



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
27 April 2023

Семьдесят седьмая сессия
Пункт 143 повестки дня
Управление людскими ресурсами

**Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей
18 апреля 2023 года**

[по докладу Пятого комитета ([A/77/818](#), пункт 6)]

77/278. Управление людскими ресурсами

Генеральная Ассамблея,

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

ссылаясь также на статью 101 Устава, которая регулирует вопросы назначения, найма и набора персонала,

ссылаясь далее на свои резолюции [42/220](#) А от 21 декабря 1987 года, [49/222](#) А от 23 декабря 1994 года, [49/222](#) В от 20 июля 1995 года, [51/226](#) от 3 апреля 1997 года, [52/219](#) от 22 декабря 1997 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, [59/287](#) от 13 апреля 2005 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, [62/247](#) от 3 апреля 2008 года, [63/250](#) от 24 декабря 2008 года, [65/247](#) от 24 декабря 2010 года, [66/234](#) от 24 декабря 2011 года, [67/255](#) от 12 апреля 2013 года, [68/252](#) от 27 декабря 2013 года, [68/265](#) от 9 апреля 2014 года, [70/244](#) от 23 декабря 2015 года и [71/263](#) от 23 декабря 2016 года и 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 записку Генерального секретаря, в которой он привлекает внимание к докладу Объединенной инспекционной группы об обзоре функционального звена по вопросам этики в системе Организации

¹ [A/77/590](#), [A/77/590/Add.1](#), [A/77/580](#), [A/77/578](#), [A/77/75](#) и [A/77/606](#).

² [A/77/728](#), [A/77/728/Add.1](#), [A/77/729](#), [A/77/727](#), [A/77/545](#) и [A/77/730](#).



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

1. *вновь подтверждает*, что персонал Организации Объединенных Наций является бесценным достоянием Организации, и высоко оценивает его вклад в содействие достижению целей и соблюдению принципов Организации Объединенных Наций;

2. *воздает дань* памяти всем сотрудникам, которые погибли, находясь на службе Организации;

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

4. *особо отмечает* основополагающее значение реформы системы управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций как вклада в повышение эффективности и результативности деятельности Организации Объединенных Наций и международной гражданской службы и вновь подтверждает свою приверженность осуществлению этой реформы;

5. *отмечает* основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами, и предложенные Генеральным секретарем способы продвижения вперед в их осуществлении и просит Генерального секретаря уточнить параметры, включая четко поддающиеся количественной оценке целевые показатели, контрольные показатели и сроки для оценки воздействия на достижение целей в области многообразия, гибкости и подотчетности, соответствующим образом скорректировать планы осуществления и представить Генеральной Ассамблее на первой части ее возобновленной семьдесят девятой сессии доклад по этому вопросу, в том числе о достигнутых успехах;

6. *принимает к сведению* пункт 50 доклада Консультативного комитета⁵, подчеркивает важность всеобъемлющей стратегии управления людскими ресурсами для оказания Генеральному секретарю помощи в выполнении кадровых функций всеобъемлющим и комплексным образом и в обеспечении эффективности и результативности Организации и просит Генерального секретаря подвести итоги его усилий по реформированию системы управления людскими ресурсами и представить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее восьмидесятой сессии стратегию управления людскими ресурсами, разработанную на основе успехов, достигнутых за десятилетие, и уроков, извлеченных за него, и с учетом необходимости решения будущих проблем;

7. *отмечает*, что не существует отдельных правил набора персонала на должности, финансируемые по линии внебюджетных ресурсов, и на должности, финансируемые по линии начисленных взносов;

8. *просит* Генерального секретаря приложить усилия для обеспечения соответствия политики и процесса набора персонала в системе координаторов-резидентов Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций, в соответствующих случаях, и добиться транспарентности процесса отбора персонала в системе координаторов-резидентов с целью обеспечить равное отношение к внутренним и внешним кандидатам;

³ A/77/258.

⁴ A/77/258/Add.1.

⁵ A/77/728.

9. *признает* намерение Генерального секретаря обновить систему отбора персонала Секретариата, в том числе с помощью программы подбора персонала 2.0, в соответствии со статьями 97 и 101 Устава Организации Объединенных Наций, чтобы улучшить общее управление людскими ресурсами, обеспечить эффективную, справедливую, действенную и гибкую систему набора персонала и предоставить Организации возможность обеспечивать многообразие своего персонала, и просит Генерального секретаря представить подробную информацию об изменениях в системе отбора персонала на всех этапах процесса набора персонала, включая анализ воздействия на практику набора персонала, прогнозируемые сроки, требуемые ресурсы, распределение центральных и индивидуальных функций и обязанностей в процессе набора персонала, и переход от нынешних квалификационных требований к кандидатам (опыт работы и образование) в вакансиях к включению необходимых знаний, навыков и умений, с целью обеспечить отбор на основе заслуг, повысить объективность, избежать предвзятости и обеспечить справедливость по отношению ко всем кандидатам;

10. *вновь заявляет*, что Генеральный секретарь должен обеспечивать, чтобы при приеме на службу и определении условий службы основным критерием служил высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности при уделении должного внимания важности набора персонала на как можно более широкой географической основе, в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава;

11. *подчеркивает* необходимость стратегического кадрового планирования в рамках всей Организации, призывает Генерального секретаря учитывать все навыки и способности, необходимые для выполнения мандатов и эффективного решения нынешних и будущих проблем, на всех этапах набора и удержания персонала и просит Генерального секретаря активизировать свои усилия по прогнозированию будущих кадровых потребностей и представить информацию об этом в своем следующем обзорном докладе;

12. *просит* Генерального секретаря в контексте текущих реформ системы управления людскими ресурсами и проектов реорганизации рабочих процессов продолжать обеспечивать в процессе найма равное 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;

13. *просит также* Генерального секретаря при рассмотрении кандидатур на вакантные должности обеспечивать равное отношение к внутренним и внешним кандидатам и в контексте будущих докладов представлять информацию о процентной доле отобранных внутренних и внешних кандидатов;

14. *ссылается* на пункт 51 доклада Консультативного комитета⁶, с серьезной обеспокоенностью отмечает, что целевой показатель сроков набора персонала в 120 дней по-прежнему не выполняется, и просит Генерального секретаря разработать и принять конкретные меры по повышению эффективности и устранению первопричин задержек в процессе отбора персонала на основе конкретного анализа каждого этапа процесса набора персонала в целях сокращения сроков набора персонала и достижения целевого показателя в 120 дней;

⁶ Там же.

15. *просит* Генерального секретаря продолжать прилагать усилия по расширению возможностей профессионального роста, предоставляемых сотрудникам, включая языковую подготовку и учебную подготовку на шести официальных языках, в целях удовлетворения потребностей Секретариата в кадровом потенциале;

16. *просит также* Генерального секретаря оценить частоту, надлежащий характер, преимущества, недостатки и функционирование обязательной учебной подготовки, чтобы способствовать выполнению мандатов Организации;

17. *подчеркивает* настоятельную необходимость формирования культуры мобильности персонала и ускорения процесса мобильности в рамках всей Организации, в частности перемещений между Центральными учреждениями и полевыми местами службы, в целях формирования гибкого, адаптируемого и мотивированного персонала, необходимого для эффективного выполнения мандатов, определенных Генеральной Ассамблеей, и принимает к сведению решение Генерального секретаря о проведении с 2023 года ежегодных кампаний по мобильности на основе нового консолидированного подхода к мобильности персонала;

18. *ссылается* на пункт 49 доклада Консультативного комитета⁷, подтверждает роль Генеральной Ассамблеи в выработке руководящих указаний относительно системы мобильности и просит Генерального секретаря представить Ассамблее в ходе первой части ее возобновленной семьдесят девятой сессии подробный доклад о данной политике и ходе внедрения новой консолидированной системы мобильности, в том числе о нефинансовых стимулах на уровне Секретариата и структур для поощрения мобильности и мотивации сотрудников к участию в этой программе, в частности в том, что касается перемещений между Центральными учреждениями и полевыми местами службы; о воздействии на состав Секретариата, целевые показатели в области многообразия и набор внешних кандидатов; о последствиях в плане расходов и мерах по смягчению будущего увеличения потребностей в ресурсах; об увязке с продвижением по службе; и об оценке текущей политики, касающейся прав на сохранение должностей, и ее влияния на мобильность;

19. *подчеркивает* важность предоставления Генеральной Ассамблее в контексте обзорных докладов по управлению людскими ресурсами периодически обновляемой информации о ходе внедрения системы, включая информацию о любом наблюдаемом влиянии на тенденции в области набора персонала и ее вкладе в повышение квалификации и продвижение по службе, а также информацию об опыте сотрудников и их удовлетворенности системой;

20. *принимает к сведению* пункт 15 доклада Консультативного комитета⁸, отмечает усилия Генерального секретаря по набору персонала на как можно более широкой географической основе в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава и просит Генерального секретаря представить информацию о текущих усилиях и достигнутом прогрессе в обеспечении географического многообразия в Организации;

21. *вновь обращается* к Генеральному секретарю с просьбой обеспечить как можно более широкое географическое распределение персонала на всех уровнях, включая уровень директоров и выше, по всем географическим

⁷ Там же.

⁸ [A/77/729](#).

должностям Секретариата, и представить информацию об этом в своем следующем обзорном докладе;

22. *отмечает*, что система желательных квот является механизмом с целевыми показателями, поддающимся количественной оценке, и просит Генерального секретаря в своем докладе о составе Секретариата представлять информацию о степени представленности и желательной квоте каждого государства-члена, а также об касающихся географических должностей изменениях, необходимых ему для вхождения в пределы квоты;

23. *просит* Генерального секретаря обновить систему желательных квот в Секретариате с 1 января 2024 года и внести в нее следующие изменения:

а) распространить систему желательных квот на все финансируемые по линии регулярного бюджета должности категории специалистов и выше, в том числе в специальных политических миссиях и операциях по поддержанию мира, за исключением должностей языковых сотрудников;

б) ежегодно обновлять расчет нижнего и верхнего пределов желательных квот для всех государств-членов, используя самые последние базовые показатели и данные о количестве государств-членов;

с) пересматривать систему желательных квот каждые пять лет;

24. *призывает* Генерального секретаря прилагать усилия к тому, чтобы к 2030 году каждое непредставленное и недопредставленное государство-член достигло своей желательной квоты;

25. *просит* Генерального секретаря обеспечивать, чтобы все должности, на которые распространяется система желательных квот, были соответствующим образом заполнены, и чтобы вакантные должности оперативно заполнялись;

26. *ссылается* на пункт 14 доклада Консультативного комитета⁹ и просит Генерального секретаря настоятельно призывать подчиненных ему старших руководителей добиваться достижения целевых показателей в отношении географического представительства, предусмотренных в договорах с этими старшими руководителями и представлять информацию об этом в своем докладе о составе Секретариата;

27. *принимает к сведению* пункт 27 доклада Консультативного комитета¹⁰;

28. *просит* Генерального секретаря активизировать сотрудничество со всеми государствами-членами, в особенности с непредставленными и недопредставленными, в том числе в рамках адресной информационно-разъяснительной работы, в целях привлечения квалифицированных кандидатов к процессу отбора на вакантные должности в Секретариате;

29. *вновь подтверждает*, что в Организации Объединенных Наций должны работать сотрудники, отличающиеся многообразием взглядов, и призывает Генерального секретаря активизировать усилия Секретариата по обеспечению многообразия;

30. *призывает* Генерального секретаря активизировать усилия по обеспечению того, чтобы Организация Объединенных Наций была таким местом работы, в котором обеспечивается многообразие и достойное и уважительное обращение со всеми сотрудникам и лицами, не являющимися

⁹ Там же.

¹⁰ [A/77/728](#).

сотрудниками, а они берут на себя ответственность за то, чтобы она была местом работы, свободным от любых форм дискриминации и преследований, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями;

31. *принимает к сведению* пункт 9 доклада Консультативного комитета¹¹, высоко оценивает усилия Генерального секретаря по достижению гендерного паритета в Организации, в частности назначения им женщин на руководящие должности, отмечает сохраняющуюся низкую представленность женщин в полевых операциях и низкие темпы прогресса в достижении паритета в этой области и призывает Генерального секретаря активизировать усилия по достижению гендерного паритета на всех уровнях, в частности в областях, находящихся дальше от достижения гендерного паритета, таких как полевые операции, к 2028 году, в том числе с помощью поддержки и инновационных механизмов, таких как кадровые резервы и реестры;

32. *отмечает* повышение среднего возраста сотрудников Организации Объединенных Наций, а также прогнозируемый выход большого числа сотрудников на пенсию, подчеркивает необходимость ускорения процесса омоложения Организации и просит Генерального секретаря предложить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи в ходе первой части ее возобновленной семьдесят девятой сессии комплексный подход к набору и удержанию талантливых сотрудников с новыми взглядами и требуемой квалификацией, в том числе на основе информационно-разъяснительной работы, программы стажировок, программы для младших сотрудников — специалистов и программы для молодых специалистов, а также путем увеличения числа должностей категории специалистов начального уровня (С-1–С-3) при одновременном сокращении числа должностей старшего уровня (Д-1 и выше) благодаря реклассификации должностей в сторону понижения или упразднения должностей в соответствующих случаях и благодаря использованию предстоящего выхода сотрудников на пенсию для того, чтобы не увеличивать общий объем потребностей в ресурсах, связанных с должностями;

33. *просит* Генерального секретаря оценить эффективность нынешней административной практики осуществления программы для молодых специалистов и представить в контексте его следующего доклада информацию об этом, а также о возможных мерах по совершенствованию этой программы;

34. *вновь подтверждает* необходимость уважения равенства обоих рабочих языков Секретариата, вновь подтверждает далее возможность использования дополнительных рабочих языков в конкретных местах службы, как это предусмотрено мандатами, и в этой связи просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы в объявлениях о вакансиях указывалась необходимость знания любого из рабочих языков Секретариата, если только для выполнения должностных обязанностей не требуется знание конкретного рабочего языка;

35. *отмечает* значительные различия между официальными языками, наблюдаемые в языковых требованиях в объявлениях о вакансиях, опубликованных в системе «Инспира», призывает разработать и осуществить руководящие принципы относительно указания требований к владению языками в будущих объявлениях о вакансиях и просит Генерального секретаря представить информацию об этом Генеральной Ассамблеи на ее семьдесят восьмой сессии;

36. *с удовлетворением отмечает* усилия Генерального секретаря по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в Организации, включая

¹¹ [A/77/728/Add.1](#).

назначение Специального советника по борьбе с расизмом на рабочем месте, и просит Генерального секретаря продолжить доработку и реализацию стратегического плана действий во всей Организации Объединенных Наций, в том числе в процессах отбора и найма персонала;

37. *вновь заявляет*, что главные цели системы управления служебной деятельностью заключаются в оценке результатов работы, поощрении за хорошую работу и устранении недостатков в работе надежным и эффективным образом, и просит Генерального секретаря продолжать укреплять систему управления служебной деятельностью в рамках всей Организации, в том числе в рамках системы служебной аттестации и совершенствования навыков руководителей в области управления служебной деятельностью, в целях содействия повышению эффективности и подотчетности, в том числе за неудовлетворительную работу, и поддержания культуры высокой эффективности и ориентации на результаты;

38. *рекомендует* Генеральному секретарю обеспечивать, чтобы культура Организации стимулировала высокие результаты работы и позволяла эффективно решать проблемы, связанные с неудовлетворительной работой, и чтобы продвижение сотрудников по службе было тесно связано с хорошей работой;

39. *ссылается* на пункт 41 доклада Консультативного комитета¹², отмечает усилия, принимаемые Генеральным секретарем для поддержки сотрудников в плане обеспечения психического здоровья и благополучия, и рассчитывает получить дополнительную подробную информацию о ходе осуществления этих усилий в следующем обзорном докладе;

40. *ссылается также* на бюллетень Генерального секретаря о гибком режиме работы, призывает Генерального секретаря оказывать поддержку руководителям в контроле за посещаемостью сотрудников для обеспечения того, чтобы Организация продолжала чутко реагировать на запросы государств-членов и продолжала эффективно и результативно выполнять свою работу по оказанию помощи заседающим органам в их деятельности и по выполнению их решений, и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу на первой части ее возобновленной семьдесят восьмой сессии;

41. *с удовлетворением отмечает* разработку онлайн-портала кадровых ресурсов Секретариата в качестве информационного инструмента, дополняющего представление ежегодного доклада о составе Секретариата, и просит Генерального секретаря в соответствующих случаях обеспечивать доступ к этому portalу для всех государств-членов, а также для Консультативного комитета;

42. *просит* Генерального секретаря в своих будущих докладах о составе Секретариата уделять особое внимание данным о рабочей силе, отражающим ход достижения стратегических результатов, в том числе в том, что касается гендерных аспектов, географического представительства и омоложения кадров, а также представлять анализ тенденций и выявлять потенциальные проблемы в области управления людскими ресурсами;

43. *просит также* Генерального секретаря в своих будущих докладах об обзоре реформы управления людскими ресурсами приводить число заявлений на заполнение одной штатной вакантной должности в разбивке по классам

¹² Там же.

должностей в категориях специалистов и выше и полевой службы во всех подразделениях Секретариата;

44. *ссылается* на пункт 22 доклада Консультативного комитета¹³ и просит Генерального секретаря прилагать усилия для того, чтобы понять причины показателей и тенденций, касающихся увольнений в определенных возрастных группах и на должностях определенных классов, в том числе в рамках координации усилий по проведению обязательных собеседований при увольнении по всему Секретариату, и представлять в будущих докладах о составе Секретариата всеобъемлющие данные и информацию об увольнениях, включая анализ выводов и тенденций, а также предлагаемые меры нормативного характера;

45. *просит* Генерального секретаря систематически включать в контекст будущих докладов о составе Секретариата подробную информацию обо всех штатных и временных должностях класса С-2 и сведения о положении дел с их заполнением;

46. *принимает к сведению* пункт 5 доклада Консультативного комитета¹⁴;

47. *с удовлетворением отмечает* усилия Генерального секретаря по осуществлению мер, направленных на повышение согласованности, эффективности и подотчетности в управлении программами стажировок и использовании таких программ в системе Организации Объединенных Наций;

48. *принимает к сведению* пункты 7, 9 и 10 доклада Консультативного комитета¹⁵;

49. *предлагает* административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций при ведущей роли Генерального секретаря в качестве Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций работать над созданием более согласованных программ стажировок для системы Организации Объединенных Наций;

50. *вновь подтверждает*, что стажировки должны иметь образовательную ценность для их участников;

51. *вновь подтверждает также*, что государства-члены имеют различные системы образования и что ни одна система образования не должна считаться стандартом, подлежащим применению в Организации;

52. *настоятельно призывает* Генерального секретаря рассматривать программу стажировок Организации Объединенных Наций в качестве неотъемлемой части проводимой им реформы системы управления людскими ресурсами Организации Объединенных Наций и просит представить Генеральной Ассамблее не позднее чем на первой части ее возобновленной семьдесят девятой сессии всеобъемлющий пересмотр, касающийся перечисленных ниже элементов, принимая во внимание, в соответствующих случаях:

а) разработку устойчивой программы стажировок на основе стратегии в области стажировок и полуструктурированной программы учебной подготовки для стажеров, с тем чтобы сделать их обучение как можно более значимым и укрепить достижение учебных целей программы, которые, среди прочего, заключаются в формировании отличающегося многообразием резерва

¹³ A/77/729.

¹⁴ A/77/727.

¹⁵ Там же.

специалистов, обладающих навыками руководства, и в ознакомлении с программами и деятельностью Организации Объединенных Наций;

b) укрепление транспарентного, основанного на заслугах процесса набора стажеров путем объективного рассмотрения всех кандидатов в стажеры, соответствующих критериям, для обеспечения равных возможностей для кандидатов, отвечающих установленным требованиям, и разработки механизмов информационно-разъяснительной работы для привлечения кандидатов, особенно из непредставленных и недопредставленных государств-членов;

c) предложения, подготовленные с учетом накопленного опыта, в отношении возможностей удаленного участия в программе стажировок Организации Объединенных Наций с учетом инклюзивности и качества такого вида участия, его образовательных целей, информационно-разъяснительных аспектов и практических соображений для участников, находящихся в различных часовых поясах и располагающих разным доступом к информационно-технической аппаратуре и связи;

d) четкие и поддающиеся количественному измерению показатели для оценки прогресса, достигнутого в осуществлении такой программы стажировок Организации Объединенных Наций, которая соответствовала бы требованиям многообразия с точки зрения географического представительства, гендерного паритета и инвалидности, насколько это практически возможно, с учетом передового опыта;

e) предложения о возможном порядке оказания стажерам соответствующей поддержки на время их стажировки на основе обзора финансирования и соответствующих механизмов, а также передового опыта, уже применяемого в некоторых организациях системы Организации Объединенных Наций, включая, в соответствующих случаях, создание новой категории лиц, не являющихся сотрудниками, для стажеров;

f) отмену положения о том, что стажерам запрещается подавать заявления для назначения или быть назначенными на любую должность категории специалистов и выше или категории полевой службы классов ПС-6 и ПС-7 в течение шести месяцев после окончания стажировки;

g) анализ расширения доступа стажеров к механизмам отправления правосудия в Организации Объединенных Наций;

53. *просит* Генерального секретаря включить во всеобъемлющий пересмотр оценку того, должно ли административное управление программой стажировок после ее реорганизации выполняться централизованно или ей следует оставаться полностью децентрализованной;

54. *ссылается* на пункт 17 доклада Консультативного комитета¹⁶ и просит Генерального секретаря уменьшить объем использования услуг пенсионеров в целях более эффективного планирования замещения кадров и содействия омоложению;

55. *принимает к сведению* пункт 19 доклада Консультативного комитета¹⁷;

56. *ссылается* на пункт 34 своей резолюции [71/263](#), подчеркивает, что использование консультантов должно регулироваться соответствующими резолюциями Генеральной Ассамблеи, в частности разделом VIII ее резолюции

¹⁶ Там же.

¹⁷ Там же.

[53/221](#), ссылаясь на пункт 26 доклада Консультативного комитета¹⁸, с обеспокоенностью отмечает продолжающееся расширение использования услуг консультантов и просит Генерального секретаря приложить все усилия для того, чтобы сократить значительный объем использования услуг консультантов, свести к минимуму использование индивидуальных подрядчиков, использовать экспертные знания и квалификацию сотрудников Секретариата и развивать внутренний потенциал;

57. *принимает к сведению* пункт 33 доклада Консультативного комитета¹⁹;

58. *с удовлетворением отмечает* доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный «Обзор функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций»²⁰;

59. *высоко оценивает* прилагаемые Бюро по вопросам этики беспримерные усилия по содействию формированию культуры этического и добросовестного поведения, транспарентности и подотчетности в Организации и приветствует усилия Бюро по повышению информированности персонала по вопросам этики посредством информационно-разъяснительной работы и учебной подготовки и просвещения;

60. *принимает к сведению* пункты 4 и 13 доклада Консультативного комитета²¹;

61. *принимает к сведению также* пункт 15 доклада Консультативного комитета²² и просит Генерального секретаря продолжать принимать все необходимые меры для урегулирования всех потенциальных конфликтов интересов, в том числе путем уточнения, в соответствующих случаях, критериев в отношении типа и объема информации, которую должны раскрывать сотрудники, и продолжать поощрять старших должностных лиц, которые еще не раскрыли краткую информацию о своих активах в рамках инициативы по добровольному публичному раскрытию информации, делать это в будущих циклах представления отчетности;

62. *рекомендует* Генеральному секретарю в его качестве Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций содействовать защите от преследований из мести в рамках всей системы, подчеркивает важность повышения осведомленности об этой политике, а также усилий по постоянному совершенствованию системы защиты от преследований из мести и в этой связи просит Генерального секретаря продолжать представлять информацию об осуществлении этой политики в своем следующем докладе;

63. *ссылается на пункт 20 доклада Консультативного комитета*²³, особо отмечает необходимость обеспечения надлежащего уровня надзора, отслеживания и контроля за получением и хранением подарков и распоряжением подарками в рамках глобального онлайн-реестра и полномочий отдельных руководителей структур и просит Генерального секретаря представить обновленную информацию по этому вопросу в своем следующем докладе о деятельности Бюро по вопросам этики;

¹⁸ Там же.

¹⁹ Там же.

²⁰ [JIU/REP/2021/5](#).

²¹ [A/77/545](#).

²² Там же.

²³ Там же.

64. *с удовлетворением отмечает* деятельность Бюро по вопросам этики по повышению осведомленности всех сотрудников о вопросах, связанных с этикой, и обновление его веб-сайта на шести официальных языках Организации Объединенных Наций и просит Генерального секретаря предложить меры по активизации работы Бюро по вопросам этики в этой области для рассмотрения Генеральной Ассамблеей;

65. *принимает к сведению* пункты 25, 27 и 30 доклада Консультативного комитета²⁴ и одобряет рекомендации по укреплению независимости Бюро по вопросам этики, касающиеся прямого представления ежегодного доклада Бюро Генеральной Ассамблее и повышения роли Независимого консультативного комитета по ревизии для укрепления системы подотчетности, и постановляет включить в повестку дня семьдесят восьмой сессии пункт, озаглавленный «Доклад о деятельности Бюро по вопросам этики»;

66. *вновь подтверждает*, что Организация придерживается принципа абсолютной нетерпимости по отношению ко всем случаям ненадлежащего поведения, подчеркивает важность обеспечения доверия и подотчетности в системе принятия дисциплинарных мер, в том числе путем последовательного и транспарентного применения санкций, и просит Генерального секретаря представить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи в ходе первой части ее семьдесят девятой сессии информацию о всеобъемлющих мерах, направленных на обеспечение соблюдения принципа абсолютной нетерпимости по отношению ко всем случаям ненадлежащего поведения и касающихся устранения препятствий для сообщений о ненадлежащем поведении, независимость надзора и расследований, а также механизмов привлечения к административной и уголовной ответственности;

67. *принимает к сведению* пункт 5 доклада Консультативного комитета²⁵, признает важность высоких стандартов следственных функций, выполняемых в Организации достоверным, объективным, основанным на фактах и непредвзятым образом, и просит Генерального секретаря продолжать принимать меры по совершенствованию следственной практики, представлять всеобъемлющие дезагрегированные данные о рассмотренных делах и их анализ в своих будущих докладах по дисциплинарным вопросам;

68. *отмечает* увеличение сроков рассмотрения дел, подчеркивает важность обеспечения оперативного рассмотрения дел и просит Генерального секретаря предложить дополнительные меры ускорению рассмотрения дел в своем следующем докладе о дисциплинарных мерах;

69. *ссылается на пункт 7* доклада Консультативного комитета²⁶ и просит Генерального секретаря более четко излагать критерии и внутренние правила, используемые при определении ненадлежащего поведения и применяемых дисциплинарных мер, включая учет смягчающих и отягчающих обстоятельств, а также виды ненадлежащего поведения, влекущих за собой прекращение службы и дисциплинарное увольнение;

70. *предлагает* Генеральному секретарю учитывать оценку эффективности работы старших руководителей по предотвращению ненадлежащего поведения и борьбе с ним в рамках их служебной аттестации;

71. *отмечает* важность обеспечения рабочей обстановки, свободной от любых форм дискриминации, включая ксенофобию, преследования, включая

²⁴ Там же.

²⁵ [A/77/730](#).

²⁶ Там же.

сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями, далее отмечает усилия Генерального секретаря по поощрению доверия и подотчетности и обеспечению использования подхода, ориентированного на интересы пострадавших, при рассмотрении сообщений о нарушениях и просит Генерального секретаря принять дополнительные меры в этом отношении на протяжении всего дисциплинарного процесса, и в том числе улучшить предоставление информации и поддержки пострадавшим;

72. *просит* Генерального секретаря в координации с Целевой группой Координационного совета руководителей по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций определить более подходящую терминологию для классификации различных форм ненадлежащего поведения сексуального характера в системе Организации Объединенных Наций на основе учета точки зрения пострадавших и передовой практики;

73. *с удовлетворением отмечает* использование базы данных Clear Check, просит Генерального секретаря в его качестве Председателя Координационного совета руководителей призвать руководителей участвующих структур оперативно вносить соответствующие данные в Clear Check, чтобы повысить отдачу от нее, и далее просит Генерального секретаря включить оценку возможности расширения сферы охвата записей в Clear Check для включения других категорий ненадлежащего поведения и дисциплинарных санкций, а также изучить вопрос о том, могут ли база данных Clear Check и Программа раскрытия информации о проступках дополнять друг друга, и представить доклад по этому вопросу Генеральной Ассамблее на ее семьдесят восьмой сессии;

74. *с удовлетворением отмечает* также новую систему контроля за производством по делам, позволяющую отслеживать производство по делам с начала до конца и фиксировать процесс производства по делам на всем его протяжении, и просит Генерального секретаря продолжать анализировать данные и тенденции, связанные с ненадлежащим поведением и дисциплинарными мерами, для принятия обоснованных решений о будущей деятельности по профилактике и реагированию и представить доклад по этому вопросу Генеральной Ассамблее на ее семьдесят восьмой сессии;

75. *ссылается* на пункт 11 доклада Консультативного комитета²⁷, подчеркивает, что следует добиваться полного возмещения суммы финансовых потерь, и призывает Генерального секретаря активизировать усилия по улучшению количественной оценки и темпов возмещения потерь;

76. *рекомендует* Генеральному секретарю продолжать прилагать усилия по повышению осведомленности и информированности как внутри Организации, так и со стороны общественности о его политике борьбы с недопустимым поведением с целью обеспечения соблюдения принципа добросовестности в Организации Объединенных Наций.

66-е пленарное заседание
18 апреля 2023 года

²⁷ Там же.