



Генеральная Ассамблея

Distr.: Limited
26 December 2008
Russian
Original: English

Шестьдесят третья сессия

Пятый комитет

Пункт 123 повестки дня

Управление людскими ресурсами

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/A и B 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, 60/260 от 8 мая 2006 года, 61/244 от 22 декабря 2006 года, 61/276, раздел VIII, от 29 июня 2007 года, резолюции 62/238, раздел XXI, от 22 декабря 2007 года и 62/248 от 3 апреля 2008 года, а также на свои другие соответствующие резолюции и решения,

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 сотрудникам, которые погибли, находясь на службе Организации,

рассмотрев соответствующие доклады об управлении людскими ресурсами, представленные Генеральной Ассамблее¹,

¹ A/61/206, A/61/694, A/61/732, A/61/806 и Add.1, A/61/822, A/61/823, A/61/850, A/61/861, A/61/957, A/61/1029, A/62/185, A/62/186, A/62/215, A/62/274, A/62/285, A/62/315, A/62/707 и Add.1, A/62/845 и Add.1, A/62/890, A/63/132, A/63/189, A/63/204, A/63/208, A/63/282, A/63/285, A/63/290, A/63/298, A/63/301 и A/63/310 и Add.1–3.



рассматривает также доклад Управления служб внутреннего надзора об углубленной оценке Управления людских ресурсов² и доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2006 год³,

рассматривает далее соответствующие доклады Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам⁴,

одобряет выводы и рекомендации, содержащиеся в докладах Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам⁴, с учетом положений настоящей резолюции;

I **Реформа системы управления людскими ресурсами**

1. *обращает особое внимание* на основополагающее значение реформы системы управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций как вклада в укрепление международной гражданской службы, ссылается в этой связи на доклады Комиссии по международной гражданской службе и подтверждает свою готовность осуществить эти реформы;

2. *подчеркивает* важность содержательного и конструктивного диалога между персоналом и администрацией, в частности по вопросам, связанным с людскими ресурсами, и призывает обе стороны активизировать усилия по преодолению разногласий и возобновить процесс консультаций;

3. *выражает обеспокоенность* по поводу того факта, что представители персонала из Нью-Йорка и Женевы прекратили участие в работе Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, и вновь обращается с призывом к представителям персонала в Нью-Йорке и Женеве и администрации активизировать усилия по преодолению разногласий и возобновить процесс консультаций;

4. *просит* Генерального секретаря воспользоваться существующими механизмами урегулирования конфликтов и посредничества, насколько он сочтет это полезным и приемлемым с целью содействовать возобновлению диалога между персоналом и администрацией;

5. *ссылается* на пункты 1 и 3 раздела I своей резолюции 61/244, памятуя о статье VIII Положений о персонале, и просит Генерального секретаря представить на ее шестьдесят пятой сессии, проведя консультации с соответствующими органами, предложения по пересмотру механизма взаимоотношений между администрацией и персоналом для решения вопросов управления людскими ресурсами;

6. *принимает к сведению* доклад Управления служб внутреннего надзора² об углубленной оценке Управления людских ресурсов, в частности рекомендации, изложенные в разделе VI этого доклада;

7. *просит* Генерального секретаря, принимая во внимание пункт 22 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным во-

² A/63/221.

³ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят первая сессия, Дополнение № 30, добавление (A/61/30/Add.1).

⁴ A/62/7/Add.14 и A/63/526 и Corr.1.

просам⁵, обеспечить, чтобы меры по выявлению и продвижению по службе будущих руководителей предусматривали четкие критерии и механизмы отбора и осуществлялись в рамках системы отбора кадров с указанием точных финансовых последствий;

II

Система контрактов и унификация условий службы

1. *подчеркивает* необходимость упорядочения нынешней системы контрактов Организации Объединенных Наций, которая лишена транспарентности и сложна в применении;

2. *утверждает* введение с 1 июля 2009 года новой системы контрактов, которая будет включать три вида контрактов (временный, срочный и непрерывный) на основе единого свода Правил о персонале, как это предусмотрено в ее резолюции 62/248 и с учетом положений настоящей резолюции;

3. *просит* Генерального секретаря до 1 января 2010 года не предоставлять никаким сотрудникам непрерывные контракты в ожидании рассмотрения Генеральной Ассамблеей дополнительной информации, касающейся введения непрерывных контрактов;

4. *просит также* Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят четвертой сессии доклад по следующим вопросам в целях введения системы, предусматривающей порядок применения непрерывных контрактов, к 1 января 2010 года:

a) строгие и транспарентные процедуры предоставления непрерывных контрактов сотрудникам, включая критерии предоставления, связь с дисциплинарными мерами и централизованное управление процессом преобразования контрактов;

b) значение укрепления системы служебной аттестации для обеспечения того, чтобы сотрудники, претендующие на получение непрерывных контрактов, демонстрировали высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, и варианты укрепления этой системы с учетом любых результатов обсуждения этого вопроса Комиссией по международной гражданской службе;

c) финансовые и управленческие последствия преобразования срочных контрактов в непрерывные и возможное установление верхнего предела для числа преобразуемых контрактов;

d) анализ последствий предлагаемого введения непрерывных контрактов для системы географических квот;

e) строгие и транспарентные процедуры анализа выполнения работы сотрудниками и сохранения потребности в функциях при принятии решения о предоставлении контракта сотруднику или его увольнении, а также четкий и строгий порядок подчинения в целях всестороннего обеспечения того, чтобы предоставление и прекращение действия непрерывных контрактов было справедливым и транспарентным, при полном соблюдении надлежащих процедур и прав персонала;

⁵ A/63/526 и Corr.1.

f) варианты обеспечения того, чтобы в результате предлагаемых изменений успешно сдавшие национальные конкурсные экзамены кандидаты и персонал языковых подразделений не оказались в невыгодном положении;

g) анализ последствий для молодых сотрудников категории специалистов;

h) потенциальные последствия внесения предлагаемой поправки в положение 9.1 Положений о персонале;

5. *постановляет* по-прежнему не применять в операциях по поддержанию мира — до 30 июня 2009 года — четырехлетний предел для назначений на ограниченный срок, производимых в соответствии с Правилами о персонале серии 300;

6. *уполномочивает* Генерального секретаря, принимая во внимание пункт 5 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 2009 года, при условии, что их функции были проанализированы и сочтены необходимыми, а также подтверждения того, что выполнение ими работы является полностью удовлетворительным;

7. *постановляет*, что временные контракты должны использоваться в целях назначения персонала для выполнения работы, объем которой возрастает в определенные периоды года, или на периоды максимального объема работы и в связи с конкретными краткосрочными потребностями на срок менее одного года, но могут продлеваться максимум еще на один год, когда это оправдано резким увеличением потребностей и оперативной необходимостью в связи с полевыми операциями и специальными проектами с ограниченными по срокам мандатами;

8. *постановляет также*, что сотрудники, работающие по временным контрактам, будут иметь право на получение следующих пособий, льгот и надбавок: корректива по месту службы; субсидии на аренду жилья; выплаты за работу в опасных условиях; надбавку за работу в трудных условиях; той доли субсидии при назначении, которую составляют суточные; отпуска (в зависимости от срока контракта); отпуска на родину (с учетом классификации мест службы) и надбавки на ограниченную оплату перевозки имущества;

9. *просит* в этой связи Генерального секретаря представить информацию об условиях, при которых временный контракт может продлеваться максимум еще на один год;

10. *постановляет*, что сотрудникам на местах, работающим по контрактам, предоставленным в соответствии с правилами серии 300 на срок менее четырех лет и не выполняющим временные функции, должны быть предоставлены срочные контракты для работы в конкретной миссии на тот период, пока они не прошли конкурсный отбор, результаты которого подлежат рассмотрению центральным контрольным органом;

11. *постановляет также*, что сотрудникам, работающим по контрактам, предоставленным в соответствии с правилами серий 100, 200 и 300 на общий срок более одного года, но не в составе операций по поддержанию мира и специальных политических миссий и не выполняющим временные функции,

должны быть предоставлены срочные контракты на тот период, пока они не прошли конкурсный отбор, результаты которого подлежат анализу центральным контрольным органом;

12. *просит* Генерального секретаря представить ей на рассмотрение в ходе первой части ее возобновленной шестьдесят третьей сессии проект положений, на основании которых можно было бы ввести упорядоченную систему контрактов;

13. *просит также* Генерального секретаря дать оценку последствиям введения новой системы контрактов, включая ее финансовые последствия, и представить доклад по этому вопросу не ранее чем на ее шестьдесят седьмой сессии;

14. *просит далее* Генерального секретаря прекратить практику направления сотрудников из Центральных учреждений в командировки в состав миссий на период более трех месяцев;

15. *ссылается* на пункт 2 раздела V своей резолюции 51/226, в котором она просила Генерального секретаря предпринять усилия для достижения того, чтобы доля сотрудников, имеющих постоянные контракты, на должностях, подлежащих географическому распределению, составляла 70 процентов;

16. *призывает* Генерального секретаря в соответствии с мандатами директивных органов обеспечить разумное сочетание карьерных и срочных назначений в целях достижения надлежащего баланса между необходимостью сохранения институциональной памяти, выполнения долгосрочных обязательств и обеспечения независимости и возможностью привлекать кадры, обладающие новыми идеями и высокой квалификацией, и увольнять сотрудников, неудовлетворительно выполняющих свои обязанности;

17. *признает*, что эффективная и заслуживающая доверия система служебной аттестации является одним из важных элементов применения новой системы контрактов;

18. *признает* необходимость централизованного управления процессом преобразования срочных контрактов в непрерывные на конкурентной и транспарентной основе;

19. *постановляет* вернуться к рассмотрению на своей шестьдесят пятой сессии предложений Генерального секретаря о создании штата гражданского карьерного миротворческого персонала с учетом опыта, полученного в ходе применения новой системы контрактов и условий службы;

20. *подчеркивает*, что справедливое и беспристрастное применение новой системы контрактов будет непосредственно увязано с эффективным функционированием новой системы отправления правосудия;

21. *постановляет*, что не должно быть никаких ожиданий — будь то правовых или иных — в отношении продления или преобразования срочных контрактов независимо от срока службы и просит Генерального секретаря отразить это в правилах и положениях, а также в предложениях найма и письмах о назначении;

22. *постановляет также*, что в контексте предложения Генерального секретаря формулировку «если такая мера диктуется интересами надлежащего

управления Организации» следует толковать главным образом как изменение или прекращение действия мандата;

23. *подтверждает*, что, пока не введены непрерывные контракты, кандидатам, успешно сдавшим национальные конкурсные экзамены в целях найма, и сотрудникам языковых служб по истечении двухлетнего испытательного срока службы по-прежнему будут предоставляться контракты без указания даты истечения в соответствии с нынешней практикой;

24. *постановляет*, что период службы молодых сотрудников категории специалистов не будет идти в зачет срока службы, необходимого для получения непрерывного контракта;

25. *отмечает*, что Комиссия по международной гражданской службе проведет обзор всех выплат при прекращении службы, включая возможность предоставления премиальной выплаты при окончании службы;

26. *постановляет* присвоить действующим постоянным миссиям статус «семейных» миссий, а существующим специальным миссиям — статус «несемейных» с 1 июля 2009 года;

27. *постановляет также*, что для всех сотрудников, назначаемых или направляемых в состав «несемейных» миссий, должны предусматриваться условия службы в соответствии с условиями общей системы Организации Объединенных Наций без применения подхода для специальных операций;

28. *просит* Комиссию по международной гражданской службе продолжать заниматься вопросом об условиях службы на местах в общей системе Организации Объединенных Наций;

29. *постановляет* продолжать заниматься вопросом об условиях службы на местах в общей системе Организации Объединенных Наций;

30. *утверждает* введение с 1 января 2009 года системы отпусков для отдыха и восстановления сил, предусматривающей учет периода времени на проезд, надлежащего для соответствующего места службы, но не предусматривающей оплату проезда персоналу, для набираемых на международной основе сотрудников, работающих в составе полевых операций Организации Объединенных Наций, вместо периодического короткого отпуска для восстановления сил;

III

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, с должным учетом принципа справедливого географического распределения;

2. *подтверждает*, что меры по выполнению организационных мандатов и достижению целевых показателей по обеспечению подотчетности и показателей достижения результатов, в том числе в отношении географического распределения сотрудников и сбалансированного представительства мужчин и женщин, содержащиеся в планах действий в области людских ресурсов и про-

цедурах найма, включая решения об отборе кандидатов, должны в полной мере соответствовать положениям пункта 3 статьи 101 Устава, а также соответствующим мандатам Генеральной Ассамблеи;

3. *отмечает*, что предстоящие демографические изменения в составе персонала Организации Объединенных Наций создадут организационные проблемы с точки зрения кадровой преемственности и возможной утраты институциональной памяти, а также возможности для омоложения Организации;

4. *обращает особое внимание* на необходимость стратегического кадрового планирования в целях инициативного удовлетворения потребностей Организации Объединенных Наций в людских ресурсах и в этой связи настоятельно призывает Генерального секретаря в первоочередном порядке продолжать усилия в этой области;

5. *настоятельно призывает* Генерального секретаря обеспечить, чтобы при проведении рекламно-информационной работы охватывались должности как в Центральных учреждениях, так и на местах;

6. *признает* важное значение ускорения процесса найма персонала и укомплектования штатов в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава, что обеспечит формирование штата разносторонних специалистов, обладающих различными навыками и являющихся представителями различных культур;

7. *признает* необходимость упрощения нынешней процедуры проверки информации о кандидатах в целях ускорения процесса найма и просит Генерального секретаря как можно скорее пересмотреть эту процедуру и принять необходимые меры;

8. *постановляет*, что в целях обеспечения транспарентности процесса найма надлежит продолжать размещать объявления о всех конкретных вакансиях;

9. *просит* Генерального секретаря продолжать обеспечивать одинаковое отношение к кандидатам, имеющим эквивалентное образование, в рамках процесса найма, в полной мере учитывая то, что государства-члены имеют разные системы образования и что ни одна система образования не должна рассматриваться в качестве стандарта для целей Организации;

10. *предлагает* Генеральному секретарю при назначении должностных лиц уровней Д-1 и Д-2 в департаментах Секретариата, которые обеспечивают поддержку полевым миссиям и/или осуществляют директивное руководство ими, в полной мере учитывать наличие у кандидатов соответствующего опыта работы на местах, используя это в качестве одного из весьма желательных элементов, учитываемых в качестве критериев при назначении;

11. *особо отмечает*, что усовершенствованная электронная система отбора кадров Организации Объединенных Наций должна быть четкой, упрощенной, удобной для пользователей и доступной для потенциальных кандидатов и что должно осуществляться регулярное наблюдение в целях обеспечения транспарентности и недопущения дискриминации, и просит Генерального секретаря представить доклад по этому вопросу на ее шестьдесят пятой сессии;

12. *признает*, что использование практики предварительного отсева кандидатов может в значительной степени ускорить процесс найма в Организации Объединенных Наций;

13. *отмечает*, что имеющиеся реестры для Центральных учреждений и постоянных мест службы в рамках нынешней системы отбора персонала имеют концептуальные недостатки и не использовались широко для заполнения вакансий;

14. *признает* необходимость обеспечения транспарентности и подотчетности в отношении найма временного персонала общего назначения и консультантов;

15. *подтверждает* положения пункта 6 раздела II своей резолюции 61/244, в котором она постановила 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;

16. *просит* Генерального секретаря обеспечить надлежащее оповещение о всех ожидаемых и непосредственно открывающихся вакансиях и их быстрое заполнение и доложить о достигнутых успехах в осуществлении этих усилий на ее шестьдесят пятой сессии;

17. *обращает* особое внимание на важность участия представителей персонала в работе центральных контрольных органов и просит Генерального секретаря и предлагает представителям персонала приступить к процессу консультаций в целях возобновления участия представителей персонала в работе центральных контрольных органов;

18. *просит* Генерального секретаря включить анализ выполнения планов действий в области людских ресурсов в доклад о составе Секретариата;

19. *признает* дополнительные преимущества использования группы по реорганизации для осуществления реформы процессов найма персонала и укомплектования штатов;

20. *постановляет* вернуться к рассмотрению вопроса о создании группы по реорганизации для этой цели на своей шестьдесят пятой сессии;

IV

Национальные конкурсные экзамены

1. *вновь подтверждает*, что национальные конкурсные экзамены обеспечивают источник кандидатов для найма на должности класса С-2, подлежащие географическому распределению, в целях сокращения числа непредставленных и недопредставленных государств-членов в Секретариате;

2. *просит* Генерального секретаря представить для рассмотрения на ее шестьдесят пятой сессии результаты основанного на докладах ревизоров аналитического исследования в целях определения того, послужит ли расширение сферы охвата национальных конкурсных экзаменов дальнейшему укреплению возможностей Организации по выполнению программ, как это рекомендовано Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам в его докладе⁵;

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

4. *просит* Генерального секретаря обеспечить оперативный найм кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены;

5. *приветствует* расширение прилагаемых Генеральным секретарем усилий в целях обеспечения централизованного управления процессом назначений на должности успешно сдавших национальные конкурсные экзамены кандидатов и просит его активизировать эти усилия и представить доклад об этом на ее шестьдесят пятой сессии;

6. *просит* Генерального секретаря представить на ее шестьдесят пятой сессии доклад о выполнении рекомендаций Объединенной инспекционной группы, направленных на сокращение продолжительности процесса проведения национальных конкурсных экзаменов для найма персонала и улучшение процесса ведения реестра кандидатов, сдавших такие национальные конкурсные экзамены, а также об установлении сроков для завершения выполнения рекомендаций;

7. *просит также* Генерального секретаря в качестве председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций продолжать сотрудничество в рамках Сети по вопросам людских ресурсов с целью более эффективно использовать национальные конкурсные экзамены для найма персонала и существующие реестры и улучшать межорганизационную мобильность;

8. *признает* важность того, чтобы Генеральный секретарь обеспечивал возможности для развития карьеры и поддержку в этой области, включая расширение мобильности для всех сотрудников, в том числе тех, которые набраны на основе национальных конкурсных экзаменов;

V

Подотчетность

1. *ссылается* на свою резолюцию 61/244 и все другие соответствующие резолюции по вопросам управления людскими ресурсами, включая географическое распределение и представительство мужчин и женщин на должностях, и подчеркивает ответственность Генерального секретаря за выполнение этих важных принципов и мандатов и достижение конкретных результатов в этой области;

2. *обращает особое внимание* на то, что активный и инициативный по характеру контроль является необходимым на всех уровнях, и просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы Управление людских ресурсов продолжало усиливать свой контроль за осуществлением делегированных полномочий по управлению людскими ресурсами, в том числе за достижением целевых показателей в области географического представительства и гендерного баланса и оперативным заполнением вакансий;

3. *отмечает*, что подписываемые старшими руководителями договоры предусмотрены для улучшения управления в Организации, в частности посредством повышения подотчетности и транспарентности на старших уровнях,

и в этой связи настоятельно призывает Генерального секретаря принять меры для обеспечения надлежащей работы старших руководителей, особенно в отношении достижения целей и целевых показателей;

VI

Система служебной аттестации

1. *обращает особое внимание* на то, что заслуживающая доверия, справедливая и полноценно функционирующая система служебной аттестации имеет крайне важное значение для обеспечения эффективности политики в области управления людскими ресурсами;

2. *выражает обеспокоенность* по поводу того, что нынешняя система служебной аттестации не вызывает достаточного доверия и недостаточно эффективна, и подчеркивает, что она должна точно отражать все аспекты выполнения работы, с тем чтобы на ее основе можно было поощрять сотрудников за отличную работу и применять санкции за неудовлетворительное выполнение работы и укреплять связь между выполнением работы и развитием карьеры, в частности для сотрудников на руководящих должностях;

3. *отмечает* намерение Генерального секретаря начать использовать служебную аттестацию по методу круговой оценки и просит Генерального секретаря представить на ее шестьдесят пятой сессии доклад о том, как можно продолжить внедрение такой аттестации;

4. *просит* Генерального секретаря провести обзор нынешней системы служебной аттестации в консультации с персоналом по надлежащим каналам и представить доклад по этому вопросу на ее шестьдесят пятой сессии;

VII

Мобильность

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

2. *подчеркивает*, что цель расширения мобильности заключается в повышении эффективности деятельности Организации и содействии повышению квалификации и развитию возможностей персонала;

3. *постановляет* провести обзор правил и положений Организации, касающихся осуществления Генеральным секретарем полномочий о назначении сотрудников и расстановке кадров с учетом оперативных потребностей Организации, и просит его представить свои предложения в этой связи на ее шестьдесят пятой сессии;

4. *выражает сожаление* по поводу того, что проводимая Генеральным секретарем политика мобильности не достигла поставленных перед ней целей;

5. *отмечает* намерение Генерального секретаря, изложенное в его докладе⁶, приостановить осуществление программ регулируемой мобильности по завершении программы для сотрудников Д-1 и Д-2 в целях проведения анализа, в том числе в отношении максимального срока нахождения в должности и накопленного опыта, в целях разработки предложений в отношении политики мобильности с учетом рекомендаций Целевой группы по управлению людскими

⁶ A/63/208.

ми ресурсами в консультации со всеми соответствующими заинтересованными сторонами, включая ассоциации персонала, и просит его доложить об этом на ее шестьдесят пятой сессии в контексте его очередного доклада по людским ресурсам и представить анализ затрат и выгод, принимая во внимание пункт 46 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам⁵;

6. *просит* Генерального секретаря представить предложения, направленные на стимулирование добровольной мобильности персонала, в контексте обзора политики мобильности без ущерба для удовлетворения разных потребностей основных и периферийных мест службы;

7. *обращает особое внимание* на то, что следует четко определить сферу применения политики мобильности;

VIII

Развитие карьеры и содействие ее развитию

1. *просит* Генерального секретаря сделать все возможное в пределах имеющихся ресурсов во исполнение пункта 17 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам⁵;

2. *подтверждает* важность определения целей и стратегий учебной подготовки и развития карьеры;

3. *просит* Генерального секретаря использовать всю структуру классов и представить на шестьдесят пятой сессии конкретное предложение о том, как и где можно было бы более эффективно использовать должности класса С-1;

4. *просит также* Генерального секретаря представить предложения в отношении стратегии внедрения результативной и эффективной программы учебной подготовки и повышения квалификации в контексте бюджета на двухгодичный период 2010–2011 годов;

5. *просит далее* Генерального секретаря обеспечить точное определение требований к квалификации, образованию и опыту, которыми необходимо обладать для занятия должности, во всех объявлениях о вакансиях;

6. *признает* центральную роль руководителей программ в развитии карьеры и содействии ее развитию и просит Генерального секретаря углублять оценку их управленческих навыков и выполнения ими функций по содействию развитию карьеры сотрудников;

IX

Меры по обеспечению более справедливого географического представительства/состав Секретариата

1. *ссылается* на свою резолюцию 42/220 А, в которой она ввела нынешнюю систему желательных квот;

2. *просит* Генерального секретаря продолжать прилагаемые им усилия по достижению справедливого географического распределения в Секретариате и обеспечивать распределение персонала во всех департаментах и управлениях и на всех уровнях, в том числе на уровнях директоров и выше, в Секретариате на максимально широкой географической основе;

3. *ссылается* на пункт 12 раздела X своей резолюции 61/244 и выражает озабоченность по поводу увеличения числа непредставленных и недопредставленных государств-членов с 2006 года;

4. *выражает сожаление* в связи с нынешним недостаточным уровнем ответственности руководителей департаментов за достижение справедливого географического распределения в Секретариате;

5. *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;

6. *отмечает* анализ показателей недостаточного представительства, содержащийся в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата;

7. *вновь обращается с просьбой* к Генеральному секретарю принять все необходимые меры для обеспечения на должностях высокого и директивного уровней в Секретариате справедливого представительства государств-членов, особенно тех, которые недостаточно представлены на должностях этих уровней, и продолжать включать во все доклады о составе Секретариата в будущем соответствующую информацию по этому вопросу;

8. *вновь обращается с просьбами* к Генеральному секретарю представить предложения по эффективному повышению представительства развивающихся стран в Секретариате и доложить об этом на своей шестьдесят пятой сессии;

9. *приветствует* усилия Генерального секретаря по установлению конкретных целевых показателей в рамках всей Организации для увеличения найма кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов;

10. *считает*, что поощрение найма кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов, а также достижение целевых показателей сбалансированного представительства мужчин и женщин не должно препятствовать участию в конкурсе других отвечающих требованиям кандидатов;

11. *вновь обращается с просьбой* к Генеральному секретарю 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 предусмотрено в соответствующих резолюциях Генеральной Ассамблеи, и проверку эффективности применения мер по повышению транспарентности и степени подотчетности, в том числе в процессе отбора, найма и расстановки кадров;

12. *вновь обращается с просьбой*, содержащейся в пункте 8 раздела X ее резолюции 61/244;

13. *ссылается* на пункт 22 своей резолюции 62/250 и просит Генерального секретаря обеспечить должное представительство стран, предоставляющих войска, в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки с учетом их вклада в миротворческую деятельность Организации Объединенных Наций;

14. *вновь обращает особое внимание* на то, что система географических квот разрабатывалась для стран, а не для регионов или групп стран;

15. *напоминает о своей просьбе* к Генеральному секретарю сократить, по мере возможности, число непредставленных и недопредставленных в Секретариате государств-членов на 30 процентов к 2010 году по сравнению с уровнем 2006 года и просит Генерального секретаря доложить ей об этом в установленном порядке в контексте его доклада об управлении людскими ресурсами;

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

17. *признает*, что за прошедшие два десятилетия состав и численность персонала всего Секретариата Организации Объединенных Наций значительно изменились, ссылается на доклады Генерального секретаря⁷ и просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии предложения по проведению всеобъемлющего обзора системы желательных квот в целях создания более эффективного механизма обеспечения равного географического распределения в пределах общей численности всего Секретариата Организации Объединенных Наций;

18. *просит* Генерального секретаря постепенно начать включать в свой доклад о составе Секретариата информацию об общем числе сотрудников, имеющих контракты на срок не менее одного года, независимо от источников финансирования;

19. *вновь обращается с просьбой*, содержащейся в пункте 15 раздела X ее резолюции 61/244, и ссылается на пункт 2 раздела II своей резолюции 42/220 A;

X

Представительство мужчин и женщин

1. *вновь подтверждает* цель обеспечения равного представительства 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 развивающихся стран, по-прежнему не представлены или недопредставлены, а также того, что этим женщинам должны предоставляться равные возможности в процессе найма в полном соответствии с положениями соответствующих резолюций;

⁷ A/58/767 и A/59/724.

3. *с озабоченностью отмечает*, что из 96 женщин, назначенных в период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года на должности, подпадающие под действие системы желательных квот, лишь 33 женщины были набраны из развивающихся стран;

4. *просит* Генерального секретаря активизировать его усилия для достижения цели обеспечить равное представительство мужчин и женщин в Секретариате, в частности на должностях высокого уровня, и следить за этим и в этой связи обеспечить надлежащее представительство в Секретариате женщин, особенно из развивающихся стран и стран с переходной экономикой, и представить доклад по этому вопросу на ее шестьдесят пятой сессии;

5. *отмечает* вновь предпринятые Генеральным секретарем усилия в направлении достижения этой цели, в частности решение разработать и осуществить перспективную стратегию под руководством первого заместителя Генерального секретаря, и призывает его продолжать расширять эти усилия;

6. *просит* 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;

7. *призывает* государства-члены оказывать поддержку усилиям Генерального секретаря, выявляя больше кандидатов из числа женщин и побуждая таких кандидатов подавать заявления для назначения на должности в Секретариате, а также информировать своих граждан, особенно женщин, о вакансиях в Секретариате;

XI

Консультанты, индивидуальные подрядчики, безвозмездно работающий персонал и наем вышедших на пенсию сотрудников

1. *просит* Генерального секретаря придерживаться существующих руководящих принципов отбора и найма консультантов и индивидуальных подрядчиков;

2. *выражает озабоченность* по поводу расширения использования консультантов, особенно в основных видах деятельности Организации, подчеркивает, что при использовании консультантов следует руководствоваться соответствующими резолюциями Генеральной Ассамблеи, в частности разделом VIII резолюции 53/221, и привлекать их на максимально широкой географической основе, и просит Генерального секретаря как можно шире использовать внутренние возможности и доложить о принятых с этой целью мерах на ее шестьдесят пятой сессии;

3. *вновь с озабоченностью заявляет*, что за прошедший двухгодичный период усилилась сохраняющаяся тенденция к найму на длительный срок вышедших на пенсию сотрудников;

4. *вновь заявляет* о том, что наем пенсионеров на руководящие должности следует производить лишь в исключительных случаях;

5. *просит* Генерального секретаря включать в будущем в доклады о найме пенсионеров анализ причин возникновения закономерностей и тенденций, определяемых на основе представляемой информации;

ХII

Доклад Бюро по вопросам этики

1. *отмечает с удовлетворением* вклад Бюро по вопросам этики в содействие соблюдению принципа добросовестности в рамках Организации;
2. *приветствует* создание Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики;
3. *просит* Генерального секретаря уточнить функции Бюро по вопросам этики, Канцелярии Омбудсмана, Управления служб внутреннего надзора и других соответствующих подразделений и доложить о выводах, а также мерах, принятых во избежание дублирования в мандатах, Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии;
4. *просит также* Генерального секретаря обсудить с главными административными руководителями специализированных учреждений, фондов и программ в рамках Координационного совета руководителей то, в каких областях можно осуществлять сотрудничество в вопросах, связанных с этикой, и добиться экономии в связи с этим;
5. *просит далее* Генерального секретаря включать в свои доклады о деятельности Бюро по вопросам этики информацию о деятельности Комитета по вопросам этики, в том числе, если это будет сочтено актуальным, анализ любых сложных этических проблем, которыми занимается Комитет;

ХIII

Прочие вопросы

1. *с озабоченностью отмечает*, что рассмотрение многих дисциплинарных дел не было завершено в разумные сроки, и просит Генерального секретаря включать в свой годовой доклад информацию о мерах, принятых в целях увеличения числа завершенных дел;
2. *предлагает* Шестому комитету рассмотреть правовые аспекты доклада Генерального секретаря «Применение положений, регулирующих статус, основные права и обязанности должностных лиц, помимо должностных лиц Секретариата, и экспертов в командировках»⁸ без ущерба для роли Пятого комитета как главного комитета Генеральной Ассамблеи по рассмотрению административных и бюджетных вопросов;
3. *просит* Генерального секретаря представить на ее шестьдесят пятой сессии доклад о внедрении информационной системы управления людскими ресурсами;
4. *просит также* Генерального секретаря укреплять программы по профилактике здоровья сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями, в том числе посредством оказания психологической помощи и информирования о болезнях, в целях повышения производительности и улучшения условий работы;
5. *принимает к сведению* доклад Генерального секретаря⁹;

⁸ A/61/1029.

⁹ A/61/823.

6. *принимает к сведению также* поправки к Правилам о персонале, содержащиеся в приложении к вышеупомянутому докладу.
