Резолюция ICC-ASP/1/Res.10,

принятая консенсусом на 3-м пленарном заседании 9 сентября 2002 года

ICC-ASP/1/Res.10
Отбор персонала Международного уголовного суда

Ассамблея государств-участников,

учитывая пункт 2 статьи 44 и пункт 8 статьи 36 Римского статута Международного уголовного суда, в соответствии с которыми при найме персонала Международного уголовного суда следует обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности и следует принимать во внимание необходимость обеспечения представительства основных правовых систем мира, справедливого географического представительства и справедливого представительства мужчин и женщин,

учитывая также статью 50 Статута, согласно которой официальными языками Суда являются английский, арабский, испанский, китайский, русский и французский языки, а рабочими языками являются английский и французский языки,

отмечая, что Положения о персонале, о которых говорится в пункте 3 статьи 44 Статута и которые отражают эти принципы, не могут быть введены в действие Ассамблеей государств-участников до второй половины 2003 года,

стремясь установить временные критерии применения этих принципов в переходный период создания Суда,

постановляет, что при отборе и назначении персонала Суда будут применяться критерии, изложенные в приложении к настоящей резолюции, до тех пор, пока в соответствии со Статутом не будут утверждены Положения о персонале.

Приложение к резолюции

1. **Общий принцип.** К набору всего персонала Суда, без какого-либо различия по категориям, применяются требования пункта 8 статьи 36, пункта 2 статьи 44 и пунктов 1 и 2 статьи 50 Статута. Вместе с тем, что касается географического представительства, то система, изложенная в пункте 4 ниже, применяется только лишь к персоналу категории специалистов (уровень С-1 и выше).

2. **Публичность.** Обо всех подлежащих заполнению вакансиях и о требованиях, которым должны удовлетворять кандидаты на заполнение таких вакансий, уведомляются все государства-участники и те государства, которые, приступив к процессу ратификации Статута или присоединения к нему, выразили заинтересованность в получении таких уведомлений. Все такие вакансии также размещаются на веб-сайте Суда.

Там, где это целесообразно, для обеспечения лучшей гендерной сбалансированности или географического представительства такие уведомления могут включать указание на предпочтительное рассмотрение кандидатов с тем или иным гражданством или того или иного пола.

3. **Компетентность.** В качестве общего правила компетентность кандидатов определяется путем первоначальной оценки их биографических данных и опыта. При этом в них, где это возможно и целесообразно, должны приводиться примеры способности кандидата к анализу и составлению документов на одном или обоих рабочих языках Суда. Оценка, там, где это целесообразно, может носить конкурсный характер. Второй этап оценки включает интервью на одном или обоих рабочих языках.

В случае кандидатов из аналогичных учреждений первоначальная оценка может включать оценку опыта работы кандидата в покидаемой организации. После этого следует интервью на одном или обоих рабочих языках.

В обоих случаях знание по крайней мере еще одного официального языка рассматривается как дополнительный положительный фактор.

4. **Географическое распределение.** Для замещения штатных (т.е. предусмотренных в бюджете) должностей, а также в случае назначений на срок не менее 12 месяцев отбор персонала категории специалистов в принципе ведется исходя из системы желательных квот, основанной на соответствующей системе Организации Объединенных Наций[2]. Граждане государств-участников и тех государств, которые приступили к процессу ратификации Статута или присоединения к нему, должны быть должным образом представлены среди персонала Суда. Вместе с тем кандидаты из числа граждан государств, не являющихся участниками, могут быть также рассмотрены.

5. **Комитет по отбору.** Директор по вопросам общего обслуживания учреждает Комитет по отбору, состоящий не более чем из трех человек, для предоставления консультаций по вопросу отбора персонала в соответствии с этими критериями. Организатором работы Комитета является сотрудник, ответственный за вопросы людских ресурсов.

[2] См. A/56/512 и резолюцию 55/258 Генеральной Ассамблеи.