



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
20 December 2006
Russian
Original: English

Шестидесят первая сессия

Пункты 47, 113, 116, 117, 122, 123, 147 и 149
повестки дня

**Комплексное и скоординированное осуществление
решений крупных конференций и встреч на
высшем уровне Организации Объединенных Наций
в экономической, социальной и смежных областях
и последующая деятельность в связи с ними**

Последующие меры по итогам Саммита тысячелетия

**Обзор эффективности административного и финансового
функционирования Организации Объединенных Наций**

**Бюджет по программам на двухгодичный период
2006–2007 годов**

**Шкала взносов для распределения расходов
Организации Объединенных Наций**

Управление людскими ресурсами

**Административные и бюджетные аспекты финансирования
операций Организации Объединенных Наций по
поддержанию мира**

**Финансирование Миссии Организации Объединенных
Наций по проведению референдума в Западной Сахаре**

**Реформа Организации Объединенных Наций:
меры и предложения**

**Проект резолюции, представленный Председателем по итогам
неофициальных консультаций**

Управление людскими ресурсами

Генеральная Ассамблея,

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



ссылаясь также на 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, 53/221 от 7 апреля 1999 года, 55/258 от 14 июня 2001 года, 57/305 от 15 апреля 2003 года, 58/296 от 18 июня 2004 года, 59/266 от 23 декабря 2004 года, 60/1 от 16 сентября 2005 года и 60/260 от 8 мая 2006 года, а также на свои другие соответствующие резолюции и решения,

рассмотрев соответствующие доклады по вопросам управления людскими ресурсами, представленные для рассмотрения Генеральной Ассамблеей¹, и соответствующий доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам²,

вновь подтверждая, что персонал Организации Объединенных Наций является самым ценным достоянием Организации, и высоко оценивая его вклад в содействие достижению целей и соблюдению принципов Организации Объединенных Наций,

отдавая дань памяти всех сотрудников, которые погибли, находясь на службе Организации,

I **Реформа управления людскими ресурсами**

1. *выражает свою обеспокоенность* по поводу того факта, что представители персонала из Нью-Йорка не участвовали в процессе консультаций, и, подчеркивая важность содержательного диалога по вопросам управления людскими ресурсами между персоналом и администрацией, призывает обе стороны активизировать усилия по преодолению разногласий и возобновить процесс консультаций;

2. *отмечает* предложения Генерального секретаря о новой системе людских ресурсов и обращает особое внимание на то, что в ее основе должны лежать ясные этические нормы, простота, четкость и транспарентность, система найма, призванная обеспечить высокий уровень работоспособности, добросовестности и профессионализма, развитие карьеры, соблюдение принципов географического распределения и сбалансированной представленности мужчин и женщин, подотчетность руководителей и персонала и оперативные потребности в Центральных учреждениях и на местах;

3. *обращает особое внимание* на важность участия представителей персонала в работе центральных контрольных органов и вновь обращается с просьбой к Генеральному секретарю и с предложением к представителям персонала проводить консультации;

4. *отмечает*, что сведение к минимуму случаев большой текучести кадров на должностях категории специалистов в Организации Объединенных Наций имеет важное значение для обеспечения ее бесперебойного функционирования;

¹ A/59/388, A/59/526 и Add.1, A/59/716, A/59/724, A/59/786, A/60/262, A/60/310, A/60/861, A/61/201, A/61/228 и Corr.1, A/61/255 и Add.1 и Add.1/Corr.1, A/61/257 и Corr.1 и Add.1–3 и Add.1/Corr.1, A/61/274 и A/61/319.

² A/61/537.

5. *просит* Генерального секретаря докладывать ей в контексте двухгодичного доклада об управлении людскими ресурсами о ежегодном показателе текучести кадров на должностях категории специалистов с разбивкой по классам в Секретариате Организации Объединенных Наций и ее миссиях на местах;

II

Наем персонала и укомплектование штатов

1. *вновь заявляет*, что Генеральный секретарь должен обеспечить, чтобы основным критерием при приеме на службу персонала являлся высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, при должном учете принципа справедливого географического распределения;

2. *подтверждает также* положения пункта 2 раздела V своей резолюции 53/221, который гласит, что набор, назначение и продвижение сотрудников по службе должны осуществляться без проведения различия по признакам расы, пола или религии в соответствии с принципами Устава и Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций;

3. *просит* Генерального секретаря доложить о мерах, используемых для проверки применения в качестве основного критерия при приеме на службу персонала принципа обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности при должном соблюдении принципа найма персонала на как можно более широкой географической основе в соответствии с положениями пункта 3 статьи 101 Устава, и представить ей доклад по этому вопросу на ее шестьдесят третьей сессии;

4. *просит также* Генерального секретаря обеспечить надлежащее функционирование и членский состав центральных контрольных органов в целях обеспечения их эффективной роли в системе отбора персонала и с этой целью разработать программу ознакомительной подготовки и обучения для членов таких органов и представить ей доклад по этому вопросу в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии;

5. *просит далее* Генерального секретаря провести обзор системы отбора персонала с уделением особого внимания повышению эффективности работы Секретариата Организации Объединенных Наций, который бы включал проведение обследования мнений руководителей в отношении, в частности, предлагаемых в рамках этой системы возможностей для выбора кандидатов, в наибольшей степени отвечающих требованиям для занятия определенной должности, и улучшения географического представительства и обеспечения более сбалансированного представительства мужчин и женщин, и доложить ей об этом в контексте его очередного доклада по людским ресурсам на ее шестьдесят третьей сессии;

6. *подтверждает* положение 4.4 Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций и постановляет сохранить критерий географической принадлежности в системе отбора персонала в качестве одного из ключевых элементов обеспечения сбалансированного географического представительства на каждом уровне для должностей, подлежащих географическому распределению;

7. *признает* важное значение ускорения процесса найма персонала и укомплектования штатов в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава, что обеспечит формирование штата разносторонних специалистов широкого профиля, обладающих различными навыками;

8. *просит* Генерального секретаря изучить в сотрудничестве с государствами-членами пути дальнейшего повышения осведомленности о возможностях найма на работу в системе Организации Объединенных Наций, в том числе посредством расширения информационно-пропагандистской работы и через Департамент общественной информации, информационные центры Организации Объединенных Наций и страновые отделения Организации Объединенных Наций, в целях достижения более сбалансированного географического представительства и представительства мужчин и женщин в Организации;

9. *признает*, что составление списков предварительно отобранных кандидатов может в значительной степени ускорить процесс найма в Организацию Объединенных Наций;

10. *просит* Генерального секретаря поощрять всестороннее использование имеющихся списков для найма и более глубоко проработать порядок использования списков предварительно отобранных кандидатов с учетом организационных потребностей, определенных на основе стратегического кадрового планирования, принимая во внимание необходимость обеспечения прозрачности и поддержки положений статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций и административные и финансовые последствия, а также требования в отношении географического представительства и представительства мужчин и женщин, и представить ей доклад по этому вопросу в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии;

11. *отмечает* намерение Генерального секретаря создать центр по найму персонала и укомплектованию штатов для оказания поддержки руководителям в отборе персонала и повысить согласованность процесса найма в рамках всего Секретариата и предлагает Генеральному секретарю представить предложения в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов;

12. *просит* Генерального секретаря обеспечить, чтобы использование предусматриваемой процедуры ускоренного найма ограничивалось необходимостью удовлетворения резкого увеличения потребностей с отступлением от установленных процедур найма лишь в исключительных случаях, и просит также Генерального секретаря докладывать об использовании этого механизма, в том числе критериев определения таких исключительных случаев, в контексте рассмотрения ею вопроса об управлении людскими ресурсами;

13. *вновь обращается с просьбой* к Генеральному секретарю продолжать его усилия по сокращению сроков заполнения вакансий, учитывая все факторы, обуславливающие задержки в процессе отбора, найма и расстановки кадров, и представить ей доклад по этому вопросу в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии;

14. *постановляет* сохранить ограничения, установленные Генеральной Ассамблеей в отношении назначения сотрудников категории общего обслуживания в состав миссий на местах;

15. *просит* Генерального секретаря сохранить в будущем использованную впервые в его докладе о составе Секретариата³ практику представления информации о всех сотрудниках, работающих по контракту с Секретариатом Организации Объединенных Наций, обеспечив тем самым представление более полной информации о персонале в разбивке по признакам гражданства, категории и пола;

16. *вновь подтверждает* необходимость уважения принципа равенства обоих рабочих языков Секретариата, вновь подтверждает также использование дополнительных рабочих языков в определенных местах службы в соответствии с принятыми решениями и в этой связи просит Генерального секретаря обеспечить конкретное указание в объявлениях о вакантных должностях необходимости владения любым из рабочих языков Секретариата, если только выполнение должностных функций не требует знания какого-либо конкретного рабочего языка;

17. *признает*, что взаимоотношения Организации Объединенных Наций с местным населением на местах имеют существенно важное значение и что языковые навыки являются важным элементом, учитываемым в процессах отбора и подготовки кадров, и поэтому подтверждает, что хорошее владение официальным языком (официальными языками) страны проживания следует учитывать в качестве дополнительного положительного качества в рамках этих процессов.

III

Национальные конкурсные экзамены

1. *подтверждает*, что проведение национальных конкурсных экзаменов обеспечивает источник кандидатов для найма на должности класса С-2, подлежащие географическому распределению, в целях сокращения числа непредставленных и недопредставленных государств-членов в Секретариате, и в этой связи просит Генерального секретаря в полной мере использовать данную возможность и, в частности, ускорить наем кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены;

2. *с обеспокоенностью отмечает*, что большое число кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены, остаются в списке кандидатов годами;

3. *просит* Генерального секретаря обеспечивать оперативный наем кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены;

4. *приветствует* расширение Генеральным секретарем усилий в целях обеспечения централизованного руководства назначениями на должности успешно сдавших национальные конкурсные экзамены кандидатов и просит Генерального секретаря представить ей доклад о результатах таких усилий на ее шестьдесят третьей сессии;

³ A/61/257 и Corr.1.

IV Мобильность

1. *подтверждает* раздел VIII своей резолюции 59/266;
2. *подчеркивает*, что цель расширения практики мобильности заключается в повышении эффективности деятельности Организации и содействии развитию навыков и возможностей персонала;
3. *отмечает* текущую работу Генерального секретаря, касающуюся политики в области мобильности, и призывает его продолжать добиваться прогресса в этой области с учетом положений соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи;
4. *подтверждает*, признавая ожидаемые позитивные результаты осуществления политики в области мобильности, что она может также привести к возникновению проблем и сложных задач, требующих решения;
5. *просит* в этой связи Генерального секретаря представить ей в ходе основной части ее шестьдесят второй сессии доклад о четких контрольных и прочих показателях, численности сотрудников, сроках и критериях осуществления политики в области мобильности с учетом потребностей Организации и способов защиты прав персонала в рамках системы отправления правосудия;
6. *просит также* Генерального секретаря представить ей на ее шестьдесят третьей сессии доклад о выполненных этапах осуществления политики в области мобильности наряду с прогнозами в отношении предусматриваемых остальных этапов и оценкой соответствующих административных вопросов и вопросов управления;
7. *просит далее* Генерального секретаря провести анализ программы регулируемой мобильности, в том числе представить информацию о финансовых последствиях и о ее полезности в плане повышения организационной эффективности и решения, в частности, проблемы высоких показателей доли вакантных должностей, и представить ей на ее шестьдесят третьей сессии доклад по этому вопросу;
8. *постановляет* проанализировать меры по обеспечению соблюдения сроков пребывания в должности с учетом опыта осуществления программы регулируемой мобильности на ее шестьдесят третьей сессии;
9. *постановляет также* утвердить создание трех новых временных должностей — двух должностей класса С-4 и одной должности категории общего обслуживания — для обеспечения поддержки работы Генерального секретаря в этой области;
10. *постановляет далее* утвердить дополнительные ассигнования по регулярному бюджету на сумму 331 000 долл. США;
11. *постановляет* утвердить дополнительные ассигнования на сумму 35 400 долл. США по разделу 35 «Налогообложение персонала» бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов, компенсируемую эквивалентной суммой по разделу 1 сметы поступлений «Поступления по плану налогообложения персонала» этого бюджета;

12. *отмечает*, что Генеральный секретарь представит просьбу о выделении ресурсов в контексте бюджета для вспомогательного счета на 2007–2008 годы;

13. *просит* Генерального секретаря продолжать консультироваться с персоналом, в том числе с представителями персонала, в ходе разработки политики в области мобильности;

14. *просит* Комиссию по международной гражданской службе в рамках ее мандата продолжать заниматься вопросом о мобильности в общей системе Организации Объединенных Наций, в том числе вопросом о ее последствиях для развития карьеры, и выносить Генеральной Ассамблее в надлежащих случаях рекомендации в контексте ее годовых докладов;

15. *просит* Генерального секретаря принять необходимые меры для обеспечения того, чтобы мобильность не использовалась в качестве инструмента оказания давления на персонал, и обеспечить наличие надлежащих механизмов контроля и подотчетности;

16. *просит также* Генерального секретаря представить ей на ее шестьдесят третьей сессии доклад о принятых конкретных мерах по содействию обеспечению мобильности между Секретариатом Организации Объединенных Наций и фондами, программами и специальными учреждениями Организации Объединенных Наций и о достигнутых результатах;

17. *просит далее* Генерального секретаря продолжить рассмотрение вопроса об использовании стимулов в целях поощрения перехода сотрудников в места службы с постоянно высокими показателями доли вакантных должностей;

18. *признает*, что необходимо содействовать мобильности посредством активизации усилий по улучшению условий жизни и работы в различных местах службы;

19. *предлагает* странам пребывания, в надлежащих случаях, пересмотреть свою политику предоставления разрешений на работу супругам сотрудников Организации Объединенных Наций;

20. *предлагает* Генеральному секретарю продолжать изучать пути оказания содействия супругам в нахождении возможностей для трудоустройства в консультации, где это необходимо, с правительствами стран пребывания, в том числе путем принятия мер по ускорению выдачи разрешений на работу;

21. *просит* Генерального секретаря продолжать предоставлять консультации по вопросам карьеры и оказывать помощь в поиске работы; изучать возможности телеработы для супругов; рассматривать на приоритетной основе кандидатуры супругов для работы в качестве консультантов в надлежащих случаях; уделять в рамках программы регулируемой мобильности приоритетное внимание переводу супругов при условии наличия подходящих должностей и удовлетворительной работы; и оказывать содействие в создании межучрежденческих сетей для поддержки супругов во всех местах службы;

22. *приветствует* намерение Генерального секретаря обеспечивать сотрудникам больше конкретных возможностей в плане профессиональной подготовки в целях подготовки персонала к выполнению разнообразных функций,

работе в различных департаментах, управлениях, местах службы и миссиях по поддержанию мира и переходу из одних профессиональных групп в другие;

V

Развитие карьеры и оказание поддержки

1. *призывает* Генерального секретаря расширять возможности карьерного роста в рамках Секретариата за счет содействия развитию карьеры;

2. *обращает особое внимание* на важность определения цели и стратегии профессиональной подготовки и развития карьеры;

3. *просит* Генерального секретаря представить ей на ее шестьдесят третьей сессии доклад о политике в области повышения квалификации персонала и приоритетности деятельности по повышению квалификации персонала с учетом последствий выхода на пенсию в ближайшем будущем многих сотрудников старшего уровня;

4. *отмечает*, что профессиональная подготовка имеет важное значение для персонала и для Организации, отмечает также, ссылаясь на пункт 57 своей резолюции 57/305, что Секретариат должен в полной мере использовать имеющиеся ресурсы, и постановляет ассигновать дополнительно 3 млн. долл. США непосредственно для развития навыков руководства и управления, обучения информационным технологиям, повышения основной квалификации и расширения знания языков и навыков коммуникации;

5. *постановляет* вернуться к рассмотрению вопроса о выделении ресурсов на профессиональную подготовку в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов;

6. *просит* Генерального секретаря выделять ресурсы на профессиональную подготовку с учетом потребностей и на справедливой основе в рамках всего Секретариата, в том числе для различных мест службы и региональных комиссий, и в этой связи подчеркивает необходимость обеспечения равных возможностей в плане профессиональной подготовки для всех сотрудников согласно их функциям и категориям;

7. *просит также* Генерального секретаря обеспечить составление руководителями программ расписания периодического прохождения профессиональной подготовки сотрудниками, работающими под их руководством;

8. *подчеркивает*, что при организации практикумов, семинаров и учебных курсов следует использовать различные, имеющиеся во всех регионах мира возможности в плане прохождения профессиональной подготовки;

VI

Система контрактов

1. *отмечает*, что существующая система контрактов не вполне соответствует основным положениям, предложенным Комиссией по международной гражданской службе⁴;

⁴ См. *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестидесятая сессия, Дополнение № 30 и исправление (A/60/30 и Corr.1)*.

2. *просит* Комиссию по международной гражданской службе рассмотреть предложения Генерального секретаря, в частности предложения о введении единого контракта персонала Организации Объединенных Наций на основе единого набора правил о персонале, и представить ей доклад по этому вопросу в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии;

3. *подчеркивает* необходимость упорядочения нынешней системы контрактов Организации Объединенных Наций, которая лишена транспарентности и которую сложно применять;

4. *просит* Генерального секретаря рассмотреть выводы и рекомендации, содержащиеся в пунктах 49–56 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам²;

5. *просит также* Генерального секретаря представить подробную «дорожную карту» для внедрения предлагаемой системы контрактов, включая критерии их предоставления, в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии;

6. *постановляет* по-прежнему не применять до 30 июня 2007 года четырехлетний предел для назначений на ограниченный срок в соответствии с Правилами о персонале серии 300 в операциях по поддержанию мира;

7. *уполномочивает* Генерального секретаря, принимая во внимание пункт 6 выше, переводить на контракты, предусмотренные в Правилах о персонале серии 100, тех сотрудников миссий, срок службы которых по контрактам, предусмотренным в Правилах о персонале серии 300, достигнет четырехлетнего предела к 30 июня 2007 года, при условии, что их функции были проанализированы и сочтены необходимыми, а также подтверждения того, что выполнение ими работы является полностью удовлетворительным, и просит Генерального секретаря представить ей в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии доклад по этому вопросу;

VII

Унификация условий службы

1. *ссылается* на пункт 5 раздела X своей резолюции 59/266, в котором Комиссию по международной гражданской службе просили представить результаты анализа желательности и целесообразности унификации условий службы на местах;

2. *отмечает*, что Комиссия по международной гражданской службе учредила рабочую группу для изучения условий службы набираемых на международной основе сотрудников, работающих в местах службы, где не разрешено пребывание семей, и просит Комиссию представить ей доклад по этому вопросу в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии;

3. *просит* Генерального секретаря в его качестве Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций предложить административным руководителям поддержать работу Комиссии, обеспечивая полное и своевременное удовлетворение просьб Комиссии о предоставлении информации;

4. *принимает к сведению* предложения Генерального секретаря о согласовании условий службы в местах службы, где не разрешено пребывание семей, и постановляет вернуться к рассмотрению этих вопросов в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии после опубликования доклада Комиссии по международной гражданской службе;

5. *просит* Генерального секретаря представить ей всеобъемлющий доклад по этому вопросу, в том числе о возможных финансовых последствиях, если таковые имеются, в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии;

VIII

Реформа категории полевой службы

отмечает предложение Генерального секретаря об удовлетворении кадровых потребностей миротворческих операций на текущей основе, повышении уровня профессионализма и укреплении способности Организации Объединенных Наций оперативно реагировать на потребности миссий по поддержанию мира с помощью создания штатного резерва гражданских сотрудников на основе имеющейся кадровой базы и просит его представить ей предложения об использовании предлагаемого штатного резерва в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии с учетом мнений и замечаний Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, изложенным в пунктах 70–77 его доклада²;

IX

Укрепление потенциала в области руководства и управления

1. *призывает* использовать более строгий и системный подход при подборе заместителей Генерального секретаря, помощников Генерального секретаря и директоров с учетом качеств умелого руководства и управления при должном соблюдении принципа географического представительства и гендерного баланса при отборе кандидатов на эти должности;

2. *просит* Генерального секретаря представить ей на ее шестьдесят третьей сессии доклад о выводах и результатах применения этого строгого и системного подхода, а также о конкретных мерах по набору и назначению граждан из непредставленных и недопредставленных государств, особенно развивающихся стран, в том числе на такие должности высокого уровня, как заместитель Генерального секретаря и помощник Генерального секретаря;

3. *особо отмечает*, что подготовка должна позволить не только улучшить управленческие навыки старших должностных лиц, но и способствовать обновлению и углублению их знаний существа различных основных мандатов Организации Объединенных Наций;

X

Меры по обеспечению более справедливого географического распределения

1. *отмечает* прогресс, достигнутый с 1994 года в сокращении числа непредставленных и недопредставленных стран;

2. *отмечает также*, что число непредставленных и недопредставленных государств-членов с 2002 года возросло;

3. *приветствует* продолжающиеся усилия Генерального секретаря по улучшению положения в отношении непредставленных и недопредставленных государств-членов и тех государств-членов, которые могут оказаться недопредставленными в рамках системы желательных квот;

4. *с озабоченностью отмечает*, что общее число сотрудников из недопредставленных государств-членов и их доля в общем числе сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению, в период с 2002 по 2006 год сократилась, о чем говорится в докладе Генерального секретаря³;

5. *приветствует* результаты анализа уровня недопредставленности в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата³;

6. *сожалеет* о недостаточной ответственности в настоящее время руководителей департаментов за обеспечение справедливого географического распределения в Секретариате;

7. *просит* Генерального секретаря продолжать прилагаемые им усилия по достижению справедливого географического распределения в Секретариате и обеспечивать распределение персонала во всех департаментах и управлениях Секретариата на максимально широкой географической основе;

8. *просит также* Генерального секретаря помещать информацию о планах действий в области людских ресурсов на веб-сайте Организации Объединенных Наций и докладывать ей об этом в контексте доклада Совета по служебной деятельности руководителей;

9. *ссылается* на пункт 38 раздела II своей резолюции 57/305 и пункт 5 раздела IV своей резолюции 59/266, принимает к сведению информацию, содержащуюся в таблице 5 доклада Генерального секретаря³, и выражает свою озабоченность по поводу сокращения числа граждан из развивающихся стран на должностях высокого и директивного уровней, а также дисбаланса в различных департаментах Секретариата;

10. *отмечает*, что система географических квот разрабатывалась для стран, а не для регионов или групп стран;

11. *просит* Генерального секретаря обеспечить через Совет по служебной деятельности руководителей контроль за осуществлением планов действий в области людских ресурсов, включая соблюдение принципа справедливого географического распределения в Секретариате на всех уровнях, как это предусматривается в соответствующих резолюциях Генеральной Ассамблеи, и проверку эффективности применения мер по повышению транспарентности и подотчетности, в том числе в процессе отбора, найма и расстановки кадров;

12. *вновь обращается* к Генеральному секретарю с просьбой активизировать его усилия по увеличению найма граждан из непредставленных и недопредставленных государств-членов и прилагать усилия по работе с ними в этом направлении, чтобы предотвратить переход стран в эти категории, настоятельно призывает Генерального секретаря, по мере возможности, предпринимать необходимые шаги к сокращению числа непредставленных и недопредставленных государств-членов в составе Секретариата на 20 процентов к 2008 году и на 30 процентов к 2010 году по сравнению с уровнем 2006 года и просит Генерального секретаря регулярно представлять ей доклад по этому вопросу начиная с шестидесятой третьей сессии в установленном порядке;

13. *ссылается* на пункт 9 раздела IV своей резолюции 59/266, постановляет продолжать вести реестр для ускоренного найма еще в течение двухлетнего периода и просит Генерального секретаря представить ей доклад об эффективности ведения реестра на ее шестьдесят третьей сессии;

14. *просит* Генерального секретаря принять все необходимые меры для обеспечения на должностях высокого и директивного уровней в Секретариате справедливой представленности государств-членов, особенно тех, которые недостаточно представлены на должностях этих уровней, и продолжать включать во все будущие доклады о составе Секретариата соответствующую информацию по этому вопросу;

15. *сожалеет*, что Генеральный секретарь не смог выполнить положения ее резолюций 41/206 В от 11 декабря 1986 года, 53/221, 55/258, 57/305 и 59/266, в которых было указано, что ни одна должность не должна считаться предназначенной исключительно для какого-либо государства-члена или группы государств, включая должности самого высокого уровня, вновь обращается к Генеральному секретарю с просьбой обеспечить, чтобы в качестве общего правила ни один гражданин какого-либо государства не становился преемником другого гражданина этого государства на той или иной должности высокого уровня и чтобы граждане того или иного государства или группы государств не имели монопольного права на занятие должностей высокого уровня, и просит Генерального секретаря представить ей доклад по этому вопросу на ее шестьдесят третьей сессии;

16. *принимает к сведению* доклад Генерального секретаря о всеобъемлющем анализе системы географического распределения и анализе вопросов, связанных с возможным изменением числа должностей, подлежащих распределению с применением этой системы⁵;

17. *вновь обращается* к Генеральному секретарю с просьбой представить предложения по эффективному повышению представленности развивающихся стран в Секретариате и постановляет вернуться к рассмотрению этого вопроса на своей шестьдесят третьей сессии;

18. *вновь подтверждает*, что система желательных квот является механизмом набора кадров на должности, подлежащие географическому распределению, в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций;

19. *считает*, что поощрение найма сотрудников из непредставленных и недопредставленных государств-членов не должно препятствовать участию в конкурсе других квалифицированных кандидатов;

20. *заявляет*, что меры по выполнению организационных мандатов и достижению целевых показателей по обеспечению подотчетности и показателей достижения результатов в отношении географического распределения сотрудников, содержащиеся в планах действий в области людских ресурсов и процедурах найма, включая решения об отборе кандидатов, должны в полной мере соответствовать положениям пункта 3 статьи 101 Устава, а также соответствующим мандатам Генеральной Ассамблеи;

⁵ A/59/724.

21. *просит* Генерального секретаря изучить вопрос о квалификации должностей в секциях радиовещания и ведения веб-сайта Департамента общественной информации, чтобы определить, следует ли их считать лингвистическими должностями, и представить Ассамблее доклад по этому вопросу на ее шестьдесят второй сессии для его рассмотрения, в том числе о возможных кадровых, административных и финансовых последствиях;

XI

Представленность мужчин и женщин

1. *вновь подтверждает* цель обеспечения равной представленности мужчин и женщин на должностях всех категорий в системе Организации Объединенных Наций, особенно на должностях высокого и директивного уровней, при полном соблюдении принципа справедливого географического распределения в соответствии со статьей 101 Устава и выражает сожаление по поводу медленного продвижения к достижению этой цели;

2. *выражает озабоченность* по поводу сохранения низкой доли женщин в Секретариате, в частности низкой доли среди них женщин из развивающихся стран, особенно на должностях высокого уровня, и подчеркивает необходимость учета того, что женщины из некоторых стран, особенно из развивающихся стран, по-прежнему не представлены или недопредставлены, а также того, что этим женщинам должны предоставляться равные возможности в процессе набора в полном соответствии с положениями соответствующих резолюций;

3. *с озабоченностью отмечает*, что из 83 женщин, назначенных в период с 1 июля 2005 года по 30 июня 2006 года на должности, подпадающие под действие системы желательных квот, 25 женщин были набраны из развивающихся стран;

4. *просит* Генерального секретаря активизировать свои усилия для достижения цели обеспечить равную представленность мужчин и женщин в Секретариате, в частности на должностях высокого уровня, и следить за ее достижением и в этой связи обеспечить надлежащую представленность в Секретариате женщин, особенно из развивающихся стран и стран с переходной экономикой, и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят третьей сессии доклад по этому вопросу;

5. *просит также* Генерального секретаря в контексте достижения этой цели определить и применять целевые показатели в области найма, сроки достижения этих целевых показателей, а также меры по обеспечению подотчетности;

6. *просит далее* Генерального секретаря уточнить функции координаторов на уровне департаментов, в том числе в рамках системы отбора персонала, и параметры их участия в разработке планов действий департаментов в области людских ресурсов и контроля за их выполнением;

7. *призывает* государства-члены оказать поддержку усилиям Генерального секретаря посредством выявления большего числа кандидатов из числа женщин и побуждения таких кандидатов подавать заявления для назначения на должности в Секретариате, а также информирования своих граждан, особенно женщин, о вакансиях в Секретариате;

XII

Подотчетность

1. *принимает к сведению* доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики⁶;
2. *также принимает к сведению* доклад Генерального секретаря о Совете по служебной деятельности руководителей⁷;
3. *вновь заявляет* о важности улучшения подотчетности в Организации и повышения ответственности Генерального секретаря перед государствами-членами, в частности в целях эффективного и результативного выполнения мандатов директивных органов и использования людских и финансовых ресурсов;
4. *просит* Генерального секретаря активизировать свои усилия по обеспечению большей транспарентности на всех уровнях;
5. *признает* роль Управления людских ресурсов в поддержке Генерального секретаря в деле обеспечения ответственности руководителей программ и просит продолжать укреплять эту роль;
6. *просит* Генерального секретаря представить предложения, направленные на обеспечение достижения целей политики и планов действий в области людских ресурсов и представить ей доклад по этому вопросу на ее шестьдесят третьей сессии;
7. *просит* Генерального секретаря представить предложение об использовании стимулов и санкций как неотъемлемой части системы управления кадрами с учетом соответствующей работы Комиссии по международной гражданской службе для рассмотрения на ее шестьдесят третьей сессии;
8. *приветствует* создание Совета по служебной деятельности руководителей в целях укрепления механизма подотчетности старших руководителей, чтобы обеспечить надлежащее выполнение ими возложенных на них обязанностей, включая их работу по достижению целей, поставленных в планах действий в области людских ресурсов;
9. *подчеркивает*, что справедливая, транспарентная и эффективная система отправления правосудия является неперенным атрибутом надлежащей системы подотчетности;
10. *просит* Генерального секретаря повысить уровень подотчетности и ответственности в ходе реформы управления людскими ресурсами, а также механизмов и процедур надзора и контроля и представить ей доклад о принятых в этой связи мерах на ее шестьдесят третьей сессии;

XIII

Информационные технологии в области людских ресурсов

1. *отмечает* предложения Генерального секретаря об инвестировании в информационно-коммуникационную технологию;

⁶ A/61/274.

⁷ A/61/319.

2. *одобряет* пункт 68 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам² и просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы новая информационная инфраструктура была совместима с новой системой, одобренной в разделе II резолюции 60/283;

3. *отмечает* усилия Генерального секретаря по обеспечению использования в информационной системе управления людскими ресурсами двух рабочих языков Секретариата и предлагает Генеральному секретарю продолжать эти усилия;

4. *просит* Генерального секретаря представить ей доклад о внедрении информационной системы управления людскими ресурсами на ее шестьдесят третьей сессии;

XIV

Единовременный расчет с персоналом

принимает к сведению пункт 64 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам² и постановляет не принимать предложение Генерального секретаря о единовременном расчете с персоналом;

XV

Консультанты и индивидуальные подрядчики

1. *вновь подтверждает* раздел XI своей резолюции 59/266;

2. *принимает к сведению* доклад Генерального секретаря о консультантах и индивидуальных подрядчиках⁸;

3. *одобряет* рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, содержащиеся в пунктах 88–90 его доклада²;

4. *принимает к сведению* доклад Генерального секретаря о всеобъемлющих директивных рекомендациях в отношении использования консультантов в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев⁹;

XVI

Наем бывших сотрудников, вышедших на пенсию

1. *с озабоченностью отмечает* сохраняющуюся тенденцию к найму вышедших на пенсию сотрудников на длительный срок;

2. *одобряет* пункт 84 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам²;

XVII

Прочие вопросы

1. *вновь обращается* к Генеральному секретарю с просьбой, содержащейся в резолюции 60/238, представить ей на ее шестьдесят первой сессии доклад о применении положений, регулирующих статус, основные права и обя-

⁸ A/61/257/Add.3.

⁹ A/61/201.

занности должностных лиц, помимо должностных лиц Секретариата, и экспертов в командировках;

2. *просит* Генерального секретаря представить в консультации с Управлением Верховного комиссара по правам человека предложения по устранению несбалансированности в географическом распределении персонала в этом Управлении в ходе первой части ее возобновленной шестьдесят первой сессии;

3. *постановляет* вернуться к рассмотрению этого вопроса в ходе первой части ее возобновленной шестьдесят первой сессии.
