



Генеральная Ассамблея

Семьдесят третья сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
25 October 2018
Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 3-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в пятницу, 12 октября 2018 года, в 10 ч 00 мин

Председатель: г-жа Берд (Австралия)

*Председатель Консультативного комитета по административным
и бюджетным вопросам:* г-н Руис Массье

Содержание

Пункт 5 повестки дня: Выборы должностных лиц главных комитетов

Пункт 141 повестки дня: Управление людскими ресурсами

В настоящий отчет могут вноситься поправки.

Поправки должны направляться в кратчайшие возможные сроки за подписью одного из членов соответствующей делегации на имя начальника Секции управления документооборотом (dms@un.org) и вноситься в один из экземпляров отчета.

Отчеты с внесенными в них поправками будут переизданы в электронной форме и размещены в Системе официальной документации Организации Объединенных Наций (<http://documents.un.org/>).

18-17028 (R)



Просьба отправить на вторичную переработку



Заседание открывается в 10 ч 05 мин.

Пункт 5 повестки дня: Выборы должностных лиц главных комитетов

1. **Председатель** говорит, что кандидатура г-на Уссихаму (Марокко) на должность Докладчика одобрена Группой африканских государств.
2. *Г-н Уссихаму (Марокко) избирается Докладчиком путем аккламации.*

Пункт 141 повестки дня: Управление людскими ресурсами (A/73/71, A/73/89, A/73/183, A/73/187 и A/73/187/Add.1; A/INF/73/2)

3. **Г-жа Танабаласингам** (Управление людских ресурсов), представляя доклад Генерального секретаря о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения (A/73/71), говорит, что этот доклад охватывает шестимесячный период — с 1 июля по 31 декабря 2017 года. Будущие доклады будут охватывать один календарный год.
4. В докладе содержится обзор административных и законодательных правил, регулирующих следственные и дисциплинарные процессы, включая административную инструкцию о неудовлетворительном поведении, расследованиях и дисциплинарном процессе (ST/AI/2017/1). Кроме того, в докладе кратко изложены дела, в связи с которыми были применены дисциплинарные меры, с описанием соображений, учтенных Генеральным секретарем при решении вопроса о том, какие меры следует принять. Были приложены усилия для обеспечения того, чтобы предоставленная информация не нарушала право затрагиваемых сотрудников на конфиденциальность.
5. Кроме того, в докладе содержатся статистические данные о количестве и видах дел, полученных Управлением людских ресурсов, количестве завершенных дел и решениях, которые были приняты по этим делам, а также информация о результатах рассмотрения апелляций на дисциплинарные меры, введенные за период с момента внедрения новой системы внутреннего правосудия в 2009 году. В докладе также содержится информация о количестве случаев доказанного проступка или преступного поведения, которые были переданы государствам-членам.
6. Для того чтобы сотрудники были в курсе самых распространенных форм проступков и преступного поведения и их дисциплинарных последствий, Управление людских ресурсов подготовило сборник

дисциплинарных мер, охватывающий период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2017 года. Хотя равное обращение и последовательность являются важнейшими критериями при определении надлежащих дисциплинарных мер, каждое дело рассматривается по существу с учетом конкретных обстоятельств, в том числе с учетом любых отягчающих или смягчающих обстоятельств.

7. **Г-жа Армстронг** (Директор Бюро по вопросам этики), представляя доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/73/89), говорит, что этот доклад охватывает период с 1 августа 2016 года по 31 декабря 2017 года, как было предложено Генеральным секретарем в его предыдущем докладе (A/71/334). В течение отчетного периода в Бюро по вопросам этики поступило 2037 просьб об оказании услуг. Число просьб, полученных в 2017 году, было самым высоким за все годы вплоть до настоящего времени. Из этих 2037 просьб чуть более половины составляли просьбы о консультациях и рекомендациях. Треть просьб о предоставлении консультаций и рекомендаций приходится на просьбы, касающиеся внеслужебной деятельности.

8. Бюро управляет выполнением программы раскрытия финансовой информации. В течение цикла подачи деклараций 2016 года в программе приняли участие 5504 сотрудника, из которых декларации подали 100 процентов. В течение цикла 2017 года в программе приняли участие 5811 сотрудников, из которых декларации подали 99,9 процента.

9. В течение отчетного периода Бюро продолжало проводить информационно-разъяснительные мероприятия — как на основе непосредственного участия, так и дистанционно. Оно также провело диалоги с руководством 2016 и 2017 годов на темы «Моя роль в деле повышения осведомленности о мошенничестве и его предупреждения» и «Стандарты поведения: что ожидается от меня?». В диалоге с руководством 2017 года участвовали более 30 000 сотрудников.

10. Бюро информировало сотрудников об изменениях, внесенных в политику защиты от мести за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничестве в ходе должным образом санкционированных ревизий или расследований, которая была дважды пересмотрена в 2017 году. Бюро получило 112 запросов, касающихся этой политики, и провело 39 предварительных проверок. В 2017 году оно отреагировало на семь просьб о принятии превентивных мер во избежание мести.

11. Бюро продолжало оказывать поддержку другим департаментам и отделениям и различным структурам Организации Объединенных Наций в обзоре нормативных документов, касающихся этики и добросовестности, включая Основные положения о борьбе с мошенничеством и коррупцией Секретариата Организации Объединенных Наций и нормативную базу, касающуюся таких видов запрещенного поведения, как сексуальные домогательства, сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства. Отмечая продолжающееся сотрудничество между членами Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики, оратор говорит, что она председательствовала на 15 заседаниях Коллегии, а также на специальном заседании с участием Генерального секретаря, проведенном в ознаменование десятой годовщины создания Коллегии.

12. В этом докладе содержится ряд рекомендаций по укреплению независимости Бюро, вынесенных в соответствии с резолюцией 71/263 Генеральной Ассамблеи.

13. **Г-н Руис Массье** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/73/183), говорит, что в связи с практикой Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения Консультативный комитет выражает мнение, что важно продолжать контроль за сотрудниками по вопросам безопасности ввиду особого характера функции по обеспечению безопасности и того факта, что ее наличие часто рассматривается в качествеотягчающего обстоятельства.

14. Что касается деятельности Бюро по вопросам этики, то надо уточнить информацию о базовых показателях работы и информацию о результатах деятельности по обеспечению соблюдения этических стандартов. Надо проанализировать положительный эффект, извлеченные уроки и потребности экспериментального глобального регистра подарков, с тем чтобы оценить потребности, связанные с его доработкой и внедрением в рамках всего Секретариата. Консультативный комитет приветствует шаги, предпринятые для регулярной проверки старших должностных лиц до их назначения на должность.

15. По мнению Консультативного комитета, рекомендации об укреплении независимости Бюро не были обоснованы в докладе, а любые изменения в концепции, системе подотчетности и структуре управления Бюро имели бы серьезные последствия для Организации в целом. Актуальными в этой связи являются опыт Управления служб внутреннего

надзора, которое отчитывается непосредственно перед Генеральной Ассамблеей, а также система отчетности перед Независимым консультативным комитетом по ревизии. Надо разъяснить и согласовать взаимосвязи между рекомендациями, касающимися укрепления независимости Бюро по вопросам этики, и предложениями Генерального секретаря по реформе системы управления. Если Генеральный секретарь пожелает выдвинуть хорошо обоснованное предложение относительно независимости Бюро, то потребуются подробный доклад, который будет включать в себя такие аспекты, как рабочая нагрузка, структура и функции Бюро и последствия изменений для других подразделений Секретариата, в том числе надзорных органов.

16. **Председатель** обращает внимание на записку Генерального секретаря, препровождающую доклад Объединенной инспекционной группы об обзоре механизмов и политики по вопросам конфликтов интересов в системе Организации Объединенных Наций (A/73/187), и записку Генерального секретаря, препровождающую его замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по указанному докладу (A/73/187/Add.1).

17. **Г-н Исмаил** (Египет), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что управление людскими ресурсами является одной из приоритетных задач Группы. Выполнение мандатов Организации Объединенных Наций зависит от профессионализма ее сотрудников и имеющихся в ее распоряжении ресурсов. Группа поддерживает реформы, которые будут способствовать созданию целеустремленного, разнообразного и динамичного коллектива сотрудников, с тем чтобы сделать Организацию Объединенных Наций более репрезентативной, транспарентной, подотчетной и чутко реагирующей на нужды государств-членов.

18. Группа подчеркивает важность доклада о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, который был представлен в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи информировать государства-члены о всех мерах, принятых в случаях установленных проступков и преступного поведения. Генеральному секретарю следует продолжать ежегодно представлять доклады по этому вопросу государствам-членам.

19. Группа приветствует шаги, предпринятые Генеральным секретарем и Бюро по вопросам этики в целях осуществления процесса проверки до назначения на должность и в целях регулирования и

смягчения последствий конфликта интересов на уровне старшего руководства. Отмечая, что в 2017 году число обращенных к Бюро просьб об оказании услуг увеличилось более чем на 30 процентов, оратор говорит, что Группа хотела бы знать причины этого увеличения и то, как оно повлияло на работу Бюро. Группа затронет этот вопрос в ходе неофициальных консультаций.

20. Группа хотела бы получить дополнительные разъяснения относительно рекомендаций по укреплению независимости Канцелярии. С учетом важной роли Бюро Группа считает, что изменения в его нормативных положениях, системе подотчетности и структуре управления имели бы значительные последствия для Организации. Всесторонний анализ всех аспектов этих рекомендаций облегчил бы Генеральной Ассамблее изучение этого вопроса.

21. Группа приветствует обзор механизмов и политики по вопросам конфликта интересов в системе Организации Объединенных Наций, проведенный Объединенной инспекционной группой. До проведения этого обзора Группа изучала вопрос о конфликте интересов лишь частично — в контексте проводимых ею обзоров по вопросам надзора, этики, подотчетности, закупок и мошенничества.

22. **Г-жа Деметрис** (наблюдатель от Европейского союза), выступая также от имени стран-кандидатов — Албании, бывшей югославской Республики Македония, Сербии, Турции и Черногории; Боснии и Герцеговины — страны, находящейся в процессе стабилизации и ассоциации, а также от имени Армении, Грузии и Республики Молдова, говорит, что стратегическое управление людскими ресурсами лежит в основе построения более результативной, инновационной и высокоэффективной Организации Объединенных Наций. Ее делегация будет поддерживать усилия Генерального секретаря, направленные на то, чтобы сделать Организацию более эффективной, транспарентной и подотчетной. Европейский союз приветствует концепцию Генерального секретаря в области управления людскими ресурсами, включая глобальную стратегию в области людских ресурсов, которая будет способствовать поиску талантливых кадров и надлежащему управлению ими и внесет вклад в преобразование организационной культуры.

23. Эффективное выполнение мандатов Организации зависит от ее сотрудников, которые являются ее главным достоянием. В то же время действия сотрудников Организации Объединенных Наций должны отражать основные ее ценности — добросовестность, профессионализм и уважение разнообразия.

Обеспечение того, чтобы сотрудники Организации Объединенных Наций соблюдали самые высокие стандарты поведения, является для Европейского союза одним из приоритетов. Делегация Европейского союза приветствует приверженность Организации делу поощрения культуры транспарентности и подотчетности и обеспечению того, чтобы Организация Объединенных Наций была как надежным партнером в работе, так и безопасным местом работы, свободным от преследований, дискриминации, сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, мошенничества и других форм преступного поведения.

24. Делегация Европейского союза с удовлетворением отмечает, что в настоящее время прилагаются усилия в целях полного расследования всех предполагаемых нарушений, и приветствует меры, принимаемые Бюро по вопросам этики, с тем чтобы смягчить потенциальные конфликты интересов и защитить сотрудников, сообщающих о нарушениях, от мести. Такие действия дополняют принимаемые в настоящее время меры по упорядочению Положений о персонале и Правил о персонале Организации Объединенных Наций и других нормативных и процедурных кадровых документов, для того чтобы поощрять этическую культуру, опирающуюся на совокупность транспарентных правил, понятных для сотрудников.

25. **Г-н Конрой** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что Бюро по вопросам этики является основой работы Организации по обеспечению подотчетности. Поощряя культуру добросовестности и повышение этических стандартов, оно служит опорой для программы реформирования Организации Объединенных Наций. Бюро оказывает жизненно важные услуги, включая процесс проверки старших должностных лиц до их назначения на должность, который приносит положительные результаты, и программу раскрытия финансовой информации.

26. Оратор выражает признательность Генеральному секретарю за его руководящую роль в укреплении защиты от мести за сообщения о ненадлежащем поведении. Укрепление механизмов по борьбе с местью и защите лиц, сообщающих о нарушениях, может помочь изменить культуру Организации Объединенных Наций таким образом, чтобы все ее сотрудники имели возможность сообщать о ненадлежащем поведении, не опасаясь ответных преследований. Государства-члены и руководство Организации Объединенных Наций должны принять все необходимые меры для поддержки таких изменений. Делегация Соединенных Штатов поддерживает усилия по укреплению независимости Бюро по

вопросам этики, направленные на повышение уровня подотчетности и эффективности работы Организации Объединенных Наций, и изучит возможности для этого.

Заседание закрывается в 10 ч 30 мин.