



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
9 August 2006
Russian
Original: English

Шестьдесят первая сессия

Пункты 46, 110, 114, 115, 120, 121, 130, 145
и 148 предварительной повестки дня*

**Комплексное и скоординированное осуществление
решений крупных конференций и встреч на высшем
уровне Организации Объединенных Наций в
экономической, социальной и смежных областях
и последующая деятельность в связи с ними**

**Последующие меры по итогам Саммита
тысячелетия**

**Обзор эффективности административного
и финансового функционирования
Организации Объединенных Наций**

**Бюджет по программам на двухгодичный
период 2006–2007 годов**

**Шкала взносов для распределения расходов
Организации Объединенных Наций**

Управление людскими ресурсами

**Административные и бюджетные аспекты
финансирования операций Организации
Объединенных Наций по поддержанию мира**

**Финансирование Миссии Организации
Объединенных Наций по проведению
референдума в Западной Сахаре**

**Реформа Организации Объединенных Наций:
меры и предложения**

* A/61/150.



Инвестирование в людей

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад, представленный в соответствии с резолюциями 60/260 и 60/283 Генеральной Ассамблеи, содержит подробное описание новой кадровой системы, обрисованной в общих чертах Генеральным секретарем в его докладе под названием «Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру» (A/60/692 и Согг.1). Этот комплексный пакет реформ направлен на адаптацию применяемой в Организации системы управления людскими ресурсами в целях удовлетворения меняющихся потребностей и более эффективного выполнения мандатов, полученных от государств-членов.

В настоящем докладе содержится подробная информация о следующих предложениях, изложенных в докладе Генерального секретаря (A/60/692 и Согг.1):

1. более инициативная, целенаправленная и оперативная система набора персонала;
2. комплексный подход к мобильности;
3. содействие развитию карьеры;
4. рационализация системы контрактов и унификация условий службы;
7. укрепление руководства;
22. единовременный расчет с персоналом.

В разделе XIII излагаются просьбы к Генеральной Ассамблее относительно принятия мер.

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–5	4
II. Общий обзор	6–32	4
III. Набор и расстановка кадров	33–121	12
IV. Мобильность	122–173	35
V. Развитие и поддержка карьеры	174–222	49
VI. Система контрактов	223–264	60
VII. Унификация условий службы	265–299	74
VIII. Укрепление руководства и управления	300–336	84
IX. Единовременный расчет с персоналом	337–366	92
X. Информационные технологии в области людских ресурсов	367–389	99
XI. Укрепление механизмов подотчетности	390–394	105
XII. Пересмотренная смета	395–399	106
XIII. Вывод и рекомендации	400–401	112
Приложения		
I. Данные о людских ресурсах		119
II. Предлагаемые поправки к Положениям о персонале		123

I. Введение

1. В пунктах 162 и 163 резолюции 60/1 Генеральной Ассамблеи Всемирный саммит 2005 года подтвердил роль Генерального секретаря как главного административного должностного лица Организации и просил его представить Ассамблее предложения относительно условий и мер, которые ему необходимы для того, чтобы он эффективно выполнял свои управленческие обязанности. Выразив признательность Генеральному секретарю за ранее предпринимавшиеся и нынешние усилия по повышению эффективности управления Организацией Объединенных Наций и за его приверженность делу обновления Организации, Ассамблея подчеркнула также необходимость принятия решения о проведении дополнительных реформ в целях более эффективного использования финансовых и людских ресурсов, имеющихся в распоряжении Организации, и в целях обеспечения благодаря этому более строго соблюдения ее принципов, целей и мандатов.

2. Реагируя на это, Генеральный секретарь в своем докладе под названием «Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру» (A/60/692 и Согг.1) изложил план всеобъемлющей реформы управления, в котором содержались предложения в семи взаимосвязанных областях: людские ресурсы, руководство, информационно-коммуникационные технологии, способы оказания услуг, бюджет и финансы, руководящие указания и управление преобразованиями.

3. В настоящем докладе, который представляется в соответствии с резолюциями Генеральной Ассамблеи 60/260 от 8 мая 2006 года и 60/283 от 7 июля 2006 года, содержится подробная информация о новой кадровой системе, предложенной в вышеупомянутом докладе, особенно в связи с предложениями 1–4, 7 и 22. При подготовке настоящего доклада Генеральный секретарь учитывал руководящие указания, полученные от Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (см. A/60/735) и от Генеральной Ассамблеи, которая изложила эти указания в разделе II своей резолюции 60/260.

4. Данная система опирается на опыт, накопленный в ходе предыдущих усилий по проведению реформы, на широкие дискуссии с персоналом и руководителями в рамках всей Организации, консультации с представителями персонала и обсуждения с другими организациями системы Организации Объединенных Наций.

5. Данный комплексный пакет реформ отражает передовой мировой опыт и направлен на укрепление нынешних и будущих людских ресурсов Организации. Он предусматривает инвестирование в людские ресурсы и процедуры для обеспечения того, чтобы новая кадровая система, основанная на уже проведенных к настоящему дню реформах, позволила Организации эффективно реагировать на изменяющиеся требования, выдвигаемые государствами-членами.

II. Общий обзор

Перспектива

6. Предстоящая перед глазами Генерального секретаря перспектива — это независимая международная гражданская служба, отвечающая самым высоким

стандартам эффективности работы и подотчетности. В будущем Секретариат будет комплексной оперативной структурой, ориентированной на работу на местах. Разносторонне подготовленные и мобильные сотрудники широкого профиля будут переходить из одной сферы деятельности в другую для умелого и экономически эффективного выполнения многогранных и взаимосвязанных мандатов Организации. Она будет известна своими высокими стандартами этики, справедливости, транспарентности и подотчетности, а также своей культурой постоянной учебы, высококачественной работы, отличного управления и уважительного отношения к разнообразию. Сотрудники Централных учреждений и периферийных отделений будут интегрированы в единый глобальный Секретариат при обеспечении конкурентоспособных условий службы.

7. Для того чтобы приблизить эту перспективу, Организация Объединенных Наций должна будет вновь подтвердить и объяснить людям ее миссию, укрепить свою общеорганизационную культуру, вновь провозгласить свою приверженность основным ценностям и этическим нормам и продолжить реформирование своей кадровой системы, чтобы принять вызовы будущего.

Предыдущие реформы

8. В 1997 году Генеральный секретарь в своем докладе под названием «Обновление Организации Объединенных Наций: программа реформы» (A/51/950) начал обзор управления людскими ресурсами Организации для повышения его эффективности и укрепления международной гражданской службы. С этой целью он учредил в 1998 году Целевую группу по реформе управления людскими ресурсами, включив в нее экспертов как из государственного, так и из частного сектора, с тем чтобы они рекомендовали конкретные меры по обеспечению обновления и преобразований. Подготовленный затем доклад Генерального секретаря для Генеральной Ассамблеи (A/53/414) в значительной степени основывался на рекомендациях этой Целевой группы. Он показывал перспективы организационных преобразований и содержал программу действий. В докладе признавалось, что нужна новая культура ответственности, подотчетности, непрерывной учебы и наделения полномочиями. В нем подчеркивалось также значение более стратегической роли управления людскими ресурсами Организации в ходе осуществления организационных преобразований.

9. В 2000 году Генеральный секретарь внедрил новую общеорганизационную кадровую систему, построенную на целом ряде базовых элементов реформы управления людскими ресурсами. Эти взаимосвязанные элементы были предназначены для обеспечения более эффективного осуществления программ Организации. Основное внимание уделялось следующим десяти ключевым областям: планирование людских ресурсов; рационализация правил и процедур; набор и перемещение кадров и продвижение по службе; мобильность; деловые качества и постоянная учеба; организация служебной деятельности; развитие карьеры; условия службы; система контрактов; отправление правосудия (см. A/55/253 и Согг.1).

10. С тех пор достигнут значительный прогресс в осуществлении намеченных преобразований в этих областях. В числе основных достижений можно упомянуть следующее: создание системы планирования и мониторинга в области людских ресурсов; внедрение электронной системы аттестации служеб-

ной деятельности; рационализация правил и процедур и подготовка электронного «Руководства по людским ресурсам»; создание такой системы отбора и расстановки кадров, при которой ответственность за кадровые решения несут главы департаментов; принятие политики общеорганизационной мобильности; разработка определений общеорганизационных основных ценностей и деловых качеств и их внедрение во все системы управления людскими ресурсами. Дополнительная информация о достигнутом прогрессе содержится в соответствующих разделах настоящего доклада и в представляемом раз в два года докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами.

11. Также в 2000 году Генеральный секретарь учредил Группу высокого уровня по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (Группу Брахими), с тем чтобы она провела глубокий анализ деятельности Организации Объединенных Наций в области поддержания мира и обеспечения безопасности и дала конкретные практические рекомендации по улучшению будущей деятельности, в том числе по управлению людскими ресурсами. Учитывая рекомендации этой Группы (см. A/55/305-S/2000/809), указания директивных органов и Управления людских ресурсов, а также накопленный опыт, Департамент операций по поддержанию мира сосредоточил свои усилия на повышении своих возможностей решать свои задачи по набору и удержанию высококвалифицированного гражданского персонала для миротворческих операций Организации Объединенных Наций. В этой области были приняты, в частности, следующие меры: прогнозирование потребностей в людских ресурсах и целенаправленные усилия по поиску и набору кадров в целях составления и расширения реестров заблаговременно утвержденных кандидатов, которых можно было бы быстро направлять в миротворческие миссии Организации Объединенных Наций; максимальная возможная стандартизация структуры миссий и составление типовых описаний должностей в целях обеспечения рациональной организационной структуры, которая соответствовала бы потребностям мандатов миссий и согласованным описаниям и классификации должностей для полевых миссий; усилия по созданию таких условий службы, которые обеспечивали бы гарантированность работы и учитывали бы тяжелейшую рабочую нагрузку в ходе полевых операций, а также дали бы Организации больше возможностей для набора и удержания высококвалифицированного гражданского персонала миротворческих миссий Организации Объединенных Наций.

12. В ответ на рекомендации Группы Брахими и рекомендации Объединенной инспекционной группы, утвержденные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 58/257, Департамент операций по поддержанию мира изучил также изменяющийся характер миротворческой деятельности Организации Объединенных Наций и последствия этих изменений для потребностей в людских ресурсах с начала 90-х годов. Это исследование показало необходимость выделения 2500 штатных должностей для создания контингента высококвалифицированных, опытных, обученных и обладающих многими навыками гражданских сотрудников в целях удовлетворения базовых кадровых потребностей миротворческих операций Организации Объединенных Наций. Результаты вышеупомянутого исследования и подробная информация о предложении относительно выделения этих 2500 штатных должностей изложены в докладе Генерального секретаря о реформе категории полевой службы: инвестирование в удовлетворение потребностей в людских ресурсах в ходе миротворческих операций Организации Объединенных Наций в XXI веке (A/61/255/Add.1).

Новые вызовы и аргументы в пользу преобразований

13. Успех в реализации амбициозной программы реформы, изложенной в представленном Генеральным секретарем плане преобразований, и в осуществлении чаяний государств-членов и международного сообщества в немалой степени зависит от качества кадрового состава Организации. Для того чтобы получать максимальную отдачу от инвестиций в людей, на которые приходится 80 процентов ресурсов Организации Объединенных Наций, она должна иметь современные, эффективные кадровые системы и такую общеорганизационную культуру, которая дает возможность сотрудникам на всех уровнях по всей Организации вносить максимальный вклад.

14. Несмотря на уже достигнутый значительный прогресс, нынешняя система управления людскими ресурсами, которая была разработана для стабильной среды и главным образом для удовлетворения потребностей Централных учреждений, пока что лишь частично приспособлена к нуждам более динамичных полевых операций. Для выполнения все более многогранных мандатов Организации нужен новый набор навыков, позволяющий удовлетворять — причем комплексным образом — потребности в таких различных сферах, как оказание гуманитарной помощи, поддержание мира, права человека, оказание содействия в проведении выборов и борьба с терроризмом, наркотиками и преступностью. Организация должна быть в состоянии набирать, обучать и удерживать руководителей, менеджеров и сотрудников, способных работать в рамках крупных, комбинированных, многогранных операций, на которые выделяются все более значительные бюджеты. Хотя Организация Объединенных Наций всегда будет нуждаться в специальных знаниях, все больше ощущается потребность в разносторонне подготовленных и мобильных сотрудниках широкого профиля, способных переходить из одной профессиональной группы в другую, с тем чтобы Организация могла комплексным образом реагировать на самые различные новые потребности.

15. В настоящее время в Секретариате Организации Объединенных Наций работает примерно 30 000 сотрудников, из которых более половины — в периферийных отделениях (см. приложение I). Хотя все эти сотрудники являются международными гражданскими служащими, они работают в соответствии с различными контрактами, имея различные льготы и условия службы. Эта система контрактов складывалась с течением времени и была реакцией на конкретные ситуации, однако эта система больше не удовлетворяет потребностям Организации, все больше ориентирующейся на деятельность на местах. Эта система контрактов стала обременительной, с трудом поддается управлению и ведет к неравноправному обращению с сотрудниками. Кроме того, условия службы, которые Секретариат Организации Объединенных Наций предлагает сотрудникам, работающим в самых сложных точках, хуже условий, предлагаемых фондами и программами своим сотрудникам, которые все чаще работают бок о бок с сотрудниками Секретариата. Это несправедливо и уменьшает возможности Организации привлекать и удерживать квалифицированный персонал.

16. Способность Организации реагировать на изменяющиеся потребности подрывается сложными, устаревшими и фрагментированными системами и процессами. Применение одних процедур по отношению к сотрудникам периферийных отделений и других — по отношению к сотрудникам штаб-квартир,

сложная система контрактов и существование различных условий службы ведут к тому, что сотрудникам трудно все это понять, и эта система плохо поддается управлению. Все это мешает также формированию глобального интегрированного Секретариата. Нынешние информационно-коммуникационные системы в области людских ресурсов не отвечают потребностям более стратегического и комплексного подхода к управлению людскими ресурсами. Отсутствие системы планирования общеорганизационных ресурсов является одной из причин появления большого числа разрозненных кадровых систем, многие из которых выполняют аналогичные функции и обрабатывают одну и ту же информацию. Применяемые процедуры трудоемки и до сих пор основаны главным образом на обороте документов в бумажной форме. Поскольку эти системы редко интегрируются, подготовка данных глобального характера превращается в серьезную проблему, вследствие чего часто приходится вручную выполнять объединение и выверку данных, поступающих из различных систем.

17. Возможности и полномочия Генерального секретаря по эффективному управлению Организацией в качестве главного административного должностного лица в соответствии со статьей 97 Устава Организации Объединенных Наций ограничиваются многочисленными, причем подчас противоречащими друг другу директивными мандатами. Внутренние механизмы отправления правосудия неповоротливы, и их работа связана с необходимостью обеспечения соответствующего баланса между целями администрации и правом сотрудников на должное разбирательство.

18. Несмотря на улучшения, достигнутые в последние годы, применяемая Организацией процедура набора кадров все еще носит характер пассивного реагирования и медлительна: с момента объявления вакансии и до того момента, когда глава подразделения выбирает того или иного кандидата, проходит в среднем 174 дня. В соответствии с нынешней системой отбора и расстановки кадров вакансии должны оставаться открытыми в течение 60 дней, в результате чего уменьшаются возможности Организации по набору персонала в целях быстрого реагирования на ее потребности по мере их появления. От кандидатов поступает огромное число заявлений (более 350 000 в год), хотя многие из этих кандидатов не соответствуют описанию должности. Сложные должностные требования уменьшают возможности сотрудников, особенно сотрудников периферийных отделений, добиваться того, чтобы их кандидатуры на равноправной основе рассматривались для занятия вакансий в других подразделениях Организации. Эти требования не дают менеджерам возможности получить доступ к самым большим кадровым ресурсам и увеличивают барьеры между периферийными отделениями и Центральными учреждениями.

19. Повышение мобильности персонала имеет огромное значение для достижения более высокой степени гибкости и эффективности Организации и для увеличения ее способности реагировать на обстановку. Несмотря на то, что Организация приобретает все более глобальный характер, мобильность персонала остается ограниченной и зависит от одноразовых решений. Профессиональные группы часто являются «бункерами», которые уменьшают возможности персонала — даже на ранних этапах служебной карьеры — переходить в другие области. Места службы с трудными условиями часто имеют высокий уровень вакансий на должностях категории специалистов, а это сказывается на способности этих подразделений выполнять задачи Организации. Общая доля

вакансий в миссиях, управляемых Департаментом операций по поддержанию мира, составляет 22–26 процентов.

20. Организация предпринимает значительные усилия для того, чтобы привлечь со всего мира самых способных людей, прежде всего путем проведения национальных конкурсных экзаменов, однако были сделаны недостаточные инвестиции в дальнейшее развитие этих талантов и управление ими. Инвестиции на обучение персонала по-прежнему не превышают 1 процента от общих расходов на персонал. Эти инвестиции меньше, чем в других фондах и программах Организации Объединенных Наций, и далеки от минимального уровня в 4 процента, который обеспечивается в самых передовых организациях.

21. Организация внедрила новые программы по развитию лидерских, управленческих и организационных навыков, а также новые инструменты анализа и оценки. Однако руководителей старшего звена до сих пор подбирают главным образом из-за их профессиональных знаний или политического веса. Есть примеры того, что на работу в Организацию принимают старших руководителей, которые вообще не имеют или почти не имеют опыта управленческой работы в многосторонней организации, где представлено много культур. Организация больше не может позволить себе иметь таких руководителей, которые являются специалистами только в своей профессии. Поскольку управленцам высшего звена приходится работать в сложных условиях соприкосновения многих культур, когда происходит децентрализация и делегирование полномочий, они должны вести за собой людей и одновременно управлять ресурсами, информацией и преобразованиями. Необходимо усилить управленческое звено, поскольку это является одной из главных предпосылок реформы.

22. В течение следующих пяти лет значительное число сотрудников достигнет возраста выхода на пенсию. Например, среди примерно 7300 сотрудников категории специалистов, имеющих контракты на срок один год или более, 12,7 процента достигнут возраста выхода на пенсию к 2010 году. В частности, это повлияет на численность руководителей старшего звена на уровне С-5 (24,2 процента) и на директорских уровнях (37,7 процента). Эти предстоящие выходы на пенсию в сочетании с возможностями, которые открываются благодаря одноразовому расчету с персоналом, позволят Организации изменить кадровую ситуацию с учетом будущих кадровых потребностей. Такое положение дает также возможность заниматься более инициативным планированием людских ресурсов и планированием замещения кадров и открывает перспективы более стратегического и систематического управления кадрами.

23. Для создания новой кадровой системы, отвечающей потребностям Секретариата Организации Объединенных Наций, необходимо основываться на уже реализованных реформах и проводить в жизнь комплексный пакет предложений, излагаемых в настоящем докладе. Их надо рассматривать в совокупности, поскольку все они взаимосвязаны. Эти предложения касаются следующих элементов: набор и расстановка кадров; мобильность; развитие карьеры и поддержка развития карьеры; система контрактов и унификация условий службы на местах; укрепление руководящего и управленческого звена; ограниченный одноразовый расчет с персоналом. Вопрос о совершенствовании внутренней системы отправления правосудия, который является важным аспектом реформы, решается с помощью уполномоченной Генеральной Ассамблеи группы по перестройке этой системы и станет предметом отдельного доклада.

24. Новая кадровая система основана на следующих принципах:

- гибкое реагирование на изменяющиеся потребности Организации;
- четкие этические нормы;
- простота, ясность и транспарентность;
- набор кадров и развитие карьеры на основе деловых качеств;
- выполнение мандатов, касающихся справедливого географического распределения и соотношения между числом мужчин и женщин;
- подотчетность руководителей и сотрудников;
- интеграция сотрудников Центральных учреждений и периферийных отделений в целях формирования глобального Секретариата;
- установление тесных партнерских отношений между руководителями и Управлением людских ресурсов.

Консультации с представителями персонала и персоналом в целом

25. С октября 2005 года предпринимаются широкие усилия по налаживанию взаимных контактов в связи с созданием новой системы управления людскими ресурсами, причем эти усилия охватывают как руководителей, так и персонал в целом. Была проведена массовая кампания для выяснения мнений и идей персонала, руководителей и представителей персонала путем использования самых различных средств, включая рассылку по электронной почте просьбы ко всем сотрудникам поделиться своими взглядами относительно кадровой политики и положений и правил, касающихся людских ресурсов. Красной нитью через все предложения проходит мысль о необходимости равного обращения со всеми сотрудниками и необходимости более высокой степени транспарентности, подотчетности и учета потребностей полевых операций. Были также проведены консультации с междепартаментскими целевыми группами, фондами и программами Организации Объединенных Наций и консультации в рамках межучрежденческой Сети по вопросам людских ресурсов.

26. После того как в марте 2006 года вышел доклад Генерального секретаря под названием «Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру», была проведена широкая кампания, с тем чтобы предоставить информацию всему персоналу, ответить на поступившие вопросы, дать объяснения и выяснить реакцию. Примерно в 25 департаментах и местах службы были проведены общие собрания коллективов. Кроме того, этот доклад обсуждался в рамках местных совместных механизмов консультаций между персоналом и администрацией по всей системе Организации Объединенных Наций.

27. С апреля по июнь 2006 года Управление людских ресурсов направляло группы сотрудников из десяти различных департаментов/управлений и из шести мест службы для проведения встреч по всему Секретариату в целях предоставления дополнительной информации о предложениях по реформе и в целях получения дополнительных мнений от персонала в целом. Эти сотрудники посетили 23 места службы и примерно 31 подразделение, включая миротворче-

ские миссии. Было проведено около 100 встреч, на которых присутствовало в общей сложности более 5000 сотрудников. Эта информационная кампания включала проведение общих собраний коллективов, заседаний целевых групп, встреч с представителями персонала и встреч с администрацией.

28. Все предложения, касающиеся условий службы сотрудников, работающих в миротворческих миссиях Организации Объединенных Наций и в специальных политических миссиях, стали предметом консультаций в Рабочей группе по людским ресурсам, созданной Департаментом операций по поддержанию мира. В состав этой Рабочей группы входят представители всех структур Департамента, представители персонала Департамента, работающего в Центральных учреждениях, а также председатель и заместитель председателя Союза полевого персонала.

29. Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом — высший орган по проведению официальных консультаций между персоналом и администрацией Организации Объединенных Наций — провел свою двадцать седьмую сессию в июне 2006 года для обсуждения предложений Генерального секретаря по реформе системы управления людскими ресурсами. Координационный комитет является общесекретариатским совместным механизмом, учрежденным Генеральным секретарем в соответствии с Положениями и Правилами о персонале, для того чтобы он консультировал его по вопросам, касающимся благосостояния персонала, условий работы и других общеорганизационных вопросов кадровой политики. В этой сессии участвовали все его члены, за исключением представителей персонала из Нью-Йорка. В частности, на сессии присутствовали представители персонала из Экономической комиссии для Африки, Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна, Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана, Союза полевого персонала¹, Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби, Отделения Организации Объединенных Наций в Вене, Международного уголовного трибунала по Руанде, Международного уголовного трибунала по бывшей Югославии, Детского фонда Организации Объединенных Наций, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев и Университета Организации Объединенных Наций, а также представители администрации из всех основных мест службы. Сессия длилась восемь дней, в течение которых проходили интенсивные обсуждения.

30. До начала двадцать седьмой сессии Координационного комитета администрация разместила свои документы, касающиеся реформы, в Интранете Организации Объединенных Наций — в системе iSeek. Всем сотрудникам было предложено высказать свое мнение либо через своих представителей, либо направив сообщение по электронной почте на специальный адрес. Это дало персоналу дополнительные возможности для выражения своих мнений. В течение трех недель в системе iSeek было зарегистрировано более 16 000 посещений этих документов администрации. Это число посещений примерно в два раза превосходит число посещений следующей по популярности страницы в iSeek.

¹ Союз полевого персонала представляет всех международных сотрудников, назначенных в соответствии с Правилами о персонале серии 100 или серии 300, которые были набраны специально для работы в миротворческих и других полевых миссиях, а также персонал, временно назначенный в эти миссии.

31. На двадцать седьмой сессии Координационного комитета, которая проходила в духе очень конструктивного сотрудничества, была выражена поддержка предложений Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами и был сделан ряд рекомендаций в отношении деталей этих предложений. Рекомендации Комитета были приняты Генеральным секретарем и отражены в настоящем докладе.

* * *

32. Предложения 1, 2, 3, 4, 7 и 22, содержащиеся в докладе Генерального секретаря (A/60/692 и Corr.1), подробно излагаются ниже.

III. Набор и расстановка кадров

33. Способность привлекать, набирать, расстановливать и удерживать первоклассных сотрудников является ключом к обеспечению успешной работы Организации. Организация Объединенных Наций нуждается в такой системе, которая интегрировала бы сотрудников периферийных отделений и Центральных учреждений в единый глобальный Секретариат и привела бы деловые качества персонала в соответствие с будущими потребностями. Общая цель заключается в формировании высококвалифицированных и мобильных кадров широкого профиля, соответствующих самым высоким стандартам эффективности, компетентности и добросовестности, при соблюдении принципа справедливого географического распределения и с обеспечением баланса между численностью мужчин и женщин.

Предыдущие реформы

34. В соответствии с резолюцией 55/258 Генеральной Ассамблеи в 2002 году была создана новая система набора и расстановки кадров. Эта система охватывала набор, расстановку, повышение в должности и управляемую мобильность персонала. Она привела к ряду изменений, в числе которых были делегирование полномочий на принятие некоторых решений руководителям программ, создание центральных обзорных органов, разработка типовых форматов объявлений о вакансиях на аналогичных должностях и составление реестров квалифицированных кандидатов на аналогичные должности, включенных в короткий список. Эта новая система стала результатом широких консультаций с персоналом и администрацией по всему Секретариату.

35. Новая система преследовала, в частности, следующие основные цели: а) изменить культуру Организации, предоставив дополнительные полномочия персоналу и руководителям, с тем чтобы они могли выполнять свои обязанности, и при этом обеспечить их подотчетность за свои действия и их результаты; б) создать более разносторонне подготовленную и опытную международную гражданскую службу широкого профиля на основе прогнозируемых потребностей Организации; в) подбирать персонал на основе его способностей, продемонстрированных деловых качеств и показателей работы путем осуществления процесса сопоставления кандидатов, в ходе которого основное внимание уделяется необходимости обеспечения самых высоких стандартов эффективности, компетентности и добросовестности, так чтобы при этом большое внимание

уделялось набору персонала на как можно более широкой географической основе и с учетом целей, которые были поставлены Генеральной Ассамблеей в отношении баланса между числом мужчин и числом женщин; d) обеспечить, чтобы решения относительно подбора персонала, которые принимаются главами департаментов/управлений, основывались на объективных производственных критериях после того, как новые центральные обзорные органы подтвердят, что были соблюдены соответствующие процедуры; e) сделать процедуры набора и перемещения кадров более транспарентными и оперативными.

36. До этого в Организации был осуществлен широкий общесекретариатский процесс определения основных ценностей Организации и основных деловых качеств, то есть сочетания навыков, качеств и моделей поведения, которые абсолютно необходимы для всех сотрудников, а также процесс определения деловых качеств руководителей, то есть деловых качеств тех, кто управляет другими людьми. Основными ценностями Организации являются добросовестность, профессионализм и уважение разнообразия. В число основных деловых качеств входят: умение общаться с людьми, умение работать в коллективе, планирование и организация работы, подотчетность, творческий подход, учет интересов клиентуры, готовность постоянно учиться и готовность быть в курсе технического прогресса. Деловыми качествами руководителей являются: лидерство, стратегическое видение, умение делегировать полномочия своим подчиненным, умение завоевать доверие, умение руководить работой подчиненных и умение принимать правильные решения. Эти факторы были постепенно отражены во всех основных кадровых системах, включая набор, перемещение, обучение и оценку служебной деятельности сотрудников.

37. Для того чтобы содействовать достижению целей этой новой системы, был внесен ряд дополнительных изменений. Когда действовала прежняя система, ответственность за принятие решений была размытой, а решения относительно подбора кадров не принимались тем руководителем, который несет ответственность за данную программу работы. В рамках новой системы ответственность за принятие кадровых решений и полномочия в этой области переданы главам департаментов. Кроме того, главы департаментов должны удостовериться, что, когда они принимали свои кадровые решения, они учитывали политику Организации в отношении географического распределения должностей и представленности мужчин и женщин.

38. В число изменений, которые были внесены после принятия резолюции 55/258, входит создание центральных обзорных органов, главная задача которых заключается в том, чтобы делать обзор процесса заполнения вакансий. Для того чтобы выполнить содержащуюся в резолюции 59/266 просьбу Генеральной Ассамблеи, которая просила Генерального секретаря обеспечить, чтобы центральные органы по обзору в полной мере и эффективно выполняли свои функции в системе отбора персонала, и подготовить предложения о необходимых изменениях в круге ведения центральных органов по обзору, Управление людских ресурсов организовало обучение членов центральных обзорных органов и издало инструкции, содействующие их работе.

39. В соответствии с резолюциями 51/226 и 52/219 Генеральной Ассамблеи сотрудники миротворческих и других полевых миссий, работающие на основании Правил о персонале серии 100 или серии 300, а также сотрудники категории специалистов, назначенные на должности в Центральных учреждениях в

рамках вспомогательного счета на операции по поддержанию мира, которые отработали не менее 12 месяцев, получают право подавать заявления на внутренние вакансии на уровнях С-4 и С-5 согласно установленным критериям набора кадров и соответствующим правилам.

40. Основываясь на рекомендациях доклада Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (см. A/55/305-S/2000/809), а также на указаниях в отношении политики, поступающих от Генеральной Ассамблеи и Управления людских ресурсов, Департамент операций по поддержанию мира подготовил и ведет специальный реестр заранее одобренных гражданских кандидатов, которые готовы, получив уведомление за короткий срок, принять участие в миротворческих операциях Организации Объединенных Наций. Внутренние и внешние кандидаты могут подавать заявления на должности, относящиеся к самым различным профессиональным группам, после чего проверяется их соответствие должностным и техническим требованиям и они включаются в реестр заранее одобренных кандидатов. Руководители программ в полевых миссиях изучают реестр заранее одобренных кандидатов и проводят собеседования в целях выяснения деловых качеств, а также проводят сопоставительный анализ кандидатов на уровне миссии. Такая система содействует быстрому осуществлению процесса выявления, оценки и отбора потенциальных кандидатов при соблюдении принципов транспарентного конкурсного отбора в соответствии с теми же самыми критериями и стандартами, которые применяются по всему Секретариату.

41. В 2002 году для поддержки системы подбора кадров был введен электронный кадровый механизм — «Гэлакси». Наличие «Гэлакси» в значительной степени сказывается на способности Организации обеспечивать распространение информации по всему миру и привело к существенному увеличению числа заявлений на вакансии. Сейчас ежегодно поступает более 350 000 заявлений на вакансии, причем они поступают от граждан 191 государства-члена. Система «Гэлакси» позволила также повысить эффективность и транспарентность процесса подачи и рассмотрения заявлений на вакансии. В соответствии с резолюциями 57/305 и 59/266 Генеральной Ассамблеи Секретариат предпринял усилия по совершенствованию этого электронного кадрового инструмента, с тем чтобы решить вопросы, связанные с поступлением большого числа заявлений, сделать этот инструмент более эффективным и удобным в применении и разработать механизмы отсева.

42. С 2004 года все вакансии в миротворческих миссиях Организации Объединенных Наций размещаются также на веб-сайте «Гэлакси». В соответствии с положениями резолюции 59/266 Генеральной Ассамблеи веб-сайт «Гэлакси» был перестроен для того, чтобы лица, подающие заявления, могли выражать свои предпочтения относительно места службы, когда они подают заявления на типовые вакансии, описание которых содержит информацию о месторасположении тех или иных должностей. Когда речь идет об узкоспециальных должностях или о должностях, которые не могут быть заполнены через реестры, для заполнения вакансий в миротворческих миссиях Организации Объединенных Наций вывешиваются специализированные объявления о вакансиях.

43. В целях повышения ответственности за решение кадровых задач и в целях улучшения управления кадрами, так чтобы эта работа считалась одной из главных обязанностей руководителей, в 1999 году была внедрена система при-

нения планов действий в области людских ресурсов. Еще одно предназначение этой системы — повысить последовательность применения общеорганизационных стандартов и содействовать инициативному планированию людских ресурсов. Планы действий в области людских ресурсов институализировали процесс обсуждения и обзора работы глав департаментов и управлений по десяти ключевым направлениям кадровой работы: замещение вакансий; географическое распределение; представленность мужчин и женщин; мобильность; активизация деятельности Организации; служебная аттестация; обучение персонала; отношения между персоналом и администрацией и благосостояние сотрудников; использование консультантов и подрядчиков; прием на работу пенсионеров.

44. Являясь основой работы руководителей, эти планы содержат указания для руководителей программ относительно их работы по управлению людскими ресурсами в течение двухгодичного периода. За прогрессом в рамках департаментов следит Управление людских ресурсов, которое предоставляет департаментам необходимую информацию, инструкции и помощь. В этом процессе есть два официальных этапа: обзор в середине цикла, когда дается оценка работы департамента по достижению каждой цели, выявляются трудности и рассматриваются меры по исправлению положения, если это необходимо, и обзор в конце цикла для оценки достигнутых успехов. За степенью прогресса наблюдает Управление людских ресурсов, а за результатами работы следит Совет по служебной деятельности руководителей. В настоящее время планы действий в области людских ресурсов составляются в 28 департаментах, и предполагается, что эта система будет распространена в ближайшее время и на миротворческие миссии.

45. Выполнение мандатов Генеральной Ассамблеи в отношении географического распределения должностей и представленности мужчин и женщин является одним из главных приоритетов. В своей резолюции 59/266 Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать его нынешние усилия по обеспечению справедливого географического распределения в Секретариате и обеспечить как можно более широкую географическую представленность персонала во всех основных департаментах и управлениях Секретариата. Ассамблея подтвердила также свою просьбу, выраженную ранее в резолюции 57/305, чтобы Генеральный секретарь поставил конкретные цели и разработал программу достижения справедливого географического распределения.

46. В ответ на эти просьбы Генеральный секретарь принял ряд мер в целях улучшения географической представленности. Одним из главных механизмов улучшения представленности государств-членов является проведение национальных конкурсных экзаменов в интересах государств-членов, которые не представлены, недопредставлены или имеют квоты ниже желательных. В число других мер входит постановка конкретных целей в планах действий в области людских ресурсов для увеличения числа кандидатов, набираемых из непредставленных и недопредставленных государств-членов; удостоверение главами департаментов и управлений, что при принятии своих кадровых решений они учли цели обеспечения географического представительства, оговоренные в их планах действий в области людских ресурсов; периодическое проведение встреч с представителями непредставленных и недопредставленных государств-членов и организация брифингов для них; направление специальных миссий по набору кадров; обращение к непредставленным и недопредставленным

ным государствам-членам с просьбой указать национальные координационные центры, которые могли бы содействовать сотрудничеству с Секретариатом; назначение специального координатора из числа сотрудников Управления людских ресурсов, который должен отвечать за обеспечение справедливого географического распределения и взаимодействие с государствами-членами и департаментами; совершенствование электронной кадровой системы «Гэлакси» в целях выявления кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов, а также введение системы поиска, позволяющей руководителям устанавливать гражданство кандидатов.

47. Еще одной дополнительной мерой, направленной на сокращение числа непредставленных и недопредставленных государств-членов, было осуществление экспериментального проекта по ускоренному оформлению, который был одобрен Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 59/266. Этот проект предусматривал создание специального реестра кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов для должностей С-4 и С-5. Эти кандидаты будут оставаться в специальном реестре до тех пор, пока показатели представленности не выйдут на желательный уровень. От граждан девяти заинтересованных государств-членов поступило в общей сложности 319 заявлений. На момент подготовки настоящего доклада шла работа по рассмотрению этих заявлений руководителями программ и центральными обзорными органами.

48. В своих резолюциях 57/305 и 59/266 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря активизировать его усилия по достижению равной представленности мужчин и женщин в Секретариате, особенно на должностях высших уровней, и следить за положением в этой области, а также обеспечить в этой связи, чтобы женщины, особенно из развивающихся стран и стран с переходной экономикой, были надлежащим образом представлены в Секретариате.

49. В ответ на эти просьбы Генеральный секретарь принял несколько мер для того, чтобы повысить подотчетность руководителей за достижение целей по обеспечению равной представленности мужчин и женщин. В частности, были приняты следующие меры: постановка конкретных целей в планах действий в области людских ресурсов с учетом конкретного положения в данном департаменте с точки зрения достижения равной представленности мужчин и женщин; требование к главам департаментов удостоверить, что цели в отношении географического представительства и представленности мужчин и женщин были учтены, когда эти руководители принимали свои кадровые решения; совершенствование электронной кадровой системы «Galaxy» в целях включения специального механизма, особо выделяющего женщин среди кандидатов, и введение поискового механизма, помогающего руководителям устанавливать пол кандидата. Кроме того, в планах действий в области людских ресурсов ставится новая задача — лучше ознакомить главы департаментов с численностью сотрудниц-женщин из развивающихся стран, из стран с переходной экономикой и из развитых стран.

50. Генеральная Ассамблея постановила, что переход персонала из категории общего обслуживания и смежных категорий в категорию специалистов должен осуществляться исключительно в результате применения конкурсных методов отбора (резолюция 33/143). Первоначально для назначений на уровнях С-1 и С-2 путем осуществления перемещений такого рода выделялось 30 процентов

должностей. В своей резолюции 55/258 Ассамблея ограничила перевод квалифицированного персонала из категории общего обслуживания и смежных категорий в категорию специалистов 10 процентами должностей на этих уровнях. Кроме того, в соответствии с резолюцией 59/266 начиная с 2005 года до семи кандидатов, успешно сдавших экзамен для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, могут ежегодно назначаться на должности С-2, не подлежащие географическому распределению. В местах службы с хронически высоким уровнем вакантных должностей ежегодно до трех кандидатов, успешно сдавших экзамен для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, могут назначаться на должности уровня С-2, когда нет кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены.

Результаты проведенных реформ и аргументы в пользу преобразований

51. Реформы, проведенные в последние годы, обеспечили более высокую последовательность политики в области набора кадров и укомплектования кадрами благодаря применению институционализированных общеорганизационных стандартов и благодаря поощрению инициативного планирования людских ресурсов. Они упростили и ускорили процесс набора кадров и расширили контингент лиц, подающих заявления на вакансии. Система «Гэлакси» сделала распространение объявлений о вакансиях более транспарентным, а процесс подачи заявлений на вакансии — более доступным. Благодаря этой системе кандидаты имеют доступ к вакансиям через Интернет, в результате чего значительно расширился круг внешних кандидатов. Через систему «Гэлакси» заявления на вакансии теперь подают кандидаты из 191 государства-члена. Однако это увеличение числа лиц, подающих заявления на вакансии, привело к существенному увеличению объема отборочной и административной работы для руководителей и административного персонала.

52. При рассмотрении дел удалось добиться более высокого уровня последовательности и объективности, поскольку центральные обзорные органы обеспечивают утверждение критериев оценки до рассмотрения кандидатов и принимают меры к тому, что при оценке кандидатов используются только заранее утвержденные критерии. Центральные обзорные органы являются также тем механизмом, который обеспечивает соблюдение соответствующей процедуры, а также то, что кадровые решения будут основываться на заранее утвержденных, объективных критериях оценки, связанных с должностными обязанностями.

53. Основные ценности Организации и деловые качества руководителей в настоящее время являются неотъемлемой частью всех типовых описаний должностей, объявлений о вакансиях, учебных программ и системы служебной аттестации. В соответствии с критериями оценки, заранее утвержденными соответствующим центральным обзорным органом, проводятся собеседования, направленные на выявление деловых качеств кандидатов, и была организована подготовка персонала, чтобы он владел методами проведения таких собеседований. Все это привело к более унифицированному подходу к оценке кандидатов.

54. Благодаря применению типовых описаний должностей объявления о вакансиях стали более последовательными. Типовые описания должностей содержат стандартные описания, которые охватывают большую группу соответствующих должностей с аналогичными обязанностями, с аналогичными требованиями в отношении образования, опыта работы и наличия технических навыков, а также основные деловые качества. Применение таких описаний должностей привело к более высокому уровню унификации, эффективности, оперативности и транспарентности объявлений о вакансиях и дало возможность разъяснить, что ожидается от потенциальных кандидатов.

55. Благодаря планам действий в области людских ресурсов достигнуты улучшения в области планирования, мониторинга и обеспечения подотчетности. Прогресс в достижении целей Организации теперь измеряется с помощью целей и показателей работы по выполнению мандатов Генеральной Ассамблеи, а также целей в таких областях, где необходимо внимательно следить за итогами деятельности Организации. Планы действий в области людских ресурсов позволяют проводить более детальный и более широкий анализ достижений и потребностей персонала Организации.

56. Во всех департаментах были назначены координаторы по составлению планов действий в области людских ресурсов. Прогресс в реализации планов действий определяется с помощью целевых показателей, установленных в этой области. Аттестационные карточки для планов действий в области людских ресурсов содействуют стратегическому мониторингу со стороны департаментов и Управления людских ресурсов. В скором времени вступит в строй онлайн-система, которая позволит более внимательно следить за осуществлением департаментских планов. Управление людских ресурсов оказывает помощь участвующим департаментам и управлениям в сборе, анализе и толковании данных, а также оказывает необходимое содействие в достижении целей планов действий в области людских ресурсов.

57. В июле 2006 года новый Совет по служебной деятельности руководителей проанализировал деятельность Организации по достижению целей в области людских ресурсов и отметил, что, хотя некоторые департаменты добились значительного прогресса в достижении этих целей, в целом результаты не соответствуют поставленным задачам, особенно в отношении географического распределения и представленности мужчин и женщин. Первый заместитель Генерального секретаря встречался со всеми главами департаментов для того, чтобы подчеркнуть их подотчетность в этой сфере.

58. С учетом достижений, которые стали возможны благодаря предыдущим реформам, включая внедрение в 2002 году системы подбора и расстановки персонала, а также с учетом опыта, накопленного за последние четыре года, необходимо внести дополнительные корректировки в процессы набора и расстановки кадров в соответствии с оперативными потребностями Организации. Необходимы также реформы, направленные на повышение транспарентности этих процессов и достижение большей равноправности персонала.

59. Процесс подготовки планов действий в области людских ресурсов показал, что надо принимать более решительные меры в целях обеспечения справедливого географического представительства и равной представленности мужчин и женщин в структуре персонала, что имеет огромное значение для создания действительно диверсифицированной международной гражданской

службы. В течение третьего планового цикла (2003–2004 годы) задача по увеличению набора кадров из непредставленных и недопредставленных государств-членов была решена в департаментах, составляющих 19 процентов от общего числа департаментов. В течение последних пяти лет уровень представленности государств-членов оставался практически постоянным. По состоянию на 30 июня 2006 года 18 государств-членов были не представлены, 11 были недопредставлены, 141 государство было в пределах желательной квоты и 21 государство было перепредставлено.

60. Хотя в 2001–2005 годах женщины составляли 56,5 процента кандидатов, набранных после проведения национальных конкурсных экзаменов, задача по достижению равной представленности мужчин и женщин в категории специалистов и выше еще не решена. По состоянию на 30 июня 2006 года женщины составляли только 37,4 процента сотрудников категории специалистов и выше. Среди сотрудников старшего звена соотношение между числом мужчин и числом женщин особенно неадекватное: женщины составляют 15,4 процента на должностях заместителя Генерального секретаря, 21,1 процента на должностях помощника Генерального секретаря и 30,4 процента на должностях уровня Д-2. Прогресс в этой области также был медленным, поскольку за последние пять лет доля женщин в категории специалистов и выше выросла с 34,9 процента всего лишь до 37,4 процента в 2006 году.

61. Процесс набора кадров в соответствии с административной инструкцией ST/AI/2002/4 остается слишком медленным: с момента объявления вакансии до момента назначения кандидата проходит в среднем 174 дня. Задержки вызываются, в частности, увеличением числа заявлений вследствие внедрения системы «Гэлакси» и вследствие трудностей, которые возникли в ходе работы по совершенствованию этого электронного механизма укомплектования кадрами. Система «Гэлакси» не считается удобной для пользователей, и, поскольку она не интегрирована с электронной системой служебной аттестации и комплексной системой управленческой информации, обработка данных и представление информации о достигнутых результатах являются сложными и трудоемкими процессами.

62. В настоящее время функционированию системы подбора кадров мешают чрезмерно усложненные внутренние должностные требования, которые учитывают множество факторов, включая срок пребывания сотрудника в данной должности, тип контракта, источник финансирования этой должности, уровень должности, категорию должности, срок истечения контракта, ограничения, позволяющие сотруднику работать только в конкретном подразделении, а также статус должности с точки зрения системы справедливого географического распределения. Все это ограничивает возможности служебного роста персонала, а также сужает потенциальные кадровые ресурсы. Для обеспечения соблюдения должностных требований у административного персонала уходит много времени, причем как персонал, так и руководители с трудом понимают эти требования. Сложность этих требований подрывает прозрачность всей системы. Отмена большинства должностных требований привела бы к тому, что кадровые решения стали основываться на деловых качествах, т.е. на учете квалификации, опыта и навыков.

63. Персонал выражает также озабоченность в связи с тем, что эта система не обеспечивает необходимой степени прозрачности и что не созданы удов-

летворительные механизмы для обеспечения подотчетности руководителей. На двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом было решено, что, когда руководители программ будут рекомендовать главе департамента того или иного кандидата, они должны будут письменно обосновать свою рекомендацию.

64. Быстро эволюционирующая и расширяющаяся деятельность периферийных отделений Организации требует стратегического прогнозирования кадровых потребностей и принятия активных и целенаправленных мер по распространению информации и набору кадров при обеспечении единообразного и транспарентного соблюдения стандартов Организации. Набор высококвалифицированных, знающих и опытных сотрудников на 2500 постоянных должностей категории специалистов и категории полевой службы позволит удовлетворить основные кадровые потребности миротворческих операций Организации Объединенных Наций в установленных профессиональных группах. На эти постоянные должности сотрудники будут набираться с применением общесекретариатских стандартов и тех же самых механизмов набора, расстановки и перемещения кадров. Для того чтобы можно было удовлетворить конкретные потребности миротворческих миссий, эти сотрудники будут быстро отправляться в любую миротворческую миссию, получив уведомление за короткий срок. В их контрактах не будет сказано, что их берут на работу только в одной миссии, и не будет каких-либо других ограничений.

65. Благодаря осуществлению рекомендаций Группы Брахими по созданию реестров заранее одобренных кандидатов для целей отбора и быстрого направления сотрудников в миротворческие миссии Организации Объединенных Наций был накоплен ценный опыт. Этот передовой опыт сейчас используется для совершенствования имеющихся систем, особенно в смысле улучшения прогнозирования кадровых потребностей, поиска и выявления источников квалифицированных и опытных кандидатов, вывешивания постоянных типовых объявлений о вакансиях в целях непрерывного поиска кандидатов для удовлетворения постоянных потребностей, применения электронной техники для отсева кандидатов и совершенствования процесса сопоставления характеристик кандидатов с техническими требованиями поста, проведения собеседований в целях выявления деловых качеств, применения центральных обзорных органов для обзора реестров заранее одобренных кандидатов и обеспечения электронного доступа полевых миссий к реестрам заранее одобренных кандидатов.

66. Стандарты, применяемые для набора сотрудников Центральных учреждений и периферийных отделений, одинаковы. Кроме того, как было решено на двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, в настоящее время создается центральный обзорный орган для рассмотрения должностей в миротворческих миссиях. Благодаря последовательному применению политики и процедур набора кадров в рамках всего Секретариата можно будет отменить нынешние должностные ограничения, препятствующие мобильности, и это позволит добиться столь необходимой интеграции сотрудников периферийных отделений и Центральных учреждений в единый глобальный Секретариат.

Подробное объяснение предложений

Предложение 1

Предложение 1 предусматривает создание более инициативной, целенаправленной и оперативной системы набора кадров, основанной на следующих принципах:

- более широкий поиск, основанный на стратегическом планировании людских ресурсов;
- использование реестров заранее одобренных кандидатов;
- создание специальной службы набора кадров для оказания помощи руководителям в подборе персонала;
- сокращение срока подачи заявлений на объявленные вакансии до 30 дней;
- процедура ускоренного набора кадров в случае резкого увеличения рабочей нагрузки;
- расширение возможностей служебного роста для имеющих сотрудников и увеличение контингента потенциальных людских ресурсов путем отмены должностных требований, основанных на типе контракта, категории должности, местонахождении сотрудника или стаже работы. Это будет включать в себя отмену существующих ограничений для тех, кто подает заявления на должности нижнего уровня в категории специалистов, для которых не требуется наличия сданного экзамена;
- пересмотр положений об экзаменах и описаний должностей для удовлетворения нынешних потребностей;
- принятие строгих мер для достижения целей в отношении географического распределения должностей и представленности мужчин и женщин;
- конечная цель — сократить средний срок набора персонала наполовину.

Более широкий поиск, основанный на стратегическом планировании людских ресурсов

67. Организация будет проводить более инициативные и целенаправленные кампании по набору кадров, с тем чтобы распространять информацию о возможностях работы в Организации Объединенных Наций и привлекать кандидатов. В рамках этих усилий по расширению поиска Организация постарается установить контакты, например, с учебными заведениями, учреждениями по разработке политики, профессиональными объединениями, неправительственными организациями, женскими ассоциациями и государствами-членами. Организация будет применять более творческий подход и будет стремиться найти новые способы распространения информации о вакансиях и привлечения внимания потенциальных кандидатов.

68. Эти усилия по расширению поиска будут основываться на систематическом и стратегическом планировании людских ресурсов. Организация уже не будет просто ждать, когда поступят заявления на объявленные вакансии. Стратегическое планирование людских ресурсов будет основано на систематическом анализе спроса и предложения и несоответствия между ними, а также будет предусматривать разработку предложений, направленных на устранение несоответствия между сегодняшними людскими ресурсами и завтрашними потребностями с учетом усилий, предпринимаемых департаментами в рамках планов действий в области людских ресурсов.

69. Расширение поиска с учетом потребностей Организации даст ей больше возможностей выявлять и привлекать наиболее подходящих кандидатов более своевременным образом и обеспечивать, чтобы нужные люди были в нужном месте в нужное время для выполнения мандатов Организации.

Использование реестров заранее одобренных кандидатов

70. В целях ускорения набора кадров в качестве главного инструмента набора, перемещения и служебного продвижения кадров с учетом имеющихся вакансий по всему Секретариату, в том числе в периферийных отделениях, будут использоваться реестры. Так как все меры по обработке заявлений на вакансии — начиная от анализа соответствия требованиям и кончая проверкой биографических данных — будут приниматься до включения в реестр, использование реестров значительно сократит время, проходящее с момента выбора кандидата до момента его выхода на работу.

71. С учетом потребностей Организации, установленных в результате стратегического планирования людских ресурсов, будут разработаны типовые описания должностей и будут вывешиваться типовые объявления о вакансиях по различным профессиональным группам. Квалификация и деловые качества кандидатов — как из числа имеющихся сотрудников, так и внешних кандидатов — будут заранее проверяться сотрудниками по вопросам людских ресурсов и будут подтверждаться группами экспертов. С этой целью для заполнения любых вакансий будет введен обязательный порядок проведения собеседований, направленных на выяснение деловых качеств, и все руководители должны будут пройти курс обучения, с тем чтобы освоить методику проведения таких собеседований. Состав вышеупомянутых групп экспертов будет, как правило, междепартаментским.

72. Центральные обзорные органы будут утверждать типовые объявления о вакансиях и применимые критерии оценки. В конце этого процесса центральные обзорные органы сделают обзор процесса, ведущего к выдвижению предложений о включении кандидатов в реестр. Центральные обзорные органы будут созданы также для набора персонала периферийных отделений. Это повысит последовательность применения правил, политики и процедур в ходе обзора и подбора кандидатов по всему Секретариату.

73. После этого заранее отобранные кандидаты пройдут административную проверку и будут включены в реестр для возможного дальнейшего приема на работу. Процесс административной проверки будет включать проверку характеристик с предыдущих мест работы, документов об образовании, опыта работы, а также внутреннюю проверку. Эта предварительная работа в значительной

степени упростит и ускорит отбор кандидатов и позволит им раньше приступить к исполнению своих обязанностей.

74. Когда возникает вакансия, глава департамента/управления сможет выбирать того или иного кандидата из реестра по данной профессиональной группе. Руководитель будет проводить собеседования с включенными в реестр кандидатами, чтобы определить, насколько они подходят для конкретной должности. Заранее одобренные кандидаты будут готовы к собеседованию и приему на работу, что позволит значительно сократить время оформления. Реестры будут периодически пополняться и обновляться для обеспечения того, чтобы сотрудники имели постоянные возможности подавать заявления на вакансии и чтобы лица, включенные в реестр, по-прежнему были готовы к поступлению на работу.

75. Сотрудники будут иметь возможность подавать заявления на включение в реестры, чтобы в последующем их могли назначить на должность того же уровня или на один уровень выше, чем их нынешний уровень. Для того чтобы у сотрудников была возможность подавать такие заявления, типовые объявления о вакансиях будут регулярно вывешиваться в соответствии со стратегическими потребностями Организации или по просьбе департаментов. Если сотрудники будут отобраны для заполнения должностей более высокого уровня, они получают повышение по службе.

Создание центра по набору кадров и укомплектованию кадрами для оказания помощи руководителям в подборе персонала

76. Для того чтобы оказать помощь руководителям в подборе персонала и повысить профессионализм и последовательность усилий по набору кадров в рамках всего Секретариата, будет создан специальный центр по набору кадров и укомплектованию кадрами, который будет входить в состав Управления людских ресурсов и будет взаимодействовать с департаментами. В число основных функций этого центра будут входить создание реестров на основе стратегического планирования людских ресурсов, проведение информационных кампаний, выявление высококвалифицированных кандидатов, проведение предварительной административной работы и поддержка усилий по набору кадров путем вывешивания конкретных объявлений о вакансиях или путем временного набора кадров с применением ускоренных процедур. В процессе подготовки реестров этот центр будет использовать типовые объявления о вакансиях для того, чтобы распространять информацию о предполагаемых вакансиях. Этот центр будет также наблюдать за работой центральных обзорных органов по всему Секретариату в целях обеспечения последовательного соблюдения стандартов в рамках всей Организации.

77. Центр будет оказывать помощь всему Секретариату, в том числе департаментам и управлениям, осуществляющим деятельность на местах. Этот центр будет укомплектован сотрудниками по вопросам людских ресурсов, которые будут определять оперативные потребности, выступать в качестве экспертов, содействующих стратегическому планированию людских ресурсов, распространять информацию, а также обеспечивать эффективные процессы подбора кадров и приема на работу. Все это будет содействовать быстрому набору и перемещению кадров, что, в свою очередь, позволит Организации удовлетворять свои оперативные потребности более эффективным образом. Это повысит так-

же последовательность применения правил и политики и упростит административные процедуры.

78. Этот центр будет назначать и проводить национальные конкурсные экзамены для должностей нижнего уровня в категории специалистов, подлежащих географическому распределению, а также будет устанавливать стандарты для проведения экзаменов других типов, например, экзаменов для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, проводимых перед приемом на работу, и других приемных испытаний.

79. Работа этого центра будет дополняться деятельностью центров по поддержке развития карьеры, созданных в каждом месте службы, которые будут обеспечивать подготовку в областях, связанных с основными ценностями Организации Объединенных Наций, а также основными деловыми качествами сотрудников Организации и деловыми качествами руководителей, будут оказывать содействие сотрудникам в развитии их карьеры, будут оказывать техническую помощь при подготовке автобиографий и заявлений на вакансии и будут участвовать в проведении собеседований.

Сокращение срока подачи заявлений на вакансии

80. Ожидается, что в целях ускорения процесса набора кадров главы управлений/департаментов будут использовать реестры в качестве главных механизмов заполнения вакансий. У них будут мощные стимулы для этого, поскольку благодаря наличию реестров можно будет быстро осуществлять процесс набора кадров. В случае, если должность носит специализированный характер и руководитель не может найти подходящего кандидата в реестре, будет делаться конкретизированное объявление о вакансии. Процедуры отбора кандидата после того, как будет объявлена вакантная такая конкретная должность, будут такими же, как и при нынешней системе, и в том числе один из совместных органов будет осуществлять обзор критериев оценки и всего процесса.

81. Как было согласовано на двадцать седьмой сессии Консультативного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, типовые объявления о вакансиях будут предусматривать срок подачи заявлений в 60 дней, а срок подачи заявлений на узкопрофильные вакансии предлагается сократить до 30 дней. Это сокращение срока подачи заявлений ускорит весь процесс в тех случаях, когда в силу того, что для данной должности требуется специалист узкого профиля, руководитель не может найти подходящего кандидата в реестре. Как было утверждено Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 59/296 (раздел VIII, пункт 9), типовые объявления о вакансиях, предназначенные для удовлетворения потребностей миротворческих операций Организации Объединенных Наций в международных сотрудниках, будут содержать информацию о будущем месте работы. Предусматривается возможность того, что будут вывешиваться объявления о вакансиях без ограничения срока подачи заявлений, чтобы иметь возможность постоянно пополнять реестры.

Процедуры ускоренного набора кадров в случае резкого увеличения рабочей нагрузки

82. Для того чтобы быть в состоянии эффективно и быстро реагировать на возможное резкое и непредвиденное увеличение рабочей нагрузки, главы департаментов/управлений будут иметь полномочия на то, чтобы либо делать вы-

бор из реестра заранее одобренных кандидатов, либо выбирать кадры из департаментских баз данных о квалифицированных кандидатах, действуя при этом в соответствии с делегированными им полномочиями. Могут заключаться меморандумы о взаимопонимании с сотрудничающими организациями в целях поиска сотрудников, которых можно было бы нанимать на короткий срок. Лица, принимаемые на работу по этой процедуре, будут получать временный контракт сроком до одного года или — применительно к полевым операциям — до двух лет. Сотрудники, которые необходимы на более длительный период, будут подбираться из тех, кто был включен в реестр в результате применения обычных процедур набора кадров. Если такие сотрудники не получают назначения по итогам конкурсного процесса еще до истечения максимального срока, они будут уволены со службы.

Увеличение возможностей служебного роста для имеющихся сотрудников и расширение контингента потенциальных людских ресурсов путем отмены должностных ограничений

83. Для того чтобы повысить возможности служебного роста для имеющихся сотрудников и расширить контингент потенциальных людских ресурсов, будут отменены внутренние должностные ограничения, основанные на типе контракта, категории должности, месте службы или стаже работы, благодаря чему у сотрудников появятся равные возможности претендовать на те или иные должности в силу своих заслуг.

84. Предлагается отменить существующие ограничения для лиц, подающих заявления на низшие должности категории специалистов, не подпадающие под систему географического распределения. Заявления на должности С-2, не подлежащие географическому распределению, будут приниматься от сотрудников, имеющих необходимую квалификацию и находящихся на должностях любого уровня категории общего обслуживания и смежных категорий, сотрудников полевой службы и национальных сотрудников категории специалистов. Как было решено на двадцать седьмой сессии Консультативного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, лица, назначенные на эти должности, сохраняют свой контрактный статус, который они ранее имели.

85. Сотрудники категории общего обслуживания и смежных категорий по-прежнему будут иметь возможность сдавать национальные конкурсные экзамены, если они являются гражданами соответствующих стран и отвечают требованиям. Экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов больше не будут проводиться. Должности уровня С-2, подлежащие географическому распределению, и языковые должности по-прежнему будут заполняться по итогам конкурсных экзаменов. Осуществление этих предложений расширит возможности служебного роста для квалифицированных сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, но при этом все должности С-2, подлежащие географическому распределению, будут заполняться по итогам национальных конкурсных экзаменов.

Пересмотр экзаменационных требований и описаний должностей в целях удовлетворения нынешних потребностей

86. Все существующие типовые описания должностей будут систематически подвергаться обзору для обеспечения того, чтобы они удовлетворяли потреб-

ностям Организации, а также содействовали межфункциональной мобильности в условиях, когда большое значение придается опыту работы по смежной специальности. Типовые объявления о вакансиях и применимые критерии оценки заранее будут утверждаться одним из центральных обзорных органов, благодаря чему будет устранена необходимость последующего обзора. Принципы установления классов и разрядов должностей также будут пересмотрены в целях обеспечения последовательности в рамках всех организационных структур Секретариата и в целях обеспечения адекватного признания различных видов квалификации и опыта, в том числе тех, которые приобретаются в периферийных отделениях. В соответствующих случаях процедура проведения национальных конкурсных экзаменов будет скорректирована для обеспечения того, чтобы младшие сотрудники категории специалистов, принимаемые на работу по итогам экзаменов, были разносторонне подготовленными и были в состоянии работать в изменяющихся условиях, в том числе переходя из одной профессиональной группы в другую.

Применение строгих мер для достижения целей в области географического распределения должностей и представленности мужчин и женщин

87. Для того чтобы выполнить мандаты Организации по улучшению географического представительства и представленности мужчин и женщин, будут приниматься меры в момент принятия конкретных кадровых решений. Как было согласовано на двадцать седьмой сессии Консультативного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, руководители программ должны будут давать письменное обоснование своим рекомендациям, которые они дают главе департамента в связи с выбором того или иного кандидата. Главы департаментов должны будут удостоверить, что в процессе принятия кадровых решений учитывались те задачи по обеспечению географического представительства и представленности мужчин и женщин, которые были поставлены в соответствующих планах действий в области людских ресурсов. В тех случаях, когда глава департамента, особенно такого департамента, где не достигнуты департаментские цели в области географического представительства и представленности мужчин и женщин, будет намерен назначить внешнего кандидата из перепредставленного государства-члена или кандидата-мужчину, несмотря на то, что имеется не менее квалифицированный кандидат-женщина, такое кадровое решение должно будет обосновываться и будет подлежать утверждению Управлением людских ресурсов.

88. В целях ускорения приема на работу кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены, деятельностью по назначению на должности будет руководить централизованным образом Управление людских ресурсов. Для того чтобы гарантировать перспективы служебного роста сотрудников, принятых на работу по итогам национальных конкурсных экзаменов, руководители, которые намерены назначить внешнего кандидата на должность уровня С-3, должны будут представить в Управление людских ресурсов обоснование своего решения в тех случаях, когда имеются внутренние кандидаты.

89. В рамках планирования людских ресурсов Управление людских ресурсов сможет прогнозировать, какие государства-члены могут выйти на показатели ниже своей желательной квоты, а это позволит Управлению проводить более активную политику. Кроме того, для того чтобы содействовать достижению целей в области географического распределения должностей, предлагается сде-

лать так, чтобы ускоренная процедура, которая была одобрена Генеральной Ассамблеей на испытательный двухгодичный срок, стала постоянно действующим механизмом.

90. В сотрудничестве с Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, а также главами департаментов или управлений будет осуществляться стратегия поиска, которая расширит контингент потенциальных квалифицированных кандидатов из числа женщин, особенно на старшие должности и в тех профессиональных группах, где женщины мало представлены. Усилия по набору кандидатов в департаментах и управлениях, где есть большое несоответствие между числом мужчин и числом женщин, а доля женщин ниже показателя, установленного в плане действий в области людских ресурсов, на протяжении по крайней мере двух лет подряд, будут находиться под пристальным вниманием и контролем со стороны Совета по служебной деятельности руководителей.

Конечная цель — сократить срок набора кадров наполовину

91. Предложения, подробно описанные в настоящем докладе, нацелены на существенное сокращение срока набора персонала. Благодаря стратегическому планированию людских ресурсов будут определяться краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные потребности Организации. Система набора кадров будет рационализирована в целях содействия более быстрому набору кадров благодаря использованию реестров в качестве главного механизма набора кадров. Срок подачи заявлений на узкопрофильные вакансии в тех случаях, когда руководители не смогли найти подходящего кандидата в реестре, будет установлен всего в 30 дней. Все эти предложения направлены на сокращение нынешнего срока набора кадров, составляющего в среднем 174 дня, наполовину.

92. Предлагаемые меры будут содействовать сокращению срока набора кадров, но в то же время следует отметить, что анализ нынешней системы² показал наличие больших расхождений в сроках между департаментами и местами службы, а также по итогам работы отдельных руководителей. Наблюдение за работой руководителей и департаментов по подбору и расстановке кадров будет содействовать выявлению узких мест. Кроме того, улучшение подготовки руководителей и членов обзорных органов будет содействовать устранению имеющихся недостатков. В числе этих мер будет прохождение обязательного курса обучения методам проведения собеседования, направленного на выявление деловых качеств, как было согласовано на двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом.

Эффект, ожидаемый от реализации предложений

93. Инициативная и стратегическая политика по набору кадров повысит возможности Организации привлекать и удерживать высококвалифицированных сотрудников в соответствии с ее стандартами. Хотя обычно набор кадров будет осуществляться через реестры, принципы конкурентности и транспарентности будут применяться независимо от того, какой конкретный инструмент исполь-

² Двухгодичный доклад Генерального секретаря по реформе управления людскими ресурсами.

зуется в данном случае, в том числе тогда, когда надо удовлетворить потребности, обусловленные резким увеличением рабочей нагрузки.

94. Осуществление предложений по набору и расстановке кадров даст Организации важные инструменты для ускорения и рационализации процесса расстановки кадров. Эти предложения основаны на принципах транспарентности, простоты и гибкости, а их цель — удовлетворение самых различных кадровых потребностей. Они направлены на как можно более эффективное использование итогов предварительной работы, выполняемой Управлением людских ресурсов, руководителями программ и обзорными органами, с тем чтобы избежать дублирования усилий и свести к минимуму административные задержки.

95. Объединение функций по набору и расстановке кадров будет содействовать более последовательному применению стандартов Организации по всему Секретариату и позволит ей в полной мере использовать свои глобальные людские ресурсы. Кроме того, этот центральный орган по выполнению кадровых функций будет содействовать более эффективному планированию людских ресурсов и обзору кадровой ситуации и кадровых потребностей, в том числе в периферийных отделениях. Все это позволит Организации проводить инициативную и стратегическую политику для поиска кандидатов, отвечающих ее потребностям.

96. Благодаря рационализации административных процедур, включая подготовку и обзор объявлений о вакансиях и критериев оценки, а также благодаря заблаговременному проведению профессионального и административного обзора удастся сократить сроки заполнения вакансий. Это позволит снизить высокую долю вакансий, существующую в некоторых местах службы и полевых операциях, поскольку кандидаты будут получать новые назначения или будут приниматься на работу с минимальными задержками. Это сделает также возможным быстрое направление персонала к месту работы, что имеет огромное значение для обеспечения успеха полевых операций.

97. Предлагаемые меры по стратегическому планированию, целенаправленному поиску и тщательному наблюдению за итогами работы с помощью планов действий в области людских ресурсов повысят способность Организации выполнять данные Генеральной Ассамблеей мандаты в области географического распределения должностей и представленности мужчин и женщин.

Необходимые изменения в Положениях и Правилах о персонале

98. Для осуществления этих предложений не потребуются никаких изменений в Положениях о персонале. Правило о персонале 104.14 надо будет скорректировать, для того чтобы предусмотреть процесс ускоренного набора кадров в случае резкого увеличения рабочей нагрузки и расширить сферу компетенции центральных обзорных органов, чтобы они могли заниматься вопросами набора всех сотрудников уровня О-5 и выше, которые принимаются на работу по срочному контракту на один год или больше. Правило о персонале 104.15 также будет изменено, для того чтобы сделать возможным продвижение сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий на должности, не подлежащие географическому распределению.

Последствия предложений для роли и полномочий центральной кадровой структуры

99. В соответствии с просьбой, выраженной Генеральной Ассамблеей, предлагаемые меры приведут к укреплению центральной роли Управления людских ресурсов в руководстве людскими ресурсами Организации. Это Управление будет в состоянии осуществлять и поддерживать стратегическое планирование людских ресурсов в сотрудничестве с департаментами и будет иметь более четкую картину кадровой ситуации и кадровых потребностей, в том числе на местах. Эти меры обеспечат также более последовательное применение правил, политики и инструментов в рамках более интегрированного Секретариата и позволят Управлению людских ресурсов тратить меньше времени на обработку данных и больше времени — на разработку политики и наблюдение за проведением ее в жизнь.

100. Управление людских ресурсов сможет более эффективно поддерживать усилия Генерального секретаря, направленные на обеспечение подотчетности глав департаментов за их кадровые решения и за достижение целей в области географического распределения должностей и представленности мужчин и женщин. Помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами будет иметь полномочия на то, чтобы назначать на должности уровня С-2 кандидатов из реестра лиц, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены. В тех случаях, когда глава департамента намерен выбрать внешнего кандидата из перепредставленного государства-члена или кандидата-мужчину, несмотря на то, что имеется не менее квалифицированный кандидат-женщина, такое кадровое решение надо будет обосновать, и оно должно будет утверждаться Управлением людских ресурсов, за исключением должностей в миссиях и должностей в управлениях, фондах или программах, руководители которых получили особые полномочия в отношении назначения и повышения в должности. В числе таких учреждений можно упомянуть Программу Организации Объединенных Наций по окружающей среде, Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности и Управление служб внутреннего надзора. Для того чтобы гарантировать перспективы служебного роста сотрудников, принятых на работу по итогам национальных конкурсных экзаменов, руководители, которые хотят назначить внешних кандидатов на должности уровня С-3, должны будут представить в Управление людских ресурсов свое обоснование такого кадрового решения в тех случаях, когда имеются внутренние кандидаты.

101. С помощью планов действий в области людских ресурсов помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами будет следить за тем, как главы департаментов осуществляют делегированные им полномочия. В тех случаях, когда полномочия на управление людскими ресурсами осуществляются неправильно, помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами, действуя через Совет по служебной деятельности руководителей, будет давать свои рекомендации Генеральному секретарю, который может ограничить или отобрать делегированные полномочия.

Конкретные меры по обеспечению подотчетности

102. Руководители, Управление людских ресурсов, центральные обзорные органы и персонал — все они несут ответственность за обеспечение эффективно-

го претворения в жизнь предлагаемой системы набора и расстановки кадров. Меры по обеспечению подотчетности описываются ниже.

Руководители

103. Главы департаментов и управлений имеют делегированные им полномочия в области набора и перемещения персонала и вместе с руководителями программ по-прежнему будут нести ответственность за обеспечение своевременного заполнения вакансий наиболее подходящими кандидатами с соблюдением мандатов, принципов и стандартов Организации. Руководители несут ответственность за соблюдение политики в отношении расстановки кадров и мобильности, а также за своевременное освобождение сотрудника от его обязанностей для целей перехода на другую должность.

104. Как было согласовано на двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, руководители программ, которые рекомендуют главе департамента назначить того или иного кандидата, должны будут представить письменное обоснование своей рекомендации. В тех случаях, когда глава департамента, особенно такого департамента, где не достигнуты поставленные перед департаментом цели в области географического распределения должностей и представленности мужчин и женщин, намерен назначить внешнего кандидата из перепредставленного государства-члена или кандидата-мужчину, несмотря на то, что есть не менее квалифицированный кандидат-женщина, надо будет представить в Управление людских ресурсов обоснование такого кадрового решения, которое должно быть утверждено Управлением людских ресурсов. Исключения будут делаться для должностей в миссиях и должностей в управлениях, фондах или программах, руководители которых имеют особые полномочия в отношении назначения на должности и повышения в должности. В качестве примера таких учреждений можно привести Программу Организации Объединенных Наций по окружающей среде, Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности и Управление служб внутреннего надзора. Кроме того, руководители, которые намерены назначить внешних кандидатов на должности С-3, несмотря на наличие внутренних кандидатов, должны будут представить в Управление людских ресурсов обоснование своего кадрового решения.

105. Главы департаментов подотчетны Генеральному секретарю в отношении достижения целей, поставленных в планах действий в области людских ресурсов, в том числе целей, касающихся географического распределения должностей и представленности мужчин и женщин.

106. В тех случаях, когда делегированные полномочия на управление людскими ресурсами осуществляются неправильно, делегированные полномочия могут быть ограничены или отобраны Генеральным секретарем.

Совет по служебной деятельности руководителей

107. За работой по управлению людскими ресурсами следит Совет по служебной деятельности руководителей под председательством первого заместителя Генерального секретаря. Этот орган является механизмом обеспечения подотчетности руководителей высшего звена. Соблюдение мандатов Генеральной Ассамблеи в области справедливого географического распределения и представленности мужчин и женщин является одним из главных показателей вы-

полнения планов работы глав департаментов. Совет по служебной деятельности руководителей может докладывать Генеральному секретарю о случаях несоблюдения таких мандатов, с тем чтобы были приняты меры по исправлению такого положения.

Управление людских ресурсов

108. Будет повышена роль Управления людских ресурсов в деле поддержки усилий Генерального секретаря, направленных на обеспечение подотчетности руководителей программ за свои кадровые решения. В тех случаях, когда глава департамента, особенно такого, где не достигнуты департаментские цели в области географического распределения должностей и представленности мужчин и женщин, рекомендует внешнего кандидата из перепредставленного государства-члена или кандидата-мужчину, несмотря на то, что есть не менее квалифицированный кандидат-женщина, надо будет представить в Управление людских ресурсов обоснование этого решения, которое должно быть им утверждено. Исключения будут делаться для должностей в миссиях и должностей в управлениях, фондах или программах, руководители которых имеют особые полномочия в отношении назначения на должности и повышения в должности. В качестве примеров таких учреждений можно привести Программу Организации Объединенных Наций по окружающей среде, Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности и Управление служб внутреннего надзора. Кроме того, руководители, которые хотят назначить внешних кандидатов на должности С-3, несмотря на наличие внутренних кандидатов, должны будут представить в Управление людских ресурсов обоснование своего кадрового решения.

109. Управление людских ресурсов будет по-прежнему осуществлять проверку кандидатов, которых предлагают для заполнения важных должностей в кадровой сфере. Если тот или иной сотрудник не проходит проверку, необходимую перед назначением на важную должность в сфере управления людскими ресурсами, он получит объяснение. Кроме того, сотрудники, которые прошли собеседование, но не были назначены, будут проинформированы об этом.

Департамент по вопросам управления

110. Как и в настоящее время, Департамент по вопросам управления будет продолжать заниматься проверкой кандидатов, которых предлагают для заполнения важных должностей в других областях, связанных с управлением. Как было решено на двадцать седьмой сессии Консультативного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, в случае, если сотрудник, которого предлагают для заполнения важной должности в сфере управления, не проходит проверку, осуществляемую Департаментом по вопросам управления, он получит объяснение.

Центральные обзорные органы

111. Центральные обзорные органы будут продолжать играть ключевую роль в деле наблюдения за процедурами, обеспечивая, чтобы предложения департаментов/управлений были обоснованными и объективными и базировались на заранее утвержденных критериях оценки, а также проверяя документацию с целью установить, были ли допущены какие-либо фактологические, юридиче-

ские или процедурные ошибки, было ли проявлено предубеждение и существовали ли какие-либо неподобающие мотивы, которые могли помешать полному и справедливому рассмотрению необходимых требований в отношении квалификации и опыта кандидатов. Они будут продолжать делать обзор критериев оценки для всех объявлений о вакансиях, в том числе для типовых описаний должностей, еще до того, как эти вакансии будут объявляться, и будут делать обзор сделанных рекомендаций для обеспечения того, чтобы соблюдались надлежащие процедуры перед включением того или иного кандидата в реестр или перед его назначением на конкретную должность. Распространение сферы деятельности центральных обзорных органов на тех сотрудников, которые в настоящее время не охвачены работой этого механизма, будет одним из важных факторов обеспечения последовательности применения процедур и стандартов набора кадров.

Персонал

112. Сотрудники должны проявлять инициативность в развитии своей карьеры, например, путем повышения своей квалификации, подачи заявлений на включение в реестры, регулярного изучения сборника вакансий и периодического обновления автобиографической информации в реестрах. Сотрудники должны активно использовать имеющуюся кадровую систему для того, чтобы периодически переходить на новые должности, в другие организационные структуры, департаменты или профессиональные группы.

Сроки реализации

113. Эта стратегия в области набора и расстановки кадров будет осуществляться постепенно в течение трехгодичного периода. Соответствующие изменения в Правилах о персонале и выпуски административных инструкций по новой системе набора и расстановки кадров будут произведены в течение 12 месяцев с момента утверждения этой системы.

114. На разработку инициативной стратегии набора кадров и на создание центра по вопросам набора и расстановки кадров уйдет около одного года при условии, что будут выделены соответствующие ресурсы и будет создана необходимая информационно-коммуникационная инфраструктура. Подготовка реестров может быть начата сразу же после утверждения процедур, а конечной целью будет полное претворение в жизнь новой системы в конце трехлетнего периода.

Последствия в плане ресурсов

115. Как указано выше, эти предложения по реформе будут осуществляться в течение трехгодичного периода (2007–2009 годы). В течение переходного периода Управление людских ресурсов намерено провести детальный обзор существующих структур и ресурсов в области набора и расстановки кадров с целью изменения своей организационной структуры таким образом, чтобы она удовлетворяла потребностям этих новых предложений по реформе.

116. Для содействия осуществлению указанного выше предложения предполагается создать специальный центр по вопросам набора и расстановки кадров. В число основных функций этого центра будут входить подготовка реестров на основе стратегического планирования людских ресурсов; проведение инфор-

мационных кампаний; поиск высококвалифицированных кандидатов с помощью целенаправленных кампаний; проведение предварительной административной работы. Для того чтобы можно было выполнять эти функции эффективно, Организация должна будет добиться развития и расширения нынешнего набора навыков, перестройки деловых процедур и совершенствования информационных технологий.

117. Учитывая предполагаемые стратегические функции нового центра по набору и расстановке кадров, надо будет выделить дополнительные ресурсы на переходный период 2007–2009 годов. Общий объем необходимых дополнительных ресурсов на первый год этого переходного периода оценивается в 1 390 300 долл. США. Эта сумма испрашивается в рамках бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов (709 400 долл. США) и вспомогательного счета операций по поддержанию мира в период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года (366 100 долл. США). Остальная сумма, которая будет проходить по вспомогательному счету на 2007 год, будет испрашена в рамках предлагаемого бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира за период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года (314 800 долл. США).

118. После создания этого центра потребуются одна должность Д-2 для руководства, управления и координации деятельности центра. В число задач этого руководителя будет входить работа с главами департаментов и налаживание партнерских отношений для поиска потенциальных кандидатов. Предполагается, что расчет таких потребностей, связанных с этой должностью, а также информация о любой реорганизации, которая может потребоваться по итогам предварительной оценки организационной структуры Управления людских ресурсов, будут представлены Генеральной Ассамблее в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов.

119. Общие потребности во временном персонале общего назначения на 2007 год в связи с созданием нового центра по набору и расстановке кадров в течение первоначального переходного периода дают сумму в 500 600 долл. США. Эти средства необходимы для одной должности С-5, одной должности С-4 и двух должностей категории общего обслуживания (Прочие разряды). Из этой суммы 263 600 долл. США испрашиваются по разделу 28С (Управление людских ресурсов) бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов на одну должность С-5 и одну должность категории общего обслуживания (Прочие разряды). Кроме того, потребуются дополнительные ресурсы со вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период, заканчивающийся 30 июня 2007 года (118 500 долл. США), на одну должность С-4 и одну должность категории общего обслуживания (Прочие разряды), а суммы, необходимые на остальную часть 2007 года, будут испрашиваться в контексте предлагаемого бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года (118 500 долл. США).

120. Кроме того, на 2007 год необходимы средства, не связанные с должностями, на общую сумму в 889 700 долл. США. Эта сумма будет разделена между бюджетом по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов (445 800 долл. США) и вспомогательным счетом операций по поддержанию мира (247 600 долл. США) на период, заканчивающийся 30 июня 2007 года, а затем в контексте бюджета вспомогательного счета на период с 1 июля

2007 года по 30 июня 2008 года (196 300 долл. США). Из этой суммы 250 000 долл. США необходимы на оплату услуг консультантов, на разработку нового свода деловых процедур и на оказание помощи в организации работы центра по различным направлениям. Ожидается, что на информационно-пропагандистскую кампанию, запланированную на 2007 год и направленную на улучшение географического распределения должностей и представленности мужчин и женщин, потребуется 300 000 долл. США. В непредставленных и недопредставленных странах будут проводиться кампании по набору кадров. Ожидается, что для проведения кампаний по набору кадров потребуется 180 000 долл. США на покрытие путевых расходов. Потребности, связанные с общим обслуживанием, таким, как аренда служебных помещений, организация связи и закупка расходных материалов, составят в общей сложности 159 700 долл. США.

Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее

121. Генеральной Ассамблее предлагается:

а) одобрить сокращение срока подачи заявлений на объявленные узкопрофильные вакансии с 60 до 30 дней;

б) одобрить также отмену должностных ограничений, основанных на категории должности, с тем чтобы у сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий было больше возможностей для продвижения — по итогам конкурса — на должности С-2, не подлежащие географическому распределению;

в) отметить, что испытательный срок применения специального реестра, санкционированного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 59/266, истекает в декабре 2006 года, и разрешить Генеральному секретарю продолжать использовать этот специальный реестр для должностей на уровнях С-4 и С-5 в целях улучшения географического представительства непредставленных и недопредставленных государств-членов до тех пор, пока такие государства-члены не получают желательную для них квоту;

г) утвердить ассигнования в рамках бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов в размере 755 200 долл. США, в том числе 638 400 долл. США по разделу 28С (Управление людских ресурсов), 71 000 долл. США по разделу 28D (Управление централизованного вспомогательного обслуживания) и 45 800 долл. США по разделу 35 (Налогообложение персонала), которые будут компенсированы аналогичной суммой по разделу поступлений 1 (Поступления по плану налогообложения персонала);

е) разрешить Генеральному секретарю взять на себя обязательства для покрытия потребностей, связанных со стратегическими функциями нового центра по набору персонала, которые оцениваются в 360 100 долл. США (за вычетом налогообложения персонала), в рамках бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период, заканчивающийся 30 июня 2007 года, и представить информацию об этих обязательствах в докладе об исполнении бюджета вспомогательного счета опе-

раций по поддержанию мира за период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года;

f) принять к сведению, что дополнительные потребности, связанные с переходным периодом, включая потребности, связанные с учреждением должности Д-2 (глава центра по набору кадров), будут рассмотрены в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов и, в соответствующих случаях, в контексте предлагаемого бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года.

IV. Мобильность

122. За последние двадцать лет произошло резкое расширение масштабов операций, размера бюджета и диапазона функций Организации. Мобильность персонала является необходимым элементом формирования более разносторонней, многопрофильной и опытной международной гражданской службы, способной как удовлетворять постоянные потребности осуществления программ в штаб-квартирах, так и выполнять сложные мандаты полевых операций.

Предыдущие реформы

123. Генеральная Ассамблея уже давно отдает себе отчет в важном значении мобильности персонала для Организации и рассматривает требование в отношении мобильности в качестве одного из важнейших элементов контрактного статуса сотрудников (резолюция 55/258, раздел V). Кроме того, в Положении 1.2(c) положений о персонале конкретно предусматривается, что сотрудники назначаются Генеральным секретарем на любую работу и в любое отделение Организации Объединенных Наций. Тем не менее принцип мобильности как основополагающий элемент службы в Организации Объединенных Наций еще не стал неотъемлемой частью организационной культуры.

124. С января 2000 года сотрудники на уровне С-2, набранные на основе национальных конкурсных экзаменов или экзаменов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, в течение первых пяти лет службы подпадают под действие программы регулируемых перемещений. В предложениях и письмах о назначении кандидаты в настоящее время информируются о том, что, соглашаясь работать в Организации, они должны быть готовы после двух или трех лет работы на своей первоначальной должности перейти на другую должность с новыми функциями и в подчинение нового руководителя в том же или другом департаменте/месте службы. Управление людских ресурсов проводит централизованный подбор подходящих кандидатов на имеющиеся должности с учетом критериев, установленных руководителями, потребностей Организации, а также квалификации и предпочтений сотрудников.

125. Всем новым младшим сотрудникам категории специалистов оказывается помощь в развитии карьеры и, в частности, планировании мобильности. Они проходят специальный недельный ознакомительный курс, который включает вопросы подготовки к мобильности и предусматривает назначение наставника.

Они также участвуют в текущих программах последующего повышения квалификации, семинарах по поддержке развития карьеры и консультациях по вопросам профессионального роста.

126. С учетом накопленного опыта в области мобильности сотрудников уровня С-2 и после широкого обсуждения в рамках Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом в 2002 году была утверждена более всеобъемлющая политика в области мобильности. Эта политика призвана стимулировать мобильность персонала, назначаемого на основе контрактов серии 100, в качестве одного из необходимых элементов развития карьеры, а также обеспечить заполнение должностей во всех местах службы опытным и квалифицированным персоналом. В рамках указанной политики мобильность определяется весьма широко и включает перемещения между функциями, профессиональными группами, департаментами, местами службы и организациями системы Организации Объединенных Наций. В отношении всех должностей были установлены предельные сроки пребывания на них (максимум пять лет для должностей уровня ОО-5 — С-5, за исключением должностей уровня С-2; и шесть лет для должностей уровня Д-1 и Д-2), и эти ограничения вступят в силу в мае 2007 года.

127. С тем чтобы увязать мобильность с развитием карьеры, системой отбора персонала для повышения на должность С-5 предусматривается необходимость двух горизонтальных перемещений или одного горизонтального перемещения, если сотрудник работает в установленном месте службы с высокой долей вакансий или при поступлении на службу был сразу назначен на должность уровня С-4. В 2005-2006 годах на экспериментальной основе началось осуществление программ добровольных горизонтальных перемещений для сотрудников на уровнях С-3, С-4 и С-5, а также на уровнях ОО-5, ОО-6 и ОО-7.

128. При разработке и определении политики в области мобильности должным образом учитывались руководящие указания Генеральной Ассамблеи, изложенные в пункте 49 резолюции 57/305 и подтвержденные в резолюции 59/266 (раздел VIII, пункт 2), в которых к Генеральному секретарю была обращена просьба обеспечить, чтобы:

- мобильность негативно не сказывалась на непрерывности предоставления и качестве услуг и институциональной памяти и потенциале Организации. С этой целью изучается передовой опыт управления знаниями, обмен которым будет налажен. Предпринимаемые инициативы включают ротацию персонала между различными функциями с целью расширения их знаний и общей институциональной памяти Организации;
- мобильность не приводила к передаче или упразднению должностей в результате возникновения вакансий. Управление людских ресурсов подчеркивает, что мобильность призвана способствовать перемещению персонала и не должна увязываться с передачей или упразднением должностей;
- мобильность положительно влияла на заполнение большого числа соответствующих вакансий в некоторых местах службы и региональных комиссиях Организации Объединенных Наций. Соответственно предусмотрены стимулы для поощрения перевода в места службы с высокой долей вакансий. Например, сотрудникам, отработавшим в Найроби или в региональных комиссиях, исключая Европейскую экономическую комиссию,

два года, для повышения до уровня С-5 требуется лишь один горизонтальный перевод, а не два;

- проводилось четкое различие между мобильностью в пределах одного места службы и мобильностью между местами службы, и чтобы последнее являлось более важным фактором в развитии карьеры. Опять же политика, предусматривающая необходимость лишь одного горизонтального перевода для повышения до уровня С-5 при работе в определенных местах службы призвана придать больший вес мобильности между местами службы;
- мобильность поощрялась для всех должностей категории специалистов и выше. Политика в области мобильности отражает указанный подход, поскольку ограничения в отношении пребывания в должности касаются всех должностей категории специалистов и выше до уровня Д-2.

129. Для реализации политики Организации в области мобильности была разработана подробная стратегия. Реализация первых двух этапов осуществления стратегии завершена. Первый этап (2002–2004 годы) предусматривал введение концепции мобильности, содействие организационным преобразованиям и разработку программ и механизмов для подготовки сотрудников и оказания им помощи. Реализация второго этапа совершенствования политики в области мобильности и разработки стратегического плана осуществления, а также создания информационно-технической (ИТ) инфраструктуры для поддержки мобильности был завершен в 2005 году. Дальнейшее совершенствование политики и инфраструктуры и ознакомление с этой системой продолжаются в течение третьего этапа. Заключительный этап внедрения системы управляемой мобильности для всех сотрудников, кроме уровня С-2, начнется в 2007 году.

130. Предпринятые инициативы по оказанию помощи сотрудникам в рамках подготовки по вопросам мобильности включают: а) программу подготовки для сотрудников всех уровней во всех местах службы для ознакомления с новой системой отбора персонала и политикой в области мобильности; б) семинары для сотрудников и руководителей по вопросам планирования карьеры; в) создание во всех основных местах службы информационно-справочных центров по вопросам развития карьеры; г) введение пересмотренной электронной системы служебной аттестации (ЭССА), предусматривающей цели в области развития карьеры, прохождение обучения и проявление интереса к назначению в миссию; и е) подготовку общих описаний должностных обязанностей для большинства должностей категории специалистов и категории общего обслуживания (ОО-5 и выше) с их размещением в онлайн-режиме для разъяснения требований к кандидатам на эти должности.

131. Проведенные обследования сотрудников говорят о том, что одним из основных препятствий на пути мобильности являются те серьезные трудности, с которыми сталкиваются семьи, состоящие из двух сотрудников. Признавая тот факт, что одних стимулов для поощрения мобильности без прогресса в устранении препятствий на ее пути недостаточно, Организация предприняла ряд усилий по изучению и решению вопросов, касающихся служебной деятельности и личной жизни.

Результаты проведенных реформ и аргументы в пользу преобразований

132. До введения программы регулируемых перемещений для сотрудников уровня С-2 и принятия политики в области мобильности, определяющей мобильность как составную часть карьеры в Организации Объединенных Наций, мобильность носила в основном разовый характер, а механизмы ее обеспечения были разрозненными и слабыми.

133. С 2000 года достигнут существенный прогресс в реализации программ регулируемых и добровольных перемещений для сотрудников уровня С-2, в результате чего на другие должности были переведены 196 сотрудников. Среди них почти половина была повышена в должности или переведена на должности того же уровня по их собственной инициативе. Хотя при введении программ в 2000 году отмечалась определенная настороженность, за прошедшие годы как сотрудники, так и руководители стали с большей готовностью в них участвовать. Опыт осуществления этих программ говорит о том, что в тех случаях, когда сотрудники уровня С-2 понимают, что им придется участвовать в программе обязательных регулируемых перемещений, почти половина сама проявляет инициативу, не дожидаясь момента, когда им придется переходить на другую должность в обязательном порядке. В результате Управлению людских ресурсов пришлось самому назначать на другие должности лишь 40 процентов от всех сотрудников уровня С-2, попадающих под программы централизованных регулируемых перемещений.

134. Достигнут прогресс в создании такой общеорганизационной культуры, в которой мобильность рассматривается в качестве необходимого элемента работы на международной гражданской службе. Например, отчеты о мобильности персонала по 25 департаментам указывают на ее рост с 10,8 процента в 2002 году, когда эта политика была впервые введена, до 15,3 процента в 2005 году. Тем не менее полное и эффективное осуществление политики в области мобильности представляет собой трудную задачу. Численность международных сотрудников категории специалистов весьма значительна, а число должностей в разных местах службы весьма различно. Существует по меньшей мере 23 профессиональные группы, которые представлены не во всех местах службы. Некоторые сотрудники категории специалистов имеют весьма узкую специализацию и работают лишь в определенных точках. Эти факторы усложняют административное управление системой обеспечения мобильности и делают обстановку весьма отличной от ситуации в фондах и программах Организации Объединенных Наций, а также не позволяют использовать систему прямой ротации.

135. Однако для совершенствования системы обеспечения мобильности многое можно и необходимо сделать. Нынешняя политика распространяется лишь на ограниченное число сотрудников, набираемых на основе Правил о персонале серии 100. Организация не может в полной мере использовать ценный опыт, квалификацию и знания большого числа сотрудников, поскольку политика не распространяется на большинство сотрудников, работающих на местах и набираемых на основе Правил о персонале серий 200 и 300. Кроме того, ограничения в отношении численности персонала категории общего обслуживания и смежных категорий, которые могут работать в операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, изложенные в резолюциях 59/266 и

59/296 Генеральной Ассамблеи, еще большие сужают и ограничивают возможности персонала миссий по поддержанию мира. В результате усилий по соблюдению 5-процентного предела, введенного резолюцией 59/269 Генеральной Ассамблеи, пришлось принимать меры по заполнению дополнительных 200 вакансий из-за необходимости возвращения соответствующих сотрудников категории общего обслуживания в их исходные места службы.

136. Все сотрудники Организации Объединенных Наций должны иметь равный доступ к имеющимся в Организации возможностям, а также нести одинаковое бремя службы в местах с трудными условиями и вносить свой вклад в выполнение сложной работы на местах. Все более комплексный характер работы Организации на местах, о чем наиболее ясно свидетельствуют мандаты Совета Безопасности по «комплексным» операциям Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, требуют такой рабочей силы, которая знает характер работы как в штаб-квартирах, так и на местах и способна эффективно сотрудничать с персоналом учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций.

137. Комплексный характер выполняемой деятельности делает мобильность в рамках общей системы Организации Объединенных Наций более важной, однако нынешняя политика не позволяет сотрудникам легко перемещаться в рамках системы. Переводы между учреждениями дополнительно затрудняются из-за неравных условий службы, поскольку фонды и программы предлагают лучшие пакеты вознаграждения, также помогающие решать проблемы сочетания служебных и семейных обязанностей в местах службы, не предусматривающих нахождение членов семей.

138. Организация установила контакты с Partnerjob.com, ассоциацией компаний и организаций с мобильной рабочей силой, которая составляет базу данных о кандидатах и имеющихся рабочих местах, с тем чтобы помочь супругам и партнерам сотрудников найти работу, и с фондом «Пермитс», ассоциацией международных компаний, сотрудничающих друг с другом с целью добиться от правительств смягчения правил выдачи разрешений на работу, с тем чтобы помочь трудоустройству супругов-эспатриантов. Организация Объединенных Наций также принимает участие в осуществлении межучрежденческого проекта по созданию в полевых местах службы информационных сетей поддержки супругов-эспатриантов, который был предложен Группой Организации Объединенных Наций по вопросам развития. Однако для решения этой важной проблемы необходимо принять дополнительные меры.

139. С учетом накопленного опыта необходимо принять дополнительные меры по укреплению политики Организации в области мобильности, с тем чтобы та отвечала потребностям как Организации, так и отдельных сотрудников, а также по созданию необходимой информационно-технической инфраструктуры и обеспечению соответствующей поддержки.

Подробное изложение предложений

Предложение 2

Предложением 2 предусматривается более комплексный подход к мобильности, включая:

- предоставление Генеральному секретарю полномочий перемещать сотрудников туда, где они требуются;
- строгое соблюдение существующих предельных сроков пребывания в должности, отнесение большинства должностей международных сотрудников категории специалистов к числу должностей, заполняемых на основе ротации, и осуществление общей для подразделений в Центральных учреждениях и на местах программы мобильности в масштабах всей Организации;
- расширение профессиональной подготовки и улучшение условий для сочетания служебных и семейных обязанностей: объем ресурсов на профессиональную подготовку следует первоначально удвоить, что обойдется в дополнительные 10 млн. долл. США в год;
- расширение возможностей для мобильности сотрудников категории общего обслуживания.

Предоставление Генеральному секретарю полномочий перемещать сотрудников туда, где они требуются

140. Важнейшим фактором наиболее эффективного использования людских ресурсов Организации являются полномочия Генерального секретаря согласно положению 1.2(с)³ Положений о персонале назначать сотрудников на любую работу или в любое отделение Организации Объединенных Наций, включая департаменты, управления и полевые миссии, в интересах Организации. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 51/226 ограничила дискреционные полномочия Генерального секретаря в отношении назначения и повышения в должности вне установленных процедур сотрудников его Административной канцелярии и сотрудников уровня заместителя и помощника Генерального секретаря, а также специальных посланников на всех уровнях, в то время как в резолюции 59/266 Ассамблея признала полномочия Генерального секретаря назначать и переводить сотрудников с учетом оперативных потребностей Организации. Необходимо признавать и уважать право Генерального секретаря перемещать сотрудников туда, где они необходимы, с учетом потребностей Организации. Как было уточнено на двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, дискреционные полномочия Генерального секретаря по назначению сотрудников на любую работу или в любое отделение Организации Объединенных Наций

³ «Сотрудники подчинены Генеральному секретарю и назначаются им или ею на любую работу или в любое отделение Организации Объединенных Наций».

должны использоваться надлежащим образом, т.е. без ошибок в факте или правде, предубеждения или недопустимой мотивировки.

Строгое соблюдение существующих предельных сроков пребывания в должности

141. Будет обеспечиваться строгое соблюдение существующих положений в отношении 5-летнего предельного срока пребывания на должности на уровнях от ОО-5 до С-5 (за исключением уровня С-2, где предусматривается регулируемое перемещение после двух-трех лет пребывания в должности) и 6-летнего — на уровнях Д-1 и Д-2. Когда у сотрудника наступает предельный срок пребывания в должности, его должность будет включаться в сводный список должностей, заполняемых на основе мобильности, а он/она должны будут перейти на другую должность, в другую профессиональную группу, департамент или место службы; требование в отношении мобильности может быть также выполнено путем перевода на работу в другое учреждение системы Организации Объединенных Наций.

142. В качестве общего правила международные должности будут считаться заполняемыми на основе ротации в глобальном контексте, а должности уровней ОО-5-ОО-7 — на основе ротации в рамках одного места службы. Ограниченное число должностей, сотрудники на которых выполняют узкоспециальные и/или привязанные к конкретной точке функции, могут быть отнесены к категории, не подлежащей заполнению на основе ротации. Это решение будет приниматься Управлением людских ресурсов в консультации с главами департаментов.

143. Начиная с мая 2007 года система регулируемой мобильности, с тем чтобы обеспечить непрерывность и качество обслуживания, будет вводиться постепенно и поэтапно, начиная с сотрудников на уровнях С-3 и ОО-7 в период с мая по октябрь 2007 года; сотрудников на уровнях С-4 и ОО-6 — с ноября 2007 года по апрель 2008 года; сотрудников на уровнях С-5 и ОО-5 — с мая по октябрь 2008 года; и сотрудников на уровнях Д-1 и Д-2 — с ноября 2008 года. Циклы регулируемых перемещений будут включать четыре основных этапа: а) создание сводного списка должностей, занимаемых участвующими сотрудниками, предельный срок нахождения которых на указанных должностях истек; б) подача сотрудниками заявлений на должности в указанном списке; с) изучение и оценка этих заявлений руководителями программ; и d) подбор подходящих кандидатов на заполнение должности из списка, осуществляемый Управлением людских ресурсов по результатам оценки, проведенной руководителями программ.

144. Сотрудники или руководители могут просить отложить включение той или иной должности в сводный список в случае наличия веских причин, связанных с личными проблемами или интересами Организации. Эти просьбы будут изучаться Управлением людских ресурсов и удовлетворяться лишь в исключительных случаях. В некоторых особых ситуациях сотрудники могут быть освобождены от участия в программе мобильности и/или их перевод на другие должности может быть отсрочен на оговоренный период, обычно не более чем на один год. При подаче заявлений на должности из списка сотрудникам будет дана возможность высказать свои предпочтения в отношении должностей или места службы. Хотя эти предпочтения удовлетворять необязательно, они будут

в максимально возможной степени учитываться при решении вопроса о переводе того или иного сотрудника.

145. С учетом просьбы Генеральной Ассамблеи сделать географическую мобильность более важным фактором в развитии карьеры в качестве условия для повышения в должности до уровня С-5 и выше будет введено требование о географической мобильности или работе в полевой миссии или другом учреждении в том же или другом месте службы в течение по крайней мере одного года. Это поможет обеспечить, чтобы ко времени повышения до уровня С-5 сотрудник имел разнообразный опыт выполнения все более ответственных заданий, в том числе на руководящей работе, и поэтому был готов и способен более полно участвовать в работе Организации.

Включение персонала операций на местах в общеорганизационные программы мобильности

146. В качестве одного из важнейших элементов усилий по формированию комплексного по своему кадровому составу Секретариата с сотрудниками, приверженными целям Организации и знакомыми с ее работой как в Центральных учреждениях, так и на местах, право участвовать в программе мобильности получают сотрудники на 2500 должностях в операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, заполняемых в рамках развития карьеры, а также сотрудники других подразделений Организации Объединенных Наций на местах. Эти должности будут также открыты для заполнения отвечающими необходимым требованиям сотрудниками из всех мест службы.

147. С учетом просьбы Генеральной Ассамблеи рассмотреть вопрос об использовании стимулов в целях поощрения перехода сотрудников в места службы с постоянно высоким показателем доли вакантных должностей (резолюция 59/266, раздел VIII, пункт 8) международные сотрудники в местах службы с более трудными условиями (категории С-Е) будут иметь более короткие предельные сроки пребывания в должности. Эти сотрудники будут рассматриваться на предмет перемещения на приоритетной основе. Это будет способствовать сокращению проблемы хронических вакансий в этих местах службы, поскольку сотрудники будут знать, что те, кто согласится работать в трудных местах службы, будут иметь возможность перевестись затем в другое место службы. Предельные сроки пребывания в должности для полевых миссий будут определяться соответствующими курирующими департаментами с учетом оперативных потребностей, соображений безопасности и других соответствующих факторов. Во всех случаях предельные сроки пребывания в должности не будут превышать существующие пять или шесть лет, соответственно.

Расширение профессиональной подготовки и улучшение условий для сочетания служебных и семейных обязанностей и развитие карьеры

148. Сотрудникам будут предоставляться более широкие возможности в плане профессиональной подготовки для повышения квалификации и профессионального роста и углубления или расширения своих знаний, с тем чтобы подготовиться к выполнению меняющихся мандатов, работая в разных департаментах/управлениях; местах службы или миссиях по поддержанию мира, а также переходя в другие профессиональные группы. В частности, потребуются дополнительные ресурсы для расширения глобального доступа к обучению и

профессиональной подготовке, например, путем создания виртуальной академии Организации Объединенных Наций, предлагающей курсы самоподготовки, дополнительные учебные ресурсы для сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями, а также другие учебные ресурсы в онлайн-режиме. Предложения, касающиеся расширения возможностей в области развития карьеры, подробно изложены в разделе V ниже.

149. В своей резолюции 59/266 (раздел VIII, пункт 12) Генеральная Ассамблея признала, что необходимо содействовать мобильности посредством активизации усилий по улучшению условий жизни и работы в различных местах службы. Организация будет продолжать решать проблемы сочетания служебных и семейных обязанностей, препятствующие мобильности и мешающие обеспечить сбалансированную представленность мужчин и женщин, в частности вопросы, затрагивающие женщин и семейных сотрудников. При рассмотрении вопроса о сроках перевода в другое место службы в рамках программы регулируемых перемещений будут прилагаться все усилия для сведения к минимуму сбоев в рабочих процессах в соответствующем месте службы и учета графика отпусков и работы школ, а также потребностей сотрудников с детьми, имеющими особые потребности.

150. При подборе кандидатов на должности в штаб-квартирах и местах службы, где пребывание семей разрешено, Управление людских ресурсов будет в первую очередь рассматривать тех сотрудников, которые работают в местах службы с трудными условиями или там, где пребывание семей не разрешено, и в большей мере учитывать предпочтения сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями (категории С-Е), когда они подают заявления на должности, включенные в сводный список должностей для заполнения в рамках программ обеспечения мобильности. С тем чтобы расширить возможности для супружеских пар сотрудников, Организация будет продолжать предоставлять консультации по вопросам карьеры и оказывать помощь в поиске работы; изучать возможности телеработы для супругов; рассматривать на приоритетной основе кандидатуры супругов для работы в качестве консультантов, где это возможно; уделять в рамках программ регулируемой мобильности приоритетное внимание переводу супругов при условии наличия подходящих должностей и удовлетворительной работы; проводить обзор соглашений с принимающими странами с целью получения разрешений на работу супругов; и поддерживать создание межучрежденческой сети для поддержки супругов во всех местах службы.

Более широкие возможности для мобильности сотрудников категории общего обслуживания

151. Мобильность, в том числе межучрежденческая мобильность, сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий будет по-прежнему поощряться и поддерживаться.

152. Управление людских ресурсов будет продолжать разрабатывать и совершенствовать программы повышения квалификации, охватывающие Секретариат в целом, включая специальные семинары по вопросам развития карьеры для сотрудников категории общего обслуживания, с тем чтобы предоставить этим сотрудникам возможность получить новые профессиональные навыки и знания, содействовать изменению административной культуры и ознакомить их с

преимуществами мобильности. Информационно-справочные центры по вопросам развития карьеры будут продолжать оказывать услуги сотрудникам, включая индивидуальное консультирование, а также предоставлять им возможность повысить свою квалификацию и ознакомиться с широким набором книг, видеоматериалов, веб-сайтов и других материалов для самообучения, связанных с развитием карьеры. С более подробной информацией об этих программах можно ознакомиться в разделе V ниже.

153. Как это предлагается в разделе III выше, сотрудники категории общего обслуживания и смежных категорий будут иметь более широкие возможности для мобильности с переводом в категорию специалистов благодаря отмене ограничений на подачу заявлений на должности С-2, не подлежащие географическому распределению.

154. В случае перехода сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в другое учреждение в рамках того же места службы они будут иметь право подавать заявления и получить назначение на уровне, соответствующем уровню новой должности, а не на начальном уровне, как это делается в настоящее время. Такая же практика будет применяться в отношении сотрудников, переводящихся в другое место службы.

155. Сотрудники категории общего обслуживания и смежных категорий, временно направляемые в полевые миссии, приносят с собой в операции Организации Объединенных Наций по поддержанию мира институциональные знания и ценный опыт из Центральных учреждений. После развертывания они сразу приступают к работе с минимальным обучением или без такового. Кроме того, с учетом знания ими положений и правил Организации Объединенных Наций они представляют особую ценность в плане обучения и подготовки новых и набираемых на месте сотрудников миссий. Для этих сотрудников работа в миссии является возможностью получить дополнительный опыт и навыки, поскольку им зачастую приходится выполнять функции более высокого уровня в рамках рабочего процесса, который является более гибким, чем тот, который сложился в их исходном месте службы. И особенно важно то, что по возвращении из командировки эти сотрудники приносят с собой опыт работы на местах, что помогает улучшить сотрудничество между Центральными учреждениями и полевыми операциями.

156. С учетом меняющихся потребностей операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, зависящих от того, расширяются они или сворачиваются, Организации весьма важно сохранять гибкость при определении своих потребностей во временном направлении сотрудников для работы в миссиях. Как было согласовано на двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между персоналом и администрацией, Генеральной Ассамблее предлагается отменить ограничение численности сотрудников, командированных из Центральных учреждений, 5 процентами от числа утвержденных должностей категории общего обслуживания/полевой службы по всем миссиям, за исключением тех миссий, которые находятся на этапе развертывания или в других особых обстоятельствах (резолюция 59/296, раздел VIII, пункт 6).

Эффект, ожидаемый от реализации предложений

157. Рост мобильности персонала приведет к формированию более разносторонней, многопрофильной и опытной международной гражданской службы, способной удовлетворять постоянные потребности осуществления программ в Центральных учреждениях, а также выполнять сложные и разнообразные мандаты, поручаемые Организации государствами-членами. Поэтому предполагается, что после того, как мобильность официально станет составной частью карьеры каждого сотрудника, это приведет к большей гибкости и оперативности действий, включая способность удовлетворять потребности в быстром развертывании персонала путем обучения его работе в междисциплинарной обстановке. Расширение возможностей осуществления программ будет обеспечиваться через решение хронических проблем заполнения вакансий и обеспечение возможностей для персонала работать на основе ротации и в течение ограниченного по времени срока в местах службы как с трудными, так и не трудными условиями.

158. Будут расширены возможности персонала в плане повышения квалификации и развития карьеры, что поможет привлечь и удержать высококвалифицированный персонал. Благодаря большей интеграции и взаимопониманию и поддержке работы сотрудников на местах и в Центральных учреждениях возрастет число руководителей, лучше понимающих многие аспекты программы работы Организации и поэтому способных заниматься их решением.

159. Эффективная политика Организации в области мобильности устранил негативные последствия для качества обслуживания или потенциала Организации. Поэтому предложения, предусматривающие осуществление программы регулируемых перемещений, будут выполняться таким образом, чтобы предусмотреть рассмотрение просьб об отсрочке принятия мер по соблюдению предельных сроков пребывания в должности в тех случаях, когда для этого есть веские организационные причины. Аналогичным образом программы регулируемых перемещений позволят руководителям программ играть важную роль в оценке кандидатов на заполняемые должности, с тем чтобы решения о расстановке кадров принимались с их участием.

Необходимые изменения в Положениях и Правилах о персонале

160. Для реализации предложений, касающихся мобильности, никаких изменений в Положениях и Правилах о персонале не потребуется, за исключением изменения в правиле 104.15 правил о персонале, о котором говорится в разделе III выше (пункт 98).

Последствия предложений для роли и полномочий центральной кадровой структуры

161. Управление людских ресурсов будет играть важную роль во всех аспектах реализации политики в области мобильности, в частности в проведении циклов регулируемых перемещений всех сотрудников категории специалистов по всему Секретариату, а также сотрудников категории общего обслуживания в Центральных учреждениях. Управление будет отвечать за составление и публикацию сводного списка должностей, рассмотрение заявлений на должности из этого списка и представление кандидатур заинтересованных и отвечающих необходимым требованиям сотрудников руководителям соответствующих де-

партаментов и управлений, а также подбор подходящих кандидатов на эти должности с учетом результатов оценки, проведенной руководителями программ. В тех случаях, когда сотрудники не желают или не могут перейти на другие должности в соответствии с политикой в области мобильности, Управление будет иметь право переводить их в обязательном порядке.

162. Будут укреплены контрольные функции Управления людских ресурсов, с тем чтобы содействовать оперативному выявлению потенциальных проблем и их своевременному решению и предусмотреть дальнейшие меры. С тем чтобы обеспечить необходимую поддержку усилий в области мобильности, другой важной областью ответственности Управления будет расширение программ повышения квалификации и поддержки карьеры сотрудников. Это будет включать разработку программ совершенствования базовых навыков или подготовку сотрудников к работе в других местах службы или в полевых миссиях. Другими функциями, которые возьмет на себя Управление, будут оценка и принятие решений по просьбам об отсрочке перевода на должности из списка должностей, заполняемых на основе мобильности, отнесение международных должностей к категории заполняемых на основе ротации, установление соответствующих предельных сроков пребывания в должности и обеспечение выполнения политики Организации.

Конкретные меры по обеспечению подотчетности

Руководители

163. Ожидается, что руководители департаментов и управлений будут придерживаться политики в области мобильности, отпускать и принимать сотрудников, которые отобраны для перевода или должны быть переведены на другие должности, включая тех, которые отобраны Управлением людских ресурсов. Руководители департаментов и управлений будут отвечать за создание систем обеспечения мобильности, включая введение стандартных оперативных процедур для содействия управлению знаниями и сохранения институциональной памяти и организации планирования замещения сотрудников и освоения смежных функций для обеспечения сохранения институционального потенциала осуществления программ. Они также будут отвечать за принятие мер по поддержке мобильности, включая предоставление сотрудникам возможности пройти необходимую подготовку.

Персонал

164. Сотрудники должны взять на себя свою долю ответственности в вопросах мобильности, активно подавая заявления на заполнение вакансий и участвуя в программах регулируемой мобильности в соответствии со сроками и процедурами, предусмотренными политикой Организации. От них также ожидается, что они будут пользоваться возможностями в плане развития карьеры и повышения квалификации.

Управление людских ресурсов

165. Управление людских ресурсов будет отвечать за контроль за соблюдением положений политики в области мобильности со стороны персонала и руководителей. Управление людских ресурсов будет также отвечать за перемещение тех сотрудников, которые не смогли перевестись сами. Как было согласовано

на двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, Управление назначит координаторов по вопросам мобильности для ассоциаций персонала, с тем чтобы те имели возможность доводить до сведения Управления любые вопросы, которые у них возникают в связи с осуществлением программы.

Сроки реализации

166. Что касается общей политики в области мобильности, то базовые механизмы и процедуры уже действуют. С мая 2007 года, с тем чтобы сохранить непрерывность и качество обслуживания, регулируемая мобильность вводится поэтапно, в соответствии с предложениями о четырехэтапном подходе, что будет подкрепляться расширением профессиональной подготовки и улучшением условий для сочетания служебных и семейных обязанностей, как об этом говорится в разделе V ниже.

167. После утверждения концепции отнесения 2500 должностей в операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира к категории должностей, заполняемых в рамках развития карьеры, эти должности будут включены в программу Организации в области мобильности.

Последствия в плане ресурсов

168. Осуществление программы регулируемых перемещений в первые три года переходного периода приведет к резкому увеличению рабочей нагрузки Управления людских ресурсов. Соответственно, на 2007 год предлагается выделить кадровые ресурсы, эквивалентные двум должностям С-4, одной должности С-3 и двум должностям категории общего обслуживания с расходами в объеме 339 700 долл. США, причем 220 300 долл. США предлагается выделить по бюджету по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов, а 59 700 долл. США — по вспомогательному счету для операций по поддержанию мира на период, закончившийся 30 июня 2007 года; остальные средства на 2007 год, составляющие по смете 59 700 долл. США, будут запрошены в контексте бюджета вспомогательного счета на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года. Из этого общего объема ресурсов две новые должности С-4 и одна должность категории общего обслуживания (прочие разряды) будут запрошены в рамках бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов, а одна должность С-3 и одна должность категории общего обслуживания (прочие разряды) — по вспомогательному счету для операций по поддержанию мира на текущий период, заканчивающийся 30 июня 2007 года.

169. На 2007 год предусмотрены дополнительные потребности по статье общего обслуживания, включающие расходы на аренду служебных помещений, связь и предметы снабжения и т.д., на общую сумму 189 500 долл. США. Из этой суммы 110 700 долл. США, включающие 14 700 долл. США по разделу 28С «Управление людских ресурсов» и 96 000 долл. США по разделу 28D «Управление централизованного вспомогательного обслуживания» будут запрошены по бюджету по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов; остальные 65 000 долл. США на аналогичные потребности по статье общего обслуживания будут запрошены по вспомогательному счету для операций по поддержанию мира на финансовый период, заканчивающийся 30 июня 2007 года; а сметная сумма в размере 13 800 долл. США — по предла-

гаемому бюджету вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года.

170. Дополнительные ресурсы на последующий бюджетный период будут рассматриваться в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов и предлагаемого бюджета вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года.

171. Для совершенствования основных профессиональных навыков, обеспечения работы информационно-справочных центров по вопросам развития карьеры и увеличения числа проводимых в каждом месте службы семинаров по вопросам развития карьеры в контексте поощрения мобильности необходимо будет расширить программы повышения квалификации персонала и поддержки карьеры. Эти потребности рассматриваются в разделе V ниже.

172. Хотя общее число сотрудников, которые потенциально подпадают под действие программы регулируемой мобильности в 2007 году, приблизительно оценивается в 500 человек, окончательные цифры будут известны лишь после полного осуществления программы и анализа накопленного опыта. Мобильность в рамках одного места службы не потребует дополнительных ресурсов. Однако можно предположить, что мобильность между местами службы приведет к дополнительным потребностям. На данный момент предполагается, что речь идет о 20 процентах из 500 подпадающих под эту программу сотрудников. Однако в отсутствие конкретной информации и цифр такие дополнительные потребности ожидается покрыть в рамках общих расходов по персоналу, и данные о них будут приведены в контексте доклада об исполнении бюджета.

Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее

173. Генеральной Ассамблее предлагается:

а) **принять решение о снятии ограничений на направление сотрудников в миссии Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, установленных в настоящее время на уровне 5 процентов от числа утвержденных должностей категории общего обслуживания и полевой службы по всем миссиям, за исключением тех миссий, которые находятся на этапе развертывания или в других особых обстоятельствах;**

б) **поддержать проведение обзора соглашений с принимающими странами и выдачу разрешений на работу в целях содействия трудоустройству супругов сотрудников Организации Объединенных Наций;**

с) **утвердить создание пяти новых временных должностей (2 С-4, 1 С-3 и 2 ОО (прочие разряды));**

д) **ассигновать в бюджете по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов в общей сложности 366 400 долл. США, включая 235 000 долл. США по разделу 28С «Управление людских ресурсов», 96 000 долл. США по разделу 28D «Управление централизованного вспомогательного обслуживания» и 35 400 долл. США по разделу 35 «Налогообложение персонала», которые будут компенсироваться эквивалентной**

суммой по разделу 1 сметы поступлений «Поступления по плану налогообложения персонала»;

е) уполномочить Генерального секретаря принимать обязательства в отношении потребностей, связанных с созданием двух должностей (1 С-3 и 1 ОО (ПР)), и соответствующих общих расходов по персоналу, составляющих по смете 124 700 долл. США (за вычетом налогообложения персонала) по бюджету вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период, заканчивающийся 30 июня 2007 года, и представить доклад в контексте доклада об исполнении бюджета вспомогательного счета для операций по поддержанию мира за период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года;

ф) принять к сведению, что дополнительные потребности, связанные с переходным периодом, будут представлены в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов и предлагаемого бюджета вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года.

V. Развитие и поддержка карьеры

174. Эффективная политика в области развития карьеры ведет к повышению потенциала как Организации, так и отдельных сотрудников. Она основывается на принципе, согласно которому коллективную ответственность за развитие карьеры и профессиональный рост несут Организация, руководители и сотрудники, причем все они призваны играть важную роль в этой области. В соответствии с этой политикой Организация обязана обеспечивать соответствующий диапазон возможностей и внедрять необходимые вспомогательные программы и системы; руководители должны оказывать поддержку развитию карьеры и повышению квалификации сотрудников, а сотрудники должны быть привержены делу обеспечения своего постоянного профессионального роста. Цель заключается в создании и сохранении высококвалифицированной, многопрофильной и разносторонней гражданской службы, способной удовлетворять нынешние и будущие потребности Организации и одновременно потребности отдельных сотрудников в профессиональном росте и их чаяния в плане развития карьеры.

Предыдущие реформы

175. Организация разработала всеобъемлющую политику развития карьеры, в рамках которой подчеркивается, что развитие карьеры — это коллективная ответственность. Для оказания поддержки этой политики была укреплена применяемая в Организации система развития карьеры и ей был придан более последовательный характер путем интеграции основных и управленческих профессиональных качеств во все системы в области людских ресурсов, в частности в системы набора персонала, повышения квалификации сотрудников, организации служебной деятельности и развития карьеры; была внедрена новая система отбора персонала, в рамках которой основное внимание уделяется продемонстрированным профессиональным качествам и результатам работы как основе развития карьеры, и мобильность является составной частью карьеры всех со-

трудников, и были разработаны программы повышения квалификации и развития карьеры для обеспечения непрерывного профессионального роста сотрудников всех уровней.

176. Достигнут прогресс в укреплении системы повышения квалификации и поддержки карьеры сотрудников Секретариата, работающих в Центральных учреждениях и региональных комиссиях, которая, в частности, включает централизованно организуемые программы внутренней и внешней подготовки для формирования основных и информационно-технических навыков на основе ежегодной оценки потребностей. В этих местах службы были созданы информационно-справочные центры по вопросам развития карьеры, и также созданы возможности для индивидуальных консультаций. В рамках поддержки мобильности и развития карьеры для всех сотрудников всех уровней были разработаны программы, посвященные вопросам планирования карьеры и жизни, налаживания контактов и приобретения эффективных навыков подготовки письменных заявлений на заполнение вакансий и прохождения интервью, а также программы для руководителей, призванные лучше подготовить их к эффективному участию в консультировании по вопросам карьеры и планировании замены сотрудников.

177. Одной из главных целей системы развития карьеры является привлечение, обучение и удержание наиболее талантливых молодых специалистов из всех районов мира. Начав свою работу в Организации, младшие сотрудники категории специалистов во всех подразделениях Секретариата проходят недельный ознакомительный курс. Дополнительным компонентом этого ознакомительного курса является назначение наставников, которые консультируют молодых специалистов по вопросам карьеры, что дополняет установочные и учебные программы, предлагаемые им их непосредственными руководителями и начальниками. В программу этого курса включены конкретные специальные занятия, посвященные урегулированию конфликтов и вопросам глобального разнообразия.

178. Когда сотрудники начинают выполнять руководящие функции, они должны пройти курс развития навыков руководителей, который является частью комплекса обязательных программ, направленных на постепенное совершенствование навыков руководства и управления на соответствующих этапах карьеры сотрудников. Эта серия программ включает: развитие управленческих навыков для всех руководителей, формирование руководителей среднего звена из сотрудников уровней С-4 и С-5 и программы развития управленческих навыков для сотрудников директорского уровня.

179. В развитие обязательства Генерального секретаря, изложенного в мере 27 его доклада, озаглавленного «Укрепление Организации Объединенных Наций: программа дальнейших преобразований» (A/57/387 и Corr.1), была расширена программа для руководителей категории общего обслуживания, которая теперь состоит из двух курсов, которые необходимо пройти с интервалом от шести месяцев до одного года, и дополняется рядом других программ, которые призваны обучить налаживание более эффективных контактов и взаимопонимания в условиях культурного разнообразия, а также взаимовыгодного сотрудничества через позитивное влияние и преодоление сопротивления переменам. Некоторые дополнительные смежные программы для сотрудников категории общего обслуживания охватывают вопросы эффективного общения и проведения со-

вещаний, рационального использования времени и формирования навыков ведения конструктивных переговоров.

180. Хотя Организация привержена цели предоставления своим сотрудникам широкого диапазона возможностей, решающую роль в повышении квалификации персонала играют руководители. Эта роль постоянно подчеркивается в рамках программ совершенствования навыков руководителей, а также в рамках специальных семинаров для руководителей по вопросам планирования карьеры.

181. Благодаря более широкому использованию онлайн-ового и дистанционного обучения программы профессиональной подготовки доступны все большему числу сотрудников по всему Секретариату. Расширенный круг онлайн-овых программ самообучения, охватывающих более 5000 тем, в настоящее время доступен через Интернет, что дает возможность учиться в служебном помещении, дома или в любом месте, где имеется доступ к Интернету. Были разработаны онлайн-овые программы языковой подготовки, за которые программа языковой подготовки и коммуникации в 2005 году получила награду «ООН-XXI век». Что касается основных ценностей, таких, как добросовестность, профессионализм и уважение разнообразия, то в 2005 году была внедрена онлайн-овая программа обязательной подготовки по вопросам добросовестности. На межучрежденческом уровне в сотрудничестве с Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Детским фондом Организации Объединенных Наций, Управлением Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) и Всемирной продовольственной программой была внедрена онлайн-овая учебная программа по вопросам предупреждения преследований, сексуальных домогательств и злоупотреблений служебными полномочиями.

182. Оценка является составной частью всех мероприятий по повышению квалификации сотрудников, поскольку необходимо обеспечить соответствие программ приоритетным потребностям Организации и определить отдачу от них. Помимо механизмов внутреннего контроля и оценки, используется периодическая независимая внешняя оценка программ повышения квалификации персонала.

Результаты проведения реформ и аргументы в пользу преобразований

183. За последние годы система повышения квалификации персонала в Секретариате в целом превратилась из ограниченной программы, посвященной в основном языковой и информационно-технической подготовке, в стратегическую задачу, предусматривающую развитие потенциала Организации в целом. Подход к профессиональной подготовке и повышению квалификации, который носил разовый и запаздывающий характер, стал активным и комплексным. Приверженность делу обеспечения непрерывного обучения была определена в качестве одного из основополагающих профессиональных качеств для всех сотрудников и ключевого условия для проведения реформ.

184. Согласно самой последней внешней оценке программ повышения квалификации сотрудников, проведенной в 2004 году, уровень удовлетворенности качеством и актуальностью централизованно организуемых программ весьма высок, и также растет понимание сотрудниками и руководителями той ключевой роли, которую повышение квалификации играет в развитии карьеры и формировании чувства удовлетворенности работой. Оценка подтвердила то, что программы увязываются и интегрируются с более широкими изменениями в системе управления людскими ресурсами и общим процессом реформ. Однако в докладе делаются выводы о том, что для выхода программ повышения квалификации на следующий уровень потребуются инвестиции в потенциал (люди, процессы и технологии) и что без наращивания потенциала Организация рискует потерять темпы, набранные в процессе проведения реформ.

185. По мере того, как деятельность Организации становится все более комплексной и перемещается на места, и по мере усложнения мандатов как от персонала, так и от руководителей требуются все новые навыки и профессиональные качества. В развитие предыдущих инициатив следует расширить возможности развития карьеры и обучения, включая непрерывное совершенствование навыков и профессиональных качеств для удовлетворения меняющихся потребностей Организации и чаяний сотрудников.

186. Исследования показывают, что талантливые молодые специалисты при выборе будущего работодателя все чаще учитывают его возможности в плане продолжения учебы, профессионального роста и повышения квалификации. Инвестиции Организации в процесс набора самих квалифицированных и талантливых сотрудников со всего мира должны сопровождаться сопоставимыми инвестициями в повышение квалификации и удержание этих талантов в будущем. В этом контексте основное внимание необходимо уделять младшим сотрудникам категории специалистов, которые представляют собой будущее Организации, предоставляя им на систематической основе возможности для профессионального роста, с тем чтобы повысить их удовлетворенность своей карьерой и их ценность для Организации.

187. Следует уделять внимание подготовке руководителей, с тем чтобы они не только играли ключевую роль в управлении персоналом, но и могли умело распоряжаться ресурсами Организации. Более систематическая программа подготовки и аттестации по ключевым вопросам управления ресурсами поможет расширению общего понимания правил, положений, процедур и этических норм Организации и будет в значительной мере способствовать сокращению степени риска.

188. Генеральный секретарь неоднократно подчеркивал, что для формирования и сохранения высоких профессиональных качеств сотрудников необходимы постоянные усилия и что выделение ресурсов на эти цели является важнейшим капиталовложением Организации в свое будущее. Однако, согласно ежегодной оценке потребностей в области профессиональной подготовки в Секретариате в целом, проводимой в контексте децентрализованных программ совершенствования технических и основных навыков, по-прежнему сохраняется ощутимый разрыв (до 70 процентов) между имеющимися ресурсами и заявленными потребностями. Выделяемые на профессиональную подготовку средства составляют менее 1 процента от расходов по персоналу, что ниже показателей по другим фондам и программам Организации Объединенных Наций и намного

ниже среднего показателя, составляющего по меньшей мере 4 процента, по передовым в этом плане организациям.

Подробное изложение предложений

Предложение 3

Растить талантливые кадры и содействовать развитию карьеры посредством:

- значительного увеличения объема ресурсов, предназначенных для повышения квалификации персонала и содействия карьерному росту;
- систематического повышения квалификации сотрудников категории специалистов, работающих на должностях начального уровня, и введение обязательных требований для продвижения на должности, предполагающие повышение уровня ответственности;
- разработки моделей карьеры, предусматривающих возможные пути развития карьеры и пункты перехода;
- применения обязательных требований в отношении введения в должность и профессиональной подготовки руководителей.

189. В пунктах 190–202 ниже подробно говорится о первых трех вопросах, затронутых в предложении 3. Подробная информация по четвертому вопросу содержится в разделе VIII ниже.

Значительное увеличение объема ресурсов, предназначенных для повышения квалификации персонала и содействия карьерному росту

190. Генеральный секретарь предложил весьма необходимое удвоение ресурсов, выделяемых из регулярного бюджета на цели профессиональной подготовки и повышения квалификации сотрудников Организации Объединенных Наций. Это приведет к увеличению годового бюджета на профессиональную подготовку до 20 млн. долл. США. Увеличение объема ресурсов в сочетании с другими мерами будет способствовать расширению возможностей обучения в онлайн-режиме, включая электронные средства обучения и создание виртуальной академии Организации Объединенных Наций; обеспечит создание программ подготовки перспективных сотрудников; позволит уделить больше внимания вопросам подготовки руководителей и административных сотрудников, расширить консультирование по вопросам развития карьеры и другую деятельность по содействию карьерному росту; расширит программы совершенствования основных и технических навыков на основе ежегодной оценки потребностей департаментов; и позволит унифицировать лингвистические и коммуникационные программы в различных местах службы.

191. Для обеспечения работы интегрированного глобального Секретариата необходимо, чтобы все сотрудники, независимо от места службы или источника

финансирования их должностей, проходили подготовку на основе одинаковых стандартов, с тем чтобы создать общую организационную культуру, лучше использовать талантливые кадры и способствовать географической мобильности. Средств, выделяемых на программы повышения квалификации персонала и поддержки карьерного роста сотрудников на местах, недостаточно для удовлетворения нынешних и будущих потребностей. Необходимо приложить все усилия для поиска дополнительных источников средств, с тем чтобы обеспечить аналогичный уровень программ повышения квалификации и развития карьеры для сотрудников, должности которых финансируются из иных, чем регулярный бюджет, источников.

192. Программы профессиональной подготовки и повышения квалификации будут предусматривать более широкое использование возможностей обучения в онлайн-режиме, которые будут одинаково доступны для всех сотрудников независимо от места службы. Для наращивания управленческого потенциала будет предусмотрено профессиональное и техническое обучение и аттестация в ключевых областях административного обслуживания и управления, таких, как управление людскими ресурсами, финансами и бюджетом, отправлене правосудия и деятельность по борьбе с распространением ВИЧ/СПИДа. Упор будет сделан на разработке междисциплинарных программ по вопросам управления под эгидой Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций с привлечением других учреждений.

193. Будут увеличены инвестиции в программы развития руководящих, управленческих и организационных навыков, поскольку опыт говорит о том, что это существенно сказывается на эффективности работы и мотивации сотрудников. Например, потенциальным кандидатом на должности руководителей могут быть предложены конкретные функции, способствующие развитию управленческих навыков, программы профессиональной подготовки, а также возможность рассмотрения их кандидатур на вакантные руководящие должности в будущем. Будут расширены обязательные вводные программы для недавно назначенных старших руководителей, в том числе в полевых миссиях, которые будут включать ознакомление с ожидаемыми возможностями и обязанностями и этическими и текущими организационными вопросами, с тем чтобы содействовать выработке общих ценностей и этических норм по всем аспектам работы Организации.

194. Будет создана виртуальная академия Организации Объединенных Наций для содействия формированию общих ценностей и оказания поддержки сотрудникам Организации Объединенных Наций, а также для формирования как основных, так и управленческих деловых качеств и профессиональных навыков. Предусматривается, что виртуальная академия будет повсеместно доступна для всех сотрудников Секретариата, и для ее работы будет в полной мере использоваться информационно-коммуникационная инфраструктура Организации Объединенных Наций. Она будет выступать в качестве центрального хранилища организационного опыта и передовой практики, а также обеспечивать подготовку учебных программ и материалов для повышения квалификации сотрудников всех профессиональных групп и всех уровней. В деятельности академии особое внимание будет уделяться материалам и программам, которые помогают налаживать контакты и связи между местами службы и профессиональными группами, а также способствуют созданию общеорганизационной обстановки доверия и общности целей. Академия будет предлагать индивиду-

альные курсы, семинарские занятия, онлайн-возможности, а также будет сотрудничать с международными образовательными учреждениями.

195. Будут расширены программы обеспечения учета гендерной проблематики, с тем чтобы способствовать решению этих проблем на рабочих местах, а также обеспечить понимание и уважение культурного разнообразия. Будут расширены программы повышения квалификации для старших руководителей-женщин и перспективных руководителей-женщин среднего звена. Будут расширены программы повышения квалификации сотрудников категории общего обслуживания, включая те, которые предусматривают формирование необходимых профессиональных навыков и деловых качеств, таких, как навыки руководства, общения, работы в коллективе, планирования и организации работы, учета пожеланий пользователей и рационального использования времени. Совместно с Управлением служб внутреннего надзора будут расширены программы подготовки в области отправления правосудия, в том числе путем подготовки сотрудников, занимающихся расследованиями случаев преследований, сексуальных домогательств, злоупотреблений полномочиями и дискриминации.

196. Для подготовки и сохранения ядра специалистов, необходимых для выполнения основной технической работы в Организации, предлагаются программы обучения основным и техническим навыкам. Увеличение финансирования позволит более оперативно удовлетворять потребности всех мест службы и расширять соответствующие возможности, с тем чтобы ими могло воспользоваться большее число сотрудников. Это могло бы включать расширение помощи сотрудникам в получении высшего образования, особенно в тех местах службы, где такие возможности ограничены. Нынешний объем ресурсов позволяет удовлетворить просьбы лишь небольшого числа руководителей и сотрудников.

197. Будут по-прежнему предлагаться и расширяться программы лингвистической и коммуникационной подготовки по шести официальным языкам для содействия многоязычию через формирование и совершенствование лингвистических навыков сотрудников, а также налаживанию и углублению взаимопонимания между представителями разных культур. Эта программа будет расширена на все места службы. С переходом к географической мобильности весьма важно, чтобы все сотрудники имели равный доступ и равные возможности для формирования и совершенствования своих лингвистических навыков и обеспечения преемственности с точки зрения возможностей языковой подготовки независимо от места службы.

Систематическое повышение квалификации сотрудников категории специалистов начального уровня и обязательные требования для повышения в должности с увеличением уровня ответственности

198. Процесс систематического повышения квалификации сотрудников категории специалистов начального уровня (С-2/С-3) будет начинаться с того, что при наборе больший акцент будет сделан на их «основных профессиональных качествах» и их потенциале как международных гражданских служащих. Для этого необходимо, чтобы должности на уровне С-2 и С-3 не рассматривались как должности узких специалистов. Кроме того, необходимо обеспечить масштабную профессиональную подготовку молодых специалистов в первые годы

их карьеры через участие в обязательных программах профессиональной подготовки для сотрудников уровня С-2 и расширение этих программ на сотрудников уровня С-3. Это будет способствовать перемещению персонала между профессиональными группами и расширит возможности для их перевода между различными подразделениями Организации. Будут приняты дополнительные меры по совершенствованию системы организации служебной деятельности для сотрудников этой группы, с тем чтобы она предусматривала более регулярную и открытую обратную связь, консультирование и наставничество.

199. Для повышения в должности будут предусмотрены требования в отношении постепенного повышения уровня ответственности в Организации, а также разработаны четкие стандарты и предусмотрено их соблюдение. Это будет включать прохождение обязательной профессиональной подготовки в ключевых областях (например, этические нормы, финансы, людские ресурсы, бюджет и финансы), введение регулируемых программ повышения квалификации и в соответствующих случаях ее оценки в увязке с каждым этапом карьеры сотрудника. Будет поощряться активная роль сотрудников в решении вопросов развития своей карьеры путем подачи заявлений на включение в списки профессиональных групп, для перехода в которые они обладают необходимыми качествами либо на том же уровне ответственности, либо для повышения в должности.

Модели карьеры, возможные пути развития карьеры и пункты перехода

200. Разработка моделей карьеры, предусматривающих возможные пути ее развития и пункты перехода, потребует мер по поощрению и поддержке реформирования общеорганизационной культуры, предусматривающего поощрение и стимулирование разных путей развития карьеры и подчеркивающего важное значение мобильности и непрерывного обучения как ключевых элементов служебного роста. Некоторые из приоритетных мер, необходимых в этой связи, будут включать разработку моделей карьеры, показывающих многочисленные возможные пути развития карьеры и пункты перехода; уточнение требований в отношении повышения квалификации для различных соответствующих путей развития карьеры и пунктов перехода, когда сотрудники могут переходить в новые области деятельности для накопления межфункционального опыта; увязку организационных стимулов и элементов подотчетности с необходимыми изменениями в общеорганизационной культуре путем, например, увязки продвижения в должности с непрерывным обучением и мобильностью; снятие таких барьеров, как разные виды контрактов, с тем чтобы открыть доступ большему числу талантливых сотрудников и распространению информации о требованиях для перемещений между функциями, а также для перевода на руководящие/управленческие должности, с тем чтобы содействовать индивидуальному планированию карьеры.

201. Реализация этих предложений по содействию повышению квалификации и поддержке карьеры сотрудников будет сопровождаться введением механизма систематического планирования замещения сотрудников на пятилетний срок. Исходя из результатов анализа меняющейся роли Организации и ее средне- и долгосрочных потребностей в области людских ресурсов, а также с учетом предстоящих выходов в отставку и желательного нового состава рабочей силы Организация будет осуществлять систематическое планирование людских ресурсов и целенаправленный набор сотрудников с учетом будущих потребно-

стей в тех или иных специалистах. Прогнозируемые потребности в специалистах будут определяться как на уровне отдельных департаментов, так и на уровне Организации. Чтобы сотрудники формировали необходимые навыки и профессиональные качества, департаменты будут заниматься систематической межфункциональной и узкопрофессиональной подготовкой, включая систему назначений с целью повышения квалификации. Будущие потребности в специалистах будут являться одним из ключевых факторов, учитываемых при распределении ресурсов Организации, предназначенных на цели профессиональной подготовки и обучения.

202. Поскольку не все сотрудники обязательно захотят или смогут долгое время работать в Секретариате, Организация поставит перед собой задачу обеспечения профессиональной конкурентоспособности своей рабочей силы. Чтобы оставаться желательным работодателем и сохранить таланты, Организация будет предоставлять всем сотрудникам возможности для непрерывного обучения и повышения квалификации.

Эффект, ожидаемый от реализации предложений

203. Инвестиции в подготовку руководителей повысят эффективность не только их работы, но и работы их сотрудников. Опыт показывает, что наращивание управленческого потенциала может серьезно сказаться на повышении общей производительности труда, морального духа сотрудников и эффективности работы Организации. Поскольку руководители играют ключевую роль в наборе, назначении и повышении квалификации персонала, их решения влияют на будущее Организации и на успех усилий по ее реформированию.

204. Увеличение инвестиций в развитие карьеры позволит сотрудникам приобретать необходимые навыки и знания для удовлетворения меняющихся потребностей Организации. Это будет способствовать формированию интегрированного глобального Секретариата с более разносторонним и многопрофильным персоналом, способным перемещаться между функциями, департаментами и местами службы.

205. Увеличение объема ресурсов даст Организации возможность более равномерно распределять возможности повышения квалификации между всеми сотрудниками во всех местах службы и поможет ей создать общеорганизационную культуру транспарентности, добросовестности и подотчетности.

206. Введение обязательного профессионального обучения и аттестации в ключевых областях распоряжения ресурсами поможет обеспечить формирование ядра квалифицированных руководителей и администраторов, способных выполнять важнейшие функции в Центральных учреждениях, в региональных комиссиях и на местах, включая миссии по поддержанию мира. Это обеспечит большее взаимопонимание и соблюдение общеорганизационных требований и принципов, а также значительно сократит степень риска.

207. Наличие системы более систематического и эффективного развития карьеры повысит статус Организации как желательного работодателя среди международных организаций и поможет привлечь и удержать персонал самой высокой квалификации.

Необходимые изменения в Положениях и Правилах о персонале

208. Для реализации предложений, касающихся наращивания руководящего и управленческого потенциала, никаких изменений в Положениях и Правилах о персонале не потребуется.

Последствия предложений для роли и полномочий центральной кадровой структуры

209. Для обеспечения наличия основных возможностей для повышения квалификации персонала и необходимых вспомогательных программ и систем разработка политики и стратегии осуществления должна по-прежнему осуществляться централизованно в Управлении людских ресурсов.

210. Управление людских ресурсов в координации с департаментами и управлениями также возьмет на себя ведущую роль в разработке моделей карьеры и пунктов перехода в рамках новой системы развития карьеры.

Конкретные меры по обеспечению подотчетности

Руководители

211. Руководители несут ответственность за повышение квалификации своих сотрудников и их учебу в контексте системы служебной аттестации, в которой предусматривается, что руководители должны обсуждать вопросы развития карьеры и ставить соответствующие цели перед каждым из своих сотрудников и контролировать достижение этих целей в течение каждого отчетного периода. В их договорах с Генеральным секретарем предусматривается их помощь и участие в повышении квалификации сотрудников.

212. Руководители будут отвечать за создание систем обеспечения обмена знаниями и управления ими.

Управление людских ресурсов

213. Управление людских ресурсов отвечает за разработку политики и контроль и отчетность в вопросах осуществления программ развития карьеры и использования ресурсов. В соответствии с договоренностью, достигнутой на двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, Управление людских ресурсов назначит координаторов по вопросам профессиональной подготовки для ассоциаций персонала, с тем чтобы у них была возможность принять участие в разработке стратегий и политики в области определения потребностей в обучении.

Персонал

214. От сотрудников ожидается приверженность цели непрерывного повышения своей квалификации и активное участие в планировании своей карьеры и мобильности. Для продвижения по службе сотрудникам, помимо развития своих основных и технических навыков, необходимо будет пройти требуемое предварительное обучение.

Сроки реализации

215. Перечисленные выше программы повышения квалификации и развития карьеры сотрудников будут осуществляться постепенно в течение трехлетнего периода. В течение 12 месяцев будет проведен обзор общих описаний должностей и в случае необходимости в них будут внесены изменения, с тем чтобы включить ссылки на обязательные требования к сотрудникам. Для разработки моделей карьеры и путей ее развития также потребуется примерно 12 месяцев. Требования в отношении профессиональной подготовки будут сделаны обязательными, как только будут разработаны программы, доступные для всех сотрудников, и после консультаций с персоналом будут опубликованы соответствующие административные инструкции.

Последствия в плане ресурсов

216. Генеральный секретарь предложил удвоить объем ресурсов, выделяемых из регулярного бюджета на цели профессиональной подготовки и повышения квалификации сотрудников Организации Объединенных Наций. Это приведет к увеличению годового бюджета на профессиональную подготовку с 10 до 20 млн. долл. США. В этой связи по бюджету по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов испрашивается 10 млн. долл. США. Ниже приводится подробная информация о предлагаемом распределении этих дополнительных ресурсов.

217. Сумма в размере 3 млн. долл. США необходима для наращивания руководящего и управленческого потенциала, с тем чтобы увеличить число программ развития управленческих и руководящих навыков, предлагаемых в рамках Секретариата, и в результате чего соответствующие сотрудники смогут своевременно воспользоваться этими программами (из-за нехватки имеющихся в настоящее время ресурсов число организуемых в течение года программ ограничено); разработать и осуществить новую программу подготовки перспективных сотрудников; ввести обязательные вводные и ознакомительные программы для недавно назначенных старших должностных лиц, включая тех, кто работает на местах; увеличить число программ для женщин-руководителей среднего и старшего уровня; расширить и усовершенствовать обязательные программы по вопросам этики для сотрудников всех уровней; разработать междисциплинарные программы по вопросам управления под эгидой Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций, в частности программу для старших руководителей; и создать виртуальную академию Организации Объединенных Наций.

218. Дополнительная сумма в 3 500 000 долл. США на цели мобильности и развития карьеры необходима для того, чтобы помочь ликвидировать значительный дефицит средств для удовлетворения потребностей департаментов в совершенствовании основных и технических навыков персонала; позволить большему числу сотрудников принять участие в программе развития карьеры путем расширения местных возможностей информационно-справочных центров по вопросам развития карьеры во всех местах службы; расширить наставничество среди всех категорий сотрудников; и разработать программу подготовки руководителей.

219. Увеличение объема ресурсов на 1 500 000 долл. США необходимо для того, чтобы Секретариат мог лучше удовлетворять потребности в ИТ-подготовке

благодаря сокращению разрыва между предполагаемыми потребностями и имеющимися ресурсами; поддержать разработку новых программ дистанционного обучения (электронное обучение) за счет более широкого распространения и большей доступности этих систем для сотрудников во всех местах службы; и разработать программы обучения пользованию этими новыми информационно-техническими системами.

220. Сумма в размере 1 000 000 долл. США на обучение по вопросам распоряжения ресурсами необходима для поддержки разработки и осуществления обязательных учебных программ в тех областях, в которых теперь требуется аттестация, например финансовые и людские ресурсы; разработки и осуществления учебных программ по вопросам отправления правосудия; а также для поддержки новых и усовершенствованных программ для сотрудников во всех местах службы по широкому кругу вопросов, начиная от вопросов снятия стресса до профилактики ВИЧ/СПИДа.

221. Дополнительная сумма в 1 000 000 долл. США на программы многоязычия необходима для поддержки расширения программ лингвистической и коммуникационной подготовки по шести официальным языкам во всех местах службы с целью содействия расширению мобильности и для разработки электронных учебных программ лингвистической и коммуникационной подготовки.

Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее

222. Генеральной Ассамблее предлагается:

- а) принять решение об удвоении бюджета Организации на цели профессиональной подготовки на двухгодичный период;
- б) ассигновать дополнительно 10 млн. долл. США на цели профессиональной подготовки по разделу 28С «Управление людских ресурсов» бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов;
- в) постановить вернуться к вопросу о выделении ресурсов на цели профессиональной подготовки в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов в соответствии с предложением Генерального секретаря о первоначальном удвоении бюджета на цели профессиональной подготовки.

VI. Система контрактов

223. Хотя все сотрудники Организации Объединенных Наций являются международными гражданскими служащими, они работают на основе разнообразных видов контрактов, и в отношении них применяются разные условия службы. Одна из основных задач реформы системы управления людскими ресурсами заключается в признании того, что Организация нуждается в подлинно объединенных, ориентированных на деятельность на местах и глобальных людских ресурсах. Для этого необходима упрощенная и рационализированная система контрактов, которая будет в большей степени отвечать оперативным по-

требностям и обеспечивать транспарентность и справедливое и последовательное отношение к персоналу.

Предыдущие реформы

224. Первоначально все сотрудники работали на основе свода Правил о персонале, называемых теперь правила серии 100. С годами для учета особых ситуаций появились отдельные виды контрактов. Для сотрудников-специалистов, работающих в рамках проектов по оказанию технической помощи, были введены в действие правила серии 200. Условия службы и пособия и льготы, предусматриваемые в правилах серий 100 и 200, в целом аналогичны. Однако они существенным образом отличаются от тех, которые предусмотрены в правилах серии 300, применяемых в настоящее время в отношении более чем половины сотрудников, работающих на местах.

225. Серия 300 первоначально применялась к персоналу, который, как предполагалось, должен был работать не более шести месяцев для удовлетворения краткосрочных потребностей, таких, как конференционное обслуживание во время сессий Генеральной Ассамблеи. В 1994 году правила этой серии были расширены, и в них были включены назначения на ограниченный срок для создания механизма найма некарьерных сотрудников в миссиях по поддержанию мира и миростроительству и гуманитарных миссиях, для осуществления деятельности по техническому сотрудничеству на местах и в других чрезвычайных ситуациях, которые будут выполнять ограниченную по срокам работу — до трех лет — с возможностью продления в исключительных случаях на четвертый и последний год.

226. Назначения на ограниченный срок были введены в ответ на резкое расширение масштабов деятельности по поддержанию мира в начале 90-х годов. В период с 1948 года по 1989 год было учреждено в общей сложности 16 операций по поддержанию мира. К концу «холодной войны» число миссий по поддержанию мира резко возросло, причем только в период 1990–1999 годов были учреждены 34 новые операции по поддержанию мира. Назначения на ограниченный срок предназначались для удовлетворения потребностей в большом числе сотрудников на местах, которые бы работали только в течение нескольких лет, по истечении которых необходимость в их услугах должна была отпасть.

227. В назначениях на ограниченный срок были предусмотрены простые для применения условия службы, отражающие временный характер контракта. В первоначальном пакете вознаграждения предусматривались менее щедрые условия социального обеспечения, чем те, которые обычно предоставляются сотрудникам в соответствии с правилами серии 100. Этот пакет состоял из базового оклада и незачитываемой для пенсии служебной надбавки, выплачиваемой ежемесячно в виде паушальной суммы и предназначенной для замены всех других материальных прав, как правило, предоставляемых сотрудникам, работающим по контрактам согласно правилам серии 100, таких, как надбавка на иждивенцев, субсидия на образование и повышение окладов в пределах класса.

228. По мере расширения обязанностей Организации по осуществлению деятельности по поддержанию мира и другой деятельности на местах и по мере расширения использования назначений на ограниченный срок на местах в те-

чение продолжительных периодов времени росла неудовлетворенность персонала, работающего на основании правил серии 300, их условиями службы. Постепенно в назначения на ограниченный срок вносились изменения для предоставления более адекватных условий социального обеспечения и для частичного устранения некоторых наиболее вопиющих различий между предусматриваемыми в них условиями службы и условиями службы других групп персонала. Для обеспечения транспарентности и конкурентоспособности при наборе всего персонала миссий нормы, применяемые для набора персонала миссий на основании правил серии 100, стали применяться для найма персонала согласно правилам серии 300. Хотя эти изменения привели к улучшению условий службы персонала, работающего на основе назначений на ограниченный срок, в положении сотрудников, работающих по контрактам разных видов, по-прежнему имеется значительная разница. Со временем назначения на ограниченный срок стали более сложными в применении и простота с административной точки зрения более не является их преимуществом.

229. В его всеобъемлющем докладе об укомплектовании штатов полевых миссий, включая использование назначений, регулируемых правилами о персонале серий 300 и 100 (A/59/291), Генеральный секретарь пояснил, что поддержание мира стало одним из основных видов деятельности Организации, для осуществления которой требуется, чтобы персонал работал в течение более продолжительных периодов времени, чем первоначально предусматривалось в 90-е годы, поскольку сроки осуществления миссий по поддержанию мира, как правило, превышают максимальный срок, предусматриваемый назначениями на ограниченный срок. Он сделал вывод о том, что такие назначения более не отвечают потребностям Секретариата, поскольку они не предусматривают адекватное вознаграждение или достаточную гарантированность занятости для привлечения и удержания квалифицированных экспертов, руководителей и управленцев, необходимых в крупных, многоаспектных операциях в пользу мира. В связи с этим Генеральный секретарь предложил использовать контракт, предусмотренный в правилах о персонале серии 100 для назначения сотрудников на работу на местах на срок продолжительностью в шесть месяцев или более длительный срок, в тех случаях, когда неясно, являются ли подлежащие выполнению функции по своему характеру краткосрочными.

230. Как показано ниже, в настоящее время в правилах о персонале трех серий предусматриваются несколько разных видов назначения:

<i>Серия 100</i>	<i>Серия 200</i>	<i>Серия 300</i>
Контракт на испытательный срок (как правило, на два года, по истечении которых предлагается постоянный контракт)	Краткосрочный контракт (персонал по проектам, имеющий назначения на срок менее одного года)	Краткосрочный контракт (на период, не превышающий шести месяцев подряд)
Срочный контракт (на определенный период, обычно от шести месяцев до двух лет, который по необходимости может быть возобновлен или продлен)	Среднесрочный контракт (для персонала по проектам, имеющего назначения на срок от одного года до пяти лет или непрерывно работающего в течение такого срока)	Контракт на ограниченный срок (для деятельности, осуществление которой, как ожидается, должно быть завершено не позднее чем через три года)

Серия 100

Серия 200

Серия 300

Бессрочный контракт (в настоящее время используется в УВКБ и редко, в особых ситуациях, в Секретариате)

Долгосрочный контракт (для персонала по проектам, имеющего назначения на срок пять лет или более длительный срок или непрерывно работающего в течение таких сроков)

Постоянный контракт (для лиц, проработавших в течение испытательного срока. С 1995 года введен мораторий на предоставление постоянных контрактов, за исключением кандидатов, набранных посредством конкурсного экзамена)

231. Предложение об упрощении системы контрактов путем использования только трех видов контрактов (краткосрочных, срочных и непрерывных) было представлено Генеральным секретарем Генеральной Ассамблеи на ее пятьдесят пятой сессии в его докладе о реформе управления людскими ресурсами (A/55/253 и Согг.1, пункт 47 и приложение IV). Ассамблея просила Генерального секретаря представить окончательные предложения о новой системе контрактов с указанием различий между существующими и предлагаемыми видами контрактов (резолюция 55/258, раздел III, и 57/305, раздел II, пункт 58). Подробные предложения по системе контрактов были представлены Генеральным секретарем в добавлении к его докладу о реформе управления людскими ресурсами (A/59/263/Add.1), в котором отражены договоренности, достигнутые в ходе двадцать шестой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом в 2002 году. Ассамблея постановила вернуться к рассмотрению этого вопроса в контексте рассмотрения ею доклада Комиссии по международной гражданской службе о системе контрактов (резолюция 59/266, раздел IX).

232. В августе 2005 года Комиссия по международной гражданской службе представила основные положения системы контрактов в организациях общей системы Организации Объединенных Наций⁴. Предложения Генерального секретаря согласовывались с предложенными Комиссией основными положениями, в которых предусматривались временные, срочные и непрерывные контракты, а также испытательные сроки. Предложенные Комиссией основные положения системы контрактов находятся на рассмотрении Генеральной Ассамблеи.

233. В своей резолюции 59/266 Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад о переводе на контракты, предусмотренные в Правилах о персонале серии 100 тех сотрудников миссий, срок службы которых по контрактам, предусмотренным в Правилах о персонале серии 300, достигнет четырехлетнего предела 31 декабря 2004 года или после этой даты, и представить

⁴ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестидесятая сессия, Дополнение № 30 (A/60/30), приложение IV.

предложения о том, для каких функций уместно осуществлять перевод сотрудников на контракты, предусмотренные в Правилах о персонале серии 100. В ответ на эту просьбу Генеральный секретарь представил доклады об укомплектовании штатов полевых миссий, включая использование контрактов, предусмотренных в правилах о персонале серий 300 и 100 (A/59/762 и A/60/698 и Согг.1 и 2). В то же время в резолюциях 59/266, 59/296 и 60/266 Генеральная Ассамблея приостановила на определенные периоды времени применение четырехлетнего предела для назначений на ограниченный срок, санкционировала перевод при определенных условиях персонала, достигшего четырехлетнего предела по контрактам, предусмотренным в Правилах о персонале серии 300, на контракты, предусмотренные в Правилах о персонале серии 100, и просила Генерального секретаря продолжать применять практику использования контрактов, предусмотренных в Правилах о персонале серии 300, в качестве главного инструмента для назначения новых сотрудников.

234. Комиссия по международной гражданской службе на своей шестьдесят второй сессии в июле 2006 года, с учетом того, что подробная информация о предложениях Генерального секретаря по реформе системы управления людскими ресурсами, содержащихся в его докладе, озаглавленном «Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру», будет представлена Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят первой сессии, постановила в качестве временной меры разрешить максимально гибко использовать существующую систему контрактов в отношении персонала операций в пользу мира и рекомендовать следующие меры: а) отменить четырехлетний предел в отношении назначений на основании правил серии 300; б) разрешить преобразование контрактов сотрудников конкретных миссий, проработавших не менее четырех лет, при условии, что их функции были проанализированы и сочтены необходимыми и что было подтверждено, что они выполняют работу вполне удовлетворительно; и с) разрешить перевод сотрудников, назначенных на работу в конкретную миссию, в другую миссию в аналогичном качестве для удовлетворения потребностей Организации.

Результаты проведенных реформ и аргументы в пользу преобразований

235. Хотя в течение прошедших лет в результате внесения ограниченных изменений для учета меняющихся потребностей положение улучшилось, существующая система контрактов более не отвечает оперативным потребностям единого глобального Секретариата. Существующая система трудоемка, сложна и нетранспарентна. Существующая система контрактов была разработана для стабильных условий работы в значительной степени в Центральном учреждении, тогда как более половины сотрудников Секретариата сейчас работают на местах. Существует необходимость упрощения системы контрактов для обеспечения систематического управления персоналом всех программ и во всех местах службы, с тем чтобы Организация могла обеспечивать выполнение сложных новых мандатов, в частности в таких разнообразных областях, как оказание гуманитарной помощи, поддержание мира, оказание помощи в проведении выборов, права человека и контроль над наркотиками и предупреждение преступности.

236. Более не существует четкой связи между характером и продолжительностью осуществления функций и методом финансирования. Правила серии 200 были введены в действие для удовлетворения особых потребностей проектов технического сотрудничества, значительная часть которых, как предполагалось, должна была быть краткосрочной или среднесрочной потребностью в странах осуществления проектов, финансируемых за счет средств из внебюджетных источников. Однако экспоненциальный рост объема внебюджетного финансирования основной деятельности в Секретариате привел теперь к расширению использования назначений согласно правилам серии 200 для сотрудников различных функциональных подразделений, многие из которых теперь выполняют основные функции и работают не только в периферийных отделах, но и в постоянных местах службы, нередко бок о бок с сотрудниками, работающими по контрактам серии 100.

237. Введение назначений на ограниченный срок было продиктовано необходимостью удовлетворения потребностей миссий по поддержанию мира, которые в 90-е годы рассматривались как временные. Однако сейчас более половины сотрудников Секретариата в течение продолжительных периодов времени служат на местах. Отдельные миссии по поддержанию мира могут создаваться и закрываться, однако существует постоянная большая потребность в деятельности по поддержанию мира. Даже когда миссии по поддержанию мира закрываются, в стратегии завершения деятельности предусматривается переход от поддержания мира к созданию потенциала посредством учреждения последующих специальных политических миссий, которые объединяются со страновой группой Организации Объединенных Наций для закрепления успехов, достигнутых в установлении мира. Все это порождает постоянную необходимость в удержании квалифицированного персонала в течение более продолжительного срока, чем предусматривалось первоначально.

238. Кроме того, использование назначений на ограниченный срок не дало ожидаемых преимуществ и более не обеспечивает достижение ставившейся цели — содействовать быстрому найму и рационализировать административное обслуживание персонала для удовлетворения резко возросших потребностей операций по поддержанию мира. За прошедшие годы были приняты дополнительные меры для обеспечения транспарентности и конкурентоспособности в процессе набора персонала, с тем чтобы наем персонала по контрактам на ограниченный срок согласно правилам серии 300 осуществлялся в соответствии со стандартами и процедурами, применяемыми во всем Секретариате. В результате приведших к улучшению условий службы изменений, введенных для решения вызывающих беспокойство персонала обоснованных проблем и удовлетворении его потребностей, пакет вознаграждения стал таким же сложным в применении с административной точки зрения, как и в отношении других сотрудников. Поскольку назначения на ограниченный срок не обеспечивают адекватное вознаграждение и гарантированность занятости для привлечения и удержания квалифицированных экспертов, руководителей и управленцев, необходимых в крупных многоаспектных операциях, Генеральный секретарь пришел к выводу о том, что назначения на ограниченный срок более не позволяют решать ставившуюся при их введении задачу и удовлетворять потребности, которые они были призваны удовлетворять.

239. В ожидании рассмотрения предложений Генерального секретаря по реформированию системы контрактов тысячи сотрудников продолжают служить

Организации, работая по контрактам различных видов, предусматривающим далеко не одинаковые условия службы. Это ограничивает способность Организации привлекать и удерживать квалифицированных сотрудников и максимально эффективно использовать имеющиеся у нее людские ресурсы. В общей сложности 30 548⁵ сотрудников Организации Объединенных Наций работают по контрактам следующих видов:

- 19 141 сотрудник работает по контрактам серии 100. (В это число входят сотрудники, назначенные на работу в специальные миссии и работающие по срочному контракту для участников миссии, предоставляемому по завершении четырехлетнего периода работы на основе назначений на ограниченный срок согласно правилам серии 300. Такие назначения позволяют работать только в конкретной миссии, и они не предусматривают получение корректива по месту службы, субсидии при назначении, надбавки за мобильность и работу в трудных условиях или приобретение других соответствующих материальных прав);
- 1163 сотрудника работают по контрактам серии 200;
- 9020 сотрудников работают по контрактам на ограниченный срок согласно правилам серии 300;
- 626 сотрудников работают по краткосрочным контрактам согласно правилам серии 300;
- 598 сотрудников работают по контрактам серии 300, предусматривающим оплату за фактически проработанное время.

Подробное изложение предложений

Предложение 4

Предложение 4 предусматривает изменение системы контрактов путем:

- введения единого контракта для сотрудников Организации Объединенных Наций на основе единого свода Правил о персонале. Условия службы будут отражать условия, предусмотренные в существующих правилах серии 100, и будут меняться в зависимости от продолжительности непрерывной службы. В тех случаях, когда мандаты конкретных проектов или миссий явно ограничены по времени, назначения будут по-прежнему ограничиваться определенным сроком во избежание чрезмерных ожиданий в отношении длительного найма;

⁵ По состоянию на 30 июня 2006 года. Это число сотрудников включает персонал, набранный на международной и местной основе. В него не включен персонал Организации Объединенных Наций, набранный на международной и на местной основе, находящийся под управлением ПРООН и ЮНОПС (приблизительно 1500 сотрудников); персонал трибуналов (приблизительно 2200 сотрудников); персонал, находящийся в специальном отпуске без сохранения содержания (144 сотрудника); и персонал, прикомандированный в другие организации (74 сотрудника).

- замены постоянных контрактов бессрочными непрерывными назначениями, как это ранее рекомендовано Генеральной Ассамблее (см. A/59/263/Add.1).

Введение единого контракта сотрудника Организации Объединенных Наций на основе единого свода Правил о персонале

240. Для формирования объединенных глобальных людских ресурсов Генеральный секретарь предложил ввести единый контракт сотрудника Организации Объединенных Наций. В соответствии с этой новой системой контрактов условия службы всех сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций будут регулироваться единым сводом Правил о персонале. Введение единого контракта сотрудника Организации Объединенных Наций позволит, таким образом, упорядочить применение многочисленных видов контрактов, которые могут использоваться в настоящее время согласно трем разным сериям Правил о персонале:

Нынешняя система контрактов	подле- жит замене	единым контрактом сотрудника Организации Объединенных Наций
Срочный контракт, серия 100 (менее одного года службы) Краткосрочный контракт, серия 200 Краткосрочный контракт, серия 300 Контракт на ограниченный срок, серия 300		Временный контракт (менее одного года или до двух лет для удовлетворения резко возросших потребностей на местах)
Срочный контракт, серия 100 (менее пяти лет службы) Контракт на испытательный срок, серия 100 Среднесрочный контракт, серия 200 Контракт на ограниченный срок, серия 300		Срочный контракт (до пяти лет)
Срочный контракт, серия 100 (более пяти лет службы) Постоянный контракт, серия 100 Бессрочный контракт, серия 100 Долгосрочный контракт, серия 200		Непрерывный контракт (более пяти лет)

241. Согласно контракту сотрудника Организации Объединенных Наций, срок назначения будет определяться в соответствии с оперативными потребностями Организации. Для всех функциональных подразделений и департаментов Секретариата, мест службы и миссий на местах будут использоваться следующие три вида назначений:

- временное назначение на срок не более одного года (или до двух лет для удовлетворения резко возросших потребностей на местах) для сотрудников, назначаемых для выполнения возрастающего в определенное время года

объема работы или максимального объема работы и для удовлетворения конкретных краткосрочных потребностей;

b) срочное назначение, которое может возобновляться или продлеваться, на срок не более пяти лет;

c) непрерывное назначение без ограничения срока.

242. Сотрудникам, поступающим на службу в Организацию, будет предлагаться либо временный контракт, либо срочный контракт. Сотрудники, непрерывно работающие в Организации в течение пяти лет, будут приобретать право на то, чтобы их кандидатуры рассматривались на предмет предоставления им непрерывных контрактов.

243. Условия службы по контракту сотрудника Организации Объединенных Наций будут определяться сроком непрерывной службы, как уже делается в отношении персонала, ныне работающего на основе Правил о персонале серии 200.

244. В зависимости от потребностей Организации срочные и непрерывные контракты могут по-прежнему применяться ограниченно для конкретных проектов или миссий во избежание возникновения излишних ожиданий относительно долгосрочного найма, особенно в тех случаях, когда мандат явно ограничен по времени. Как было уточнено в ходе двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, в непрерывных контрактах не будут предусматриваться условия, ограничивающие назначение на работу в конкретное подразделение Секретариата, за исключением персонала, нанимаемого на службу в конкретную операцию в пользу мира, в рамках конкретного проекта технического сотрудничества или в подразделения, имеющие особый статус, определенный Генеральной Ассамблеей. Такой персонал, однако, сможет без ограничений претендовать на все должности в Секретариате и, в надлежащих случаях, получать выходное пособие.

245. В добавлении к настоящему докладу, озаглавленном «Реформа категории полевой службы: инвестирование в удовлетворение кадровых потребностей операций Организации Объединенных Наций в пользу мира в XXI веке», Генеральный секретарь предлагает отобрать 2500 карьерных сотрудников в миссиях по поддержанию мира для выполнения долгосрочных и регулярных по характеру функций в различных профессиональных группах, относящихся к категориям специалистов и полевой службы, предусматриваемых в мандатах большинства операций в пользу мира и имеющих чрезвычайно важное значение для быстрого развертывания. Они будут отбираться на конкурсной основе с участием центральных контрольных органов и будут получать срочный контракт на один год или более длительный срок. Поскольку такие сотрудники должны будут быть мобильными и готовыми к быстрому развертыванию в короткие сроки для осуществления любой деятельности на местах, в их контрактах не будет содержаться ограничения, предусматривающего службу в той или иной конкретной миссии.

246. Все сотрудники, набираемые для службы на местах, будут получать назначения в соответствии с единым контрактом сотрудника Организации Объединенных Наций, первоначально либо на временной, либо на срочной основе. Временные контракты на срок до двух лет могут предоставляться полевому

персоналу, набираемому для удовлетворения резко возросших потребностей. Сотрудники, работающие по временным контрактам, должны будут подавать заявления на объявленные долгосрочные должности в рамках конкурса, который будет проводиться с участием центральных обзорных органов, для получения назначения по срочному контракту на один год или более длительный срок, который может продлеваться при условии удовлетворительного выполнения служебных обязанностей и сохранения потребностей. По достижении пяти лет непрерывной службы они будут рассматриваться на предмет перевода на непрерывный контракт на основе таких же критериев, какие применяются в отношении других сотрудников. Назначения полевых сотрудников, набираемых на службу в конкретную миссию, будут содержать ограничения, предусматривающие службу только в данной миссии, независимо от того, работает ли данный сотрудник по временному, срочному или непрерывному контракту.

Замена постоянных контрактов непрерывными назначениями

247. Как ранее было предложено Генеральной Ассамблее (A/59/263/Add.1), кандидатуры сотрудников, непрерывно работающих в Организации в течение пяти лет, будут рассматриваться на предмет предоставления им непрерывного контракта при условии сохранения потребностей в услугах сотрудника в данном департаменте или другом подразделении Организации и в том случае, если сотрудник продемонстрировал, что он соответствует наивысшему уровню работоспособности, компетентности и добросовестности, что документально подтверждено оценками его или ее работы. Постоянные контракты впредь предлагаться не будут. Это изменение не будет касаться сотрудников, которые в настоящее время имеют постоянные контракты, и не будет влиять на приобретенные права сотрудников, которые ко времени введения изменения в действие согласно существующим правилам будут иметь право на то, чтобы их кандидатура рассматривалась на предмет предоставления им постоянного контракта.

248. Дела сотрудников, имеющих право на то, чтобы их кандидатуры рассматривались на предмет предоставления им непрерывного контракта, будут рассматриваться соответствующим департаментом или управлением и Управлением людских ресурсов или местным подразделением по управлению людскими ресурсами для определения того, удовлетворяют ли они критериям, предусматриваемым для предоставления непрерывных контрактов. Непрерывные контракты будут предоставляться Генеральным секретарем на основе договора между соответствующим департаментом или управлением и Управлением людских ресурсов или местным подразделением по управлению людскими ресурсами. При отсутствии такого договора вопрос будет представляться на рассмотрение центрального контрольного органа.

249. Непрерывный контракт может расторгаться на тех же основаниях, которые в настоящее время применяются в отношении постоянных контрактов. Кроме того, непрерывный контракт может расторгаться в интересах обеспечения надлежащего управления Организацией, например, в случае изменения мандата, потребностей или функций. Основания для такого расторжения контракта должны будут указываться и документально подтверждаться. На двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом была достигнута договоренность о том, что для расторжения непрерывных контрактов в интересах обеспечения надлежащего управления Организацией руководитель департамента или управления во

всех случаях должен будет представить обоснованную и документально подтвержденную рекомендацию помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами для принятия решения. В интересах обеспечения надлежащей процедуры соответствующему сотруднику будет представлена возможность до принятия окончательного решения изучить рекомендацию и подтверждающую документацию и представить комментарии помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами.

250. Сотрудники, поступающие на службу в Организацию на должности любого уровня, в течение первого года службы в Организации должны будут пройти испытательный срок. В течение этого срока работа сотрудников будет подвергаться тщательному контролю, и им будет предоставляться возможность для устранения любых недостатков. Если такие недостатки не будут устранены, контракт может быть расторгнут в течение испытательного срока или при его окончании в интересах обеспечения надлежащего управления Организацией.

Эффект, ожидаемый от реализации предложений

251. Использование единого контракта Организации Объединенных Наций обеспечит большую транспарентность и более справедливое отношение к сотрудникам. Реализация предложений Генерального секретаря позволит повысить способность Организации нанимать и удерживать высококачественных гражданских сотрудников и тем самым устранить недостатки, выявленные в действующей системе контрактов. Высокие доли вакантных должностей и большая текучесть кадров на местах подвергает Организацию управленческому и финансовому риску. Эффективность Организации повысится благодаря тому, что возрастет способность Организации привлекать и удерживать талантливых работников путем обеспечения справедливого отношения к персоналу. В настоящее время существуют значительные различия в условиях службы сотрудников, работающих согласно правилам серий 100 и 300. Поскольку работа по контракту серии 300 характеризуется как временная, условия службы сотрудников, имеющих такие контракты, существенно отличаются от условий службы их коллег, назначенных согласно правилам серии 100, с которыми они работают бок о бок, хотя общий стаж их работы может быть одинаковым. Предложение, предусматривающее использовать в качестве основы для определения условий службы срок непрерывной службы, а не вид контракта, будет содействовать обеспечению того, что сотрудникам, работающим в операциях на местах, будут предлагаться такие же условия службы, какие предлагаются сотрудникам, работающим в других местах службы.

252. Применение множества видов контрактов является обременительным с административной точки зрения, поскольку в этом случае руководители должны быть знакомы с каждым видом контракта, на основе которого назначаются сотрудники, административные сотрудники должны применять разные своды правил, а сотрудники понимать разные условия службы, предлагаемые в соответствии с разными правилами о персонале. Применение единого контракта сотрудника Организации Объединенных Наций, регулируемого правилами о персонале одной серии, обеспечит большую транспарентность и облегчит понимание и будет менее обременительным и трудоемким с административной точки зрения.

Необходимые изменения в Положениях и правилах о персонале

253. Для введения единого контракта сотрудника Организации Объединенных Наций потребуются новый свод Правил о персонале, который заменит правила о персонале трех существующих серий (серий 100, 200 и 300).

254. Изменения, которые необходимо внести в Положения и Правила о персонале для введения непрерывного контракта вместо постоянного контракта, изложены в приложении II к документу A/59/263/Add.1. Для выполнения договоренности, достигнутой на двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, о том, что непрерывный контракт может быть расторгнут «в интересах обеспечения надлежащего управления Организацией», в положение 9.1(с) Положений о персонале необходимо будет внести еще одно изменение. Изменения к положениям о персонале, которые должны быть утверждены Генеральной Ассамблеей, излагаются в приложении II к настоящему докладу. Для введения единого контракта сотрудника Организации Объединенных Наций потребуются также внести изменения в правило 104.12 Правил о персонале, с тем чтобы включить в него временные назначения на срок до одного года (до двух лет для удовлетворения резко возросших потребностей на местах) и в правило 104.14 Правил о персонале, с тем чтобы указать в нем, что центральные обзорные органы будут выносить Генеральному секретарю рекомендации в отношении предоставления срочных контрактов на один год и более продолжительный срок.

Последствия реализации предложений для роли и полномочий центральной кадровой структуры

255. На Управление людских ресурсов, действующее от имени Генерального секретаря, будут возложены общие полномочия по предоставлению непрерывных контрактов, которые могут делегироваться отделениям за пределами Центральных учреждений для предоставления таких контрактов набираемым на местах сотрудникам. Полномочия по предоставлению непрерывных контрактов работающему на местах персоналу, которому разрешается работать только в конкретной миссии или в рамках данного проекта, могут быть делегированы соответствующему департаменту.

256. Управление людских ресурсов будет также уполномочено от имени Генерального секретаря прекращать действие непрерывных контрактов. Помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами будет изучать обоснование и документальное подтверждение рекомендации, представленной руководителем департамента/управления во всех случаях расторжения непрерывных контрактов в интересах надлежащего управления Организацией. В соответствии с договоренностью, достигнутой на двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, помощник Генерального секретаря будет также обеспечивать, чтобы соответствующему сотруднику до принятия окончательного решения предоставлялась возможность изучить рекомендацию и подтверждающую документацию и высказать комментарии.

Конкретные меры по обеспечению подотчетности

Руководители

257. Руководители и впредь будут отвечать за своевременность и объективность оценок работы сотрудников и за аргументированность и обоснованность рекомендаций в отношении продления или непродления временных и срочных контрактов, а также за предоставление непрерывных контрактов. Для обеспечения ответственности за своевременное завершение служебной аттестации руководители будут обязаны в качестве стандартной процедуры при выходе в отставку до прекращения их службы завершать служебную аттестацию всех сотрудников, для которых они являются первым или вторым аттестующим должностным лицом.

Персонал

258. Персонал и впредь будет обязан выполнять работу на самом высоком уровне и соответствовать наивысшим стандартам добросовестности. Персонал будет также нести ответственность за своевременное осуществление соответствующих действий, предусмотренных системой служебной аттестации.

Управление людских ресурсов

259. Управление людских ресурсов будет обеспечивать, чтобы предоставление и расторжение непрерывных контрактов осуществлялось на справедливой и транспарентной основе при полном учете прав сотрудника на соблюдение надлежащей процедуры.

Сроки реализации

260. Предполагается, что в течение 6–12 месяцев после утверждения Ассамблеей предложений о рационализации системы контрактов и после проведения консультаций с персоналом и фондами и программами будут окончательно согласованы новые Правила о персонале.

261. Переходные меры, которые будут приняты одновременно с разработкой новых Правил о персонале, будут обеспечивать защиту приобретенных прав сотрудников. Сотрудники, получившие назначения согласно Правилам о персонале серии 100 и на момент введения в действие непрерывных контрактов отвечающие критериям, используемым при рассмотрении кандидатов на предмет предоставления постоянного контракта, будут рассмотрены на предмет предоставления им постоянных контрактов. В эту категорию войдут сотрудники, которые на момент введения непрерывных контрактов будут работать на основе назначения на испытательный срок, и сотрудники, непрерывно проработавшие на этот момент пять лет по срочному контракту.

Последствия в плане ресурсов

262. Введение единого контракта сотрудника Организации Объединенных Наций будет предусматривать назначение сотрудников в соответствии с единым сводом Правил о персонале, в соответствии с которыми будет предлагаться пакет вознаграждения, эквивалентный пакету, предусматриваемому в настоящее время согласно действующим Правилам о персонале серии 100, и предусматриваться упрощенный режим в отношении сотрудников, получающих назначе-

ния на шесть месяцев или более короткий срок. Введение единого контракта Организации Объединенных Наций не будет иметь дополнительных финансовых последствий для следующих категорий персонала:

- а) набираемого на местной основе персонала, условия службы которого согласно правилам серии 100 и в соответствии с назначениями на ограниченный срок на основании правил серии 300 одинаковы;
- б) международного персонала, имеющего контракты согласно правилам серии 100, для которого в результате введения нового контракта изменений не произойдет;
- в) международного персонала, работающего по контрактам согласно правилам серии 200, который получает такой же пакет вознаграждения, как и сотрудники, работающие по контрактам, предусмотренным в правилах серии 100;
- г) международного персонала, работающего по краткосрочным контрактам (не на основе назначений на ограниченный срок) на шесть месяцев или менее короткий срок согласно правилам серии 300, для которого будет применяться упрощенный режим условий службы, эквивалентных условиям службы, ныне применяемым для сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам.

263. Однако перевод международных сотрудников, ныне работающих на основе назначений на ограниченный срок на новые контракты для участников миссий, регулируемых новой системой контрактов Организации Объединенных Наций, повлечет за собой предоставление им дополнительных материальных прав в виде субсидии на образование, оплачиваемой поездки для посещения семьи и субсидии на репатриацию. В настоящее время насчитывается 2686 международных сотрудников, имеющих назначения на ограниченный срок в миссиях на местах. Таким образом, в связи с переводом затрагиваемых этим изменением сотрудников на новый контракт возникнут дополнительные расходы на весь 2007 год, составляющие, по оценке, 19,1 млн. долл. США с учетом нынешних данных об иждивенцах и семейном положении сотрудников. Сумма в размере 19,1 млн. долл. США включает 3,4 млн. долл. США, относящиеся к 17 специальным политическим миссиям, которые финансируются за счет ассигнований на специальные политические миссии по разделу 3 «Политические вопросы» бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов и общую сумму в размере 15,7 млн. долл. США для 15 отдельных миссий по поддержанию мира.

Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее

264. Генеральной Ассамблее предлагается:

- а) одобрить введение единого контракта сотрудника Организации Объединенных Наций на основе единого свода Правил о персонале, предусматривающих три вида назначений (временные, срочные и непрерывные) с условиями службы, которые будут эквивалентны условиям, предлагаемым в соответствии с действующими правилами серии 100 и которые будут изменяться в зависимости от срока службы;

b) одобрить замену постоянных контрактов непрерывными контрактами, на предмет получения которых могут рассматриваться сотрудники, непрерывно проработавшие пять лет;

c) утвердить поправки к положениям 4.5 и 9.1 и к приложению III Положений о персонале, изложенные в приложении II к настоящему докладу;

d) отметить, что рассмотрение всех кандидатур сотрудников, назначенных согласно правилам серии 100 и ко времени вступления в силу измененных положений и правил, предусматривающих введение непрерывных назначений, отвечающих условиям, предъявляемым в связи с рассмотрением на предмет предоставления постоянных контрактов, может привести к тому, что доля сотрудников, имеющих постоянные контракты и работающих на должностях, подлежащих географическому распределению, временно превысит 70 процентов — показатель, который бы в противном случае применялся в соответствии с пунктом 2 раздела V резолюции 51/226;

e) ассигновать по подразделу «Специальные политические миссии» раздела 3 «Политические вопросы» бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов общую сумму в размере 3 370 800 долл. США;

f) санкционировать финансирование общей сметной суммы в размере 7 851 950 долл. США, надлежащим образом за счет соответствующих бюджетов отдельных миссий по поддержанию мира на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года, информация о расходовании которой должна быть включена в доклады об исполнении бюджетов за период, который закончится 30 июня 2007 года.

VII. Унификация условий службы

265. За прошедшие 60 лет роль Организации Объединенных Наций изменилась, с тем чтобы не отставать от хода развития глобальных политических, экономических и социальных событий. Хотя ее операции расширились, особенно на местах, Организация по-прежнему применяет традиционные подходы к условиям службы, которые были разработаны в то время, когда деятельность Организации осуществлялась в основном в местах расположения штаб-квартир и постоянных отделений. На 30 июня 2006 года 16 960 сотрудников Организации Объединенных Наций работали в периферийных местах службы, выполняя весьма различные функции в таких разнообразных областях, как права человека, оказание гуманитарной помощи, поддержание мира, оказание помощи в проведении выборов и наркотики и преступность, нередко работая в чрезвычайно нестабильных постконфликтных ситуациях в отрыве от своих семей. Из этих сотрудников 15 749 служат в миссиях, находящихся под управлением Департамента операций по поддержанию мира. Со временем применение специального подхода к удовлетворению потребностей Организации, которая превратилась в организацию, базирующуюся в значительной степени на местах, привело к формированию весьма различных условий службы сотрудников, работающих бок о бок на местах.

Предыдущие реформы

266. В его докладе о реформе управления людскими ресурсами (A/55/253 и Согг.1) Генеральный секретарь определил улучшение условий службы как один из наиболее важных элементов его общей программы реформы системы управления людскими ресурсами и подчеркнул, что в Организации должен предусматриваться конкурентоспособный пакет вознаграждения, позволяющий привлекать и удерживать высококвалифицированный персонал, и хорошие условия работы. В своей резолюции 55/258 (раздел XII, пункт 1) Генеральная Ассамблея одобрила мнение Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/55/499, пункт 19) о том, что предварительным условием для успешного достижения целей реформы системы управления людскими ресурсами является обеспечение конкурентоспособного пакета условий службы.

267. В течение 90-х годов в Организации Объединенных наций наблюдалось беспрецедентное расширение деятельности по поддержанию мира, сопровождающееся созданием ряда крупных миссий и приведшее к резкому увеличению численности персонала на местах. В то время резкое расширение масштабов деятельности по поддержанию мира рассматривалось как временное явление, и система контрактов, использовавшаяся для назначения персонала на местах (а именно назначения на ограниченный срок согласно правилам серии 300), отражала такое представление. Пакет вознаграждения сотрудников, имеющих назначения на ограниченный срок в соответствии с правилами серии 300, был ориентирован на временную работу и был призван свести к минимуму административное обслуживание и обеспечить быстрый найм большого числа сотрудников. В нем не были предусмотрены механизмы поощрения сотрудников за хорошую службу, такие, как повышение в должности или повышение оклада, и он не обеспечивал такой же уровень пособий и льгот по линии социального обеспечения или других надбавок, которые получают сотрудники, работающие по срочным контрактам согласно правилам серии 100. Согласно первоначальным назначениям на ограниченный срок не предусматривалось право членов семьи на медицинское страхование и предусматривались менее благоприятные условия предоставления ежегодного отпуска, отпуска по болезни и отпуска по беременности и родам, чем условия, предусматриваемые в Правилах о персонале серии 100. Вновь создаваемые миссии часто определялись как «специальные» миссии, где пребывание семей не разрешено, в которых вместо корректива по месту службы, надбавки за мобильность и работу в трудных условиях и субсидии при назначении выплачивались суточные участников миссии.

268. В результате этого в контракты, предусматриваемые в правилах серии 300, постепенно был внесен ряд изменений. В 1997 году был введен периодический короткий отпуск для восстановления сил, предоставляемый набираемым на международной основе гражданским служащим, работающим по контрактам серий 100, 200 и 300 во всех специальных миссиях («несемейных»), с тем чтобы сотрудники могли временно отвлечься от весьма напряженных условий пребывания в миссии. Были улучшены условия предоставления ежегодного отпуска и отпуска по беременности и родам — и они были приведены в соответствие с соответствующими условиями, предусматриваемыми в контрактах серии 100. В июле 2000 года служебная надбавка была изменена и в нее был включен семейный элемент: члены семей получили право на медицин-

ское страхование, а сотрудники, набранные в соответствии с правилами серии 300, получили право на участие в плане группового страхования жизни Организации Объединенных Наций. Были внесены дополнительные изменения, предусматривающие предоставление сотрудникам, работающим на основании правил серии 300, права получать специальную должностную надбавку.

269. С учетом существенной разницы в условиях службы сотрудников, работающих на основании правил серий 300 и 100, Генеральный секретарь в своем всеобъемлющем докладе об укомплектовании штатов полевых миссий, включая использование назначений, регулируемых правилами о персонале серий 300 и 100 (A/59/291), рекомендовал Генеральной Ассамблее использовать назначения, предусмотренные в Правилах о персонале серии 100, в качестве главного механизма для набора персонала миссий на срок шесть месяцев или более длительный срок для выполнения постоянных по характеру функций. В том же докладе Генеральный секретарь указал на необходимость изучения подходов, которые бы позволяли в большей степени согласовать условия службы сотрудников на местах с условиями службы, предлагаемыми учреждениями, фондами и программами системы Организации Объединенных Наций.

270. Комиссию по международной гражданской службе просили представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят первой сессии результаты анализа желательности и целесообразности согласования условий службы на местах (резолюция 59/266, раздел X, пункт 5). На своей шестьдесят второй сессии Комиссия, рассмотрев информацию, представленную в докладе Генерального секретаря (A/60/692 и Согг.1), постановила отозвать рекомендации относительно согласования условий службы сотрудников на местах, представленные в ее годовом докладе за 2005 год⁶. Она также постановила создать рабочую группу, с тем чтобы ускорить проведение обзора пакетов вознаграждения набираемых на международной основе сотрудников, работающих в местах службы, где пребывание семей не разрешено, и представить предложения в отношении применения согласованного подхода в рамках системы Организации Объединенных Наций на шестьдесят четвертой сессии Комиссии в марте 2007 года.

Результаты проведенных реформ и аргументы в пользу преобразований

271. Хотя изменения с целью улучшения пакета вознаграждения, предлагаемого по контрактам на ограниченный срок, регулируемым правилами серии 300, привели к улучшению в определенной степени условий службы, они в то же время оказали и негативное воздействие, частично лишив правила серии 300 простоты в применении с административной точки зрения. С точки зрения проверки, установления семейного положения и контроля за ним и действий, связанных с обработкой информации с помощью Комплексной системы управленческой информации в отношении назначений согласно серии 300 теперь требуются те же административные действия, что и в отношении назначений, предусматриваемых в правилах серии 100.

⁶ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестидесятая сессия, Дополнение № 30 (A/60/30), пункты 161 и 162.

272. Кроме того, в условиях службы сотрудников, работающих на местах, по-прежнему сохраняются значительные различия. Эти различия существуют между сотрудниками, имеющими назначения согласно серии 300, и сотрудниками, имеющими назначения согласно серии 100, между сотрудниками, имеющими назначения согласно серии 100 и являющимися сотрудниками, назначенными на работу в миссию, и сотрудниками, прикомандированными из Центральных учреждений, и между сотрудниками, работающими в операциях в пользу мира, и сотрудниками, работающими в фондах и программах Организации Объединенных Наций. Различия связаны с определением статуса миссий как «семейных» или «несемейных», выплатой компенсации в связи с раздельным проживанием членов семьи, условиями предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, расчетом выплаты за работу в опасных условиях и оплатой путевых расходов в виде паушальной суммы.

273. Когда сотрудник служит в «несемейной» миссии, членам семей не разрешается переезжать вместе с сотрудником в соответствующее место службы, и они будут вынуждены проживать в другом месте. Вследствие этого содержание семьи в двух разных местах сопряжено со значительными расходами для сотрудника. Сотрудники, набираемые на работу только в специальные миссии в «несемейных» местах службы, получают только базовый оклад и суточные участников миссии, которые предназначены для покрытия расходов на жилье, питание и мелких расходов в месте службы в специальной миссии. Компенсация в связи с раздельным проживанием членов семьи не предусматривается, и такие сотрудники не имеют право на получение субсидии при назначении, корректива на месту службы, субсидии на аренду жилья и надбавки за мобильность и работу в трудных условиях.

274. В последние годы фонды и программы Организации Объединенных Наций приняли несколько инновационных подходов для учета того, что ряд их сотрудников вынуждены работать в местах, где пребывание семей не разрешено, и предоставления соответствующей компенсации. В 2000 и 2001 годах фонды и программы внедрили подход для специальных операций, применяемых в тех случаях, когда сотрудники назначаются на работу в места службы, в которых установлен уровень безопасности III и выше и пребывание семей не разрешено. Согласно этому подходу сотруднику, назначенному на работу в место службы, где пребывание семей не разрешено, предлагается вариант проживания его или ее семьи в месте, где имеются надлежащие условия, расположенном недалеко от фактического места работы (административного места назначения). В качестве альтернативного варианта члены семей могут оставаться в бывшем месте службы сотрудника или переехать в другое место, при этом материальные права определяются по ставкам, установленным для административного места назначения. Такие сотрудники получают оклад, субсидию при назначении, корректив по месту службы, субсидию на аренду жилья и надбавку за мобильность и работу в трудных условиях по ставкам, установленным для административного места назначения, и надбавку на жизнь для специальных операций в фактическом месте службы.

275. Непоследовательные подходы, применяемые в отношении предоставления коротких отпусков для отдыха, также способствуют возникновению чувства несправедливости у сотрудников Секретариата и фондов и программ, работающих на местах. В настоящее время Секретариат предоставляет периодический короткий отпуск для восстановления сил международным сотрудникам,

вынужденным в течение продолжительных периодов времени работать в местах с опасными, напряженными и трудными условиями. Такой отпуск предоставляется на пять рабочих дней как специальный отпуск через определенные промежутки времени с полным сохранением содержания, но без покрытия путевых расходов. Тот факт, что сотрудники должны полностью покрывать путевые расходы, ограничивает их способность должным образом восстановить силы. В то же время фонды и программы предоставляют короткий отпуск для отдыха и восстановления сил продолжительностью пять календарных дней подряд плюс время в пути и предусматривают оплату путевых расходов по стандартным ставкам между местом службы и административным местом назначения, с тем чтобы облегчить посещение семей и дать сотрудникам возможность лучше отдохнуть от трудных условий пребывания и одиночества в «не-семейном» месте службы.

276. В связи с тем, что большие потребности в деятельности по поддержанию мира сохранялись дольше, чем предполагалось в 90-е годы, и продолжали возрастать после окончания предполагавшегося тогда периода, росла неудовлетворенность по поводу неодинаковых условий службы сотрудников, назначаемых согласно правилам о персонале серий 300 и 100. Неодинаковые условия службы сотрудников Секретариата и сотрудников фондов и программ, работающих на местах, порождают чувство несправедливости и затрудняют привлечение и удержание в Секретариате сотрудников, призванных выполнять важные функции на местах. В результате этого операции Организации Объединенных Наций в пользу мира сталкиваются со значительными проблемами с наймом и удержанием высококвалифицированных сотрудников, и в них постоянно отмечается высокая доля вакансий, колеблющаяся от 22 до 26 процентов, и 30-процентный показатель сменяемости сотрудников на должностях категории специалистов. В результате этого примерно 51 процент сотрудников категории специалистов, работающих в операциях Организации Объединенных Наций в пользу мира, имеют стаж работы в Организации два года или менее. В докладах ревизоров делается вывод о том, что такая неспособность обеспечить гарантированность занятости и предложить условия службы, которые бы позволяли Организации поддерживать и развивать стабильный штат квалифицированных сотрудников, необходимых для работы в высоком темпе, в сложных оперативных условиях в миссиях Организации Объединенных Наций на местах, подвергает нашу Организацию финансовому и управленческому риску.

277. Если Организация Объединенных Наций хочет стать предпочтительным работодателем в условиях сегодняшнего глобального рынка с высокой конкуренцией и располагать кадрами, способными решать задачи, связанные с осуществлением все более сложной работы на местах, она должна предлагать условия службы, которые будут позволять привлекать и удерживать высококвалифицированный персонал. В настоящее время условия службы, предлагаемые в Секретариате, не способствуют достижению этой цели и тем самым препятствуют Организации в эффективном управлении ее людскими ресурсами и в получении всех выгод от инвестирования в человеческий капитал.

Подробное изложение предложений

Предложение 4

В предложении 4 также предусматривается унификация условий службы, с тем чтобы они отвечали потребностям Организации, все больше базирующейся на местах, посредством приведения условий службы сотрудников Секретариата на местах в соответствие с условиями службы сотрудников фондов и программ Организации Объединенных Наций путем определения статуса миссий на местах в соответствии с уровнями безопасности, введения в надлежащих случаях подхода, применяемого для специальных операций, в отношении «несемейных» мест службы, пересмотра системы предоставления коротких отпусков для отдыха и рационализации административных процедур, в том числе посредством осуществления выплат в виде паушальных сумм.

Определение статуса миссий на местах в соответствии с уровнями безопасности

278. Статус миссий на местах определяет, могут ли сотрудники находиться вместе с членами своих семей в данном месте службы. Этот фактор сильно влияет на их работу и условия жизни. В настоящее время 23 миссии определены как «специальные» миссии, а семь — как «постоянные» миссии (пять из них являются миссиями по поддержанию мира, а две — политическими миссиями); имеется также База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия, и Канцелярия Специального посланника по процессу определения будущего статуса Косово. Все специальные миссии считаются «несемейными», и члены семей не могут селиться и проживать в районе миссии, даже если это позволяют условия в плане безопасности и разрешают фонды и программы.

279. Предлагается, чтобы в будущем статус миссий определялся в соответствии с соображениями безопасности, как это делается на уровне общей системы. Классификация периферийных мест службы как «несемейных» или «семейных» (вместо «постоянных» и «специальных») будет производиться с учетом действующего уровня безопасности, принимая во внимание масштабы присутствия Организации Объединенных Наций в местах службы и соответствующие политические, правовые, практические и прочие материально-технические аспекты. В соответствии с этим предложением, если район миссии отнесен к «семейным» местам службы, сотрудники смогут находиться в нем вместе с соответствующими членами семьи и будут иметь право на получение корректива по месту службы, надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, субсидии на аренду жилья и соответствующих материальных прав применительно к данному месту службы.

Внедрение подхода для специальных операций в отношении «несемейных» мест службы

280. Внедрение подхода, применяемого для специальных операций, для всех отделений Секретариата, имеющих присутствие на местах, позволит стандартизировать условия службы сотрудников и обеспечить, чтобы они получали вознаграждение, сопоставимое с вознаграждением сотрудников фондов и программ или эквивалентное ему. В этой связи и как указано в пункте 270 выше, Комиссия по международной гражданской службе учредила рабочую группу, которая должна провести обзор пакетов вознаграждения набираемых на международной основе сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, и представить Комиссии на ее шестьдесят четвертой сессии в марте 2007 года предложения в отношении применения согласованного подхода в рамках системы Организации Объединенных Наций. В связи с этим точные элементы подхода для специальных операций будут представлены в ходе второй части возобновленной шестьдесят первой сессии Генеральной Ассамблеи в мае 2007 года.

281. В настоящее время согласно подходу для специальных операций, применяемому фондами и программами, место, расположенное недалеко от «несемейного» места службы, где имеются адекватные медицинские учреждения, учебные заведения и жилье, определено как административное место назначения. Сотрудник и соответствующие члены семьи селятся в административном месте назначения, если только сотрудник не предпочитает поселить свою семью в другом месте. Такой сотрудник получает корректив по месту службы, субсидию при назначении и надбавку за мобильность и работу в трудных условиях применительно к административному месту назначения, а также надбавку на жизнь для специальных операций в «несемейном» месте службы.

282. В ходе обзора пакетов вознаграждения набираемых на международной основе сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, рабочая группа будет учитывать, что в некоторых местах службы численность присутствия Организации Объединенных Наций и другие политические и правовые проблемы, проблемы, связанные с безопасностью, или материально-технические проблемы могут не позволить в полной мере применять нынешний подход для специальных операций.

Пересмотр системы коротких отпусков для отдыха

283. В Секретариате система периодических коротких отпусков для восстановления сил будет заменена системой отпусков для отдыха и восстановления сил, применяемой фондами и программами. Согласно системе отпусков для отдыха и восстановления сил, сотрудникам будет предоставляться пять календарных дней отпуска и время на поездку, им будут оплачиваться путевые расходы до утвержденного места или предоставляться транспорт Организации Объединенных Наций там, где он имеется. Для обеспечения простоты с административной точки зрения соответствующие выплаты, связанные с поездкой, будут производиться в виде паушальных сумм.

Рационализация административных процедур, в том числе посредством использования вариантов выплат в виде паушальных сумм

284. Секретариат будет продолжать рационализировать административные процедуры путем применения, когда это возможно, паушальных выплат. Будут учитываться практические методы, применяемые фондами и программами Организации Объединенных Наций в отношении поездок и перевозок.

Эффект, ожидаемый от реализации предложений

285. Большое число вакантных должностей и высокие показатели сменяемости сотрудников категории специалистов на местах подрывают способность Организации осуществлять свои мандаты на местах. Организация станет более эффективной благодаря повышению ее способности привлекать и удерживать талантливых работников посредством обеспечения равного и справедливого отношения ко всем сотрудникам и предоставления условий службы, сопоставимых с условиями службы, предлагаемыми другими работодателями на местах.

286. В предложениях по унификации системы контрактов и условий службы будут также учтены содержащиеся в докладе Объединенной инспекционной группы о реформировании категории полевой службы рекомендации 3, 4 и 5, в которых предлагается пересмотреть понятие основного места службы, определение статуса мест службы как «семейных» и «несемейных» и принять меры по улучшению условий жизни отдельных сотрудников категории полевой службы и членов их семей.

287. Предложения об определении статуса миссий на местах в соответствии с уровнями безопасности и о внедрении подхода для специальных операций в отношении «несемейных» мест службы направлены на обеспечение сотрудникам, работающим на местах, возможности лучше сочетать служебные и семейные обязанности, что в конечном счете связано с выполнением работы и удержанием персонала.

288. Предложение заменить систему периодических коротких отпусков для восстановления сил системой отпусков для отдыха и восстановления сил призвано не только обеспечить финансовый паритет, но и обеспечить охрану здоровья и благополучия сотрудников, работающих в опасных и напряженных условиях, предоставив им необходимые возможности для восстановления сил и посещения семей для снятия напряжения, которое препятствует оптимальному выполнению работы.

Необходимые изменения в Положениях и правилах о персонале

289. В связи с внедрением подхода для специальных операций потребуется заменить правило 103.21 Правил о персонале об окладах и надбавках при назначении в миссию новым правилом о персонале, в котором будут изложены условия службы в «несемейных» местах службы.

Последствия реализации предложений для роли и полномочий центральной кадровой структуры

290. Управление людских ресурсов от имени Генерального секретаря будет и впредь нести ответственность за определение статуса периферийных мест службы, действуя в консультации с соответствующими департаментами, вклю-

чая Департамент по вопросам охраны и безопасности и Департамент операций по поддержанию мира. Управление людских ресурсов будет отвечать за контроль за применением новой политики, а также за установление необходимых процедур и методов для рационализации порядка применения.

Конкретные меры по обеспечению подотчетности

Руководители

291. Руководители будут отвечать за обеспечение того, чтобы сотрудники через установленные промежутки времени брали отпуск для отдыха и восстановления сил.

Персонал

292. Сотрудники будут отвечать за соблюдение требований, действующих в отношении «несемейных» мест службы и за надлежащий уход за собой путем использования возможности совершать поездки с целью отдыха и восстановления сил через установленные промежутки времени. В связи с рационализацией системы материальных прав сотрудники будут также отвечать за соблюдение требований в отношении хранения отчетных документов. Непредставление таких отчетных документов может повлечь за собой принятие дисциплинарных мер.

Управление людских ресурсов

293. Управление людских ресурсов вместе с департаментами, имеющими присутствие на местах, будет обеспечивать, чтобы вышеизложенные меры применялись последовательно и скоординировано.

Сроки реализации

294. Секретариат может незамедлительно принять меры по пересмотру системы коротких отпусков для отдыха, как это предложено выше.

295. Предполагается, что оценка и определение статуса периферийных мест службы как «семейных» или «несемейных» и поиск подходящих административных мест назначения могут быть осуществлены в течение шести месяцев после утверждения предложений Генеральной Ассамблеей. При окончательном установлении пакетов вознаграждения для «несемейных» мест службы будут учтены выводы, которые будут сделаны Комиссией по международной гражданской службе в марте 2007 года.

Последствия в плане ресурсов

Присвоение статуса «семейных» миссий нынешним «несемейным» специальным миссиям

296. Присвоение статуса «семейной» миссии каждой миссии на местах будет осуществляться Управлением людских ресурсов в консультации с соответствующими департаментами и управлениями, включая Департамент по вопросам охраны и безопасности и Департамент операций по поддержанию мира. Обзор будет проводиться главным образом с учетом действующего уровня безопасности, а также наличия в данном месте службы жилья, медицинских и прочих

учреждений. Для целей планирования предполагается, что 7 из существующих 23 «специальных» миссий, где пребывание семей не разрешено, могут быть преобразованы в «семейные». Сметные финансовые последствия составляют 9,9 млн. долл. США в год (приблизительно 5,1 млн. долл. США в год за счет бюджетов затрагиваемых операций по поддержанию мира и 4,8 млн. долл. США за счет ассигнований на специальные политические миссии по разделу «Политические вопросы» бюджета по программам).

Внедрение подхода, применяемого для специальных операций

297. Внедрение подхода для специальных операций в отношении «несемейных» мест службы или измененного подхода позволит стандартизировать условия службы сотрудников и обеспечить, чтобы они получали вознаграждение, сопоставимое с вознаграждением в фондах и программах или эквивалентное ему. Комиссия по международной гражданской службе сформировала рабочую группу для проведения обзора пакета вознаграждения набираемых на международной основе сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы и представления Комиссии на ее шестьдесят четвертой сессии в марте 2007 года предложений в отношении применения согласованного подхода в рамках системы Организации Объединенных Наций. По предварительным данным, финансовые последствия внедрения подхода для специальных операций или измененного подхода могут составить, по оценке: а) 228 млн. долл. США в год для сотрудников миссий на местах (194 млн. долл. США для миссий, осуществляемых под управлением Департамента операций по поддержанию мира и финансируемых за счет средств бюджета на деятельность по поддержанию мира, и 34 млн. долл. США для специальных политических миссий, финансируемых за счет средств регулярного бюджета); и б) 701 000 долл. США в год из внебюджетных ресурсов. Потребности, вытекающие из решений, которые могут быть приняты Генеральной Ассамблеей в связи с предложениями Комиссии, которые должны быть представлены Ассамблее в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии, будут рассмотрены в соответствии с установленными процедурами.

Замена системы периодических коротких отпусков для восстановления сил системой коротких отпусков для отдыха и восстановления сил

298. Замена действующей системы периодических коротких отпусков для восстановления сил системой коротких отпусков для отдыха и восстановления сил, применяемой фондами и программами, повлечет за собой оплату путевых расходов до утвержденного близлежащего места в случае отсутствия транспорта Организации Объединенных Наций. Финансовые последствия этого предложения составляют, по оценке: а) 19,5 млн. долл. США в год для сотрудников миссий на местах (16,9 млн. долл. США за счет бюджетов отдельных миссий по поддержанию мира и 2,6 млн. долл. США за счет бюджета по программам) и б) 92 000 долл. США из внебюджетных ресурсов.

Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее

299. Генеральной Ассамблее предлагается:

а) ассигновать общую сумму в размере 7 451 3000 долл. США по подразделу «Специальные политические миссии» раздела 3 «Политические вопросы» бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов для целей преобразования статуса «специальных» миссий, из «несемейных» в «семейные» и замены существующей системы периодических коротких отпусков для восстановления сил системой коротких отпусков для отдыха и восстановления сил;

б) санкционировать финансирование сметной суммы в размере 2 527 350 долл. США, связанной с преобразованием статуса Миссии Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре (МООНРЗС) из «несемейной» в «семейную», за счет бюджета МООНРЗС на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года, при этом информация о соответствующих расходах должна быть включена в доклад об исполнении бюджета МООНРЗС за период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года;

в) санкционировать финансирование сметной суммы в размере 8 440 000 долл. США, связанной с покрытием расходов на замену действующей системы периодических коротких отпусков для восстановления сил системой коротких отпусков для отдыха и восстановления сил, надлежащим образом за счет соответствующих бюджетов отдельных миссий по поддержанию мира на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года, информация о расходовании которой должна быть включена в доклады об исполнении бюджетов за период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года;

г) одобрить в принципе приведение условий службы сотрудников Секретариата, работающих в «несемейных» местах службы, в соответствии с условиями службы сотрудников фондов и программ Организации Объединенных Наций;

е) принять решение вернуться к рассмотрению вопроса о ресурсах, необходимых для унификации условий службы в «несемейных» местах службы в ходе рассмотрения доклада Комиссии по международной гражданской службе о пакете вознаграждения в таких местах, который должен быть представлен Генеральной Ассамблее в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии.

VIII. Укрепление руководства и управления

300. Способность Организации успешно решать нынешние и будущие проблемы и руководить осуществляемыми в ней преобразованиями и изменением ее культуры в огромной степени будет зависеть от умелого руководства. В последние годы мы были свидетелями резкого роста сложности и масштабов глобальных операций и функций и увеличения бюджетов Организации Объединенных Наций в связи с широчайшим кругом мандатов и новых потребностей, обусловленных поддержанием мира и миростроительством, гуманитарной деятельностью, защитой прав человека, борьбой с наркотиками и преступностью и

решением других важнейших глобальных вопросов. Хотя все больше внимания уделяется деловым качествам руководителей, от старших руководителей на уровне заместителя Генерального секретаря ожидают в то же время, что они будут выполнять целый ряд оперативных, политических и представительских функций в дополнение к своей управленческой роли. Сильные лидерские качества и умелое управление в глобальной организации, где соприкасается много культур и часто приходится работать в трудных условиях, являются важнейшими предпосылками, которые необходимы для того, чтобы Организация была в состоянии достичь своих целей и использовать свои людские и финансовые ресурсы с максимальной эффективностью.

Предыдущие реформы

301. Был разработан целый ряд учебных и организационных программ, направленных на систематическое и неуклонное развитие управленческих и лидерских качеств. В 1996 году началось осуществление программы по обучению управлению людскими ресурсами, которая должна прививать практические управленческие навыки сотрудникам, занимающим руководящие должности. Благодаря разработке концепции основных деловых качеств сотрудников Организации и деловых качеств руководителей удалось сделать эту программу более совершенной и целенаправленной, и сейчас она разбита на две программы: это программа развития лидерских качеств для руководителей уровня Д-1 и Д-2 и программа развития управленческих навыков для сотрудников уровней С-4 и С-5. В настоящее время обе эти программы являются обязательными для сотрудников, имеющих надзорные функции.

302. Были разработаны также дополнительные программы для поддержки усилий по подготовке будущих управленцев и лидеров, в том числе интенсивная программа подготовки младших сотрудников категории специалистов, которая является базовым курсом для новых сотрудников, принятых на работу по итогам конкурсных экзаменов, и программа развития управленческих навыков, предназначенная для развития основных управленческих навыков у всех сотрудников вплоть до уровня С-4. Эти программы осуществляются по всему глобальному Секретариату.

303. В дополнение к программам, предназначенным для конкретных руководителей, Управление людских ресурсов предлагает также внутридепартаментские программы по развитию управленческих и организационных навыков, направленные на общее укрепление управленческого потенциала, формирование культуры постоянной учебы и развитие навыков конкретных руководителей и коллективов. Эти программы разработаны с учетом особых потребностей каждого департамента и управления и подготовлены после того, как был проведен анализ различных механизмов оценок и исследований. Последующая деятельность включает проведение краткосрочных учебных курсов в целях развития конкретных деловых качеств, проведение мероприятий по укреплению коллективов, обзор процедур, инструктаж групп и/или отдельных руководителей.

304. Было разработано несколько новых инструментов, направленных на развитие лидерских, управленческих и организационных навыков. Описание эффективного департамента и описание эффективного руководителя, которые составлены в свете концепции деловых качеств сотрудников Организации, со-

держат в себе унифицированные формулировки и отражают общие ценности и единое понимание того, что имеется в виду под эффективностью работы конкретного человека или департамента.

305. Что касается организационного укрепления, то вышеупомянутые описания содействуют развитию онлайн-системы оценки в форме нового онлайн-опроса всего персонала — показателя эффективности Организации, — который дает департаментам информацию о том, как сотрудники оценивают качество работы департамента. Эти описания были использованы также для улучшения онлайн-механизма круговой оценки работы конкретных руководителей.

306. Было предпринято также несколько инициатив по обязательному изучению вопросов этики и добросовестности в онлайн-режиме и в ходе личных встреч. После создания Бюро по вопросам этики эти программы были усилены, а для удовлетворения будущих потребностей будут разработаны новые программы. «Руководство по делегированию полномочий» дает старшим руководителям информацию о делегированных им полномочиях на принятие решений, касающихся людских, финансовых и материальных ресурсов. Департамент операций по поддержанию мира ввел ознакомительную программу для специальных представителей Генерального секретаря и их заместителей, командующих силами, комиссаров полиции и других старших руководителей миссий.

307. Не только вышеупомянутые программы по развитию управленческих и лидерских навыков и организационному укреплению, но и целый ряд взаимосвязанных программ и механизмов, предназначенных для руководителей всех уровней, содействуют достижению цели, заключающейся в улучшении руководства и управления в Секретариате. В качестве примеров можно упомянуть программы в следующих областях: навыки ведения переговоров; разрешение конфликтов; планирование служебного роста и развитие карьеры; проведение собеседований, направленных на выяснение деловых качеств; предотвращение преследований сексуальных домогательств и злоупотреблений властью; различные языковые программы.

308. В целях укрепления руководства и повышения транспарентности в деле назначения старших должностных лиц в 2005 году Генеральный секретарь утвердил такую процедуру назначения, которая обеспечивает гораздо более широкий поиск квалифицированных кандидатов. Разрабатываются ясные описания должностей и необходимых деловых качеств, с помощью которых можно оценивать кандидатов. Была принята более систематическая процедура проверки кандидатов и представленных ими характеристик, и, когда это необходимо, для этих целей привлекались временные сотрудники. Группы по проведению собеседований представляют Генеральному секретарю рекомендации для принятия им кадровых решений.

Результаты проведенных реформ и аргументы в пользу преобразований

309. Разработка концепции основных деловых качеств и деловых качеств руководителей стала важным шагом на пути к установлению стандартов и распространению информации о том, что Организация ожидает высокого качества

работы и отличных управленческих навыков. Описания деловых качеств стали основой для разработки целенаправленных учебных программ, создания механизмов обратной связи и установления критериев набора и расстановки кадров.

310. Хотя меры, принятые Генеральным секретарем в связи с назначением старших должностных лиц, повысили транспарентность этого процесса, необходимо еще больше усовершенствовать процедуру подбора руководителей старшего звена, особенно для того, чтобы достичь целей в области географического распределения должностей и обеспечения представленности мужчин и женщин.

311. Департамент операций по поддержанию мира использует Группу по обзору должностей старших руководителей для подбора старших должностных лиц в миротворческие миссии, с тем чтобы обеспечить назначение очень опытных профессиональных руководителей, способных справиться с задачами крупных миротворческих операций, которые носят комплексный характер. Группа по обзору должностей старших руководителей состоит из старших должностных лиц Департамента, и — в зависимости от типа заполняемой должности — в ее состав включаются также старшие должностные лица из Исполнительного комитета по гуманитарным вопросам, Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития и других соответствующих департаментов и управлений, включая Управление людских ресурсов. Группа по обзору должностей старших руководителей представляет Генеральному секретарю свои рекомендации для принятия решений.

312. В последние годы было признано значение формирования новой культуры управления и были разработаны более широкие по сфере охвата программы подготовки руководителей. Многие сотрудники на должностях С-4/С-5 и Д-1/Д-2 приняли участие по крайней мере в одной программе по подготовке руководителей, и поступившие отзывы говорят о том, что эти программы положительно сказались на поведении руководителей и методах их работы. Участники этих программ сообщили о том, что они лучше понимают свою роль и последствия своей управленческой деятельности, развили свое умение общаться с людьми и установили более широкие контакты с персоналом.

313. Эффект этих программ был значительным, но он ощущался главным образом на уровне отдельных руководителей. Нынешний объем ресурсов не позволяет постоянно заниматься кадровой подготовкой, которая, как это установили другие организации, абсолютно необходима для воспитания и удержания сильных руководящих кадров и для осуществления долгосрочных изменений в характере культуры.

314. Для того чтобы действительно изменить управленческую культуру, надо будет сделать инвестиции как в подбор, так и в последующую подготовку руководителей. Организация больше не может позволить себе подбирать старших руководителей только на основе их профессиональных знаний. Способность управлять людскими и финансовыми ресурсами Организации также имеет огромное значение. Уже накопленный управленческий опыт и продемонстрированная способность работать в сложной среде в условиях соприкосновения многих культур должны стать ключевыми факторами в процессе подбора кадров. Руководители, которых берут на работу в Организацию Объединенных Наций из других структур, должны быстро пройти вводно-ознакомительный курс, чтобы глубоко понять культуру Организации, свои обязанности и ответ-

ственность, которая возлагается на них как на старших руководителей. Они должны также постоянно получать поддержку и возможности для своего дальнейшего обучения. В то же время Организация должна делать инвестиции в обучение уже имеющегося персонала для того, чтобы готовить будущих руководителей и лидеров.

315. Нынешние потребности в области поддержки руководителей и развития их управленческих навыков не соответствуют возможностям глобального Секретариата. Поскольку управленческий потенциал будет иметь огромное значение для успеха реформы и для всего будущего Организации Объединенных Наций, она больше не может позволить себе рисковать, допуская недостаточное инвестирование в эту сферу.

Подробное изложение предложений

Предложение 7

Я предлагаю укрепить систему набора руководителей, а также усовершенствовать планы профессиональной подготовки и повышения квалификации руководителей в целях формирования штата руководителей верхнего и среднего звеньев, необходимого для осуществления комплексной глобальной деятельности Организации Объединенных Наций в современных условиях.

Предложение 3

Я предлагаю растить талантливые кадры и содействовать развитию карьеры посредством:

- улучшения работы по набору руководящих кадров;
- улучшения обучения и подготовки руководящих кадров;
- применения обязательных требований в отношении введения в должность и профессиональной подготовки руководителей.

Улучшение работы по набору руководящих кадров

316. Будут применяться более строгие и систематические процедуры подбора кадров на уровне заместителя Генерального секретаря, помощника Генерального секретаря и директора, в том числе для работы в миротворческих миссиях. С этой целью будут приняты более инициативные стратегии поиска и привлечения многообещающих старших руководителей. Генеральному секретарю будут представляться кандидатуры из самого широкого круга кандидатов, чтобы можно было выбрать человека, отвечающего строгим критериям, уделяя при этом должное внимание справедливому географическому распределению и обеспечению представленности мужчин и женщин. Одним из главных критериев оценки при подборе людей на все руководящие должности будет успешный опыт управленческой и руководящей работы.

317. Проведение собеседований в целях выяснения деловых качеств станет обязательным при заполнении всех старших должностей, а в соответствующих случаях будут применяться и другие методы оценки. Все члены групп по про-

ведению собеседований в целях заполнения вакансий старших руководителей должны будут изучить методы проведения собеседований, направленных на выяснение деловых качеств кандидатов.

318. Считается общепризнанным, что для определенных функций и должностей нужны старшие специалисты, которые не всегда хотят брать на себя управленческие обязанности и не всегда обладают необходимыми для этого качествами. Чтобы обеспечить признание ценности таких высококвалифицированных старших специалистов, им будет предложена профессиональная карьера вместо карьеры руководителя. Профессиональная карьера будет вплоть до директорского уровня, что уже отражено в новых стандартах классификации должностей, предложенных Комиссией по международной гражданской службе.

Улучшение обучения и подготовки лидеров и управленцев

319. Новая программа развития лидерских навыков для руководителей уровней Д-1 и Д-2 и программа развития управленческих навыков для руководителей уровней С-4 и С-5, которые были разработаны в целях обеспечения непрерывного, постоянного развития навыков руководителей, будут еще больше усилены благодаря внедрению механизмов более всеобъемлющей оценки. На протяжении всего периода работы руководителей им будут предлагаться различные программы, так чтобы у каждого из них была возможность принять участие по крайней мере в одной программе каждый год. Эти программы будут осуществляться постоянно как в онлайн-режиме, так и в форме личных контактов, и, кроме того, когда это необходимо, вышестоящие начальники будут проводить индивидуальный инструктаж. Будет расширена практика круговой оценки для того, чтобы устанавливать обратную связь более систематическим образом. Благодаря расширению сферы охвата и повышению частотности этих программ руководители, работающие во всех местах службы, будут иметь возможность принимать участие в программах, выбирая время и место такого участия с учетом своих личных и профессиональных потребностей.

320. Старшие руководители будут иметь возможность участвовать не только в этих внутренних программах, но и в межучрежденческих программах, таких, как программа подготовки старших руководителей, которая является одним из компонентов предложения о создании сети старших руководителей, одобренного Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций. Эта общесистемная программа будет разрабатываться Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций в тесном сотрудничестве с организациями этой системы и будет базироваться на концепции ряда основных деловых качеств, разработанной для сети старших руководителей.

321. Для того чтобы укрепить внутренний потенциал и содействовать планированию работы по замещению кадров, высококвалифицированным потенциальным кандидатам на заполнение руководящих должностей будут предлагаться конкретные учебные программы, системы подготовки, помощь наставников и возможности выдвигать свою кандидатуру для заполнения будущих вакансий на руководящих должностях.

322. Управление людских ресурсов будет продолжать сотрудничать с другими департаментами и управлениями в деле разработки соответствующих учебных

программ. Например, Управление людских ресурсов и Бюро по вопросам этики в настоящее время готовят к выпуску брошюру, доступно объясняющую кодекс поведения Организации, и вместе принимают меры для обеспечения того, чтобы обязательная онлайн-учебная программа по вопросам добросовестности в Организации постоянно обновлялась.

Обязательный вводный курс и требования в области подготовки кадров

323. Все новые назначаемые старшие руководители, в том числе в полевых миссиях, должны будут проходить целенаправленный вводно-ознакомительный курс, в ходе которого они получают информацию о своих обязанностях и своей ответственности, с тем чтобы они руководствовались полученными сведениями в процессе должного выполнения делегированных им полномочий. Они ознакомятся не только со своими управленческими и профессиональными обязанностями, но и с нынешними проблемами, затрагивающими всю Организацию. Эти брифинги могут также дополняться неофициальной выездной учебной сессией руководителей примерно через шесть месяцев после назначения всех новых старших сотрудников. Цель этого мероприятия — обменяться опытом и ознакомить руководителей с культурой Организации, текущими проблемами и общими заботами.

324. В рамках политики назначения старших руководителей в миротворческие миссии Организации Объединенных Наций Департамент операций по поддержанию мира приступил к осуществлению программы начальной подготовки старших руководителей. Новые старшие руководители, назначенные для работы в полевых миссиях, должны будут пройти обязательный курс начальной подготовки в течение первых шести месяцев после своего назначения, причем это будет одним из обязательных условий их работы. Эта программа предназначена для ознакомления назначенных старших должностных лиц с задачами миротворческих операций, для оказания им помощи в приобретении важнейших знаний и для обеспечения понимания ими своих более широких обязанностей в Организации Объединенных Наций, которые касаются программ, людских ресурсов и управления финансами.

Эффект, ожидаемый от реализации предложений

325. Если мы будем уделять особое внимание руководителям и будем воспитывать сильные руководящие кадры, это окажет большое влияние на качество работы и мотивацию всех остальных сотрудников и приведет к повышению эффективности всей Организации. Сложность роли самых старших руководителей в штаб-квартирах и в полевых операциях, а также постоянно изменяющиеся потребности Организации самым убедительным образом говорят о необходимости увеличения инвестиций в подбор и последующую подготовку руководителей.

326. Применение более строгих процедур подбора старших руководителей приведет к тому, что лица, назначаемые на эти должности, будут обладать сочетанием профессиональных и управленческих навыков, необходимых для эффективного выполнения их сложных функций, правильного управления ресурсами Организации и соблюдения высоких стандартов, соответствие которым ожидается от старших руководителей Организации Объединенных Наций.

327. Более значительные и более систематические инвестиции в воспитание сильных управленческих кадров позволят укрепить и сохранить те кадры, которые уже имеются в Организации, и повысить кадровый потенциал для удовлетворения будущих потребностей. Целенаправленные усилия по подготовке руководителей-женщин приведут к увеличению числа женщин на управленческих и руководящих должностях.

Необходимые изменения в Положениях и Правилах о персонале

328. Для осуществления предложений, касающихся укрепления управленческого и руководящего потенциала, не требуются никакие изменения в Положениях и Правилах о персонале.

Последствия предложений для роли и полномочий центральной кадровой структуры

329. Управление людских ресурсов отвечает за разработку и последовательное осуществление программ для руководящего звена и за контроль в этой области в рамках своей центральной роли по обеспечению основ развития карьеры и подготовки кадров в Организации. В этом контексте оно будет продолжать тесно сотрудничать с другими департаментами, в том числе с Департаментом операций по поддержанию мира, для обеспечения последовательности и согласованности программ, которые предлагаются различными департаментами в Секретариате. Управление людских ресурсов будет по-прежнему нести ответственность за обеспечение того, чтобы имелись соответствующие учебные инструменты и программы, а также за соблюдение стандартов набора кадров в рамках всего Секретариата, в том числе за организацию обучения методом проведения собеседований в целях выяснения деловых качеств кандидатов.

Конкретные меры по обеспечению подотчетности

Руководители

330. В ходе прохождения своего вводно-ознакомительного курса новые заместители и помощники Генерального секретаря во время официальной встречи с ним будут подписывать заявление, в котором они будут брать на себя обязательство выполнять свои функции в качестве международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций. Это повысит значимость этого обязательства.

331. Руководители отвечают за выполнение своих индивидуальных ежегодных планов работы, которые являются ежегодными договорами между Генеральным секретарем и руководителями департаментов, а также отвечают за выполнение департаментских планов действий в области людских ресурсов. Описание эффективного руководителя и описание эффективного департамента будут использоваться в качестве образцов для установления стандартов управления в контексте индивидуальных планов работы руководителей. Старшие руководители несут ответственность за управление работой своих сотрудников и создание условий, содействующих профессиональному росту этих сотрудников.

332. Совет по служебной деятельности руководителей отвечает за проверку того, как старшие руководители выполняют все делегированные им полномочия, в том числе как они добиваются достижения целей, поставленных в планах

действий в области людских ресурсов. Он отвечает также за обзор результатов отправления правосудия в Секретариате для целей обеспечения подотчетности руководителей и за разработку рекомендаций, касающихся мер по устранению недостатков.

Управление людских ресурсов

333. Управление людских ресурсов отвечает за разработку политики, осуществление обязательных программ, контроль и представление докладов о ходе осуществления.

Сроки реализации

334. В настоящее время внедряется новая политика подбора старших руководителей. Требование относительно официального подписания вышеупомянутого заявления при назначении на должность может быть претворено в жизнь в ближайшее время.

335. При наличии дополнительных ресурсов расширение программ по развитию лидерских, управленческих и организационных навыков будет достигнуто в течение следующих трех лет.

Последствия в плане ресурсов

336. Последствия в плане ресурсов, необходимых для укрепления управленческого потенциала, являются составной частью предложения, касающегося развития карьеры и поддержки служебного роста (см. раздел V, выше).

IX. Единовременный расчет с персоналом

Предыдущие программы

337. Положения о персонале предусматривают согласованное увольнение в тех случаях, когда делается вывод о том, что увольнение соответствовало бы интересам Организации, и это не опротестовывается самим сотрудником, а также в таких ситуациях, когда закрывается то или иное отделение. Согласованные увольнения производятся на основании положений о персонале 9.1 и 9.3 и приложения III к Положениям о персонале. В 2004 году 101 сотрудник уволился на этих условиях, а в 2005 году так уволилось 115 сотрудников.

338. Программы, связанные с досрочным прекращением службы или единовременным расчетом с персоналом, иногда предлагались сотрудникам, которые хотели принять в них участие. Программа единовременного расчета с персоналом 1995 года, отмеченная Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 49/222 A, была одним из элементов стратегии управления людскими ресурсами, нацеленной на поощрение досрочного выхода на пенсию или прекращения службы сотрудников, которые пришли к выводу, что они больше не в состоянии осуществить свои надежды на служебный рост. Та программа была открыта для всех сотрудников, которые имели постоянные контракты и которым оставалось работать не менее двух лет до достижения обычного пенсионного возраста. В рамках той программы службу прекратило около 250 сотрудников. Еще одна программа единовременного расчета с персоналом была инициирована в апреле 1996 года в соответствии с резолюциями 50/214 и 50/215 Генеральной Ас-

самблеи, которые требовали значительного сокращения кадров в течение двух-годового периода 1996–1997 годов. В рамках этой программы службу прекратило около 150 сотрудников.

339. Программы досрочного прекращения службы, которые действовали в 1995 году (см. A/C.5/49/5 и резолюция 49/222 А Генеральной Ассамблеи, раздел I, пункт 8) и в 1996 году (см. резолюции 50/214 и 50/215), были открыты для сотрудников на всех уровнях должностей, включая сотрудников категории специалистов и выше, категории полевой службы, категории общего обслуживания и смежных категорий, которые имели постоянный контракт и которым оставалось не менее двух лет работы до достижения обычного возраста выхода на пенсию. Сотрудникам предлагалось выходное пособие в соответствии с приложением III к Положениям о персонале, и по решению Генерального секретаря на основании положения о персонале 9.3(b) могла быть выплачена дополнительная сумма, равная 50 процентам вышеупомянутого выходного пособия.

340. Программа досрочного прекращения службы, осуществленная в 1995 году, предлагала материальное вознаграждение либо в виде паушальной суммы в соответствии с приложением III к Положениям о персонале, либо в виде специального отпуска с полным сохранением содержания на сумму, не превышающую обычно выплачиваемую в таких случаях паушальную сумму. Программа 1996 года предлагала также сотрудникам, которым оставалось менее двух лет до достижения 55-летнего возраста и/или до 25-летнего пенсионного стажа в Пенсионном фонде, возможность использовать — в течение периода до двух лет — часть своего выходного пособия для обеспечения дальнейшего полного внесения своих взносов в Пенсионный фонд и для получения медицинской страховки после выхода на пенсию.

341. Сотрудники, которые отвечали установленным критериям и хотели досрочно прекратить службу, должны были подать заявление на этот счет. Если это заявление было одобрено затем главой департамента или управления, устанавливалась дата прекращения службы, приемлемая для обеих сторон. После рассмотрения этого вопроса помощником Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами и в соответствии с порядком очередности, установленным главами департаментов и управлений, заместитель Генерального секретаря по вопросам администрации и управления принимал окончательное решение от имени Генерального секретаря, учитывая при этом, в частности, наличие финансовых ресурсов. Во всех случаях, действуя в интересах Организации, Генеральный секретарь сохранял за собой право отклонить или отложить заявление сотрудника о согласованном прекращении службы.

342. Сотрудники, которые покинули службу в рамках программ досрочного прекращения службы, не имели права работать в Организации Объединенных Наций и ее вспомогательных органах и программах в течение четырех лет после ухода со службы. Сотрудникам, которые выбирали специальный отпуск для пенсионных целей, предлагалось подписать договор, признающий, что они порвали все связи с Организацией, за исключением статуса специального отпуска для пенсионных целей, и что все их материальные права, которые они имеют в Организации, за исключением возмещения сумм, удержанных для пенсионных взносов, зафиксированы и окончательно урегулированы на основе их статуса по состоянию на тот день, когда начался их специальный отпуск.

Подробное изложение предложений

Предложение 22

Поэтому я предлагаю ассигновать целевые ресурсы для обеспечения полного выполнения развернутых предложений, которые будут разработаны по итогам этого процесса. В частности, необходимо будет на ранней стадии выделить ресурсы на стимулирование досрочного выхода сотрудников в отставку.

343. Генеральная Ассамблея в пункте 163 (с) своей резолюции 60/1 призвала Генерального секретаря представить «подробное предложение о принципах единовременного расчета с персоналом в целях улучшения структуры и качества персонала, включая связанные с этим ориентировочные расходы, а также механизмы, призванные обеспечить достижение поставленной цели». В своем докладе (A/60/692, пункт 91) Генеральный секретарь заявил, что единовременный расчет с персоналом станет важным инструментом осуществления предлагаемых реформ и реализации выводов, сделанных по итогам обзора мандатов.

344. Программа единовременного расчета с персоналом рассматривается в качестве механизма поддержки управленческих реформ и осуществления рекомендаций, сделанных в результате обзора мандатов. Генеральный секретарь должен иметь возможность перестроить кадры в соответствии с приоритетами Организации. На протяжении всего этого процесса необходимо защитить интересы Организации путем принятия мер, направленных на то, чтобы этот расчет с персоналом не привел к потере таких сотрудников, навыки, опыт и знания которых соответствуют реальным потребностям. Программа единовременного расчета с персоналом будет учитывать выбытие персонала вследствие выхода на пенсию, ухода в отставку, истечения срока назначения или по другим причинам. Ожидается, что в течение следующих пяти лет значительное число сотрудников достигнет пенсионного возраста. В частности, это скажется на управленческом звене, поскольку предполагается, что на пенсию уйдут 24,2 процента сотрудников с должностей С-5 и 37,7 процента сотрудников с должностей директорских уровней. Большое значение имеет поддержание баланса между ожидаемым выбытием персонала и программой досрочного прекращения службы в целях сохранения таких людских ресурсов, которые в состоянии решать задачи, поставленные перед Организацией.

345. Решения о включении тех или иных сотрудников в программу единовременного расчета с персоналом будут приниматься с учетом необходимости сохранения людских ресурсов, отвечающих потребностям Организации, а решения о досрочном прекращении службы сотрудников будут основываться на выводе о том, что данное прекращение службы отвечает интересам Организации при условии, что было удовлетворено по крайней мере одно из следующих требований: навыки данного сотрудника больше не соответствуют деловым качествам, которые требуются в Организации Объединенных Наций; функции данного сотрудника стали лишними или устаревшими; вряд ли удастся найти возможности для передвижения на другую должность; переучивание невозможно; есть особые медицинские или личные причины.

346. Во всех случаях необходимо будет доказать, что потеря такого опыта и таких знаний не нанесет ущерба Организации. Не все сотрудники, которые имеют право на участие в этой программе и заинтересованы в этом, смогут воспользоваться этой программой. С другой стороны, у Организации будет возможность поощрять сотрудников к участию в этой программе.

347. В ходе осуществления программы единовременного расчета с персоналом будут действовать контрольные механизмы, предотвращающие произвольные решения и обеспечивающие достижение стратегических целей Организации.

348. Поскольку реформа является процессом, предполагается, что программа единовременного расчета с персоналом будет состоять из двух этапов: сначала будет добровольный этап, за которым последует этап целенаправленного расчета с персоналом в соответствии с управленческими и стратегическими приоритетами Организации с учетом результатов обзора мандатов и осуществления управленческих реформ, в том числе любых решений, касающихся структурных преобразований, упрощения процедур, перевода на внешний подряд и перебазирования, которые могут привести к тому, что те или иные должности станут излишними, хотя в то же время возникнут новые кадровые потребности.

Добровольный этап

349. Как было решено на двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, добровольный этап будет ограниченным и будет охватывать сотрудников всех уровней, в том числе сотрудников категории специалистов, категории общего обслуживания и смежных категорий, которые имеют контракты серии 100 Правил о персонале, имеют не менее 25-летний непрерывный стаж и достигли возраста не менее 55 лет. Сотрудники категории полевой службы, которые отработали в миротворческих операциях 15 лет, будут иметь право принять участие в добровольном этапе единовременного расчета с персоналом, независимо от своего возраста.

350. На добровольном этапе программы единовременного расчета с персоналом заявление сотрудника должно быть одобрено главой департамента или управления и Управлением людских ресурсов, а затем должно быть утверждено заместителем Генерального секретаря по вопросам управления от имени Генерального секретаря. Сотрудник будет получать вознаграждение в виде паушальной суммы в соответствии с приложением III к Положениям о персонале, а также будет возможно увеличение этой суммы на 50 процентов в соответствии с положением о персонале 9.3(b). Когда это необходимо и возможно, Организация может предлагать индивидуальный набор условий, который будет разрешать сотруднику оставаться в специальном отпуске с полным или частичным содержанием или без содержания для целей пенсии и медицинского страхования или по другим веским причинам. Суммы, выплачиваемые в рамках индивидуального набора условий, не будут превышать ту сумму, которая обычно выплачивается, если сотрудник выбирает паушальную выплату. Общая сумма, выплачиваемая каждому сотруднику при добровольном расчете с персоналом, будет зависеть от выделенных на эти цели ассигнований. Предполагается, что индивидуальный пакет будет предполагать выплату в среднем 100 000 долл. США.

351. Решения о прекращении службы сотрудников, которые добровольно решили принять участие в этой программе, будут основываться на выводе о том, что прекращение службы отвечает интересам Организации, но с условием, что для этого имеются ресурсы. Сотрудники, добровольно прекращающие свою службу, не будут иметь право на полную занятость в Организации Объединенных Наций, а также в ее фондах и программах в течение трех лет после прекращения службы.

Целевой расчет

352. Размеры, сфера охвата и детали целевого этапа программы единовременного расчета с персоналом будут зависеть от решений, принятых Генеральной Ассамблеей по вопросам альтернативного оказания услуг и по итогам обзора мандатов. В принципе можно отметить, что на этом этапе в программе смогут принять участие сотрудники Организации Объединенных Наций на всех уровнях, включая сотрудников категории специалистов, полевой службы и категории общего обслуживания и смежных категорий, которые имеют контракты серии 100 Правил о персонале и должности которых стали ненужными в результате осуществления предложений по реформе системы управления и в результате обзора мандатов. В силу этих обстоятельств, а также для того, чтобы содействовать преобразованиям, пакет вознаграждения будет зависеть от стажа и от схемы, изложенной в приложении III к Положениям о персонале. Как говорилось на двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, Генеральный секретарь намерен предусмотреть возможность увеличения вознаграждения в некоторых случаях на 100 процентов для того, чтобы содействовать обустройству сотрудников, которые прекращают свою работу в Организации Объединенных Наций.

353. С учетом того факта, что целевой этап программы единовременного расчета с персоналом начнется после завершения обзора мандатов Организации и после осуществления управленческих реформ, предложенных Генеральным секретарем, на двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом было решено, что будут проведены дополнительные консультации по критериям реализации этого мероприятия после того, как станут известны детали, касающиеся сферы охвата и масштабов программы.

Эффект, ожидаемый от реализации предложений

354. Главная цель добровольной программы единовременного расчета с персоналом заключается в том, чтобы обеспечить соответствие между деловыми качествами сотрудников и новыми потребностями Организации. В результате осуществления добровольного расчета с персоналом высвободится определенное число должностей для набора новых сотрудников, а у более молодых сотрудников появятся новые перспективы служебного продвижения. Это может также содействовать омоложению Организации и достижению желаемых изменений в культуре управления.

Необходимые изменения в Положениях и Правилах о персонале

355. На этапе добровольного расчета с персоналом не требуются никакие изменения Положений и Правил о персонале.

Последствия предложений для роли и полномочий центральной кадровой структуры

356. Все заявления на участие в добровольном расчете с персоналом будут рассматриваться помощником Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами в консультации с главами департаментов и управлений. Окончательное решение будет принимать заместитель Генерального секретаря по вопросам управления на основе рекомендации соответствующего департамента, которая должна быть утверждена Управлением людских ресурсов с учетом интересов Организации и наличия финансовых ресурсов. Во всех случаях, действуя в соответствии с интересами Организации, Генеральный секретарь сохраняет за собой право отклонять или откладывать заявление сотрудника на участие в программе единовременного расчета с персоналом.

Конкретные меры по обеспечению подотчетности

Руководители

357. Руководители будут отвечать за достижение стратегических целей, защиту интересов Организации, транспарентное и справедливое осуществление добровольного единовременного расчета с персоналом и за обеспечение того, чтобы все решения о прекращении службы соответствовали целям и задачам этой программы. Они будут также отвечать за соблюдение руководящих принципов этой программы и за то, чтобы рекомендации о прекращении службы делались транспарентным и справедливым образом в строгом соответствии с установленными критериями на основе приоритетов и потребностей конкретного подразделения.

Персонал

358. Персонал будет отвечать за соблюдение положений о добровольном расчете.

Управление людских ресурсов

359. Управление людских ресурсов будет отвечать за поддержку этой программы и за вынесение рекомендаций заместителю Генерального секретаря по вопросам управления.

Департамент по вопросам управления

360. Заместитель Генерального секретаря по вопросам управления будет отвечать за окончательное утверждение решений о прекращении службы в рамках этой программы.

Сроки реализации

361. Этап добровольного расчета с персоналом начнется сразу же, как будут выделены ресурсы для этой программы.

362. Этап целевого расчета с персоналом начнется после того, как Генеральная Ассамблея рассмотрит предложения по управленческой реформе и результаты обзора мандатов, и после того как детали этой программы будут обсуждены с

персоналом, как было решено на двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом.

Последствия в плане ресурсов

363. Сотрудники на всех уровнях категории специалистов, категории общего обслуживания и смежных категорий, которые имеют контракты серии 100 Правил о персонале, не менее чем 25-летний непрерывный стаж работы и достигли возраста не менее 55 лет, будут иметь право подавать заявления на участие в добровольном расчете с персоналом. Сотрудники полевой службы, которые отработали в миротворческих операциях 15 лет, будут иметь право подавать заявления на участие в добровольном расчете с персоналом, независимо от своего возраста. В соответствии с этими критериями будет примерно 1000 человек, имеющих право принять участие в этой программе, в том числе 850 сотрудников, должности которых финансируются из бюджета по программам, и 150 сотрудников из миротворческих миссий.

364. Масштабность этого этапа программы расчета с персоналом будет зависеть от числа попадающих под ее действие сотрудников, которые выразят желание участвовать в ней. Ожидается, что расходы составят в среднем 100 000 долл. США на человека. Если в этой программе примет участие 15 процентов сотрудников, попадающих под действие ее положений, то расходы составят 15 млн. долл. США.

365. Масштабы и сфера охвата целевого расчета с персоналом будут зависеть от результатов обзора мандатов и от осуществления решений, касающихся управленческих реформ. В настоящее время неизвестно местонахождение сотрудников, которые могут воспользоваться программой расчета с персоналом. В ходе осуществления этой программы Генеральной Ассамблее будет представлена информация о соответствующих изменениях и распределении ресурсов в контексте докладов об исполнении бюджета.

Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее

366. Генеральной Ассамблее предлагается:

а) ассигновать 12 750 000 долл. США по разделу 28С (Управление людских ресурсов) бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов для покрытия расходов на добровольный единовременный расчет с персоналом;

б) санкционировать проводку ориентировочной суммы в 1 125 000 долл. США, связанной с расходами на добровольный единовременный расчет с персоналом по бюджетам соответствующих отдельных миротворческих миссий за период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года и представление информации о расходах в докладах об исполнении бюджетов этих миссий за период, заканчивающийся 30 июня 2007 года;

в) постановить вернуться к вопросу о дополнительных ресурсах, оцениваемых в 1 125 000 долл. США, на остальную часть 2007 года в контексте предлагаемых бюджетов отдельных миротворческих миссий за период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года;

- d) **постановить также вернуться на своей шестьдесят второй сессии к вопросу о целевом единовременном расчете с персоналом.**

Х. Информационные технологии в области людских ресурсов

367. В своем подробном докладе об инвестировании в информационно-коммуникационные технологии (A/60/846/Add.1) Генеральный секретарь изложил стратегию Организации в области информационно-коммуникационных технологий, которая направлена на то, чтобы приоритеты в информационно-коммуникационной области соответствовали задачам работы Секретариата. Осуществление этой стратегии будет иметь огромное значение для реализации планов Генерального секретаря в отношении формирования интегрированного Секретариата, ориентированного на деятельность на местах, а также укомплектованного разносторонне подготовленными и мобильными сотрудниками широкого профиля.

368. Одним из важнейших элементов стратегии Организации в области информационно-коммуникационных технологий будет внедрение системы планирования общеорганизационных ресурсов для того, чтобы в распоряжении Организации имелись новые системы и механизмы, повышающие ее эффективность, транспарентность и подотчетность. Система планирования общеорганизационных ресурсов позволит интегрировать ныне разрозненные элементы управления людскими ресурсами, такие как выплата льгот, кадровые решения, заработная плата, управление должностями, а также планирование людских ресурсов и управление служебной деятельностью. Однако система планирования общеорганизационных ресурсов не устранил недостатки и ограничения, которые в настоящее время создают препятствия в ряде областей управления людскими ресурсами, включая набор кадров, мобильность, развитие карьеры и содействие служебному продвижению.

369. Нынешние информационные технологии в области людских ресурсов не содействуют комплексному управлению кадрами. Они были одной из причин появления разрозненных систем, которые часто выполняют аналогичные функции и обрабатывают одну и ту же информацию. Поскольку в настоящее время в большом числе мест службы и полевых миссий работает более 30 000 сотрудников, представление данных глобального уровня стало серьезной проблемой, в результате чего часто приходится вручную производить объединение и сверку данных, поступающих из различных систем, а это сложный и трудоемкий процесс.

370. На протяжении ряда лет предпринимались определенные усилия по автоматизации административных процедур, связанных с людскими ресурсами, в том числе с помощью системы «Гэлакси». Однако стратегические процессы, охватывающие более сложные потоки людских ресурсов и предполагающие сотрудничество между различными структурами, пока не автоматизированы в достаточной степени, а это ведет к задержкам с поступлением точных данных или к их отсутствию. Для того чтобы работа с кадрами стала более стратегической и интегрированной, необходимо иметь соответствующие информационные технологии. Для проведения реформы управления людскими ресурсами нужны рационализированные и автоматизированные процедуры, более совершен-

шенные системы обработки данных о людских ресурсах и более современные коммуникационные технологии.

371. Излагаемые ниже конкретные предложения направлены на удовлетворение этих потребностей для поддержки функций, которые находятся за пределами основных областей автоматизации планирования общеорганизационных ресурсов. Эти предложения не дублируют, а дополняют планирование общеорганизационных ресурсов. Они включают следующие элементы: новую техническую инфраструктуру укомплектования кадрами с помощью электронных систем, систему управления процессом обучения, систему отчетности и обработки данных, систему управления документооборотом, систему управления знаниями и системы типа «электронный офис».

Новая электронная система для кадровых целей

372. В связи с введением в мае 2002 года новой системы подбора и расстановки кадров Департамент операций по поддержанию мира, действуя в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов, разработал электронную систему для кадровых целей. В самом Департаменте эта система называлась «Гэлакси», и главная ее цель состояла в том, чтобы перейти от работы с бумажными документами к работе в электронном формате. В 2002 году Управление людских ресурсов стало вывешивать вакансии в системе «Гэлакси», а в 2004 году Департамент операций по поддержанию мира начал объявлять через нее вакансии в полевых миссиях. Генеральная Ассамблея одобрила эту систему в своей резолюции 57/305, в которой она просила Генерального секретаря обеспечить, чтобы эта система повысила транспарентность и эффективность процесса набора кадров. Благодаря введению системы «Гэлакси» значительно повысилась транспарентность процесса набора кадров, поскольку эта система позволила широко распространять информацию и значительно сократила время, необходимое для заполнения вакансий. Однако специализированный характер технической инфраструктуры «Гэлакси» резко ограничивает ее гибкость и не позволяет делать модификации, которые необходимы для удовлетворения динамичных и быстро изменяющихся условий работы. Кроме того, Управление служб внутреннего надзора отметило, что главную ответственность за обслуживание и развитие этой системы по-прежнему несет Департамент операций по поддержанию мира, несмотря на то, что она стала одной из главных кадровых систем всей Организации, и в этой связи Управление рекомендовало передать ответственность за «Гэлакси» Департаменту по вопросам управления.

373. В ходе своего обзора предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2004–2005 годов Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам отметил, что опыт работы с «Гэлакси» показал, что до начала осуществления этого проекта не был проведен должный анализ задач, сферы охвата и масштабов этой системы⁷. Комитет далее подчеркнул, что, если проблемы, связанные с «Гэлакси», не будут решены, ее эффективность снизится, а экономическая целесообразность ее использования окажется под вопросом. В своей резолюции 59/266 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить полную поддержку и развитие этого механизма и добиться того, чтобы он стал более эффективным и удобным в работе.

⁷ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят восьмая сессия, Дополнение № 7 (A/58/7), пункт VIII.30.

В одном из своих последующих докладов (A/59/265/Add.1) Генеральный секретарь объявил о своем намерении провести обзор, с тем чтобы подыскать самую подходящую техническую инфраструктуру этой системы, в том числе изучить возможность использования уже имеющихся технологий.

374. В течение двухгодичного периода 2005–2006 годов Секретариат провел детальный анализ возможных решений и пришел к выводу, что дальнейшая модернизация существующей технической инфраструктуры «Гэлакси» не будет экономически целесообразной. «Гэлакси» была спроектирована как механизм набора кадров и соответствовала потребностям в то время, когда она была внедрена в Организации в целях отказа от работы с бумажными документами. Теперь необходимы значительные изменения нынешней системы для того, чтобы она соответствовала современным отраслевым стандартам и чтобы можно было применять ее для решения более широкого круга кадровых задач, в том числе для целей управляемой мобильности. Было отмечено также, что в настоящее время на рынке имеются такие электронные системы, предназначенные для набора кадров, которые не существовали в период разработки «Гэлакси», и современные системы вполне могут удовлетворить прогнозируемые потребности Организации.

375. На основе этого анализа и накопленного опыта в качестве экономически эффективного и технически осуществимого решения предлагается закупить на рынке готовый пакет компьютерных программ для кадровой работы. Эта компьютерная система будет встроена в будущую систему планирования общеорганизационных ресурсов. Вышеупомянутый новый пакет компьютерных программ обеспечит техническое переоснащение и такую гибкость, которая позволит приспособливаться к изменяющимся потребностям Организации. Такой подход отражает передовой опыт в области применения технических средств для целей набора кадров. Оценочная стоимость ввода в эксплуатацию нового электронного механизма работы с кадрами составляет 1,45 млн. долл. США и включает в себя установку и индивидуальную наладку компьютерных программ, техническое обслуживание поставщиком и поддержку этого проекта в течение 2007 года с намерением перейти на новую систему в 2008 году.

Система управления процессом обучения

376. Для поддержки служебного роста и мобильности по всему Секретариату необходимо создать систему управления процессом обучения и обеспечить доступ к глобальным учебным ресурсам. Такая система будет предлагать базирующиеся на Интернете учебные инструменты и механизмы содействия работе, которые расширяют знания сотрудников и развивают их навыки, обеспечивают онлайн-инструктаж и оказание помощи в разработке планов развития карьеры, а также содержат информацию о других возможностях учебы. Например, система управления процессом обучения даст глобальный электронный доступ к обязательным курсам по таким предметам, как этика и запрет на преследования, и позволит централизованным образом следить за прохождением этих курсов, что в настоящее время невозможно. Система управления процессом обучения станет также одним из важнейших технических компонентов «виртуальной академии» (см. раздел V выше). Общая оценочная стоимость новой системы управления процессом обучения составит 535 000 долл. США в течение 2007 года.

Система управления документооборотом

377. В настоящее время кадровая работа не поддерживается системой управления документооборотом и документы обрабатываются локальными или общими дисковыми. Новая система управления документооборотом, которая будет составной частью создаваемой в Секретариате системы управления общеорганизационными информационными ресурсами, обеспечит рационализацию прохождения документов по кадровым вопросам и обеспечит удовлетворение повседневных оперативных потребностей, связанных с переходом на цифровую систему и с классификацией, а также с архивным хранением. Стоимость новой системы управления документооборотом составит 200 000 долл. США в течение 2007 года.

Система управления знаниями «электронный офис»

378. В условиях повышенной мобильности персонала и необходимости глобального соблюдения стандартов, политики и процедур следует добиваться систематического улучшения нынешних методов кадровой работы в Секретариате, чтобы Организация могла обеспечить более транспарентный обмен знаниями. Именно по этим причинам необходимо внедрить более совершенные системы управления знаниями, включая системы типа «электронный офис». Все это будет частью инициативы Секретариата по регулированию отношений с потребителями, которая, как ожидается, будет осуществлена в 2008 году.

Представление и хранение данных

379. Новая система планирования общеорганизационных ресурсов объединит в себе данные по всем кадровым действиям в Секретариате. Она будет включать все данные о персонале, в том числе о должностях, заработной плате и субсидиях. Однако эта новая система не будет включать данные, поступающие, например, от новой системы управления процессом обучения, нынешней медицинской системы и от систем планирования общеорганизационных ресурсов, которые имеются в других учреждениях. Для того чтобы управлять людскими ресурсами Секретариата комплексным образом, необходимо собирать и обрабатывать информацию из многих источников помимо новой системы планирования общеорганизационных ресурсов и нынешней комплексной системы управленческой информации. Благодаря этим инвестициям кадровики и руководители программ по всему Секретариату получают удобные новые механизмы, базирующиеся на Интернете, которые дадут им доступ к хранилищу данных, чтобы они могли извлекать, анализировать и представлять кадровую информацию своевременно и более всеобъемлющим образом. Базовая технология этой новой системы хранения будет полностью соответствовать интеграционным стандартам системы планирования общеорганизационных ресурсов. Для осуществления этой инициативы в течение 2007 года потребуется 160 000 долл. США.

Эффект, ожидаемый от реализации предложений

380. Современные информационные технологии в области людских ресурсов являются важнейшим инструментом эффективного, комплексного и своевременного управления глобальными людскими ресурсами Организации. Эта система обеспечит автоматизацию процессов набора и расстановки кадров, будет

содействовать мобильности, а также служебному росту сотрудников. Она станет ценным инструментом в руках руководителей, кадровиков и персонала, поскольку даст им прямой и быстрый доступ к соответствующей информации и уменьшит необходимость обращаться за помощью к техническим специалистам для выполнения своих повседневных задач. Усовершенствованные информационные технологии в области людских ресурсов, которые удовлетворяют потребностям интегрированного Секретариата, необходимы для обеспечения общей эффективности управления людскими ресурсами, повысят транспарентности, будут содействовать более последовательному проведению кадровой политики в рамках всего Секретариата и дадут потребителям информацию, необходимую для выполнения их обязанностей.

381. Новые технические средства для кадровой работы дадут Организации гибкую платформу, которую можно будет приспособлять для поддержки целого ряда функций, связанных с набором, расстановкой и передвижением кадров. Эти процедуры будут включать более быструю обработку заявлений, более эффективную проверку документов, более эффективное ведение реестра, внедрение элементов самообслуживания для лиц, подающих заявления, и применение комплексного подхода к отчетности. Эта система будет достаточно гибкой, чтобы удовлетворять изменяющиеся потребности Организации.

382. Система управления процессом обучения даст автоматизированные инструменты для поддержки основных элементов учебного процесса, таких, как регистрация, разработка учебного курса, анализ результатов, соблюдение правил и представление отчетности. В настоящее время таких возможностей нет.

383. Инвестирование в инфраструктуру, необходимую для отчетности, даст нетехническим специалистам простой и быстрый доступ к точной кадровой информации. Это уменьшит время, которое тратится на сбор и консолидацию данных, и повысит качество и своевременность докладов.

384. Такая система управления документооборотом даст Организации возможность иметь единое центральное хранилище всех документов по людским ресурсам, что обеспечит легкий доступ к информации и будет содействовать последовательности и транспарентности глобальных усилий по управлению людскими ресурсами. Эта система обеспечит сохранение институциональной памяти благодаря централизованной системе хранения документов и управления документооборотом. Система управления знаниями и система типа «электронный офис» упростят наблюдение за кадровыми действиями на всех этапах — вплоть до утверждения и завершения.

Потребности в плане ресурсов

385. Для того чтобы в Управлении людских ресурсов имелись более совершенные информационные технические системы управления людскими ресурсами, необходимые для поддержки кадровой реформы, на переходный период 2007–2009 годов потребуются дополнительные ресурсы.

386. Для поддержки нового электронного механизма работы с кадрами и других информационно-технических кадровых систем потребуются временные должности: 2 должности С-4, 1 должность С-3, 1 должность С-2 и 2 должности сотрудников категории общего обслуживания (Прочие разряды). Расходы на эти должности в течение 2007 года оцениваются в 396 000 долл. США. Эти ре-

судсы будут испрашиваться как по линии бюджета по программам, так и по линии бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира.

387. В рамках бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов испрашиваются три должности: одна должность С-4, одна должность С-2 и одна должность категории общего обслуживания (Прочие разряды). Расходы на них оцениваются в 191 000 долл. США. Кроме того, расходы на три другие должности — одну должность С-4, одну должность С-3 и одну должность категории общего обслуживания (Прочие разряды), оцениваемые в 102 500 долл. США, сначала будут покрываться из вспомогательного счета операций по поддержанию мира за период, заканчивающийся 30 июня 2007 года. Сумма, оцениваемая в 102 500 долл. США, предназначенная для остальной части 2007 года, будет испрашиваться в контексте бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира за период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года.

388. Кроме того, ресурсы, не связанные с должностями, в размере 2 660 500 долл. США необходимы на 2007 год. Эти средства будут разделены между бюджетом по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов (1 300 700 долл. США) и бюджетом вспомогательного счета операций по поддержанию мира (761 600 долл. США) за период, заканчивающийся 30 июня 2007 года, а сумма, оцениваемая в 598 200 долл. США, будет впоследствии испрашиваться в контексте бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года. Из этой суммы в общей сложности 60 000 долл. США необходимы на оплату услуг консультантов в связи с созданием хранилища данных. Сумма в 1 250 000 долл. США связана с контрактными услугами, в том числе 850 000 долл. США потребуются для нового электронного механизма работы с кадрами, 200 000 долл. США — для системы управления процессом обучения и 200 000 долл. США — для системы управления документооборотом. Сумма в 1 035 000 долл. США необходима для компьютерных программ, и сюда входят 600 000 долл. США для нового электронного механизма работы с кадрами, 335 000 долл. США — для новой системы управления процессом обучения и 100 000 долл. США — для представления и хранения данных. Эти расходы будут разделены между бюджетом по программам и вспомогательным счетом операций по поддержанию мира. Потребности, связанные с общим обслуживанием, в том числе с арендой служебных помещений, системами связи и закупками предметов снабжения, составят 315 500 долл. США.

Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее

389. Генеральной Ассамблее предлагается:

а) одобрить учреждение шести новых временных должностей (2 С-4, 1 С-3, 1 С-2, 2 должности категории общего обслуживания (Прочие разряды));

б) утвердить в рамках бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов ассигнования в 1 521 500 долл. США, в том числе 1 395 700 долл. США по разделу 28С (Управление людских ресурсов), 96 000 долл. США по разделу 28D (Управление централизованного вспомогательного обслуживания) и 29 800 долл. США по разделу 35 (Налогообло-

жение персонала), которые будут компенсированы такой же суммой по разделу поступлений 1 (Поступления по плану налогообложения персонала);

с) разрешить Генеральному секретарю взять на себя обязательства на сумму, оцениваемую в 864 100 долл. США (за вычетом налогообложения персонала), которая необходима для развития информационных технологий в области людских ресурсов, в рамках бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира за период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года и представить информацию о расходах в докладе об исполнении бюджета вспомогательного счета за период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года;

д) отметить, что дополнительные потребности будут изложены в предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов и в предлагаемом бюджете вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года.

XI. Укрепление механизмов подотчетности

390. Как было сказано в подробном докладе Генерального секретаря, освещающем вопросы подотчетности в контексте его предложений о реформе системы управления, термин «подотчетность» до настоящего времени использовался для того, чтобы отразить, с одной стороны, общую ответственность Генерального секретаря перед государствами-членами за использование ресурсов, осуществление программ и оказание услуг (т.е. за результаты) и, с другой стороны, ответственность конкретных сотрудников перед Генеральным секретарем за выполнение своих служебных обязанностей и этическое поведение (см. A/60/846/Add.6, пункт 4). В первом случае имеется в виду «ответственность Организации», а во втором случае — «личная ответственность» (там же, пункт 7). Подробные предложения, излагаемые в настоящем докладе, касаются обоих этих аспектов и усиливают их.

391. Ответственность Организации в области управления людскими ресурсами будет усилена благодаря повышению роли Управления людских ресурсов, действующего от имени Генерального секретаря, в целях обеспечения того, чтобы применялись все возможные меры для выполнения директивных мандатов, касающихся людских ресурсов, и в связи с представлением результатов работы Организации государствам-членам. Одним из важнейших аспектов этой роли является разработка ясной политики и четких правил, которые можно было бы применять транспарентным образом, и Управление людских ресурсов будет принимать строгие меры для обеспечения последовательного применения этих правил. При этом Управление будет выступать в качестве генератора преобразований, будет предлагать более эффективные методы решения проблем и использовать передовой опыт для того, чтобы формировать в Организации культуру высококачественной работы, ответственности, добросовестности и умелого руководства; оно будет содействовать выяснению и удовлетворению потребностей Организации путем разработки глобальных кадровых стратегий, принципов, инструкций и мер по обеспечению подотчетности.

392. Многие из предложений, содержащихся в настоящем докладе, направлены на поддержку подотчетности Организации. В качестве примера можно приве-

ти внедрение единого контракта для персонала Организации Объединенных Наций или замену нынешней системы подбора и расстановки кадров новой предлагаемой системой. Одним из других главных элементов этих предложений является повышение роли Управления людских ресурсов, действующего от имени Генерального секретаря, в деле выполнения мандатов и повышение уровня и эффективности осуществляемого им наблюдения за тем, как главы департаментов и управлений выполняют делегированные им полномочия в области управления людскими ресурсами. В этой связи следует отметить, что Совет по служебной деятельности руководителей будет играть исключительно важную роль, усиливая эффект от других мер по обеспечению подотчетности, которые детально описываются после изложения каждого предложения. Все это в сочетании с совершенствованием информационно-технических систем позволит гораздо более эффективно представлять отчетность государствам-членам о достигнутых результатах.

293. Для обеспечения личной подотчетности необходимо ясно очертить круг обязанностей и дать человеку средства, необходимые для выполнения этих обязанностей. Ответственность глав департаментов и управлений в сфере управления людскими ресурсами четко определена, и именно старшие должностные лица должны обеспечить, чтобы те руководители, которым они перепоручают элементы своих полномочий, были подотчетны им. Осуществление предложений, изложенных в настоящем докладе, приведет к значительному росту ресурсов, выделяемых на развитие и поддержку карьеры, и к укреплению руководящего и управленческого потенциала, благодаря чему у всех соответствующих сторон появятся необходимые средства для выполнения своих обязанностей. Одним из составных элементов этих предложений является неуклонное укрепление основных ценностей, этических норм и правил поведения в рамках всех обязательных и факультативных программ, которые будут предоставлены в распоряжение персонала. Благодаря этому сотрудники всех уровней, в том числе старшие руководители, будут лучше понимать, чего ждет от них Организация, а также последствия выполнения или невыполнения предъявляемых требований, включая отмену делегированных им полномочий и применение дисциплинарных мер.

394. Вопрос о подотчетности рассматривается более конкретным образом в рамках каждого из предложений, содержащихся в настоящем докладе.

ХII. Пересмотренная смета

395. В приводимой ниже таблице 1 показан общий объем ресурсов, необходимых в 2007 году для реализации всеобъемлющих предложений по людским ресурсам, содержащихся в настоящем докладе. В этой таблице показаны потребности на весь 2007 год в рамках бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов, а также потребности, связанные с миротворческой деятельностью. Поскольку цикл ассигнований на миротворческие цели, утверждаемых Генеральной Ассамблеей, охватывает годичный период, здесь приводятся также подробные данные о средствах, испрашиваемых в рамках нынешнего финансового периода (1 июля 2006 года — 30 июня 2007 года), а также о средствах, которые будут испрашиваться в контексте бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на последующий период (1 июля 2007 года — 30 июня 2008 года).

Таблица 1
Общий объем ресурсов, необходимых в 2007 году
(В тыс. долл. США)

Предложение	Испрашиваемые средства с разбивкой по источникам финансирования				Испрашиваемые ассигнования ^a	Полномочия на взятие обязательств ^b	Отчетность должна быть представлена в отдельных докладах о миротворческих миссиях за 2006/07 год	Средства, испрашиваемые на миротворческие операции ^c	Внебюджетные источники	Всего
	Регулярный бюджет	Бюджет миротворческих операций	Внебюджетные источники	Всего						
Предложение 1: набор и расстановка кадров	709,4	680,9	—	1 390,3	709,4	366,1		314,8	—	1 390,3
Предложение 2: мобильность	331,0	198,2	—	529,2	331,0	124,7		73,5	—	529,2
Предложения 3 и 7: развитие карьеры и поддержка служебного роста (включая развитие лидерских качеств)	10 000,0	—	—	10 000,0	10 000,0				—	10 000,0
Предложение 4: система контрактов и унификация условий службы	10 822,1	37 638,6	793,0	49 253,7	10 822,1		18 819,3	18 819,3	793,0	49 253,7
Предложение 22: единовременный расчет с персоналом	12 750,0	2 250,0	—	15 000,0	12 750,0		1 125,0	1 125,0	—	15 000,0
Информационные технологии в области людских ресурсов	1 491,7	1 564,8	—	3 056,5	1 491,7	864,1		700,7	—	3 056,5
Итого	36 104,2	42 332,5	793,0	79 229,7	36 104,2	1 354,9	19 944,3	21 033,3	793,0	79 229,7
Налогообложение персонала	111,0	92,0		203,0	111,0	46,0		46,0		203,0
Всего	36 215,2	42 424,5	793,0	79 432,7	36 215,2	1 400,9	19 944,3	21 079,3	793,0	79 432,7

^a Предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов.

^b Бюджет вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года.

^c 1 июля 2007 года — 30 июня 2008 года.

396. В таблицах 2–5 показаны суммы, испрашиваемые в рамках бюджета по программам, а в таблицах 6–9 подробно представлены суммы, испрашиваемые в рамках бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира.

Бюджет по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов

397. Общие финансовые последствия реализации предложений, изложенных в настоящем докладе, которые нашли свое отражение в изменениях, внесенных в бюджет по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов, выражаются суммой 36 215 200 долл. США, включающей в себя расходы на учреждение шести новых должностей. Эти изменения отражены в нынешней пересмотренной смете и резюмируются в таблицах 2–5 ниже.

Таблица 2

Общие потребности в ресурсах — регулярный бюджет

	Ресурсы (в тыс. долл. США)			Должности		
	Ассигнования на 2006–2007 годы	Дополнительные потребности	Всего	Ассигнования на 2006–2007 годы	Предлагаемые изменения	Всего
Должности	1 978 434,3	13 161,3	1 991 595,6	9 652	6	9 658
Потребности, не связанные с должностями	1 861 063,9	23 053,9	1 884 117,8	—	—	—
Итого	3 839 498,2	36 215,2	3 875 713,4	9 652	6	9 658

Таблица 3

Потребности в ресурсах с разбивкой по разделам бюджета (В тыс. долл. США)

Раздел бюджета	Ассигнования на 2006–2007 годы	Дополнительные потребности	Всего
3. Политические вопросы	451 092,6	10 822,1	461 914,7
28С. Управление людских ресурсов	63 345,5	25 019,1	88 364,6
28D. Управление централизованного вспомогательного обслуживания	247 011,9	263,0	247 274,9
35. Налогообложение персонала	405 610,2	111,0	405 721,2
Итого	1 167 060,2	36 215,2	1 203 275,4

Таблица 4
Должности с разбивкой по классам и разрядам — регулярный бюджет

Класс/разряд	Ассигнования на 2006–2007 годы	Предлагаемые изменения	Всего
Категория специалистов и выше			
Первый ЗГС/ЗГС	30	—	30
ПГС	22	—	22
Д-2	90	—	90
Д-1	257	—	257
С-5	746	—	746
С-4/3	2 505	3	2 508
С-2/1	491	1	492
Всего	4 141	4	4 145
Категория общего обслуживания			
Высший разряд	278	—	278
Прочие разряды	2 719	2	2 721
Всего	2 997	2	2 999
Другие категории			
Категория службы охраны	306	—	306
Категория сотрудников, набираемых на местной основе	1 849	—	1 849
Категория полевой службы	144	—	144
Категория национальных сотрудников	39	—	39
Категория рабочих	176	—	176
Всего	2 514	—	2 514
Итого	9 652	6	9 658

Таблица 5
Должности с разбивкой по разделам бюджета

Раздел бюджета	Ассигнования на 2006–2007 годы	Предлагаемые изменения	Всего
28С. Управление людских ресурсов	170	6	176
Итого	170	6	176

398. Дополнительные потребности в ресурсах на двухгодичный период 2006–2007 годов, показанные в таблице 2, в соответствии с обычной процедурой могли бы считаться подпадающими под действие положений, регулирующих резервный фонд (см. резолюции 41/213 и 42/211 Генеральной Ассамблеи). В этой связи следует отметить, что в своей резолюции 59/278 Ассамблея утвер-

дила резервный фонд на двухгодичный период 2006–2007 годов в 27,2 млн. долл. США. Остаток резервного фонда, образующийся после выполнения решений Ассамблеи, составляет 637 300 долл. США. Однако представляется, что в резолюции 42/211 не были предусмотрены такие обстоятельства, с которыми в настоящее время сталкиваются государства-члены. Сокращение ресурсов с целью уложиться в рамки вышеупомянутого остатка резервного фонда не позволило бы выполнить указания Ассамблеи, содержащиеся в Итоговом документе Всемирного саммита 2005 года (резолюция 60/1), и принять соответствующие меры по проведению реформы. Поэтому Ассамблея может пожелать действовать в данном случае таким же образом, как она поступила в аналогичной ситуации в декабре 2005 года и в июне 2006 года, когда она рассматривала вопрос о расходах, связанных с осуществлением положений Итогового документа Саммита.

Поддержание мира

399. Изменения в бюджете вспомогательного счета операций по поддержанию мира и в бюджетах отдельных миротворческих миссий на период с 1 января по 30 июня 2007 года выразятся суммой 21 345 200 долл. США, которая включает в себя расходы на создание пяти новых должностей. Генеральной Ассамблее предлагается разрешить Генеральному секретарю взять на себя обязательства на сумму не более 1 400 900 долл. США для покрытия дополнительных расходов, связанных и не связанных с персоналом, которые необходимы в рамках бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года, так, чтобы отчетность по ним была представлена Ассамблее в докладе об исполнении бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира. Ассамблее предлагается также разрешить отнести сумму, не превышающую 19 944 300 долл. США, на счета отдельных миротворческих миссий за период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года, так, чтобы отчетность была представлена в докладах об исполнении бюджетов. Что же касается потребностей на вторую половину 2007 года, то они будут рассмотрены в контексте бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира и бюджетов отдельных миротворческих миссий на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года.

Таблица 6

Общие потребности в ресурсах — вспомогательный счет

	Ресурсы (в тыс. долл. США)			Должности		
	Ассигнования на 2006–2007 годы ^a	Дополнительные потребности ^b	Всего	Ассигнования на 2006–2007 годы	Предлагаемые изменения	Всего
Должности	109 481,6	188,4	109 667,0	790	5	795
Потребности, не связанные с должностями	74 412,1	1 212,5	75 624,6	—	—	—
Итого	183 893,7	1 400,9	185 294,6	790	5	795

	Ресурсы (в тыс. долл. США)			Должности		
	Ассигнования на 2006–2007 годы ^a	Дополнительные потребности ^b	Всего	Ассигнования на 2006–2007 годы	Предлагаемые изменения	Всего
Налогообложение персонала	18 878,7	46,0	18 924,7	—	—	—
Чистый объем необходимых ресурсов	165 015,0	1 354,9	166 369,9	—	—	—

^a Включая дополнительные ресурсы (706 600 долл. США), утвержденные для закупочных целей.

^b Предложено на период с 1 января по 30 июня 2007 года.

Таблица 7

Ресурсы, необходимые для Управления людских ресурсов — вспомогательный счет
(В тыс. долл. США)

	Ассигнования на 2006–2007 годы	Дополнительные потребности ^a	Всего
Должности	3 363,4	188,4	3 551,8
Потребности, не связанные с должностями	857,0	1 212,5	2 069,5
Итого	4 220,4	1 400,9	5 621,3
Поступления по плану налогообложение персонала	532,0	46,0	578,0
Чистый объем необходимых средств	3 688,4	1 354,9	5 043,3

^a Предложено на период с 1 января по 30 июня 2007 года.

Таблица 8

Должности с разбивкой по классам и разрядам — вспомогательный счет

Класс/разряд	Ассигнования на 2006–2007 годы	Предлагаемые изменения	Всего
Категория специалистов и выше			
Д–2	5	—	5
Д–1	12	—	12
С–5	51	—	51
С–4/3	410	3	413
С–2/1	21	—	21
Всего	499	3	502
Категория общего обслуживания			
Высший разряд	24	—	24

<i>Класс/разряд</i>	<i>Ассигнования на 2006–2007 годы</i>	<i>Предлагаемые изменения</i>	<i>Всего</i>
Прочие разряды	264	2	266
Всего	288	2	290
Другие категории			
Категория службы охраны	3	—	3
Всего	3	—	3
Итого	790	5	795

Таблица 9

Должности для Управления людских ресурсов — вспомогательный счет

	<i>Ассигнования на 2006–2007 годы</i>	<i>Предлагаемые изменения</i>	<i>Всего</i>
Управление людских ресурсов	24	5	29
Итого	24	5	29

XIII. Вывод и рекомендации

400. Весь комплекс мер по реформе направлен на то, чтобы приспособить кадровую систему Организации к изменяющимся потребностям, повысить транспарентность и уточнить порядок подотчетности. Только путем инвестирования в свои людские ресурсы и процедуры Секретариат сможет привлекать и удерживать высококвалифицированных сотрудников, которые необходимы ему для выполнения своих комплексных мандатов. Генеральный секретарь считает, что благодаря этим инвестициям повысится эффективность деятельности Организации по выполнению мандатов, выдаваемых государствами-членами.

401. Генеральной Ассамблее предлагается:

Предложение 1

а) одобрить сокращение срока подачи заявлений на узкопрофильные вакансии с 60 до 30 дней;

б) одобрить также отмену должностных требований, основанных на категориях, чтобы у сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий было больше возможностей для продвижения на должности С-2, не подлежащие географическому распределению, по итогам конкурсного процесса;

в) отметить, что испытательный срок для специального реестра, утвержденного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 59/266, истекает в декабре 2006 года, и разрешить Генеральному секретарю продолжать использовать этот специальный реестр для должностей С-4 и С-5 в целях улучшения представленности непредставленных и недопредставленных

государств-членов на должностях, подлежащих географическому распределению, до тех пор, пока такие государства-члены не выйдут на уровень своих желательных квот;

d) ассигновать в рамках бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов 755 200 долл. США, включая 638 400 долл. США по разделу 28С (Управление людских ресурсов), 71 000 долл. США по разделу 28D (Управление централизованного вспомогательного обслуживания) и сумму в 45 800 долл. США по разделу 35 (Налогообложение персонала), которая будет компенсирована такой же суммой по разделу 1 сметы поступлений (Поступления по плану налогообложения персонала);

e) разрешить Генеральному секретарю брать на себя обязательства, связанные с удовлетворением потребностей, обусловленных стратегическими функциями нового центра по набору кадров, оцениваемые в 366 100 долл. США (за вычетом налогообложения персонала), в рамках бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период, заканчивающийся 30 июня 2007 года, и представить отчетность в докладе об исполнении бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира за период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года;

f) отметить, что дополнительные потребности, связанные с переходным периодом, в том числе потребности, связанные с созданием должности руководителя центра по набору кадров на уровне Д-2, будут рассмотрены в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов и предлагаемого бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года;

Предложение 2

a) принять решение об отмене ограничений в отношении персонала, назначенного в миротворческие миссии Организации Объединенных Наций, которые в настоящее время установлены на уровне в 5 процентов санкционированных по всем миссиям должностей категории общего обслуживания и категории полевой службы, за исключением миссий, которые находятся на этапе формирования или в других особых обстоятельствах;

b) поддержать обзор соглашений с принимающими странами и правил выдачи разрешений на работу, чтобы содействовать трудоустройству супруг/супругов сотрудников Организации Объединенных Наций;

c) одобрить создание пяти новых временных должностей (две должности С-4, одна должность С-3 и две должности категории общего обслуживания (Прочие разряды));

d) ассигновать в рамках бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов 366 400 долл. США, включая 235 000 долл. США по разделу 28С (Управление людских ресурсов), 96 000 долл. США по разделу 28D (Управление централизованного вспомогательного обслуживания) и сумму в 35 400 долл. США по разделу 35 (Налогообложение персонала), которая будет компенсирована такой же суммой по разделу 1 сметы поступлений (Поступления по плану налогообложения персонала);

е) разрешить Генеральному секретарю брать на себя обязательства для покрытия расходов, связанных с созданием двух должностей (одна должность С-3 и одна должность категории общего обслуживания (Прочие разряды)) и с общими расходами на обслуживание, оцениваемых в 124 700 долл. США (за вычетом налогообложения персонала), в рамках бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период, заканчивающийся 30 июня 2007 года, и представить отчетность в докладе об исполнении бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года;

ф) отметить, что дополнительные потребности, связанные с переходным периодом, будут представлены в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов и предлагаемого бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года;

Предложение 3

а) принять решение об удвоении двухгодичного бюджета Организации, связанного с подготовкой кадров;

б) ассигновать дополнительно 10 млн. долл. США на подготовку кадров по разделу 28С (Управление людских ресурсов) бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов;

с) постановить вернуться к вопросу об ассигнованиях на подготовку кадров в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов в соответствии с предложением Генерального секретаря о первоначальном удвоении бюджета на подготовку кадров;

Предложение 4

а) одобрить введение единого контракта сотрудника Организации Объединенных Наций в рамках одной серии Правил о персонале, так чтобы было три вида контрактного статуса (временный контракт, срочный контракт и непрерывный контракт), при котором условия службы будут эквивалентны условиям, предлагаемым нынешней серией 100, и будут зависеть от стажа работы;

б) одобрить замену постоянных контрактов непрерывными контрактами, которые могут заключаться с сотрудниками после завершения пяти лет непрерывной службы;

с) одобрить поправки к положениям о персонале 4.5 и 9.1 и к приложению III к Положениям о персонале, указанные в приложении II к настоящему докладу;

д) отметить, что обзор статуса всех сотрудников, назначенных в соответствии с серией 100 Правил о персонале, которые отвечают условиям для рассмотрения на предмет предоставления им постоянного контракта на тот момент, когда скорректированные положения и правила, вводящие непрерывный контракт, вступают в силу, может привести к тому, что на должностях, подлежащих географическому распределению, может быть

временно превышена доля в 70 процентов, установленная для сотрудников с постоянными контрактами, которая обычно должна поддерживаться в соответствии с пунктом 2 раздела V резолюции 51/226;

е) ассигновать 3 370 800 долл. США на специальные политические миссии по разделу 3 (Политические вопросы) бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов;

ф) санкционировать отнесение общей ориентировочной суммы в 7 851 950 долл. США к соответствующим бюджетам отдельных миротворческих миссий на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года, так чтобы отчетность была представлена в докладах об исполнении бюджетов за период, заканчивающийся 30 июня 2007 года;

g) ассигновать 7 451 300 долл. США на специальные политические миссии по разделу 3 (Политические вопросы) бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов для перевода «специальных» миссий из категории несемейных в категорию семейных и для замены нынешних нерегулярных перерывов для восстановления сил перерывами для отдыха и восстановления сил;

h) санкционировать отнесение суммы, оцениваемой в 2 527 350 долл. США, необходимой для перевода МООНРЗС из категории несемейной в категорию семейной, к бюджету МООНРЗС на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года, так чтобы отчетность была представлена в докладе об исполнении бюджета МООНРЗС за период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года;

i) санкционировать отнесение суммы, оцениваемой в 8 440 000 долл. США, связанной с заменой нынешних нерегулярных перерывов для восстановления сил перерывами для отдыха и восстановления сил, к соответствующим бюджетам отдельных миротворческих миссий на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года, так чтобы отчетность была представлена в докладах об исполнении бюджетов за период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года;

j) одобрить в принципе унификацию условий службы сотрудников Секретариата, работающих в несемейных местах службы, с условиями службы сотрудников фондов и программ Организации Объединенных Наций;

к) вернуться к вопросу о ресурсах, необходимых для унификации условий службы в несемейных местах службы, при рассмотрении доклада Комиссии по международной гражданской службе о системе вознаграждения в таких местах службы, который должен быть представлен Генеральной Ассамблее на второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии;

Предложение 22

а) ассигновать 12 750 000 долл. США по разделу 28С (Управление людских ресурсов) бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов для покрытия расходов на добровольный расчет с персоналом;

b) санкционировать отнесение суммы, оцениваемой в 1 125 000 долл. США, необходимой для покрытия расходов, связанных с добровольным расчетом с персоналом, к бюджетам соответствующих отдельных миротворческих миссий на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года, так чтобы отчетность по этим вопросам была представлена в докладах об исполнении бюджетов этих миссий за период, заканчивающийся 30 июня 2007 года;

c) постановить рассмотреть вопрос о выделении дополнительных ресурсов, оцениваемых в 1 125 000 долл. США, на остальную часть 2007 года в контексте предлагаемых бюджетов отдельных миротворческих миссий на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года;

d) постановить также вернуться на своей шестьдесят второй сессии к вопросу о целевом расчете с персоналом;

Информационные технологии в области людских ресурсов

a) одобрить создание шести новых временных должностей (2 С-4, 1 С-3, 1 С-2 и 2 должности категории общего обслуживания (Прочие разряды));

b) ассигновать в рамках бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов 1 521 500 долл. США, включая 1 395 700 долл. США по разделу 28С (Управление людских ресурсов), 96 000 долл. США по разделу 28D (Управление централизованного вспомогательного обслуживания) и сумму в 29 800 долл. США по разделу 35 (Налогообложение персонала), которая должна быть компенсирована такой же суммой по разделу 1 сметы поступлений (Поступления по плану налогообложения персонала);

c) разрешить Генеральному секретарю брать на себя обязательства для удовлетворения потребностей, оцениваемых в 864 100 долл. США (за вычетом налогообложения персонала), связанных с развитием информационных технологий в области людских ресурсов, в рамках бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года, так чтобы отчетность по этим расходам была представлена в докладе об исполнении бюджета вспомогательного счета на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года;

d) отметить, что дополнительные потребности будут представлены в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов и предлагаемого бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года;

Резюме финансовых мер

a) постановить ассигновать 36 215 200 долл. США, включая 10 822 100 долл. США на специальные политические миссии по разделу 3 (Политические вопросы), 25 019 100 долл. США по разделу 28С (Управление людских ресурсов), 263 000 долл. США по разделу 28D (Управление централизованного вспомогательного обслуживания) и сумму в 111 000 долл. США по разделу 35 (Налогообложение персонала), которая

будет компенсирована такой же суммой по разделу 1 сметы поступлений (Поступления по плану налогообложения персонала) бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов;

b) одобрить учреждение шести временных должностей — трех должностей С-4, одной должности С-2 и двух должностей категории общего обслуживания (Прочие разряды) по разделу 28С (Управление людских ресурсов) бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов;

c) отметить, что дополнительные потребности, связанные с переходным периодом проведения реформы в области набора, расстановки и мобильности кадров, включая учреждение должности главы центра по набору кадров на уровне Д-2, будут рассмотрены в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов и предлагаемого бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года;

d) отметить далее, что средства на совершенствование информационных технологий в области людских ресурсов, применяемых Управлением людских ресурсов, будут испрашиваться в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов и предлагаемого бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года;

e) постановить вернуться к вопросу о дополнительных ассигнованиях на подготовку кадров в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов в соответствии с предложением Генерального секретаря о первоначальном удвоении бюджета на цели подготовки кадров;

f) одобрить учреждение пяти временных должностей — двух должностей С-4, одной должности С-3 и двух должностей категории общего обслуживания (Прочие разряды) для Управления людских ресурсов в рамках бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период, заканчивающийся 30 июня 2007 года;

g) разрешить Генеральному секретарю брать на себя обязательства на сумму не более 1 400 900 долл. США для покрытия дополнительных расходов, связанных и не связанных с персоналом, в рамках бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года, так чтобы отчетность по ним была представлена Ассамблее в докладе об исполнении бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года;

h) разрешить Генеральному секретарю отнести сумму, не превышающую 17 416 950 долл. США, к бюджетам отдельных миротворческих миссий на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года, так чтобы отчетность по этим расходам была представлена Ассамблее в докладах об исполнении бюджетов на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года;

i) санкционировать отнесение суммы, оцениваемой в 2 527 350 долл. США, связанной с переводом МООНРЗС из категории несемейного места службы в категорию семейных мест службы, к бюджету

МООНРЗС на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года, так чтобы отчетность по этим расходам была представлена в докладе об исполнении бюджета МООНРЗС на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года;

j) отметить, что в связи с пунктами (g) и (h) выше расходы, относящиеся ко второй половине 2007 года, будут рассмотрены в контексте бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира и бюджетов отдельных миротворческих миссий на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года.

Приложение I

Данные о людских ресурсах

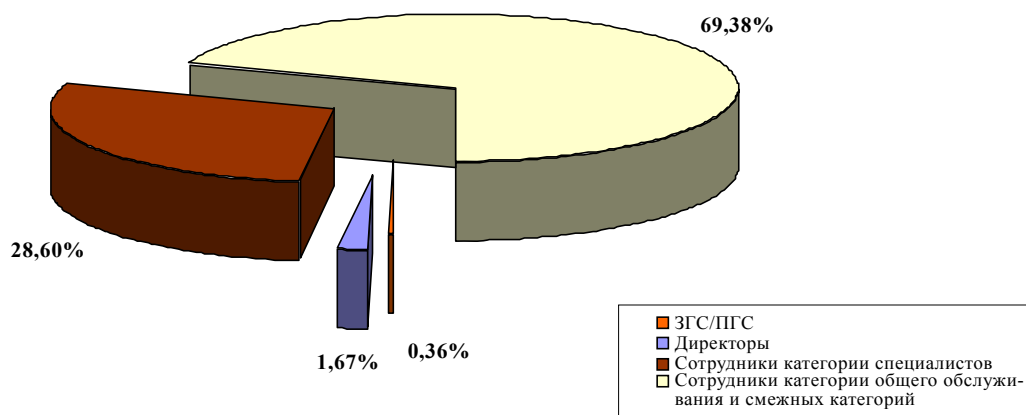
Численность персонала с разбивкой по категориям

Краткая информация

- 30 548 сотрудников

С разбивкой по категориям/уровням

- 110 сотрудников на уровне ЗГС/ПГС
- 509 сотрудников на директорских уровнях
- 8736 сотрудников категории специалистов
- 21 193 сотрудника категории общего обслуживания и смежных категорий



Дата: По состоянию на 30 июня 2006 года.

Персонал: Сюда входят сотрудники, набранные на международной и местной основе, независимо от срока действия их контрактов (общая численность: 30 548 человек). Сюда не входят сотрудники Организации Объединенных Наций, набранные на международной и местной основе, которыми управляют Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) (примерно 1500 человек); сотрудники международных трибуналов по Руанде и бывшей Югославии (примерно 2200 человек); сотрудники, находящиеся в специальном отпуске без сохранения содержания (144), и сотрудники, прикомандированные к другим организациям (74).

Категория общего обслуживания и смежные категории включают сотрудников категории общего обслуживания, категории службы охраны, категории рабочих, категории полевой службы, категории преподавателей иностранных языков, категории национальных сотрудников-специалистов и младших сотрудников по вопросам общественной информации.

Источник: Комплексная система управленческой информации (ИМИС) и система управления персоналом категории полевой службы.

Численность персонала с разбивкой по местам службы

Краткая информация

- 30 548 сотрудников

Штаб-квартиры

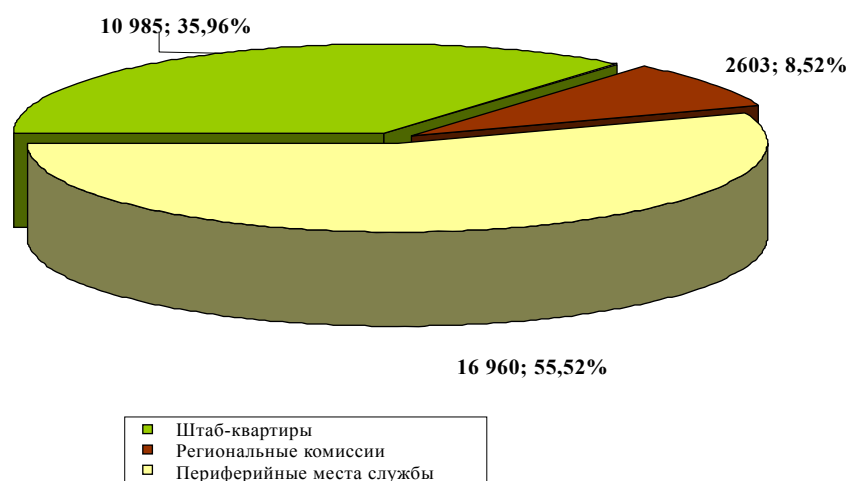
- 10 985 сотрудников

Региональные комиссии

- 2603 сотрудника

Периферийные места службы

- 16 960 сотрудников



Дата: По состоянию на 30 июня 2006 года.

Персонал: Сюда входят сотрудники, набранные на международной и местной основе, независимо от срока действия их контрактов (общая численность: 30 548 человек). Сюда не входят сотрудники Организации Объединенных Наций, набранные на международной и местной основе, которыми управляют ПРООН и ЮНОПС (примерно 1500 человек); сотрудники международных трибуналов (примерно 2200 человек); сотрудники, находящиеся в специальном отпуске без сохранения содержания (144); и сотрудники, прикомандированные к другим организациям (74).

Источник: ИМИС и Система управления персоналом категории полевой службы.

Примечание: Включая сотрудников со всеми типами контрактов.

Штаб-квартиры: Нью-Йорк, Женева, Вена, Найроби.

Региональные комиссии: Экономическая комиссия для Африки (ЭКА), Европейская экономическая комиссия (ЕЭК), Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК), Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО), Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии (ЭСКЗА).

Периферийные отделения: сотрудники Департамента по экономическим и социальным вопросам, Департамента общественной информации, Управления по координации гуманитарных вопросов, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, Управления служб внутреннего надзора, Департамента операций по поддержанию мира, Департамента по политическим вопросам, Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию, Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам, Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде и Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности, которые работают в местах службы вне штаб-квартир.

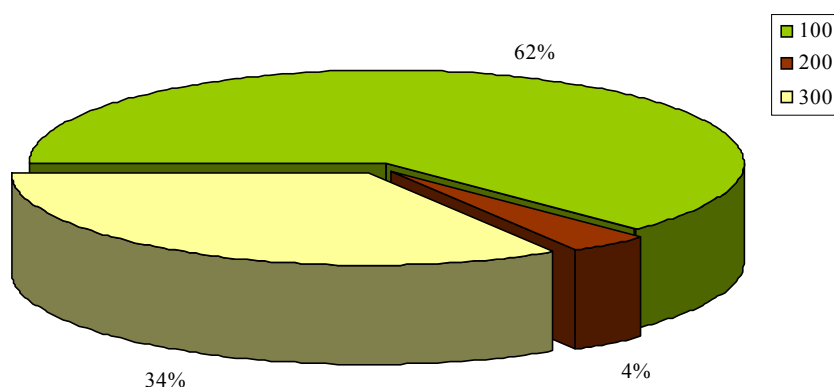
Численность персонала с разбивкой по сериям Правил о персонале

Краткая информация

- 30 548 — общая численность сотрудников

По сериям

- 19 141 сотрудник по серии 100
- 1163 сотрудника по серии 200
- 10 244 сотрудника по серии 300



Дата: По состоянию на 30 июня 2006 года.

Персонал: Сюда входят сотрудники, набранные на международной и местной основе, независимо от срока действия их контрактов (общая численность: 30 548 человек). Сюда не входят сотрудники Организации Объединенных Наций, набранные на международной и местной основе, которыми управляют ПРООН и ЮНОПС (примерно 1500 человек); сотрудники международных трибуналов (примерно 2200 человек); сотрудники, находящиеся в специальном отпуске без сохранения содержания (144); и сотрудники, прикомандированные к другим организациям (74).

Источник: ИМИС и Система управления персоналом категории полевой службы.

Численность сотрудников с разбивкой по сериям Правил о персонале и типу места службы

Краткая информация

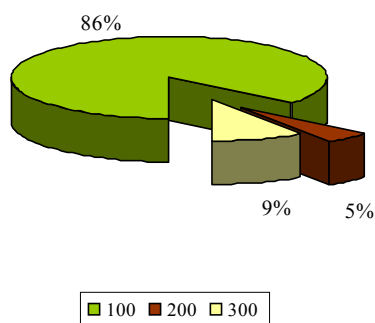
- 30 548 сотрудников

С разбивкой по сериям

- Серия 100: 19 141 сотрудник
 - 9420 сотрудников в штаб-квартирах
 - 2289 сотрудников в региональных комиссиях
 - 7432 сотрудника в периферийных отделениях
- Серия 200: 1163 сотрудника
 - 534 сотрудника в штаб-квартирах
 - 121 сотрудник в региональных комиссиях
 - 508 сотрудников в периферийных отделениях
- Серия 300: 10 244 сотрудника
 - 1031 сотрудник в штаб-квартирах
 - 200 сотрудников в региональных комиссиях
 - 9020 сотрудников в периферийных отделениях

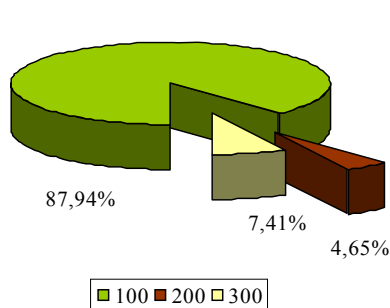
Штаб-квартиры^a

Общая численность персонала:
10 985 человек



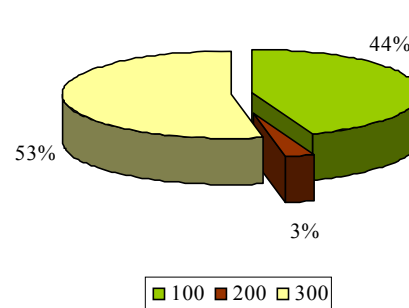
Региональные комиссии^b

Общая численность персонала:
2603 человека



Периферийные отделения^c

Общая численность персонала:
16 960 человек



Дата: По состоянию на 30 июня 2006 года.

Персонал: Сюда входят все сотрудники, набранные на международной и местной основе, независимо от срока действия их контрактов (общая численность: 30 548 человек). Сюда не входят сотрудники Организации Объединенных Наций, набранные на международной и местной основе, которыми управляют ПРООН и ЮНОПС (примерно 1500 человек); сотрудники международных трибуналов (примерно 2200 человек); сотрудники, находящиеся в специальном отпуске без сохранения содержания (144); и сотрудники, прикомандированные к другим организациям (74).

Источник: ИМИС и Система управления персоналом категории полевой службы.

^a Нью-Йорк, Женева, Вена, Найроби.

^b ЭКА, ЕЭК, ЭКЛАК, ЭСКАТО и ЭСКЗА.

^c Периферийные отделения: сюда входят сотрудники ДЭСВ, ДОИ, УКГВ, УВКПЧ, УСВН, ДОПМ, ДПВ, ЮНКТАД, ООН-Хабитат и ЮНОДК, которые работают в местах службы вне штаб-квартир.

Приложение II

Предлагаемые поправки к Положениям о персонале

Положение 4.5

а) Заместители Генерального секретаря и помощники Генерального секретаря, как правило, назначаются на срок **до** пяти лет с учетом возможного продления или возобновления контракта. Прочие сотрудники получают ~~либо постоянные, либо временные~~ контракты **либо на неограниченный, либо на определенный срок** на таких условиях, соответствующих настоящим Положениям, которые может установить Генеральный секретарь.

б) Генеральный секретарь устанавливает, какие сотрудники имеют право на получение **любого из видов постоянных** контрактов. ~~Испытательный срок, необходимый для предоставления или подтверждения постоянного контракта, как правило, не должен превышать двух лет, при условии, что в отдельных случаях Генеральный секретарь может продлить испытательный срок на дополнительный период не свыше одного года.~~

Положение 9.1

а) Генеральный секретарь может уволить сотрудника, который работает на постоянном контракте или у которого закончился испытательный срок, если интересы службы требуют упразднения данной должности или сокращения штатов, если работа данного сотрудника оказалась неудовлетворительной или если по состоянию своего здоровья сотрудник не может продолжать работу.

Кроме того, Генеральный секретарь может, указав на то свои мотивы, уволить сотрудника, который работает на постоянном контракте:

- i) если поведение этого сотрудника свидетельствует о том, что он не отвечает высоким требованиям добросовестности, предусмотренным пунктом 3 статьи 101 Устава;
- ii) если вскрываются факты, предшествовавшие назначению этого сотрудника и относящиеся к его или ее пригодности, которые, если бы о них было известно во время назначения сотрудника, должны были в соответствии с требованиями, установленными в Уставе, воспрепятствовать его или ее назначению.

Увольнение на основании подпунктов (i) и (ii) не должно иметь места до рассмотрения вопроса и представления доклада специальным консультативным советом, назначенным для этой цели Генеральным секретарем.

Наконец, Генеральный секретарь может уволить сотрудника, который работает на постоянном контракте, если такая мера диктуется интересами надлежащего управления Организацией и соответствует требованиям Устава, при условии, что эта мера не оспаривается данным сотрудником.

б) Генеральный секретарь может уволить сотрудника, который работает на срочном контракте, до окончания срока контракта по любой из причин, перечисленных выше в подпункте (а), или по любой другой причине, которая может быть указана в письме о назначении.

с) Что касается всех других сотрудников, включая сотрудников, которые ~~проходят испытательный срок для получения постоянного контракта~~ имеют **непрерывный контракт, временный контракт** или контракт на испытательный срок, то Генеральный секретарь может в любое время уволить их, если, по его или ее мнению, такая мера отвечает интересам ~~Организации Объединенных Наций~~ **хорошего управления Организацией и соответствует Уставу или по любой из причин, указанных в пункте (а) выше.**

Приложение III. Выходное пособие

Увольняемым сотрудникам выплачивается выходное пособие в соответствии со следующими положениями:

а) за исключением случаев, предусмотренных в пунктах (b), (с) и (е) ниже и в положении 9.3(b), выходное пособие выплачивается по следующим ставкам:

Число полных лет службы	Месяцы валового оклада за вычетом отчислений по плану налогообложения персонала там, где это применимо		
	Постоянные и непрерывные контракты	Бессрочные контракты и контракты на испытательный срок (действующие в течение испытательного периода) Временные назначения не по срочному контракту	Временные Назначения по срочному контракту на период более шести месяцев
Менее 1	Не применяется	0	Одна неделя за каждый месяц недослуженного срока, при этом размер пособий не должен быть менее шестинедельного оклада и более трехмесячного оклада
1	Не применяется	1	
2	3	1	
3	3	2	
4	4	3	
5	5	4	
6	6	5	3
7	7	6	5
8	8	7	7
9	9	9	9
10	9,5	9,5	9,5
11	10	10	10
12	10,5	10,5	10,5
13	11	11	11
14	11,5	11,5	11,5
15 или более	12	12	12

б) сотрудники, увольняемые по состоянию здоровья, получают выходное пособие, равное пособию, предусмотренному в пункте (а) настоящего приложения, за вычетом суммы любого пособия по нетрудоспособности, которое

сотрудник может получать на основании Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, за число месяцев, которому соответствует ставка пособия;

c) сотрудникам, увольняемым за неудовлетворительную службу или за проступок, но не в дисциплинарном порядке, выходное пособие по усмотрению Генерального секретаря может выплачиваться в сумме, не превышающей половины пособия, предусмотренного в пункте (a) настоящего приложения;

d) пособие не выплачивается:

i) сотрудникам, выходящим в отставку, за исключением случаев, когда подано уведомление об увольнении и согласована дата увольнения;

ii) сотрудникам, имеющим ~~временное назначение не по срочному контракту и увольняемым~~ **контракт на испытательный срок или бессрочный контракт, который разрывается** в течение первого года службы;

iii) сотрудникам, имеющим временное назначение по срочному контракту, которое завершается в день истечения действия контракта, указанный в письме о назначении;

iv) сотрудникам, увольняемым в дисциплинарном порядке;

v) сотрудникам, самовольно прекратившим службу;

vi) сотрудникам, выходящим на пенсию в соответствии с Положениями Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций;

e) сотрудникам, которые привлекаются только для конференций и другой краткосрочной работы или же для службы в миссии, ~~в качестве консультантов~~ или экспертов, а также сотрудникам, набираемым на месте для службы в постоянных отделениях вне Централных учреждений, может выплачиваться выходное пособие в случаях и в порядке, предусмотренных в их письмах о назначении.