



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
15 June 2001  
Russian  
Original: English

---

## Пятьдесят пятая сессия

Пункт 97 повестки дня

### Подготовка кадров и научные исследования

## Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций

### Доклад Генерального секретаря

#### I. Справочная информация

1. В своей резолюции 55/207 от 20 декабря 2000 года Генеральная Ассамблея постановила учредить Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций с 1 января 2002 года — после утверждения его устава — в качестве учреждения, занимающегося в масштабах всей системы управлением знаниями, профессиональной подготовкой и обучением персонала системы Организации Объединенных Наций, в частности в областях экономического и социального развития, мира и безопасности и внутреннего управления системой.

2. Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря в срочном порядке продолжить консультации с Административным комитетом по координации и соответствующими организациями системы Организации Объединенных Наций и как можно скорее представить окончательный проект устава Колледжа персонала, отразив в нем надлежащим образом итоги этих консультаций в том, что касается функций, управления и финансирования, для его рассмотрения и одобрения Ассамблеей, желательно на ее пятьдесят пятой сессии.

3. В ответ на вышеизложенные положения резолюции настоящим Генеральной Ассамблее для

рассмотрения и одобрения ею представляется окончательный проект устава Колледжа персонала (см. приложение). Проект устава был подготовлен посредством широкомасштабного процесса межучрежденческих консультаций, которые активизировались после принятия резолюции 55/207.

4. Процедуры институционализации Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций были проанализированы Административным комитетом по координации на его последней сессии, проходившей в апреле 2001 года в Найроби, с учетом директивных установок Генеральной Ассамблеи, предусмотренных в резолюции 55/207. Комитет дал директивные указания в отношении функций, управления и процедур финансирования Колледжа. Проект устава был затем доработан на этой основе в ходе межучрежденческих консультаций в рамках вновь созданных комитетов высокого уровня по вопросам управления и по вопросам программ Административного комитета по координации.

5. Решение Генеральной Ассамблеи учредить Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций имеет особо важное значение для Организации Объединенных Наций и других организаций системы. Можно напомнить, что прения в Ассамблее и ее решение основывались на рекомендациях Генерального секретаря,

вынесенных по результатам независимой оценки будущего Колледжа персонала, проведенной в 2001 году (см. A/55/369 и Add.1).

6. Приветствуя принятие резолюции 55/207, Генеральный секретарь заявил, что Колледж персонала может сыграть важную роль в формировании общей культуры в системе Организации Объединенных Наций. Он добавил, что сложные глобальные задачи, стоящие перед системой, все больше требуют принятия новых согласованных ответных мер, охватывающих различные сферы компетенции этих организаций и предусматривающих мобилизацию ими дополнительных кадровых ресурсов. Являясь общим современным инструментом приобретения знаний о том, как работать сообща и обмениваться знаниями, Колледж будет укреплять потенциал персонала различных организаций в целях более согласованного и эффективного решения упомянутых сложных задач. Колледж персонала может, в частности, служить важным новым инструментом, содействующим персоналу системы Организации Объединенных Наций в воплощении в жизнь общих ориентиров, определенных Организацией Объединенных Наций и Административным комитетом по координации, и тем самым укреплять коллективный потенциал системы для «интернализации» и внесения конкретного вклада в деятельность по осуществлению межправительственных директив в отношении комплексного выполнения решений последних крупных конференций и встреч на высшем уровне, и особенно Саммита тысячелетия. В связи с этим учреждение Колледжа следует рассматривать как неотъемлемую часть мер, принимаемых системой в ответ на резолюцию 55/162 Генеральной Ассамблеи от 14 декабря 2000 года о последующих мерах по итогам Саммита тысячелетия, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить общесистемную координацию для содействия процессу осуществления Декларации тысячелетия (резолюция 55/2 Генеральной Ассамблеи) и предложила ему в рамках Административного комитета по координации наметить новаторские пути укрепления сотрудничества и взаимодействия во всей системе Организации Объединенных Наций.

7. «Дух коллективизма», формированию и укреплению которого будет стремиться содействовать Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций, пронизывал процесс подготовки проекта его устава. Организации системы, в частности, приветствовали широкий круг ведения, предусмотренный Генеральной Ассамблеей в отношении деятельности Колледжа персонала, который будет охватывать области экономического и социального развития, международного мира и безопасности и внутреннего управления, полностью охватывающие, по их мнению, все виды деятельности организаций системы Организации Объединенных Наций в поддержку экономического роста и социального развития, искоренения нищеты, прав человека, предотвращения конфликтов, поддержания мира и миростроительства, а также основные и управленческие решения, необходимые для обеспечения того, чтобы управление деятельностью системы в этих областях было эффективным, а сама деятельность носила взаимодополняющий характер. Что касается конкретного вклада Колледжа в осуществление преобразований, то положения самой последней резолюции Ассамблеи об управлении людскими ресурсами (резолюция 55/258) и тот акцент, который делается на вкладе Колледжа персонала в процесс непрерывного обучения, в полной мере соответствуют ожиданиям организаций системы Организации Объединенных Наций относительно роли Колледжа.

8. Организации системы Организации Объединенных Наций приветствуют также пожелание Генеральной Ассамблеи, выраженное в ее резолюции 55/207, в отношении того, чтобы окончательное решение Ассамблеи по уставу Колледжа персонала было принято желательно на ее пятьдесят пятой сессии, и в этой связи они ускорили проведение дальнейших межучрежденческих консультаций, предусмотренных в резолюции 55/207. Более того, для того чтобы Колледж персонала в соответствии с новым уставом мог начать полноценно функционировать с 1 января 2002 года, как это предусмотрено в указанной резолюции, в предстоящие месяцы необходимо будет провести различные мероприятия: окончательно согласовать новую программу Колледжа на следующий

двухгодичный период, определить систему контрактов для персонала Колледжа и разработать новое соглашение с Международной организацией труда (МОТ) и Советом Туринского центра о совместном использовании помещений Центра<sup>1</sup>. Эти мероприятия необходимо будет провести на основе решения Ассамблеи по проекту устава.

## **II. Основные аспекты предложенного устава Колледжа персонала**

9. В соответствии с положениями резолюции 55/207 Генеральной Ассамблеи руководящие принципы, предусмотренные Административным комитетом по координации на его апрельской сессии 2001 года и отраженные в проекте устава, сосредоточены на функциях Колледжа персонала, а также на порядке управления им и его финансированию.

10. Что касается функций, то Комитет сделал вывод о том, что Колледж персонала должен функционировать как общесистемное, ориентированное на спрос учреждение, призванное содействовать осуществлению новаторских преобразований и реформ в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций, и что он должен способствовать формированию общей культуры в системе Организации Объединенных Наций, а также сотрудничеству и обмену знаниями между организациями системы по вопросам управления и стратегической политики, представляющим общий интерес.

11. Таким образом, предполагая, что Колледж персонала будет функционировать как самостоятельное общесистемное учреждение для накопления знаний, обмена ими и обучения, в проекте устава предусматривается, что деятельность Колледжа будет нацелена на формирование целостной культуры управления в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций и укрепление сотрудничества в областях, относящихся к общей сфере компетенции разных организаций (статья II, пункт 1).

12. Вопросы необходимости формирования общей культуры и разработки в рамках системы Организации Объединенных Наций методов, предусматривающих расширение сотрудничества, — в качестве мер в ответ на новые сложные задачи, стоящие перед системой в глобализирующемся мире, и в качестве требования о повышении финансовой эффективности и отдачи — были лейтмотивом обсуждений и докладов Административного комитета по координации в течение последних нескольких лет.

Более того, для обеспечения согласованной поддержки правительств для реализации взаимосвязанных приоритетов Декларации тысячелетия — по итогам последних конференций и встреч на высшем уровне — все более важное значение для системы приобретает оказание правительствам согласованной поддержки. В Декларации предусматривается также в качестве самостоятельных целей углубление сотрудничества и улучшение координации политики в деятельности различных организаций.

13. Для обеспечения максимального вклада различных механизмов, учреждений и координационных структур в дело достижения целей Декларации тысячелетия был проведен обзор их функционирования и изменена их направленность. Руководствуясь этой целью, Административный комитет по координации осуществил реформу своих вспомогательных органов, а также предусмотрел создание Колледжа персонала в соответствии с новым уставом не просто как учреждения, обслуживающего систему, как это было до настоящего времени, а как неотъемлемую часть механизма Комитета, призванную содействовать улучшению общесистемной координации и повышению отдачи ее деятельности.

14. Поскольку отдача организаций системы все в большей степени определяется их функцией хранителей и источников знаний, создание общесистемного механизма обмена знаниями позволяет заполнить важный пробел в межучрежденческой структуре системы и может существенно повысить потенциал этих структур в целях эффективного реагирования на новые потребности и обстоятельства.

15. Следствием такого подхода является то, что важное значение приобретает тесное сотрудничество между Колледжем персонала и другими учреждениями в рамках системы, занимающимися профессиональной подготовкой и обучением, — это требование надлежащим образом отражено в пункте 2 статьи II проекта устава. Тесное сотрудничество будет, в частности, продолжаться между Колледжем персонала и Международным учебным центром МОТ в Турине, Италия, и не только потому, что Колледж использует помещения учебного городка Центра в Турине, но в большей степени еще и потому, что

благодаря тесному взаимодействию между этими двумя учреждениями они могут взаимообогащаться и получать взаимную выгоду. Как отмечено выше, использование услуг и помещений Международного учебного центра станет предметом отдельного соглашения, которое в настоящее время находится на стадии рассмотрения Организацией Объединенных Наций и МОТ.

16. Хотя Турин будет являться основным центром деятельности Колледжа персонала, он будет продолжать осуществлять свои мероприятия в различных местах расположения штаб-квартир и отделений организаций системы Организации Объединенных Наций, а также посредством дистанционного обучения, с тем чтобы охватить максимально возможное число сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций.

17. Предполагается, что в соответствии с предлагаемым уставом деятельность Колледжа персонала должна быть направлена на расширение возможностей персонала системы Организации Объединенных Наций сотрудничать не только между организациями системы Организации Объединенных Наций, но также и с более широким кругом представителей международного сообщества и с гражданским обществом в целях оптимизации услуг, предоставляемых государствам-членам. Содействие укреплению потенциала системы по налаживанию и расширению партнерских отношений в поддержку целей государств-членов — еще один возможный важный вклад, который может внести Колледж в дело содействия осуществлению реформы в Организации Объединенных Наций и в системе в целом.

18. Одним из ключевых положений проекта устава является положение, в соответствии с которым подлинными владельцами Колледжа персонала становятся специализированные учреждения и другие организации системы Организации Объединенных Наций. Намерение добиться этого лежит в основе положения устава о том, что Колледж осуществляет свою деятельность с учетом потребностей, выраженных учреждениями (статья II, пункт 2). В то же время это является руководящим принципом, на основе которого определена структура управления Колледжа, изложенная в проекте устава.

19. Так, в соответствии с предлагаемым уставом Совет управляющих Колледжа персонала состоит из представителей организаций — членов Административного комитета по координации и подотчетен ему. В соответствии с новыми методами работы двух новых комитетов высокого уровня по вопросам управления и по вопросам программ, определенными Комитетом, административные руководители будут назначать старших должностных лиц в качестве представителей в Совете, а сам Совет будет назначать членов небольших исполнительных комитетов, которые будут оказывать ему помощь в регулировании конкретных аспектов деятельности Колледжа и в оценке ее результатов, а также в мобилизации ресурсов для осуществления новых инициатив.

20. В качестве неотъемлемой части механизма управления и как предусмотрено резолюцией 55/207 Генеральной Ассамблеи, в уставе предусматривается регулярное представление докладов Ассамблее о деятельности Колледжа персонала (статья IV, пункт 5), что позволит государствам-членам оценивать ход работы и осуществлять общее директивное руководство.

21. Для проведения своих курсов и осуществления программы Колледж персонала будет использовать широкий круг специалистов, имеющих в системе Организации Объединенных Наций. Колледж приступил к созданию сети соответствующих руководителей и экспертов в рамках системы, а его новая межучрежденческая структура управления призвана содействовать выявлению и мобилизации наилучших кадров в разных областях, имеющих в рамках системы.

22. Хотя имеющиеся в рамках системы собственные специалисты будут использоваться в полной мере, предполагается, что будут применяться разнообразные механизмы, позволяющие Колледжу персонала мобилизовывать консультантов и экспертов на международной основе, в том числе ученых, видных деятелей и экспертов как из государственного, так и из частного секторов, с тем чтобы повысить эффективность и актуальность его различных программ. Цель заключается в том, чтобы обеспечить отвечающее современным требованиям качество программ Колледжа и возможность для плавной адаптации с учетом новых требований. В

рамках этого же подхода в проекте устава предусматривается, что Директор Колледжа персонала может периодически назначать высококвалифицированных лиц ассоциированными сотрудниками (статья VI, пункты 1 и 2).

23. Принцип общесистемного владения лежит также в основе финансовых процедур, изложенных в проекте устава. Так, в уставе предусматривается, что основная часть бюджета Колледжа персонала финансируется организациями системы на основе принципа совместного несения расходов, при этом деятельность Колледжа будет по-прежнему частично финансироваться за счет платы за курсы и добровольных взносов (статья VII).

24. Добровольные взносы имели определяющее значение в создании потенциала Колледжа персонала в первые годы его работы в качестве проекта, и они по-прежнему будут необходимы для обеспечения Колледжу возможности, в соответствии с уставом, эффективно удовлетворять потребности системы, как это предусмотрено Генеральной Ассамблеей. Пользуясь случаем, Генеральный секретарь хотел бы выразить свою признательность стране пребывания и другим донорам за щедрые внесенные и объявленные взносы на финансирование деятельности Колледжа.

25. Хотя добровольные взносы будут по-прежнему необходимы в предстоящие годы, считается, что введение компонента совместного несения расходов для финансирования по крайней мере основной части бюджета подчеркнет тот факт, что владельцем Колледжа является система. Каждое учреждение будет применять в отношении таких взносов свои собственные процедуры, при этом они, как правило, будут включаться в бюджеты организаций на профессиональную подготовку и межучрежденческую деятельность и использоваться на эти цели, с тем чтобы избежать дополнительных бюджетных статей. Это предусматривается в целях дальнейшего стимулирования не только максимального использования организациями системы Организации Объединенных Наций услуг Колледжа персонала, но также и для того, чтобы Административный комитет по координации сдерживал рост расходов и нацеливал Колледж на достижение в конечном счете финансовой самообеспеченности. В целом подход Комитета к финансовым процедурам Колледжа персонала

предусматривает не только регулирование и оптимизацию использования добровольных взносов, но также и содействие повышению общей эффективности и экономии в использовании общих ресурсов системы в поддержку государств-членов.

26. В остальном в соответствии с предлагаемым уставом в отношении финансовой деятельности Колледжа персонала должны полностью применяться Финансовые положения и правила Организации Объединенных Наций.

27. Колледж персонала как часть Организации Объединенных Наций должен пользоваться статусом, привилегиями и иммунитетами, предоставляемыми Организацией. Соответствующие положения проекта устава (статья IX, пункт 1) будут отражены в соглашении со страной пребывания, которое будет заключено Организацией Объединенных Наций с итальянскими властями после принятия устава Генеральной Ассамблеей.

28. Предполагается, что участвующие учреждения могут, разумеется, консультироваться со своими руководящими органами по любым аспектам устава, насколько они считают необходимым, и что та или иная организация, приняв устав, не может отказаться от его соблюдения без надлежащего заблаговременного уведомления Генерального секретаря в соответствии с установленными процедурами.

### III. Рекомендации

29. Рекомендуются, чтобы Генеральная Ассамблея, принимая проект устава Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций, содержащийся в приложении, сослалась на свои резолюции 55/207 о Колледже персонала и 55/258 об управлении людскими ресурсами и подтвердила цели этого учреждения, изложенные в упомянутых резолюциях. Кроме того, Ассамблея может пожелать сослаться на положения своей резолюции 55/162 о последующих мерах по итогам Саммита тысячелетия, предложить Административному комитету по координации наметить новаторские пути укрепления сотрудничества и взаимодействия во всей системе Организации Объединенных Наций и указать на ожидание того, что Колледж персонала будет

---

содействовать организациям системы в достижении этих целей эффективным с точки зрения затрат способом. В заключение Ассамблея может пожелать подтвердить свою просьбу в отношении представления двухгодичного доклада о деятельности Колледжа, как это предусмотрено в резолюции 55/207. До получения первого такого доклада, который будет представлен Ассамблее на ее пятьдесят восьмой сессии, государства-члены будут регулярно информироваться о мерах, принятых для введения в действие устава, о прогрессе, достигнутом на пути обеспечения деятельности Колледжа персонала в соответствии с новыми указаниями Ассамблеи.

*Примечания*

<sup>1</sup> В течение последних шести лет Колледж персонала функционировал в качестве проекта Организации Объединенных Наций под управлением Учебного центра МОТ. Нынешний год является переходным годом, в котором срок действия механизмов, существовавших на протяжении пяти лет, на которые первоначально был учрежден этот проект, был продлен до институционализации Колледжа Генеральной Ассамблеей в 2001 году в соответствии с резолюцией 55/207 Генеральной Ассамблеи.



## Приложение

### Проект устава Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций

#### Статья I Учреждение

Принимая настоящий устав, Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций учреждает с 1 января 2002 года Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций в качестве учреждения, занимающегося в масштабах всей системы накоплением знаний и их обменом, профессиональной подготовкой и обучением персонала системы Организации Объединенных Наций, в частности в областях экономического и социального развития, мира и безопасности и внутреннего управления системой Организации Объединенных Наций.

#### Статья II Цели

1. Колледж персонала является самостоятельным общесистемным учреждением, занимающимся накоплением знаний и их обменом и обучением в целях содействия формированию целостной культуры управления во всей системе Организации Объединенных Наций. Он обеспечивает развитие у международных гражданских служащих навыков стратегического руководства и управления в целях укрепления сотрудничества в рамках системы в областях, относящихся к общей сфере компетенции разных организаций, повышения эффективности деятельности, укрепления сотрудничества с государствами-членами и неправительственными организациями и формирования более целостной общесистемной культуры управления.

2. Колледж персонала осуществляет свою деятельность с учетом потребностей, выраженных учреждениями системы Организации Объединенных Наций, и в тесном сотрудничестве с институтами, занимающимися профессиональной подготовкой и обучением, и аналогичными органами в рамках системы Организации Объединенных Наций. Он может также сотрудничать с соответствующими организациями вне системы.

#### Статья III Местонахождение

Колледж персонала находится в Турине, Италия.

#### Статья IV Управление

1. Колледж персонала имеет Совет управляющих, в состав которого входят представители организаций — членов Административного комитета по координации. Директор Колледжа персонала участвует в работе Совета в качестве члена *ex officio* и организует секретариатскую поддержку Совета.

2. Совет проводит сессии не реже одного раза в год и принимает свои собственные правила процедуры, которые должны согласовываться с положениями настоящего устава.

3. В обязанности Совета входит:

a) выработка общей политики в отношении деятельности Колледжа персонала;

b) рассмотрение программы работы и бюджета на основе предложений, представленных Директором, и вынесение рекомендаций по ним Административному комитету по координации;

c) рассмотрение путей и средств увеличения объема финансовых ресурсов Колледжа персонала в целях обеспечения эффективности и непрерывности его деятельности;

d) оценка деятельности Колледжа персонала и ее отдачи и представление докладов об этом Административному комитету по координации;

e) представление ежегодного доклада Административному комитету по координации.

4. Совет учреждает группу экспертов по техническому обзору для консультирования по вопросам разработки мероприятий Колледжа персонала, обзора результатов его деятельности и представления соответствующих докладов Совету. В состав группы по техническому обзору входят эксперты из организаций общей системы, отбираемые Советом.

5. Генеральный секретарь в качестве Председателя Административного комитета по координации один раз в два года представляет

Генеральной Ассамблее доклад о деятельности Колледжа персонала.

#### **Статья V Директор и персонал**

1. Директор Колледжа персонала назначается Генеральным секретарем после консультаций с Административным комитетом по координации на основе критериев, рекомендованных Советом.

2. Директор несет ответственность за управление Колледжем персонала и за результаты его деятельности в соответствии с директивами, выпущенными Советом. Директор, в надлежащих случаях в консультации с группой по техническому обзору, среди прочего:

a) представляет программу работы и бюджет Колледжа персонала Совету для рассмотрения;

b) следит за выполнением программы работы и исполнением бюджета Колледжа персонала;

c) представляет Совету ежегодный и специальный доклад о деятельности Колледжа персонала и о выполнении его программы работы;

d) управляет персоналом Колледжа персонала в соответствии с Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций и положениями настоящего устава;

e) координирует работу Колледжа персонала с деятельностью смежных органов системы Организации Объединенных Наций и соответствующих учреждений вне системы;

f) ведет переговоры в целях достижения таких договоренностей, в том числе с правительствами, которые могут быть необходимы для предоставления или получения услуг, связанных с деятельностью Колледжа персонала;

g) изыскивает надлежащие средства для осуществления программы работы Колледжа персонала;

h) принимает с учетом положений статьи VII ниже добровольные взносы на финансирование Колледжа персонала.

3. Сотрудники Колледжа персонала назначаются Директором от имени Генерального секретаря на основании писем о назначении, подписанных им или ею и предусматривающих службу только в Колледже персонала. При выполнении своих функций сотрудники подчиняются Директору.

4. Условия службы Директора и сотрудников соответствуют условиям, предусмотренным в Положениях и правилах о персонале с учетом административных процедур, утвержденных Генеральным секретарем в качестве Председателя Административного комитета по координации.

5. Директор и сотрудники Колледжа персонала являются должностными лицами Организации Объединенных Наций по смыслу статьи 105 Устава Организации Объединенных Наций.

#### **Статья VI Ассоциированные сотрудники и консультанты**

1. Директор может назначать ограниченное число высококвалифицированных лиц ассоциированными сотрудниками Колледжа персонала. Ассоциированным сотрудникам разрешается заниматься своей работой в Колледже персонала, при этом ожидается, что они будут оказывать консультационные услуги и помощь в вопросах, связанных с программой работы Колледжа персонала.

2. Ассоциированные сотрудники назначаются на определенный срок в соответствии с их квалификацией и критериями и процедурами, определенными Директором и утвержденными Советом. Ассоциированные сотрудники не являются ни штатными сотрудниками Колледжа персонала, ни консультантами, ни должностными лицами Организации Объединенных Наций.

3. Директор может привлекать консультантов для выполнения специальных заданий в связи с программой работы Колледжа персонала.

#### **Статья VII Финансовые вопросы**

1. В отношении финансовой деятельности Колледжа персонала применяются Финансовые положения и правила Организации Объединенных

Наций, а также финансовые процедуры Организации Объединенных Наций.

2. Бюджет Колледжа персонала составляется на двухгодичный период и утверждается Административным комитетом по координации. Основная часть этого бюджета финансируется членами Комитета в соответствии с согласованной им формулой совместного несения расходов.

3. Колледж персонала может также получать добровольные взносы от правительств, межправительственных организаций и фондов и из других неправительственных источников.

4. Директор может принимать взносы от имени Колледжа персонала при условии, что взнос на ту или иную конкретную цель не может быть принят, если эта цель не согласуется с целями и политикой Колледжа персонала и финансовыми положениями и правилами Организации Объединенных Наций. Взносы, которые могут прямо или косвенно повлечь за собой возникновение текущих или будущих финансовых обязательств для Колледжа персонала, могут быть приняты только с одобрения Совета после консультаций с Контролером Организации Объединенных Наций.

5. Колледж персонала организует курсы и другие мероприятия, связанные с его мандатами, на платной основе.

6. Директор Колледжа персонала составляет бюджеты на двухгодичной основе. В бюджете отдельно представляется основная часть бюджета и предполагаемые поступления за счет добровольных взносов и соответствующие расходы. Директор представляет предлагаемый бюджет Совету не позднее чем за шесть недель до начала сессии Совета, на которой он должен рассматриваться.

7. Совет рассматривает предлагаемый бюджет и выносит рекомендации по нему Административному комитету по координации. Утвержденный Комитетом бюджет направляется участвующим учреждениям. Организация Объединенных Наций взимает с учреждений их долю в основном бюджете.

8. Средства Колледжа персонала хранятся на отдельном счету, который учреждает Генеральный секретарь в соответствии с Финансовыми положениями Организации Объединенных Наций.

9. Средства Колледжа персонала используются исключительно для целей Колледжа персонала. Организация Объединенных Наций выполняет все необходимые финансовые и учетные функции для Колледжа персонала, в том числе хранит его средства и готовит и удостоверяет отчетность Колледжа персонала за двухгодичный период.

10. Директор может принимать обязательства на общую сумму, не превышающую сумму основной части бюджета и объема полученных добровольных взносов.

11. Ревизию Колледжа персонала проводит Комиссия ревизоров Организации Объединенных Наций в соответствии с Финансовыми положениями и правилами.

## **Статья VIII**

### **Административная поддержка**

Организация Объединенных Наций оказывает Колледжу персонала надлежащую административную поддержку. Колледж персонала возмещает расходы на оказание такой поддержки в размере, периодически определяемом в ходе консультаций между Организацией Объединенных Наций и Советом.

## **Статья IX**

### **Статус и полномочия**

1. Колледж персонала как часть Организации Объединенных Наций пользуется статусом, привилегиями и иммунитетами, предусмотренными в статьях 104 и 105 Устава Организации Объединенных Наций, Конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций и других международных соглашениях и резолюциях Организации Объединенных Наций, касающихся статуса и привилегий и иммунитетов Организации.

2. Колледж персонала может, на основании полномочий Директора, заключать контракты с организациями, учреждениями или фирмами для целей осуществления своих программ. Колледж персонала может приобретать и реализовывать недвижимое и движимое имущество и предпринимать другие правовые действия, необходимые для выполнения его функций.

**Статья X**  
**Поправки**

Поправки в настоящий устав могут вноситься Генеральной Ассамблеей по рекомендации Административного комитета по координации.

---