



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
6 June 2001
Russian
Original: English

Пятьдесят пятая сессия

Пункт 123 повестки дня

Управление людскими ресурсами

Доклад Пятого комитета

Докладчик: г-н Эдуарду Мануэл да Фонсека Фернандиш Рамуш (Португалия)

I. Введение

1. Предыдущая рекомендация, вынесенная Пятым комитетом Генеральной Ассамблеи по пункту 123 повестки дня, приводится в докладе Комитета, содержащемся в документе A/55/890.

2. Пятый комитет возобновил рассмотрение этого пункта на своем 68-м заседании 25 мая 2001 года. Заявления и замечания, сделанные в ходе рассмотрения Комитетом данного пункта, отражены в соответствующем кратком отчете (A/C.5/55/SR.68).

II. Рассмотрение проекта резолюции A/C.5/55/L.87

3. На 68-м заседании 25 мая 2001 года представитель Пакистана, являющийся координатором неофициальных консультаций по этому пункту, сделал заявление и представил от имени Председателя проект резолюции A/C.5/55/L.87, озаглавленный «Управление людскими ресурсами». Представляя проект резолюции, координатор обратил внимание на ряд внесенных в него редакторских поправок и существенных изменений и просил привести текст, находящийся в распоряжении Комитета, в соответствие с текстом, который был согласован в ходе неофициальных консультаций по данному пункту. Впоследствии проект резолюции был переиздан в качестве документа A/C.5/55/L.87*.

4. Перед принятием решения по проекту резолюции с разъяснениями позиций выступили представители Японии и Ливийской Арабской Джамахирии (см. A/C.5/55/SR.68).

5. На том же заседании Комитет без голосования принял проект резолюции A/C.5/55/L.87 при том понимании, что будет выполнена просьба, о которой говорится в пункте 3 выше (см. пункт 7).

6. После принятия проекта резолюции с разъяснениями позиций выступили представители Исламской Республики Иран (от имени государств — членов Организации Объединенных Наций, которые являются членами Группы 77, и Китая), Филиппин, Индии и Ливийской Арабской Джамахирии (см. A/C.5/55/SR.68).

III. Рекомендация Пятого комитета

7. Пятый комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять следующий проект резолюции:

Управление людскими ресурсами

Генеральная Ассамблея,

ссылаясь на статьи 8, 97, 100 и 101 Устава Организации Объединенных Наций,

подтверждая свои резолюции 49/222 А и В от 23 декабря 1994 года и 20 июля 1995 года, 51/226 от 3 апреля 1997 года, 52/219 от 22 декабря 1997 года, 52/252 от 8 сентября 1998 года и 53/221 от 7 апреля 1999 года, а также свои другие соответствующие резолюции и решения с учетом положений настоящей резолюции,

рассмотрев соответствующие доклады по вопросам управления людскими ресурсами, представленные Генеральным секретарем на рассмотрение Генеральной Ассамблеи в ходе ее пятьдесят пятой сессии¹, и соответствующие доклады Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам²,

подтверждая, что сотрудники Организации Объединенных Наций являются самым ценным ресурсом Организации, и высоко оценивая их вклад в дело реализации целей и принципов Организации Объединенных Наций,

учитывая мнения, выраженные представителями персонала в Пятом комитете³ в соответствии с положениями резолюции 35/213 Генеральной Ассамблеи от 17 декабря 1980 года,

отдавая дань памяти всех сотрудников, отдавших свои жизни на службе Организации,

¹ A/53/955, A/54/257, A/54/279 и Corr.1, A/54/793, A/55/57 и Add.1, A/55/59 и Add.1, A/55/168, A/55/253 и Corr.1, A/55/270, A/55/352 и Corr.1, A/55/397, A/55/399 и Corr.1, A/55/423 и Add.1, A/55/427, A/55/451 и A/C.5/54/2, A/C.5/54/21, A/C.5/54/L.3 и A/C.5/55/L.3.

² A/54/450, A/55/499 и A/55/514.

³ См. A/C.5/55/SR.18.

I. Принципы деятельности и роль Управления людских ресурсов Секретариата

подтверждает принципы, изложенные в разделе I ее резолюции 53/221 и касающиеся управления людскими ресурсами, и роль Управления людских ресурсов Секретариата, как она изложена в разделе II указанной резолюции;

II. Планирование людских ресурсов

подтверждает положения, содержащиеся в разделе III ее резолюции 53/221;

III. Система контрактов

рассмотрев предложения Генерального секретаря по новой системе контрактов,

1. *постановляет* отложить данный вопрос до своей пятьдесят седьмой сессии;

2. *просит* Генерального секретаря представить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи свои окончательные предложения, в соответствии с шагами, о которых говорится в пункте 50 его доклада, по новой системе контрактов с подробным изложением различий между существующими и предлагаемыми видами назначений;

IV. Набор и расстановка кадров

признавая важность транспарентности процесса набора, расстановки и повышения в должности в Организации,

рассмотрев предложения Генерального секретаря, касающиеся изменений в системе набора, расстановки и повышения в должности;

1. *поддерживает* мнения и рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, изложенные в пунктах 8–11 его доклада⁴ и приложении VIII к нему с учетом положений настоящей резолюции;

2. *просит* Генерального секретаря обеспечивать, чтобы основным критерием при наборе персонала являлся наивысший уровень работоспособности, компетентности и добросовестности с должным учетом принципа справедливого географического распределения в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций;

3. *вновь подтверждает*, что все сообщения о вакансиях, открытых для внешних кандидатов, должны направляться постоянным представительствам государств-членов и вывешиваться на досках объявлений в помещениях Организации Объединенных Наций, а также размещаться на информационной странице Организации Объединенных Наций, постановляет, что они должны фактически распространяться в день опубликования и что крайний срок для подачи заявлений должен быть не менее двух месяцев с даты их опубликования, и в случае незапланированных вакансий, таких, например, которые образуются в результате смерти или неожиданного отъезда

⁴ A/55/499.

сотрудника, Генеральный секретарь может сократить крайний срок для подачи заявлений на вакансии, открытые для внешних кандидатов, до 30 дней, если он считает, что это отвечает наилучшим интересам Организации, и просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее доклад по данному вопросу;

4. *просит* Генерального секретаря обеспечивать направление постоянным представительствам опубликованных сообщений о вакансиях, открытых для внутренних кандидатов;

5. *просит* Генерального секретаря выпускать в электронном виде ежемесячный бюллетень, который охватывал бы все вакантные должности категории специалистов и категории общего обслуживания в Организации Объединенных Наций, включая операции по поддержанию мира, без ущерба для традиционных способов распространения объявлений о вакансиях;

6. *вновь подтверждает*, что Генеральный секретарь с должным учетом географического распределения может рассматривать внешних кандидатов на должности класса C-4, всесторонне учитывая при заполнении этих должностей кандидатов с требуемыми квалификацией и опытом, уже находящихся на службе Организации Объединенных Наций;

7. *просит* Генерального секретаря обеспечить, чтобы Управление людских ресурсов проводило и контролировало процесс набора таким образом, чтобы гарантировать соблюдение принципа справедливого географического распределения и достижение цели сбалансированной представленности женщин и мужчин в соответствии с резолюциями Генеральной Ассамблеи 42/220 А от 23 декабря 1987 года, 51/226 и 53/221, в том числе через соответствующий отбор кандидатов с учетом такого критерия;

8. *подчеркивает* необходимость увеличения числа сотрудников, набираемых из непредставленных и недопредставленных государств-членов, просит Генерального секретаря предпринять дополнительные усилия по сокращению недопредставленности государств-членов и числа непредставленных государств-членов и просит также Генерального секретаря как можно скорее разработать программу и установить конкретные целевые показатели для достижения справедливой географической представленности всех непредставленных и недопредставленных государств-членов с учетом необходимости увеличения числа сотрудников, набираемых из государств-членов, представленных ниже медианы их желательных квот, и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии доклад по данному вопросу;

9. *просит* Генерального секретаря при заполнении вакантных должностей в лингвистических службах в Секретариате обеспечивать самое высокое качество письменного и устного перевода на все шесть официальных языков;

10. *вновь подтверждает*, что программа национальных конкурсных экзаменов является полезным инструментом отбора наиболее квалифицированных кандидатов из недостаточно представленных государств-членов, и просит Генерального секретаря продолжать проводить экзамены для заполнения подлежащих географическому распределению должностей класса C-2 и, при необходимости, класса C-3;

11. *просит* Генерального секретаря продолжать предлагать всем сотрудникам, сдавшим конкурсные экзамены, назначения на испытательный срок и рассматривать вопрос о предоставлении таким сотрудникам постоянных назначений после успешного завершения испытательного срока службы;

12. *с сожалением отмечает*, что, несмотря на положения пункта 19 раздела I ее резолюции 53/221 и, как следует из пункта 52 доклада Управления служб внутреннего надзора Секретариата о повторной ревизии процесса найма сотрудников в Управлении людских ресурсов⁵, некоторые руководители программ по-прежнему неохотно набирают кандидатов, отобранных на основе национальных конкурсных экзаменов, в результате чего многие должности класса C-2 остаются вакантными, и просит Генерального секретаря принять конкретные меры по скорейшему заполнению указанных должностей успешно сдавшими экзамены кандидатами из существующего списка;

13. *настойчиво призывает* Генерального секретаря строго соблюдать принцип, согласно которому назначения на должности класса C-2 и требующие специальных языковых знаний должности в конференционных службах производятся исключительно на основе конкурсных экзаменов, и просит его в этой связи включать в свои будущие доклады информацию, обосновывающую случаи несоблюдения этого принципа;

14. *вновь подтверждает* политику, в соответствии с которой назначения на должности класса C-3 производятся, как правило, на основе конкурсных экзаменов;

15. *просит* Генерального секретаря обеспечивать своевременное назначение кандидатов, отобранных на основе национальных конкурсных экзаменов, и прилагать особые усилия для заполнения имеющихся вакансий кандидатами из списков лиц, сдавших национальные конкурсные экзамены, до исчерпания таких списков;

16. *выражает сожаление* по поводу того, что положения пункта 22 раздела V ее резолюции 53/221 не были выполнены полностью, в результате чего кандидаты из перепредставленных стран в феврале 2000 года принимали участие в экзаменах для перехода в категорию специалистов сотрудников категории общего обслуживания, и постановляет в качестве единоразового исключения разрешить перевод кандидатов, успешно сдавших экзамены в 2000 году, из категории общего обслуживания в категорию специалистов;

17. *отмечает* предпринятые Генеральным секретарем усилия по приведению конкурсных экзаменов для перехода в категорию специалистов сотрудников категории общего обслуживания в соответствие с национальными конкурсными экзаменами, как это предусматривалось в пункте 22 раздела V резолюции 53/221, и постановляет, что впредь перевод отвечающих необходимым требованиям сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов должен ограничиваться должностями классов C-1 и C-2 и разрешаться в пределах 10 процентов назначений на должности этих классов;

⁵ A/55/397.

18. подчеркивает необходимость систематического омоложения состава Секретариата и удержания молодых сотрудников категории специалистов, особенно с учетом возрастного состава персонала Организации;

19. вновь подтверждает, что прикомандирование с государственной службы не противоречит статьям 100 и 101 Устава и является полезным как для Организации, так и для государств-членов, и настоятельно призывает Генерального секретаря шире использовать эту практику;

20. принимает к сведению рекомендации, содержащиеся в докладе Объединенной инспекционной группы о назначениях на руководящие должности в Организации Объединенных Наций и в ее программах и фондах⁶, и отмечает замечания Генерального секретаря по данному докладу⁷;

21. вновь подчеркивает, что набор, назначение и повышение сотрудников в должности должны осуществляться без различия расы, пола или религии в соответствии с принципами Устава и положениями Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций;

22. просит Генерального секретаря обеспечивать без каких-либо исключений единообразное применение положений и правил Организации во всех департаментах Секретариата, согласно соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи;

23. отмечает пункты 62-66 доклада Генерального секретаря⁸ и просит Генерального секретаря с помощью Управления служб внутреннего надзора провести проверку по вопросу о возможной дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят шестой сессии доклад по данному вопросу;

V. Мобильность

признавая важность мобильности персонала в Организации,

признавая также, что требование в отношении мобильности является одним из важнейших элементов контрактного статуса сотрудников,

рассмотрев рекомендации Генерального секретаря и соответствующие мнения Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам,

1. просит Генерального секретаря продолжить выработку критериев мобильности, с тем чтобы максимально использовать ее выгоды для Организации и обеспечить справедливый и равный подход ко всем сотрудникам и избежать возможного злоупотребления ею в качестве инструмента давления на сотрудников, принимая во внимание гарантированность работы в Организации и другие соответствующие факторы, такие, как должна система стимулирования и гарантии последующего перевода;

⁶ A/55/423.

⁷ A/55/423/Add.1.

⁸ A/55/427.

2. *просит* Комиссию по международной гражданской службе провести всестороннее изучение вопроса о мобильности и ее последствий с точки зрения развития карьеры сотрудников в системе Организации Объединенных Наций и представить доклад Генеральной Ассамблее в ходе ее пятьдесят седьмой сессии;

3. *отмечает* разницу между мобильностью в пределах одного места службы и мобильностью между местами службы и считает, что последняя должна быть более важным фактором с точки зрения развития карьеры;

4. *просит* Генерального секретаря продолжать совершенствовать соответствующие механизмы повышения в должности с целью введения должных стимулов для обеспечения мобильности между местами службы, включая возможность повышения в должности сотрудников, охватываемых такой мобильностью;

5. *просит также* Генерального секретаря обеспечивать, чтобы горизонтальная мобильность не имела негативных последствий для непрерывности и качества обслуживания, необходимого для осуществления утвержденных программ и мероприятий;

6. *подчеркивает*, что мобильность персонала не должна приводить к переводу или упразднению должностей в результате образования вакансий;

7. *просит* Генерального секретаря представить предложения по решению проблем, обусловленных повышением мобильности персонала;

8. *просит также* Генерального секретаря поощрять и отмечать отличную работу сотрудников Организации Объединенных Наций, особенно в исключительных обстоятельствах;

VI. Предлагаемая поправка к правилу о персонале 104.14

постановляет утвердить предлагаемую поправку к правилу 104.14 Правил о персонале⁹ с учетом следующих положений:

а) центральные наблюдательные органы проводят обзор процесса набора на предмет соблюдения заранее утвержденных критериев отбора и предлагают рекомендации. Когда эти рекомендации не совпадают с рекомендациями соответствующего руководителя, они препровождают свои рекомендации к Генеральному секретарю для принятия окончательного решения, который должным образом учитывает рекомендации центральных наблюдательных органов;

б) три представителя персонала и заместители избираются соответствующим органом представителей персонала;

с) еще один член центральных наблюдательных органов избирается совместно представителями Генерального секретаря и сотрудниками, назначенными в эти органы;

д) члены центральных наблюдательных органов и заместители, если таковые предусмотрены, назначаются на два года и служат максимум четыре года;

⁹ A/55/253, приложение X.

е) в предлагаемой поправке к правилу 104.14 Правил о персонале в пункте (i)(ii) снимается последняя фраза «в соответствии с процедурами, установленными Генеральным секретарем», касающаяся наблюдательной функции центральных наблюдательных органов;

VII. Делегирование полномочий и подотчетность

подтверждая раздел IV своей резолюции 53/221, в котором Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря, в частности, обеспечить до делегирования полномочий руководителям программ наличие продуманных механизмов обеспечения подотчетности, включая необходимые процедуры внутреннего надзора и контроля, а также профессиональной подготовки,

1. *поддерживает* мнения и рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, касающиеся подотчетности и ответственности и нарушений в области управления и изложенные в пунктах 22 и 23 его доклада;

2. *подчеркивает*, что административные и управленческие дискреционные полномочия Генерального секретаря должны отвечать соответствующим положениям Устава Организации Объединенных Наций и положениям о персонале, финансовым положениям и положениям, касающимся планирования по программам, а также мандатам, утвержденным Генеральной Ассамблеей;

3. *вновь заявляет*, что все сотрудники Организации Объединенных Наций несут ответственность перед Генеральным секретарем и подотчетны ему в соответствии с правилом 114.1 Финансовых правил и правилом 112.3 Правил о персонале;

4. *подчеркивает*, что делегирование всех полномочий должно осуществляться в соответствии с Уставом и положениями и правилами Организации и должно предусматривать установление четкого порядка подчинения и подотчетности, а также совершенствование отправления правосудия с учетом центральной роли Управления людских ресурсов в определении политики и руководящих принципов в отношении управления людскими ресурсами Организации и контроля за их соблюдением и выполнением;

5. *подчеркивает*, что правила и положения, регулирующие прекращение службы, должны строго соблюдаться;

6. *напоминает* о своей просьбе к Генеральному секретарю, которая содержалась в пункте 2 раздела II ее резолюции 51/226 и была вновь высказана в пункте 10 раздела IV ее раздела 53/221, повышать ответственность руководителей за решения в области управления людскими ресурсами, в том числе путем применения санкций в случаях явных нарушений в управлении кадрами, преднамеренного пренебрежения установленными правилами и процедурами или их несоблюдения, гарантируя при этом права всех сотрудников, включая руководителей, в отношении применения надлежащей процедуры, и настоятельно призывает Генерального секретаря продолжать добиваться прогресса в этой области;

7. *просит Генерального секретаря продолжать повышать ответственность и подотчетность в рамках реформы управления людскими ресурсами, а также совершенствовать механизмы и процедуры наблюдения и контроля и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии доклад об осуществлении его предложений;*

8. *просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии доклад о достигнутом прогрессе, в том числе в вопросе нарушений в области управления;*

9. *вновь подтверждает, что в соответствии с положением 1.2 Положений о персонале сотрудники не должны активно участвовать в управлении или иметь финансовую заинтересованность в деятельности каких-либо прибыльных коммерческих или иных предприятий, если такое участие или финансовая заинтересованность позволяет сотруднику или прибыльному коммерческому или иному предприятию извлекать выгоду благодаря служебному положению сотрудника в Организации Объединенных Наций;*

10. *постановляет продолжить рассмотрение вопроса о создании в Управлении людских ресурсов активного контрольного механизма для отслеживания всей соответствующей деятельности в Секретariate независимо от источника ее финансирования и просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят шестой сессии подробный аналитический доклад по данному вопросу;*

VIII. Упорядочение правил и процедур

отмечает предпринимаемые Генеральным секретарем усилия, о которых говорится в пунктах 27–32 его доклада¹⁰, с целью изъятия документации, касающейся устаревших или утративших актуальность правил и процедур, и просит представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят шестой сессии подробную информацию об изымаемой документации;

IX. Консультанты

постановляет рассмотреть вопрос об использовании консультантов и индивидуальных подрядчиков на своей пятьдесят шестой сессии и просит Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам представить Генеральной Ассамблее на основной части ее пятьдесят шестой сессии свои доклады по соответствующим докладам Генерального секретаря¹¹ и Объединенной инспекционной группы¹²;

X. Состав Секретариата

отмечая, что относительный вес фактора народонаселения при расчете желательных квот для заполнения должностей сократился до 5 процентов с 7,2 процента, предусмотренных в разделе III резолюции 42/220 А Генеральной Ассамблеи от 21 декабря 1987 года,

¹⁰ A/55/253.

¹¹ A/55/32 и A/55/451.

¹² A/55/59 и Add.1.

отмечая также, что число должностей, подлежащих географическому распределению, сократилось с 3350 до 2700 и до нынешних 2600,

отмечая далее увеличение числа государств-членов и постепенное сокращение числа непредставленных и недопредставленных в Секретариате Организации Объединенных Наций государств-членов,

учитывая, что 23 декабря 2000 года Генеральной Ассамблеей была утверждена новая шкала взносов, которая будет иметь прямые последствия для желательных квот, применяемых в настоящее время¹³,

1. *вновь подтверждает, что в соответствии с ее резолюциями 41/206 A от 11 декабря 1986 года и 53/221 от 7 апреля 1999 года ни одна из должностей, включая должности самого высокого уровня, не должна рассматриваться как предназначенная для заполнения исключительно представителем какого-либо государства-члена или группы государств, и просит Генерального секретаря обеспечивать, чтобы, по общему правилу, никакой гражданин того или иного государства не сменял гражданина того же государства на какой-либо должности старшего уровня и чтобы граждане какого-либо государства или группы государств не обладали монополией на должности старшего уровня;*

2. *просит Генерального секретаря принять все необходимые меры для обеспечения на должностях старшего и директивного уровней в Секретариате справедливой представленности государств-членов, особенно непредставленных и недопредставленных, в частности развивающихся стран, согласно соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи, и продолжать включать соответствующую информацию во все будущие доклады о составе Секретариата;*

3. *вновь обращается к Генеральному секретарю с просьбой еще более активизировать его усилия по улучшению положения дел с составом Секретариата путем обеспечения широкого и справедливого географического распределения персонала во всех департаментах;*

4. *просит Генерального секретаря изучить в контексте подготовки доклада о составе Секретариата по состоянию на 30 июня 2002 года последствия изменения относительных весов фактора народонаселения с нынешнего уровня в 5 процентов, фактора членства (с 40 процентов) и фактора взноса (с 55 процентов);*

XI. Отправление правосудия

1. *постановляет включить в предварительную повестку дня своей пятьдесят шестой сессии пункт, озаглавленный «Отправление правосудия»;*

2. *с беспокоенностью отмечает, что существующая система отправления правосудия в Организации Объединенных Наций медлительна и громоздка;*

3. *приветствует предложение Генерального секретаря о создании института омбудсмена;*

4. *просит Генерального секретаря представить после консультаций с персоналом доклад о возможных поправках к правилам и положениям о*

¹³ Резолюции 55/5 В и 55/235.

персонале с целью пересмотра роли Объединенного апелляционного совета с учетом следующих четырех вариантов:

- a) нынешний характер Объединенного апелляционного совета (OAC) как консультационного органа со следующими изменениями:
 - i) члены, представляющие персонал, избираются только персоналом без ущерба для права Генерального секретаря назначать членов, представляющих администрацию;
 - ii) совместные выборы председателей и изучение необходимости в постоянно работающем председателе;
 - iii) нынешние полномочия OAC приостанавливать принятие мер по оспариваемому решению;
 - iv) ограничение сроков представления OAC его доклада и рекомендаций тремя месяцами с даты получения заявления;
- b) нынешний характер OAC;
- c) изменение характера OAC и его преобразование из консультационного органа в полусудебный орган с полномочиями принимать решения;
- d) другие изменения, которые могут появиться в результате упомянутых консультаций;

5. *просит* Генерального секретаря ежегодно представлять Генеральной Ассамблее доклад об итогах работы Объединенного апелляционного совета;

6. *приветствует* намерение Генерального секретаря организовать учебные курсы по основным правовым вопросам для новых членов Объединенного апелляционного совета и объединенных дисциплинарных комитетов;

7. *принимает к сведению* замечания Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам в отношении того, что в статутах Административного трибунала Организации Объединенных Наций и Административного трибунала Международной организации труда существуют расхождения в отношении конкретного выполнения обязательства и максимальных размеров компенсации и просит Генерального секретаря принять необходимые меры для устранения надлежащим образом этих расхождений в статутах двух трибуналов;

8. *просит* Генерального секретаря устанавливать четкую взаимосвязь между отправлением правосудия и системой обеспечения подотчетности, когда Организация несет убытки в результате решений Административного трибунала в связи с нарушениями в управлении;

9. *просит* Генерального секретаря в неотложном порядке принять меры в соответствии с финансовым правилом 114.1 и правилом о персонале 112.3 в целях возмещения финансовых потерь, причиненных Организации в результате неправомерных действий или грубой халатности старших должностных лиц Организации Объединенных Наций, в частности в результате решений Административного трибунала, и представить Генеральной Ассамблее на ее

пятьдесят седьмой очередной сессии доклад по этому вопросу, принимая во внимание пункт 10 раздела IV резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи;

10. *принимает к сведению* намерение Объединенной инспекционной группы продолжать изучать в консультации со всеми организациями системы Организации Объединенных Наций вопрос о возможной необходимости создания органа правосудия более высокого уровня с учетом национальных правовых систем государств — членов Организации Объединенных Наций и просит Объединенную инспекционную группу представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии доклад по этому вопросу;

11. *просит* Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят шестой сессии доклад об осуществлении положений этого раздела;

XII. Условия службы

1. *одобряет* рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, содержащуюся в пункте 19 его доклада⁴, в отношении того, что наличие конкурентоспособного набора условий службы является предпосылкой для успешного достижения целей реформы системы управления людскими ресурсами, и просит Генерального секретаря препроводить Комиссию по международной гражданской службе те рекомендации, которые имеют непосредственное отношение к общей системе Организации Объединенных Наций, с просьбой о том, чтобы она представила Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии соответствующий доклад, с тем чтобы Ассамблея могла принять окончательное решение;

2. *просит* Генерального секретаря изучить последствия установления для сотрудников, назначенных на службу до 1 января 1990 года, применяемого ныне обязательного возраста выхода в отставку — 62 года, и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят шестой сессии доклад по этому вопросу;

3. *подчеркивает*, что для привлечения и удержания высококвалифицированного персонала в Организации должны быть созданы благотворные условия для работы и должен применяться всеобъемлющий пакет вознаграждения;

XIII. Профессиональные качества, организация служебной деятельности и развитие карьеры

1. *подчеркивает* необходимость формирования в Организации Объединенных Наций культуры непрерывного обучения и приветствует достигнутый в этой области прогресс и подчеркивает роль Колледжа персонала Организации Объединенных Наций в этой связи как общесистемного учреждения для накопления и использования знаний и профессиональной подготовки и непрерывного обучения персонала системы Организации Объединенных Наций, деятельность которого сосредоточена, в частности, на вопросах экономического и социального развития, мира и безопасности и внутреннего управления системы Организации Объединенных Наций;

2. *соглашается* с поставленной Генеральным секретарем целью создать объективную, справедливую, транспарентную и поддающуюся оценке систему

организации служебной деятельности во всем Секретариате и подчеркивает важность создания всеобъемлющей системы развития карьеры;

3. одобряет предложения Генерального секретаря, касающиеся организации служебной деятельности и развития карьеры, с учетом положений настоящей резолюции и просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии доклад об осуществлении его предложений;

XIV. Положение женщин в Секретариате

вновь подтверждая, что Пятый комитет является тем главным комитетом Генеральной Ассамблеи, на который возложена ответственность за административные и бюджетные аспекты вопроса о положении женщин в Секретариате,

1. подтверждает положения раздела X своей резолюции 53/221 и ссылается на свою резолюцию 55/69;

2. настоятельно призывает Генерального секретаря активизировать свои усилия, направленные на достижение цели обеспечить равное соотношение мужчин и женщин, подтвержденной в пункте 3 раздела X резолюции 53/221;

XV. Доклады Управления служб внутреннего надзора

1. принимает к сведению доклад Управления служб внутреннего надзора о повторной ревизии процесса найма сотрудников в Управлении людских ресурсов⁵;

2. принимает также к сведению доклад Управления служб внутреннего надзора об анализе системы прав на получение субсидии на образование на предмет выявления возможностей злоупотребления¹⁴;

XVI

просит Генерального секретаря представить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее пятьдесят седьмой сессии подробный доклад о результатах осуществления положений настоящей резолюции.

¹⁴ A/55/352 и Corr.1.