



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
29 December 2010  
Russian  
Original: English

---

## Шестьдесят пятая сессия

Пункт 134 повестки дня

### Управление людскими ресурсами

#### Доклад Пятого комитета

Докладчик: г-жа Николь Энн Манньон (Ирландия)

#### I. Введение

1. На своем 2-м пленарном заседании 17 сентября 2010 года Генеральная Ассамблея по рекомендации Генерального комитета постановила включить в повестку дня своей шестьдесят пятой сессии пункт, озаглавленный «Управление людскими ресурсами», и передать его Пятому комитету.
2. Пятый комитет рассматривал этот пункт на своих 11, 12 и 27-м заседаниях 28 и 29 октября и 23 декабря 2010 года. Заявления и замечания, сделанные в ходе рассмотрения Комитетом данного пункта, отражены в соответствующих кратких отчетах (A/C.5/65/SR.11, 12 и 27).
3. Для рассмотрения данного пункта Комитет имел в своем распоряжении следующие документы:
  - а) доклады Генерального секретаря о временных Правилах о персонале (A/64/230 и A/65/202);
  - б) доклад Генерального секретаря о введении непрерывных контрактов (A/64/267);
  - в) доклад Генерального секретаря о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 июля 2008 года по 30 июня 2009 года (A/64/269);
  - д) доклады Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/64/316 и A/65/343);
  - е) доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/64/352);
  - ф) доклад Генерального секретаря о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2009 года — 30 июня 2010 года (A/65/180);



- g) доклад Генерального секретаря о поправках к Положениям о персонале (A/65/213);
- h) доклад Генерального секретаря об общем обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами (A/65/305);
- i) доклад Генерального секретаря о реформе системы управления людскими ресурсами: система контрактов и унификация условий службы (A/65/305/Add.1);
- j) доклад Генерального секретаря о реформе системы управления людскими ресурсами: всеобъемлющая оценка системы географического распределения и анализ вопросов, связанных с возможным изменением числа должностей, подпадающих под систему географического распределения (A/65/305/Add.2);
- к) доклад Генерального секретаря о реформе системы управления людскими ресурсами: инструмент управления кадровым потенциалом «Инспира» (A/65/305/Add.3);
- l) доклад Генерального секретаря о реформе системы управления людскими ресурсами: программа для молодых специалистов (A/65/305/Add.4);
- m) доклады Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам об управлении людскими ресурсами (A/64/518 и A/65/537);
- n) доклад Генерального секретаря о мерах, принятых для решения системных проблем людских ресурсов, поставленных Канцелярией Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников (A/65/332);
- o) доклад Генерального секретаря о составе Секретариата: демографические характеристики персонала (A/65/350);
- p) доклад Генерального секретаря о составе Секретариата: безвозмездно работающий персонал, пенсионеры и консультанты (A/65/350/Add.1);
- q) записки Генерального секретаря, препровождающие доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный «Этика в системе Организации Объединенных Наций», и его комментарии и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по этому докладу (A/65/345 и Add.1).

## **II. Рассмотрение проекта резолюции A/C.5/65/L.15**

4. На своем 27-м заседании 23 декабря Комитет имел в своем распоряжении проект резолюции, озаглавленный «Управление людскими ресурсами» (A/C.5/65/L.15) и представленный представителем Ирландии и Докладчиком Комитета.
5. На том же заседании Комитет принял проект резолюции A/C.5/65/L.15 без голосования (см. пункт 6).

### III. Рекомендация Пятого комитета

6. Пятый комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять следующий проект резолюции:

#### 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, 60/260 от 8 мая 2006 года, 61/244 от 22 декабря 2006 года, 61/276, раздел VIII, от 29 июня 2007 года, 62/238, раздел XXI, от 22 декабря 2007 года, 62/248 от 3 апреля 2008 года, 63/250 от 24 декабря 2008 года и 63/271 от 7 апреля 2009 года и свои решения 64/546 от 22 декабря 2009 года и 64/548 от 24 декабря 2009 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,

*воздавая дань памяти* всем сотрудникам, которые погибли, находясь на службе Организации,

*рассмотрев* соответствующие доклады об управлении людскими ресурсами, представленные Генеральной Ассамблее<sup>1</sup>, и соответствующие доклады Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам<sup>2</sup>,

*рассмотрев также* доклад Объединенной инспекционной группы об этике в системе Организации Объединенных Наций<sup>3</sup>, а также записку Генерального секретаря, препровождающую его комментарии и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по этому докладу<sup>4</sup>,

1. *одобряет* выводы и рекомендации, содержащиеся в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам<sup>5</sup>, с учетом положений настоящей резолюции и положений ее резолюции 65/248;

<sup>1</sup> A/64/230, A/64/267, A/64/269, A/64/316, A/64/352, A/65/180, A/65/202, A/65/213, A/65/305 и Add.1–4, A/65/332, A/65/343 и A/65/350 и Add.1.

<sup>2</sup> A/64/518 и A/65/537.

<sup>3</sup> См. A/65/345.

<sup>4</sup> A/65/345/Add.1.

<sup>5</sup> A/65/537.

## **I** **Реформа системы управления людскими ресурсами**

2. *особо отмечает* основополагающее значение реформы системы управления людскими ресурсами как вклада в укрепление международной гражданской службы, ссылается в этой связи на доклады Комиссии по международной гражданской службе и вновь подтверждает свою приверженность осуществлению этих реформ;

3. *вновь подтверждает* свою поддержку целостности и независимости международной гражданской службы;

4. *признает*, что управление людскими ресурсами должно играть центральную, стратегическую роль в обеспечении работы Организации на комплексной основе;

5. *признает также*, что управление людскими ресурсами должно непрерывно содействовать формированию такой Организации, которая оперативно реагирует на изменения и поддерживает культуру предоставления прав и возможностей и учета результатов работы, предусматривает равный доступ к возможностям для развития карьеры независимо от программ и источников финансирования и предоставляет сотрудникам возможность для обучения и развития, с тем чтобы они могли в полной мере реализовать свой потенциал;

6. *отмечает*, что после принятия Ассамблеей ее резолюции 63/250 в Организации был предпринят целый ряд инициатив в области управления людскими ресурсами, и признает, что постоянное осуществление инициатив в рамках реформы, позволит Организации лучше учитывать разнообразные и сложные условия, в которых интеграция и унификация создадут основу для повышения производительности в долгосрочном плане и улучшения условий работы, что, в свою очередь, обеспечит Организации возможность лучше осуществлять ее мандаты;

7. *отмечает* усилия Генерального секретаря, направленные на решение ряда проблем, поднятых в ее резолюции 63/250, и призывает его еще больше активизировать усилия по ее осуществлению;

8. *настоятельно призывает* Генерального секретаря обеспечить, чтобы уроки, извлеченные из осуществления предыдущих реформ, были учтены при разработке новых предложений;

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

10. *просит* Генерального секретаря регулярно докладывать о ходе осуществления продолжающейся реформы системы управления людскими ресурсами, в том числе о повышении эффективности и конкретных улучшениях;

## II Наем персонала и укомплектование штатов

11. *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;

12. *выражает сожаление* по поводу того, что, по мнению Генерального секретаря, всеобъемлющее планирование людских ресурсов имеет ограниченное значение для Секретариата и что он не представил стратегический план в области людских ресурсов для всей Организации;

13. *признает*, что планирование людских ресурсов следует считать текущим процессом, что кадровые потребности Организации зависят от мандатов и что у Генерального секретаря есть возможности для прогнозирования будущих кадровых потребностей для крупных профессиональных групп, в том числе количества необходимых сотрудников и требующихся наборов навыков;

14. *просит* Генерального секретаря доложить на ее шестьдесят седьмой сессии о достигнутом в этой связи прогрессе в контексте его доклада об управлении людскими ресурсами;

15. *просит также* Генерального секретаря продолжать обеспечивать в рамках процесса найма одинаковое отношение к кандидатам, имеющим эквивалентное образование, в полной мере учитывая тот факт, что государства-члены имеют разные системы образования и что ни одна система образования не должна считаться стандартом, подлежащим применению в Организации;

16. *выражает глубокую обеспокоенность* по поводу неизменно высокой доли вакансий в Организации, в частности в полевых миссиях, и большой текучести кадров, особенно в местах службы с трудными условиями, что негативно сказывается на осуществлении мандатов Организации, и просит Генерального секретаря оперативно заполнить все вакансии;

17. *признает* первостепенное значение ускорения процесса найма и укомплектования штатов в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава;

18. *принимает к сведению* пункты 11 и 12 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам<sup>5</sup>, постановляет пока сохранить существующий 60-дневный срок подачи заявлений на вакантные должности и просит Генерального секретаря провести всеобъемлющий обзор всего процесса найма, с тем чтобы сократить общую продолжительность процесса с целью достижения контрольного показателя для заполнения должностей — 120 дней, и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад по этому вопросу;

19. *ссылается* на пункт 13 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам<sup>5</sup> и просит Генерального секретаря исключить специальные процедуры отбора внешних кандидатов из системы подбора кадров;

20. *просит* Генерального секретаря обеспечить, чтобы все административные инструкции и любые другие внутренние инструкции, касающиеся люд-

ских ресурсов, а также любые прикладные программы, связанные с информационными системами, в полной мере согласовывались с соответствующими резолюциями Генеральной Ассамблеи;

21. *особо отмечает* 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;

22. *приветствует* намерение Генерального секретаря ускорить процесс подбора персонала посредством проведения виртуальных совещаний центральных контрольных органов;

23. *просит* Генерального секретаря обеспечить, чтобы все соискатели информировались о результатах рассмотрения их заявлений;

24. *просит также* Генерального секретаря, в сотрудничестве с государствами-членами, повысить информированность о возможностях трудоустройства в Организации, в том числе посредством проведения более широких информационных кампаний, с целью выявления отвечающих требованиям и квалифицированных кандидатов для заполнения вакансий, в частности вакансий, которые не заполняются в течение срока, превышающего контрольный показатель — 120 дней;

25. *постановляет* и впредь считать младших экспертов внешними кандидатами, в отношении которых не действует преференциальный режим;

26. *вновь подтверждает* необходимость уважения равенства обоих рабочих языков Секретариата и вновь подтверждает также возможность использования дополнительных рабочих языков в конкретных местах службы, как это предусмотрено, и в этой связи просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы в объявлениях о вакансиях указывалась необходимость знания любого из рабочих языков Секретариата, если только должностные функции не требуют знания конкретного рабочего языка;

27. *ссылается* на пункт 27 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам<sup>5</sup> и вновь обращается к Генеральному секретарю с просьбой обеспечить, чтобы Управление людских ресурсов продолжало усиливать контроль за осуществлением делегированных полномочий по управлению людскими ресурсами, в том числе за достижением целевых показателей в отношении географического распределения и гендерных целевых показателей, при этом обеспечивая, чтобы при найме персонала основным критерием служил высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности;

28. *просит* Генерального секретаря включить в лист оценки кадровой работы дополнительный показатель работы — показатель, связанный с чрезмерно большим числом неиспользованных дней отпуска;

29. *отмечает* прогресс в применении системы «Инспира» и приветствует все усилия, прилагаемые Генеральным секретарем для анализа и устранения непредвиденных последствий и сведения к минимуму неудобств, особенно до начала ее применения в миротворческих миссиях;

30. *настоятельно призывает* Генерального секретаря обеспечить своевременное получение целого ряда преимуществ, ожидаемых от применения системы;

31. *просит* Генерального секретаря в этой связи обеспечить эффективное внедрение системы «Инспира» с целью замещения должностей в полевых миссиях без дальнейших промедлений;

32. *просит также* Генерального секретаря обеспечить бесперебойное и хорошо функционирующее сопряжение между системой «Инспира» и системой общеорганизационного планирования ресурсов «Умоджа»;

33. *просит далее* Генерального секретаря включить в размещенные на веб-сайте системы «Инспира» учебные материалы, советы, касающиеся заполнения автобиографических анкет и собеседований на основе профессиональных качеств, и другие материалы, полезные для внешних кандидатов, подающих заявления и претендующих на вакантные должности, не позднее окончания шестидесятой пятой сессии Генеральной Ассамблеи и представить Ассамблее на ее шестидесятой седьмой сессии доклад о достигнутых в этой связи успехах;

34. *выражает сожаление* по поводу того, что Генеральный секретарь не представил предложения в отношении политики мобильности во исполнение положений раздела VII резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, и в этой связи просит представить Ассамблее всеобъемлющее предложение на ее шестидесятой седьмой сессии;

### III

#### Программа для молодых специалистов

35. *утверждает* программу для молодых специалистов<sup>6</sup>, с учетом положений настоящей резолюции;

36. *просит* Генерального секретаря, в качестве единовременной меры, действующей в порядке исключения до 31 декабря 2012 года, приложить усилия к тому, чтобы принять на должности С-3, с учетом географического распределения, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены кандидатов, включенных в реестр по состоянию на 31 декабря 2009 года, заинтересованных в поступлении на работу на такие должности и отвечающих требованиям для их занятия, постановляет, что таким кандидатам не должны предоставляться непрерывные контракты, и просит Генерального секретаря представить Ассамблее доклад по этому вопросу на ее шестидесятой седьмой сессии;

37. *принимает к сведению* пункт 72 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам<sup>5</sup> и одобряет использование в полевых операциях 15 процентов должностей уровней С-1 и С-2, финансируемых за счет регулярного бюджета и добровольных взносов, при том понимании, что для замещения всех других таких вакантных должностей, а также должностей уровней С-1 и С-2, финансируемых из бюджетов миротворческих миссий, будет объявляться конкурс;

38. *с удовлетворением отмечает* предпринятые в последнее время Генеральным секретарем усилия по ускорению приема на службу кандидатов, ус-

<sup>6</sup> См. A/65/305/Add.4.

пешно сдавших национальные конкурсные приемные экзамены, и просит его обеспечить оперативный прием на службу успешно сдавших экзамены кандидатов;

39. *постановляет*, что в программе для молодых специалистов имеют право участвовать сотрудники в возрасте не старше 32 лет;

40. *просит* Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад об осуществлении программы для молодых специалистов, в том числе о прогрессе, достигнутом в сокращении срока, необходимого для оценки экзаменационных работ и приема на службу успешно сдавших экзамены кандидатов;

#### **IV**

##### **Управление служебной деятельностью**

41. *особо отмечает*, что заслуживающая доверия, справедливая и полноценно функционирующая система служебной аттестации имеет крайне важное значение для эффективного управления людскими ресурсами, и просит Генерального секретаря обеспечивать ее строгое применение;

42. *ссылается* на пункт 2 раздела VI своей резолюции 63/250 и просит Генерального секретаря продолжать разрабатывать и применять меры по укреплению системы служебной аттестации, в частности путем поощрения сотрудников за отличную работу и применения мер взыскания за неудовлетворительное выполнение работы, и обеспечению более тесной увязки между выполнением работы и развитием карьеры, в частности для сотрудников на руководящих должностях, и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад по этому вопросу;

43. *просит* Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад о применении новой системы управления талантами;

#### **V**

##### **Развитие карьеры и благополучие сотрудников**

44. *ссылается* на пункты 17 и 18 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам<sup>5</sup> и просит Генерального секретаря включить в стратегию профессиональной подготовки информацию обо всех ресурсах для профессиональной подготовки, включая внебюджетные ресурсы, а также об управлении такими ресурсами и строить такую стратегию на основе оценки потребностей;

45. *отмечает*, что правильное использование обычного отпуска и отпуска для отдыха и восстановления сил является весьма важным элементом обеспечения здоровья и благополучия сотрудников и нормального функционирования организаций;

46. *особо отмечает*, что ответственность за обеспечение осуществления стратегий, связанных со здоровьем и благополучием сотрудников, в частности в периферийных местах службы, лежит на руководителях;

47. *просит* Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад об усилиях, направленных на углуб-



ление понимания и расширение применения принципов сочетания служебных и семейных обязанностей и гибкого использования людских ресурсов во всем Секретариате;

## VI

### Система контрактов

48. *ссылается* на пункт 2 раздела II своей резолюции 63/250 и подтверждает, что система контрактов включает три вида контрактов: временный, срочный и непрерывный;

49. *одобряет* предоставление с 1 января 2011 года непрерывных контрактов сотрудникам, отвечающим соответствующим требованиям, с учетом постоянных потребностей Организации;

50. *ссылается* на пункт 23 раздела II своей резолюции 63/250 и постановляет, что кандидатам, успешно сдавшим национальные конкурсные приемные экзамены, и сотрудникам языковых служб по истечении двухлетнего испытательного срока службы будут предоставляться непрерывные контракты, несмотря на положения, содержащиеся в пунктах 51–61 настоящей резолюции;

51. *постановляет*, что постоянные потребности Организации должны определяться на основе числа штатных и временных должностей, существующих более пяти лет, а также численности временного персонала общего назначения в специальных политических миссиях, за исключением персонала, охватываемого положениями подпунктов (b) и (c) пункта 53 настоящей резолюции, исходя из наличия двух пулов должностей: одного — для должностей международных сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы и второго — для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, количество должностей в которых будет регулярно пересматриваться Ассамблеей и которое будет увеличиваться или уменьшаться с учетом деятельности Организации;

52. *постановляет также* установить первоначальный размер пулов должностей на уровне 75 процентов от общего числа должностей, определенных в пункте 51 настоящей резолюции, и включить в эти пулы должности сотрудников, работающих по постоянным контрактам;

53. *постановляет далее*, что для того, чтобы претендовать на получение непрерывных контрактов, сотрудники должны отвечать следующим критериям:

а) минимальный срок их непрерывной службы в соответствии с Положениями о персонале Организации Объединенных Наций и Правилами о персонале должен составлять пять лет:

i) для сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций срок непрерывной службы по срочным контрактам должен составлять не менее пяти лет, включая периоды службы в структуре, которая применяет Положения о персонале Организации Объединенных Наций и Правила о персонале;

ii) для сотрудников, которые ранее получили назначения на основании правил о персонале серий 100, 200 или 300 и которые получили назначения по срочному контракту после 1 июля 2009 года в соответствии с временными Правилами о персонале по результатам конкурса, проведенного

в соответствии с правилом 4.15 Правил о персонале, срок непрерывной службы должен составлять пять лет;

b) они не должны являться национальными сотрудниками, нанятыми на работу в полевых миссиях;

c) они не должны быть сотрудниками, нанятыми на международной или местной основе на службу в Международном уголовном трибунале по Руанде или Международном трибунале по бывшей Югославии;

d) оценка их работы по результатам четырех последних служебных аттестаций должна быть не ниже оценки «соответствует ожиданиям» или эквивалентной оценки, и в отношении них в течение пяти лет, предшествующих рассмотрению на предмет предоставления непрерывного контракта, не принимались никакие дисциплинарные меры;

e) до достижения возраста обязательного увольнения у них должно оставаться не менее семи лет службы;

54. *постановляет*, что набираемым на международной основе сотрудникам категории специалистов и выше, а также сотрудникам категории полевой службы, которые отвечают критериям приобретения права на получение непрерывных контрактов, изложенным в пункте 53 настоящей резолюции, начисляются баллы, как это указано в приложении к настоящей резолюции, за удовлетворение следующим дополнительным критериям, в частности за:

a) оценку работы по результатам четырех последних служебных аттестаций выше оценки «соответствует ожиданиям» или эквивалентной оценки;

b) работу в местах службы, относящихся к категориям А, В, С, D или E по классификации мест службы по степени трудности условий, в течение не менее одного года, причем за работу в каждом месте службы отдельно;

c) работу в «несемейных» местах службы в течение не менее одного года, причем за работу в каждом месте службы отдельно;

d) географическую мобильность, определяемую как перевод из одного места службы в расположенное в другой стране другое место службы, при условии непрерывной работы в каждом новом месте службы в течение не менее одного года;

e) функциональную мобильность, определяемую как непрерывная работа в течение периодов продолжительностью не менее одного года каждый более чем в одной группе должностей;

f) свободное владение одним из официальных языков Организации Объединенных Наций помимо родного языка;

g) каждый дополнительный год службы сверх пяти лет;

55. *постановляет также*, что сотрудникам категории общего обслуживания и другим сотрудникам, набираемым на местной основе, которые отвечают критериям приобретения права на получение непрерывных контрактов, изложенным в пункте 53 настоящей резолюции, начисляются баллы, как это указано в приложении к настоящей резолюции, за удовлетворение критериям, указанным в подпунктах (a), (e), (f) и (g) пункта 54 настоящей резолюции;

56. *постановляет далее*, что сотрудникам, определенным в пункте 51 настоящей резолюции и отвечающим критериям приобретения права на получение непрерывных контрактов, будут предоставляться непрерывные контракты при условии наличия контрактов в соответствующем пуле должностей, на ежегодной основе, и с учетом числа баллов, полученных с использованием механизма, изложенного в пункте 54 настоящей резолюции;

57. *постановляет*, что сотрудники, набравшие одинаковое число баллов, должны ранжироваться исходя из срока службы;

58. *настоятельно призывает* Генерального секретаря рассмотреть возможность предоставления пятилетних срочных контрактов сотрудникам, которые, пройдя процедуру оценки, изложенную в пункте 54 настоящей резолюции, не получают непрерывные контракты;

59. *ссылается* на решение, содержащееся в пункте 24 раздела II своей резолюции 63/250, о том, что период службы младших экспертов (младших сотрудников категории специалистов) не идет в зачет срока службы, необходимого для получения непрерывного контракта;

60. *просит* Генерального секретаря докладывать Генеральной Ассамблее о применении режима предоставления непрерывных контрактов в контексте доклада о реформе системы управления людскими ресурсами, в том числе о пересмотре размеров пулов должностей, по мере необходимости, начиная с ее шестьдесят седьмой сессии;

61. *просит также* Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии доклад об осуществлении положений настоящей резолюции с целью пересмотра системы предоставления непрерывных контрактов;

62. *постановляет*, что в отношении сотрудников, которым предоставляются непрерывные контракты, будут действовать решения Генеральной Ассамблеи, касающиеся мобильности, и политика Генерального секретаря в отношении учебной подготовки;

## **VII**

### **Всеобъемлющая оценка системы географического распределения**

63. *ссылается* на пункт 17 раздела IX своей резолюции 63/250 и просит Генерального секретаря представить на шестьдесят седьмой сессии соответствующий доклад;

64. *вновь обращается с просьбой* к Генеральному секретарю представить предложения по эффективному повышению представительства развивающихся стран в Секретариате и доложить об этом Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии;

65. *ссылается на пункт 13* раздела IX резолюции 63/250 и просит Генерального секретаря и впредь обеспечивать должное представительство стран, предоставляющих войска, в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки Секретариата с учетом их вклада в мировую творческую деятельность Организации Объединенных Наций;

66. *постановляет*, что за сотрудниками сохраняется географический статус, когда они работают на должностях, подлежащих географическому распределению, за исключением сотрудников, набранных в рамках программы для молодых специалистов;

67. *вновь подтверждает*, что система географического распределения применяется только в отношении должностей сотрудников категории специалистов и выше, финансируемых из регулярного бюджета;

### **VIII**

#### **Представительство мужчин и женщин**

68. *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;

69. *просит* Генерального секретаря 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;

### **IX**

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

70. *выражает обеспокоенность* 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 что их следует привлекать на максимально широкой географической основе, и просит Генерального секретаря как можно шире использовать внутренний потенциал и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад о мерах, принятых в этой связи;

71. *вновь заявляет*, что Генеральному секретарю следует представлять предложения, когда это необходимо, о создании должностей в подразделениях, которые часто нанимают консультантов на срок более одного года, и просит его представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад по этому вопросу;

72. *просит* Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад об использовании вышедших на пенсию бывших сотрудников и разработать четкие критерии найма пенсионеров;

## X

### Временные Правила о персонале и поправки к Положениям о персонале

73. *принимает к сведению* пункты 84 и 85 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам<sup>5</sup> о пересмотре требования об отказе от статуса постоянного жителя;

74. *принимает к сведению* доклад Генерального секретаря о временных Правилах о персонале<sup>7</sup>;

75. *постановляет* в этой связи отложить рассмотрение предложения Генерального секретаря о внесении поправок в Положения о персонале<sup>8</sup> до своей шестьдесят шестой сессии;

## XI

### Прочие вопросы

76. *с удовлетворением отмечает* повышение показателей соблюдения требований, предусмотренных программой раскрытия финансовой информации, и просит Генерального секретаря и впредь поощрять полноценное участие в этой программе и соблюдение предусмотренных в ней требований;

77. *просит* Генерального секретаря поощрять более широкое участие старших руководителей в программе публичного раскрытия информации;

78. *просит* Комиссию по международной гражданской службе рассмотреть стандарты поведения в контексте ее программы работы на 2011 год и представить доклад по этому вопросу;

79. *просит* Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее для рассмотрения в ходе основной части ее шестьдесят шестой сессии всеобъемлющий доклад по вопросу о конфликте интересов, включающий современный анализ того, в чем состоит конфликт личных интересов, а также освещающий правовые и управленческие аспекты и аспекты, касающиеся смягчения остроты конфликта;

80. *постановляет* рассмотреть в то же время соответствующие рекомендации Комиссии по международной гражданской службе в отношении стандартов поведения, еще не представленный проект этического кодекса и любые другие соответствующие доклады;

81. *просит* Генерального секретаря активизировать его информационно-разъяснительную деятельность по привлечению внешних кандидатов;

82. *просит также* Генерального секретаря проанализировать причины, по которым сотрудники покидают Организацию, на основе анкет, заполняемых сотрудниками, увольняющимися по собственному желанию, и доложить Генеральной Ассамблее о результатах этого анализа на ее шестьдесят седьмой сессии;

83. *подтверждает* свою просьбу, содержащуюся в пункте 91 ее резолюции 64/243, о том, чтобы при представлении предложений о должностях для Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по пра-

<sup>7</sup> A/65/202.

<sup>8</sup> См. A/65/213.

вам человека Генеральный секретарь обеспечивал, чтобы они согласовывались с соответствующими мандатами директивных органов, в том числе мандатами Совета по правам человека.

## Приложение

### Система баллов для оценки права сотрудников на преобразование срочных контрактов в непрерывные контракты

#### Критерии

1. Оценка за работу по результатам четырех последних служебных аттестаций	
• Превосходит ожидания	7 баллов за каждую аттестацию (за период продолжительностью не менее одного года)
• Часто превосходит ожидания	5 баллов за каждую аттестацию (за период продолжительностью не менее одного года)
2. Работа в течение не менее одного года (непрерывная) в месте службы с трудными условиями:	
• категории А и В	1 балл за каждую командировку
• категория С	3 балла за каждую командировку
• категория D	5 баллов за каждую командировку
• категория E	7 баллов за каждую командировку
3. Работа в «несемейном» месте службы в течение не менее одного года (непрерывная)	2 балла за каждую командировку
4. Работа в соответствии с практикой географической мобильности в течение не менее одного года (непрерывная)	3 балла за каждую командировку
5. Работа в соответствии с практикой функциональной мобильности в течение не менее одного года (непрерывная)	2 балла за каждую командировку
6. Свободное владение одним из официальных языков Организации Объединенных Наций помимо родного языка	2 балла
7. Каждый дополнительный год службы сверх пяти лет	1 балл за каждый год