



Генеральная Ассамблея

Distr.: Limited
22 November 2011
Russian
Original: English

Шестидесят шестая сессия

Пятый комитет

Пункт 139 повестки дня

Управление людскими ресурсами

Проект резолюции, представленный Докладчиком Комитета после неофициальных консультаций

Управление людскими ресурсами

Генеральная Ассамблея,

ссылаясь 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, 59/266 от 23 декабря 2004 года, 60/1 от 16 сентября 2005 года, 60/238 от 23 декабря 2005 года, 60/254 от 8 мая 2006 года, 60/260 от 8 мая 2006 года, 61/244 от 22 декабря 2006 года, 62/238, раздел XXI, от 22 декабря 2007 года, 62/248 от 3 апреля 2008 года, 63/250 от 24 декабря 2008 года, 63/271 от 7 апреля 2009 года и 65/247 от 24 декабря 2010 года и свои решения 64/546 от 22 декабря 2009 года и 64/548 от 24 декабря 2009 года.

ссылаясь также на свои резолюции 52/226 А и В от 31 марта 1998 года, 54/14 от 29 октября 1999 года, 58/296 от 18 июня 2004 года, 59/287 от 13 апреля 2005 года, 60/266 от 30 июня 2006 года, 61/246 от 22 декабря 2006 года, 61/276, раздел VIII, от 29 июня 2007 года и 62/269 от 20 июня 2008 года, а также на свои другие соответствующие резолюции и решения,

рассмотрев соответствующие доклады Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами, представленные Генеральной Ассамблее¹, и соответствующие доклады Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам²,

рассмотрев также доклад Объединенной инспекционной группы о межучрежденческой мобильности персонала и обеспечении баланса между работой и личной жизнью в организациях системы Организации Объединенных

* Переиздано по техническим причинам 3 января 2012 года.

¹ A/65/213, A/66/98, A/66/135, A/66/319 и Corr.1 и A/66/347.

² A/65/537, раздел VII, A/66/511 и Corr.1.



Наций³, а также записку Генерального секретаря, препровождающую его замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по этому докладу⁴,

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,

особо отмечая основополагающее значение реформы системы управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций как вклада в укрепление международной гражданской службы,

1. *одобряет* выводы и рекомендации, содержащиеся в докладах Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам², с учетом положений настоящей резолюции;

2. *выражает серьезную обеспокоенность* по поводу медленного продвижения к достижению цели обеспечить равное представительство мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций, особенно на должностях высокого и директивного уровней, в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций;

3. *вновь обращается с просьбой* к Генеральному секретарю активизировать его усилия по достижению цели обеспечить равное представительство мужчин и женщин в Секретариате, в частности на должностях высокого уровня, и контролю за этим процессом и в этой связи обеспечить надлежащее представительство в Секретариате женщин, особенно из развивающихся стран и стран с переходной экономикой, и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад по этому вопросу;

4. *вновь заявляет*, что Генеральный секретарь должен обеспечивать, чтобы при приеме на службу основным критерием служил высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, с должным учетом принципа справедливого географического распределения, в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций;

5. *вновь обращается с просьбой* к Генеральному секретарю продолжать прилагаемые им усилия с целью обеспечить достижение справедливого географического распределения в Секретариате, а также 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 и в этой связи повторяет свою просьбу, содержащуюся в пункте 64 резолюции 65/247;

6. *настоятельно призывает* Генерального секретаря обеспечить, чтобы набор кандидатов осуществлялся в соответствии с установленными процедурами найма, в том числе посредством использования реестра кандидатов, составленного по результатам национальных конкурсных экзаменов и замененного программой для молодых специалистов;

³ См. A/66/355.

⁴ A/66/355/Add.1.

7. *ссылается* на пункт 7 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам⁵ и просит Генерального секретаря решить проблему большого числа должностей, подпадающих под действие системы географических квот и не занимаемых сотрудниками, имеющими географический статус;

8. *подчеркивает*, что Генеральному секретарю следует прибегать к практике временного заполнения должностей категории специалистов и выше сотрудниками категории общего обслуживания, которые не сдали экзамен для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов только в порядке исключения, и просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы с 1 января 2013 года период временного занятия таких должностей сотрудниками категории общего обслуживания не превышал одного года, и представлять Генеральной Ассамблее раз в два года доклад по этому вопросу, в том числе информацию об обосновании применения такой практики, начиная с ее шестьдесят седьмой сессии;

9. *принимает к сведению* пункт 8 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, упомянутого в пункте 7 выше, подтверждает раздел VII резолюции 65/247 и с интересом ожидает доклад Генерального секретаря Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии об управлении людскими ресурсами, который должен включать, среди прочего, подробную информацию об осуществлении указанной резолюции;

10. *приветствует* начало работы онлайн-информационной системы под названием “HR Insight” и просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы представляемая на портале информация систематически пополнялась и периодически обновлялась;

11. *просит* Генерального секретаря в контексте его доклада о деятельности Бюро по вопросам этики в ходе основной части шестьдесят седьмой сессии Генеральной Ассамблеи представить информацию о его усилиях, направленных на устранение или смягчение конфликтов личных интересов, и в этой связи предложить меры, такие как распространение действия программы раскрытия финансовой информации и ограничений в отношении трудоустройства после увольнения и на другие категории сотрудников;

12. *постановляет* внести в положение о персонале 1.2(m) поправку, с тем чтобы оно гласило следующее: «Конфликт интересов возникает, когда, в результате действия или бездействия, личные интересы сотрудника вступают в противоречие с выполнением его или ее официальных обязанностей и функций или с требованиями в отношении добросовестности, независимости и беспристрастности, предъявляемыми сотруднику как международному гражданскому служащему. Когда фактический или возможный конфликт интересов все-таки возникает, сотрудники сообщают о таком конфликте руководителю своего подразделения, Организация обеспечивает его смягчение, и он разрешается в пользу интересов Организации»;

13. *приветствует* значительные усилия, прилагаемые Бюро по вопросам этики в целях осуществления программы раскрытия финансовой информации, и просит Генерального секретаря обеспечивать полное соблюдение со-

⁵ A/66/511 и Corr.1.

трудниками предъявляемых им требований в отношении раскрытия финансовой информации;

14. *постановляет* покрыть сумму в размере _____ долл. США, необходимую для разработки информационно-технической платформы, за счет суммы в размере _____ долл. США, выделенной Бюро по вопросам этики в регулярном бюджете на двухгодичный период 2012–2013 годов;

15. *отмечает* работу Объединенной инспекционной группы и в этой связи принимает к сведению доклад Группы о межучрежденческой мобильности персонала и обеспечении баланса между работой и личной жизнью в организациях системы Организации Объединенных Наций³;

16. *просит* Генерального секретаря в качестве Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций ускорить заключение пересмотренного варианта межучрежденческого соглашения о перемещении сотрудников между организациями и обеспечить его использование всеми организациями общей системы Организации Объединенных Наций;

17. *ссылается* на пункт 13 раздела С своей резолюции 65/248;

18. *ссылается также* на пункт 34 раздела II своей резолюции 65/247 и с интересом ожидает рассмотрения на своей ее шестьдесят седьмой сессии всеобъемлющего предложения в отношении политики мобильности.
