



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
22 October 2010
Russian
Original: English

Шестьдесят пятая сессия
Пункт 134 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Управление людскими ресурсами

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел следующие доклады Генерального секретаря:

- a) Общий обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами (A/65/305);
- b) Система контрактов и унификация условий службы (A/65/305/Add.1);
- c) Всеобъемлющая оценка системы географического распределения и анализ вопросов, связанных с возможным изменением числа должностей, подпадающих под систему географического распределения (A/65/305/Add.2);
- d) Инструмент управления кадровым потенциалом «Инспира» (A/65/305/Add.3);
- e) Программа для молодых сотрудников категории специалистов (A/65/305/Add.4);
- f) Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2009 года — 30 июня 2010 года (A/65/180);
- g) Временные правила о персонале (A/65/202);
- h) Поправки к Положениям о персонале (A/65/213);
- i) Этика в системе Организации Объединенных Наций (A/65/345/Add.1);



j) Меры, принятые для решения системных проблем людских ресурсов, поставленных Канцелярией Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников (A/65/332).

2. Комитету также были представлены следующие доклады Генерального секретаря: Состав Секретариата: а) демографические характеристики персонала (A/65/350); и б) безвозмездно работающий персонал, пенсионеры и консультанты (A/65/350/Add.1). Кроме того, для сведения Комитета ему был представлен доклад Объединенной инспекционной группы «Этика в системе Организации Объединенных Наций» (A/65/345). В ходе рассмотрения докладов Комитет встретился с представителями Генерального секретаря, которые предоставили дополнительную информацию и дали соответствующие разъяснения. По их просьбе Комитет также встретился с представителями Союза персонала в Нью-Йорке, а также с помощью видеоконференционной связи — с представителями Союза персонала в Вене и членами Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом от сотрудников.

3. В разделах II–VI настоящего доклада рассматривается доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Общий обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами», и добавления к нему, которые перечислены в подпунктах 1(a)–(e) выше. Разделы VII–XI касаются других докладов Генерального секретаря, связанных с управлением людскими ресурсами, перечисленных в подпунктах 1(f)–(j) выше.

4. Настоящий доклад следует рассматривать вместе с докладом Консультативного комитета, содержащимся в документе A/64/518. Генеральная Ассамблея перенесла рассмотрение этого доклада на свою шестьдесят пятую сессию (решение 64/546).

II. Общий обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами

5. В докладе Генерального секретаря, содержащемся в документе A/65/305, приводится общий обзор хода осуществления резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи и излагаются последующие шаги, которые, по мнению Генерального секретаря, необходимо предпринять. **Консультативный комитет признает усилия, предпринятые Генеральным секретарем по решению проблем, поставленных в резолюции 63/250 Ассамблеи.**

6. Многие вопросы, поставленные в обзорном докладе, подробно рассматриваются в добавлениях к нему. Поэтому в настоящем разделе Консультативный комитет обсуждает проблемы общего характера и высказывает замечания по конкретным вопросам, затронутым в добавлениях, содержащихся в разделах III–VI ниже.

Кадровое планирование

7. В 2009 году в масштабах всего Секретариата было предпринято долгосрочное кадровое планирование в целях сопоставления притока персонала в Организацию с прогнозируемыми кадровыми потребностями для определения проблем, которые могут возникнуть в будущем. Результаты, похоже, свидетельствуют о том, что долгосрочное кадровое планирование не имеет большой

ценности для Секретариата. По мнению Генерального секретаря, анализ внутреннего притока персонала показал, что единственной устойчивой переменной в движении персонала является выход в отставку, тогда как анализ потребностей дал недостаточную дополнительную информацию, кроме числа имеющихся в наличии должностей, финансируемых за счет бюджета (см. A/65/305, пункт 33). Что касается последнего показателя, то Консультативный комитет был проинформирован о том, что, поскольку деятельность Организации определяется мандатами, устанавливаемыми государствами-членами, Секретариату трудно заранее определить специализацию и численность сотрудников, которые понадобятся в различных профессиональных группах в будущем. Кроме того, касаясь притока персонала, следует отметить, что волны ожидаемого выхода сотрудников в отставку, которая обозначила бы весьма серьезный демографический период, по всей видимости, не будет. В этой связи Комитет отмечает, что в отдельных департаментах, например в Департаменте по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, в этой области намечается серьезная демографическая тенденция (см. A/65/122, пункт 49).

8. Вследствие этого Генеральный секретарь отмечает, что он намерен переключить внимание на более краткосрочное оперативное кадровое планирование для удовлетворения уже выявленных потребностей полевых операций. Для этого потребуются ежеквартальные оценки ближайших и краткосрочных потребностей каждой миссии с указанием функций и уровня должности, исходя из имеющихся в реестре кандидатов (см. A/65/305, пункты 35 и 36).

9. **Консультативный комитет считает, что Генеральному секретарю следовало представить более подробный анализ тех причин, в силу которых, по его мнению, кадровое планирование не принесло ожидаемых результатов. Комитет понимает трудности, связанные с прогнозированием изменений в мандатах. Он также признает, что укомплектование штатов Секретариата должно носить динамичный и гибкий характер, чтобы соответствовать изменяющимся потребностям. Вместе с тем, по мнению Комитета, есть возможности для прогнозирования потребностей основных профессиональных групп, например лингвистического, административного, финансового персонала и сотрудников, занимающихся вопросами безопасности, политики и экономики, включая количество и профессиональную квалификацию требующихся кадров. Планирование в этой области должно быть достижимой целью. Кадровая политика зависит от такого прогнозирования — от профессиональной подготовки и ведения реестра кандидатов до планирования развития карьеры и политики в области мобильности. Тот факт, что кадровые потребности Организации зависят от мандатов, не мешает экстраполированию Генеральным секретарем будущих кадровых потребностей на основе опыта и тенденций.**

Система отбора персонала

10. После реформ системы контрактов, одобренных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 63/250, система отбора персонала была пересмотрена в целях сведения воедино прежней политики и процессов отдельного подбора персонала для Центральных учреждений и полевых операций. Генеральный секретарь сообщает об изменениях в новой системе отбора персонала, включая:

а) автоматический предварительный отбор кандидатов на основании вопросов, составленных руководителем нанимающего подразделения. Заявления поступают руководителям таких подразделений ежедневно начиная со дня объявления такой должности. Предполагается, что руководители нанимающих подразделений получают краткий список кандидатов. Пятнадцатидневные, 30-дневные и 60-дневные критерии уже не применяются, это, в частности, означает, что внутренние кандидаты и горизонтально переведенные сотрудники не должны пользоваться приоритетом по отношению к внешним кандидатам. На практике это означает, что руководитель программы должен рассмотреть каждую прошедшую предварительный отбор кандидатуру;

б) сотрудник, работающий на постоянном, испытательном или срочном контракте (без ограничения его продолжительности), назначенный из места расположения штаб-квартиры, включая региональные комиссии, полевые миротворческие миссии или специальные политические миссии, на должность, которая на один класс выше его (или ее) нынешней должности, может быть временно повышен до соответствующего должностного класса в миротворческой операции или специальной политической миссии;

в) в период работы на такой более высокой должности временно повышенный сотрудник может подать заявление на заполнение вакансии на один класс выше его (или ее) временной должности при условии, что он (или она) непрерывно работал более одного года в полевой миротворческой операции или специальной политической миссии;

г) сотрудник, который прикомандирован к какому-либо фонду или программе, специализированному учреждению или организации общей системы Организации Объединенных Наций, сохраняет за собой конкретную должность в период до двух лет. В течение прикомандирования сотрудник рассматривается в качестве внутреннего кандидата на вакансии в Секретариате и имеет право подавать заявления на замещение должностей на один класс выше, чем его (или ее) должность в период прикомандирования;

е) при заполнении вакансий максимальное внимание должно уделяться сотрудникам, уже работающим в Секретариате. Прежде чем выбрать внешнего кандидата, решение о выборе должно обосновываться в письменной форме и утверждаться Управлением людских ресурсов.

11. Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею одобрить сокращение срока распространения объявлений о конкретных вакансиях с 60 до 45 дней в качестве средства ускорения процесса набора персонала и укомплектования штатов. Хотя высказывалась озабоченность по поводу того, что сокращение срока распространения объявления о заполнении должности поставит в невыгодное положение кандидатов из некоторых государств-членов, где имеется ограниченный доступ к веб-сайту Организации Объединенных Наций ввиду технических проблем, Генеральный секретарь отмечает, что технические проблемы играют все менее важную роль. Далее он отмечает, что подавляющее большинство заявлений поступает в течение первых 45 дней объявления о вакансии. **Консультативный комитет рекомендует одобрить сокращение срока объявления конкретных вакансий с 60 до 45 дней.**

12. **Консультативный комитет с сожалением отмечает, что контрольный показатель заполнения вакансии в 120 дней (см. A/55/253 и Согр.1, пункт 34) все еще не достигнут.** Генеральный секретарь сообщает, что в периферийных местах службы средний период времени с момента объявления вакансии до выбора кандидата руководителем департамента возрос со 182 дней в 2008 году до 197 дней в 2009 году и что эти данные не включают время, необходимое для оформления на работу (см. A/65/305, пункт 12). **Комитет рассчитывает, что совокупный ожидаемый эффект сокращения срока объявления вакансии и повышения эффективности благодаря системе «Инспира», а также планируемого повышения результативности работы центральных органов (например, проведение виртуальных совещаний) позволит Генеральному секретарю значительно активизировать процесс набора персонала, добиться соблюдения, а возможно, и снижения контрольного показателя в 120 дней.**

13. **Консультативный комитет не согласен с предлагаемым требованием о том, чтобы руководители департаментов обосновывали отбор того или иного внешнего кандидата в письменной форме и представляли этот документ на утверждение Управления людских ресурсов.** Такая новая процедура создает впечатление, что отбор внешних кандидатов нежелателен и устанавливает обременительные требования, которые будут препятствовать отбору руководителями внешних кандидатов. По мнению Комитета, оценка всех кандидатов должна производиться на основе требований соответствующей должности. При оценке кандидатов руководители должны соблюдать Устав Организации Объединенных Наций, мандаты Генеральной Ассамблеи и соответствующие положения о персонале с должным учетом квалификации и опыта сотрудников, уже работающих в Организации Объединенных Наций, а также принципы географического разнообразия и гендерного равенства при укомплектовании штатов Организации. Поэтому Комитет рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря исключить из системы отбора персонала специальные процедуры по отбору внешних кандидатов.

14. Как указано в пункте 54 доклада (A/65/305), Управление людских ресурсов провело анализ реестрового компонента системы «Гэлакси», который выявил две основные причины ограниченного использования реестров предварительно отобранных кандидатов, а именно: недостаток информации о методах оценки, используемых при заполнении вакансий, и неопределенность в отношении квалификации специалистов по оценке кандидатов. Консультативный комитет был проинформирован о том, что во исполнение пункта 2.6 административной инструкции по системе отбора персонала (ST/AI/2010/3) она будет усовершенствована за счет выпуска руководств по следующим вопросам: а) общий подход к проведению оценки; б) понимание роли групп по оценке кандидатов, в состав которых будут входить специалисты по соответствующим вопросам; в) совместное использование кандидатов из реестров по всему Секретариату, включая полевые миссии, находящиеся в ведении Департамента полевой поддержки; и д) предоставление информации осуществляющему наем руководителю о том, проводилась ли оценка, явившаяся основанием для рекомендации о включении кандидата в реестр. Комитет принимает к сведению эти меры, а также тот факт, что система «Инспира» будет включать в себя модуль ведения реестра, который будет введен в конце 2010 года. **Консультативный**

комитет полагает, что вышеупомянутые руководства будут выпущены в оперативном порядке. Он рассчитывает, что доклад о ходе работы по использованию реестров, содержащий статистический анализ, будет включен в доклад об управлении людскими ресурсами, который должен быть представлен Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии.

Учебная подготовка

15. В пункте 92 своего доклада (A/65/305) Генеральный секретарь отмечает, что на осуществление учебных мероприятий из регулярного бюджета выделяется 20 млн. долл. США, которые составляют 1,06 процента от расходов по персоналу, тогда как, согласно передовой практике, расходы на эти цели должны составлять не менее 2 процентов. Кроме того, целевой показатель в 2 процента был одобрен в 2003 году Сетью по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь также отмечает, что, хотя на поддержку учебных мероприятий Организация также использует внебюджетные ресурсы, особенно для удовлетворения потребностей специального характера (например, на обеспечение безопасности, внедрение международных стандартов учета в государственном секторе (МСУГС), реагирование на гуманитарные ситуации, обеспечение прав человека и постконфликтное реагирование), эти учебные инициативы трудно отследить. По соответствующему запросу Консультативному комитету была представлена следующая таблица, включающая ресурсы, выделяемые на учебную подготовку в рамках регулярного бюджета и бюджетов миротворческих миссий, а также ресурсы счета вспомогательных расходов на миротворческие операции за период с июля 2010 года по июнь 2011 года. Как видно из таблицы, при добавлении ресурсов, выделяемых на учебную подготовку в миротворческих операциях, доля средств, расходуемых на профессиональную подготовку персонала, составит 1,18 процента.

(В тыс. долл. США)

	<i>Расходы по персоналу, включая временный персонал общего назначения</i>	<i>Ресурсы, выделяемые на профессиональную подготовку</i>	<i>Ресурсы, выделяемые на профессиональную подготовку, в процентах от расходов по персоналу</i>
Регулярный бюджет (2010–2011 годы)	2 972 060,3 ^a	33 211 9 ^b	1,12
Миротворческие операции и счет вспомогательных расходов на миротворческую деятельность (июль 2010 года — июнь 2011 года)	1 750 347,7	22 665,1	1,29
Итого	4 722 408,0	55 877,0	1,18

^a Нетто, за исключением налогообложения персонала.

^b Включая подготовку, связанную с МСУГС (586 400 долл. США).

16. В ответ на резолюцию 63/250 Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь принял всеобъемлющую политику в области обучения персонала и повышения его квалификации (ST/SGB/2009/9), которая, в частности, предусматривает пятидневный минимальный показатель прохождения каждым сотрудником курсов повышения квалификации в год. Предполагается, что система управления процессом обучения, которая является составной частью програм-

мы управления кадрами, позволит повысить эффективность планирования, управления, отслеживания и представления отчетности по учебной деятельности в масштабах всего Секретариата и облегчить доступ сотрудников к сетевым учебным программам.

17. По соответствующему запросу Консультативный комитет был проинформирован о том, что Секретариат не имеет возможности получать систематическую информацию об учебной деятельности из других источников финансирования, кроме регулярного бюджета, бюджетов миротворческих операций и счета вспомогательных расходов на миротворческие операции. В этой связи Комитет напоминает заключение Комиссии ревизоров о том, что во многих отделениях Секретариата и соответствующих подразделениях контроль за учебной деятельностью является неадекватным и что Управление людских ресурсов Секретариата не было осведомлено о суммах или конечном назначении расходов на учебную подготовку, финансируемых за счет внебюджетных ресурсов (см. A/65/5 (Vol. I), резюме). **Консультативный комитет сожалеет о том, что учебная деятельность, финансируемая из внебюджетных ресурсов, в настоящее время не контролируется. Комитет рассчитывает, что система управления процессом обучения позволит составить более полную картину всех ресурсов и направлений деятельности Организации в области учебной подготовки.**

18. В пунктах 98–103 доклада (A/65/305) Генеральный секретарь излагает элементы своей стратегии обучения, которая включает всеобъемлющую программу профессиональной подготовки, уделение постоянного внимания повышению квалификации управляющих и руководителей и повышение эффективности учебных программ и механизмов их осуществления. Консультативный комитет принимает к сведению информацию, содержащуюся в пункте 100 доклада, относительно намерения Генерального секретаря разработать программу обучения и повышения квалификации и описание этапов разработки такой программы. **Консультативный комитет с сожалением отмечает, что учебная стратегия по-прежнему обрисована в весьма общих чертах. Комитет подчеркивает важность получения не только общей картины ресурсов, затрачиваемых на подготовку кадров, но и использования этих ресурсов. В своем докладе о профессиональной подготовке в операциях по поддержанию мира Комитет изложил ряд элементов, которые должны войти составной частью в законченную стратегию учебной подготовки; эти элементы в равной степени относятся и к учебной деятельности вне миротворческих операций (см. A/63/746, пункты 138–149). Комитет вновь подтверждает выраженную в этом докладе свою убежденность в том, что «потребности в прохождении профессиональной подготовки сотрудниками, работающими как в Центральных учреждениях, так и на местах, должны оцениваться на основе надежных методов кадрового планирования» (см. A/63/746, пункт 142; см. также пункт 9 выше). По мнению Комитета, к учебной подготовке следует применять единый, комплексный, общеорганизационный подход, направленный на устранение пробелов в профессиональной квалификации кадров, связанный с планированием и управлением развития карьеры и основанный на оценке потребностей.**

Развитие карьеры

19. Кроме того, Организация приступила к введению на экспериментальной основе различных моделей развития карьеры в целях содействия планированию карьеры. Кроме того, во всех местах расположения штаб-квартир, в периферийных отделениях и в ряде полевых миссий были созданы центры карьерных ресурсов.

Мобильность

20. Пересмотренная политика в области мобильности еще не доработана (см. также пункт 57 ниже). В настоящее время мобильности персонала содействует программа добровольной инициативы сетевого обмена или система отбора персонала. Кроме того, принят ряд мер по поощрению мобильности, например в случае сотрудников, желающих получить повышение в должности до уровня С-5, — наличие двух горизонтальных переводов (одного, если сотрудник работал в Найроби или региональной комиссии, помимо Европейской экономической комиссии, в течение одного года или более или если он претендует на должность С-5 в одном из этих мест службы). Требование относительно горизонтального перевода отменяется в тех случаях, когда сотрудник работал в «несемейной» миссии или месте службы в течение одного года или более. Кроме того, сотрудники, прикомандированные к одной из организаций общей системы Организации Объединенных Наций, имеют право подавать заявление на должности на один класс выше, чем их нынешняя должность. Эта мера направлена на расширение межучрежденческой мобильности. Консультативный комитет напоминает, что в соответствии с пунктом 5 раздела VII резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи всеобъемлющий доклад о мобильности должен был быть представлен Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии. **Консультативный комитет сожалеет, что этот доклад Генерального секретаря будет представлен только на шестьдесят седьмой сессии (см. A/65/305, приложение, часть А, раздел VII; см. также пункт 57 ниже).**

Охрана здоровья и благополучие персонала

21. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что был предпринят ряд инициатив по содействию включению проблем охраны здоровья и благополучия персонала в число административных приоритетов в качестве независимого элемента, в том числе:

а) проведение Объединенной инспекционной группой углубленного общесистемного анализа медицинского обслуживания в Организации Объединенных Наций;

б) принятие мер по повышению эффективности действий в случае массовых человеческих жертв, например обучение сотрудников медицинских служб действиям в случае чрезвычайных ситуаций с выдачей соответствующих сертификатов врачам полевых миссий Организации Объединенных Наций, осуществление программы оказания консультативной помощи врачам полевых миссий в разработке планов действий в случае массовых человеческих жертв и чрезвычайных ситуаций и оперативное применение концепции группы реагирования на чрезвычайные медицинские ситуации Организации Объединенных Наций.

22. Кроме того, Отдел медицинского обслуживания координирует внедрение согласованной электронной системы обработки медицинской документации во всех местах службы глобального Секретариата. Помимо этого, вновь сделан акцент на укрепление психического здоровья и благополучия персонала.

Лист оценки кадровой работы

23. Генеральный секретарь отмечает, что, начиная с 2011 года планы действий в области людских ресурсов будут заменены листами оценки кадровой работы. Как указано в пункте 147 его доклада (A/65/305), в планах действий в области людских ресурсов был выявлен ряд следующих недостатков:

а) недостаточно четкое установление приоритетов (в планах проверки эффективности работы руководства содержится до 32 показателей);

б) пробелы в системе контроля за исполнением (удается провести лишь небольшое количество контрольных поездок на места);

в) недостаточно ответственное отношение к делу (департаменты, отделения и полевые операции не в состоянии проконтролировать достижение ряда показателей, содержащихся в планах действий в области людских ресурсов, и это создает впечатление, что планы действий в области людских ресурсов не способствуют проведению самооценки).

24. По мнению Генерального секретаря, лист оценки обеспечит повышение качества работы по трем параметрам: уделение старшими руководителями большего внимания достижению целевых показателей в области географического представительства, гендерного баланса и оперативного заполнения вакансий; обеспечение полного контроля за эффективным исполнением делегированных полномочий в соответствии с установленными положениями, правилами, принципами и процедурами; усиление самоконтроля со стороны департаментов, отделений и полевых операций (там же, пункт 148).

25. Консультативный комитет напоминает рекомендацию Комиссии ревизоров о том, что администрации следует определить приоритетность задач, содержащихся в планах действий в области людских ресурсов, и наметить некоторые из них в качестве первоочередных (см. A/63/5 (Vol. I), пункт 243). Для решения этого вопроса в новом листе оценки, который будет представляться Совету по служебной деятельности руководителей, будут содержаться данные об эффективности работы по ограниченному комплексу показателей (по 6 показателям вместо нынешних 32). Таким образом, внимание Совета будет сосредоточено на приоритетах в области управления людскими ресурсами Организации, которые вытекают из мандатов директивных органов и постоянно находятся в сфере внимания Генеральной Ассамблеи. Комитет был проинформирован о том, что Совету будет представляться информация о выполнении следующих шести показателей: сроки укомплектования штатов, доля вакансий, географическое представительство, представленность женщин среди персонала всех категорий, представленность женщин среди персонала на должностях руководящего уровня и прохождение общего курса по вопросам безопасности в рамках программы профессиональной подготовки на местах.

26. Как указывает Генеральный секретарь, для решения вопроса контроля планируется, что Управление людских ресурсов, другие департаменты и полевые операции будут использовать дополнительный набор из 17 показателей для непрерывного контроля за делегированными полномочиями. Кроме того, оценочный лист будет содержать индивидуализированные показатели, отражающие служебную деятельность, которая в большей степени свойственна департаментам, управлениям и полевым операциям, что должно привести к усилению чувства ответственности и обеспечить более эффективный самоконтроль. Все показатели и данные, характеризующие работу в области людских ресурсов, будут представлены на одном оценочном листе в качестве онлайн-инструмента базы данных и модуля отчетности системы «Инспира».

27. **Консультативный комитет с признательностью отмечает предпринятые усилия по совершенствованию кадровых планов действий в качестве инструментов для обеспечения подотчетности. Комитет полагает, что новый лист оценки кадровой работы, благодаря тому, что в нем будут надлежащим образом отражены обязанности, присущие различным заинтересованным сторонам, станет инструментом, позволяющим определить, чего ожидает Организация от своих старших руководителей. Оценочный лист представляет собой механизм, позволяющий Генеральному секретарю оценивать эффективность деятельности его старших руководителей по содействию достижению организационных целей в плане обеспечения справедливой географической представленности и гендерного паритета при укомплектовании штатов (см. также пункты 90 и 91 ниже). Оценка функционирования оценочного листа должна быть представлена в докладе Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами, который будет представлен Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии.**

Взаимоотношения между администрацией и персоналом

28. Консультативный комитет ссылается на пункт 2 раздела I резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея подчеркнула важность содержательного и конструктивного диалога между персоналом и администрацией, в частности по вопросам, связанным с людскими ресурсами. Как указано в пунктах 153 и 154 доклада Генерального секретаря (A/65/305), представленного во исполнение резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, Генеральный секретарь просил Объединенную инспекционную группу провести обзор механизмов взаимоотношений между персоналом и администрацией, касающихся вопросов управления людскими ресурсами. В ходе своих заседаний Комитет был информирован о том, что Совет персонала Нью-Йорка, хотя он по-прежнему не участвует в работе Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, принял участие в качестве наблюдателя в неофициальных консультациях, состоявшихся с участием представителей всех союзов персонала в январе 2010 года. **Консультативный комитет подчеркивает важность выполнения Генеральным секретарем своих обязанностей в качестве главного административного должностного лица при выдвигании предложений, касающихся кадрового управления в Организации.**

III. Система контрактов и унификация условий службы

A. Унификация условий службы

29. В своем докладе, содержащемся в документе A/65/305/Add.1 (пункт 72), Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее одобрить рекомендации Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), касающиеся унификации условий службы в «несемейных» местах службы (см. A/65/30, пункт 243). Генеральный секретарь поддерживает рекомендации Комиссии:

а) унифицировать обозначение мест службы миссий в качестве «семейных» или «несемейных» в соответствии с оценкой уровня безопасности и практикой учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций;

б) изменить размер существующей надбавки за работу в трудных условиях службы таким образом, чтобы сотрудники, работающие в «несемейных» местах службы, получали доплату. Тем, кто получает вознаграждение по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, дополнительная сумма выплачивалась бы в размере 100 процентов соответствующей надбавки за работу в трудных условиях для мест службы категории Е. Для тех, кто получает заработную плату по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, дополнительная сумма выплачивалась бы в размере, равном 50 процентам надбавки за работу в трудных условиях для мест службы категории Е;

в) ввести основу для оплаты проезда в отпуск для отдыха и восстановления сил, состоящую из оплаты расходов на проезд от места службы в указанное место отдыха, а также единовременной суммы в 750 долл. США в качестве компенсации расходов на проживание и станционных расходов;

г) рекомендовать организациям брать на себя дополнительные расходы, обусловленные введением основы для оплаты проезда в отпуск для отдыха и восстановления сил в рамках существующих ресурсов.

Если Генеральная Ассамблея одобрит эти рекомендации Комиссии, то индивидуальная временная надбавка, выплачиваемая тем сотрудникам, которые в ином случае теряли бы от перехода на новые условия службы, одобренные в резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, будет упразднена.

30. В своем заявлении об административных и финансовых последствиях решений и рекомендаций КМГС (A/65/493) Генеральный секретарь отмечает, что за исключением Секретариата Организации Объединенных Наций все организации общей системы Организации Объединенных Наций выплачивают определенную компенсацию в связи с отдельным проживанием членов семьи и покрывают другие соответствующие дополнительные расходы при назначении сотрудников для работы в «несемейных» местах службы. До проведения в 2009 году реформы системы контрактов в Организации Объединенных Наций сотрудники, назначенные в операции Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, имели пакет вознаграждения, который существенно отличался от пакета вознаграждения, который применялся для сотрудников всех других организаций общей системы, тем, что он не включал никаких надбавок за работу в «несемейных» местах службы и состоял только из двух элементов: базового оклада и суточных участников миссии. После осуществления рефор-

мы системы контрактов 1 июля 2009 года статус бывших сотрудников, назначаемых в миссии, был преобразован в статус обычных сотрудников и они стали получать стандартный пакет вознаграждения, включающий корректив по месту службы и надбавки, пособия и льготы. То есть они перестали получать установленные для конкретных мест службы суточные, однако по-прежнему являются единственными сотрудниками общей системы, которые не получают надбавки на содержание второго домохозяйства, поскольку суточные участников миссии предусматриваются как паушальная сумма, предназначенная для покрытия расходов в определенном месте службы, а базовый оклад предназначается для покрытия других обязательств за пределами места службы.

31. Сметные финансовые расходы для Организации Объединенных Наций, по оценкам, составят, как показано в пункте 15 доклада (A/65/305/Add.1), за первый год реализации предложения 130,5 млн. долл. США, включая 20,4 млн. долл. США (28,4 млн. долл. США минус чистая экономия в размере 8 млн. долл. США за счет прекращения выплаты индивидуальной временной надбавки) на покрытие расходов, связанных с переводом миссий в категорию «семейных» мест службы; 45,1 млн. долл. США на оплату проезда сотрудников в отпуск для отдыха и восстановления сил; 19,6 млн. долл. США в год на проезд добровольцев Организации Объединенных Наций в отпуск для отдыха и восстановления сил; и 45,3 млн. долл. США (63 млн. долл. США минус чистая экономия в размере 17,7 млн. долл. США за счет прекращения выплаты индивидуальной временной надбавки) в связи с введением дополнительной надбавки для сотрудников в «несемейных» местах службы. Консультативный комитет был информирован о том, что в последующие годы периодические расходы будут составлять 140,4 млн. долл. США в год. Разбивка приведена в таблице 1, приводимой в заявлении Генерального секретаря об административных и финансовых последствиях рекомендаций, содержащихся в докладе КМГС за 2010 год (A/65/493). Более обстоятельные комментарии Комитета, касающиеся финансовых последствий, содержатся в его соответствующем докладе (A/65/532).

32. Как следует из таблицы 1, содержащейся в докладе КМГС (см. A/65/30, пункт 238 и таблицу 1), реализация предложения принесет другим организациям общей системы экономию в размере около 24,9 млн. долл. США. Признавая, что осуществление упомянутых предложений повлечет за собой изменения для организаций, которые применяют подход для специальных операций, КМГС предусматривает ввести переходные меры, которые позволят обеспечить поэтапное осуществление и достижение полной унификации в пятилетний срок с момента введения дополнительного элемента надбавки за работу в трудных условиях.

33. В ответ на запрос Консультативному комитету были представлены таблицы, в которых указаны: а) «семейные» и «несемейные» миссии; б) являющиеся на данный момент «несемейными» места службы, которые можно было бы классифицировать в качестве «семейных» мест службы на основе оценки нынешних условий в плане безопасности; и с) разбивка сметных расходов на отдых и восстановление сил по миссиям (см. приложение I).

34. Консультативный комитет отмечает выявленные КМГС слабые места в деле применения подхода для специальных операций, включая трудности и задержки в определении подходящих административных мест назначения; то, что большое число семей не соглашаются жить в административном месте назначения; трудности в установлении общих ставок надбавки на жизнь в условиях специальных операций; и то, что устанавливаемые в рамках подхода для специальных операций ставки не унифицированы по всем организациям и что эти ставки не основываются на методологии, одобренной КМГС.

35. На основании проведенного КМГС анализа представленных сотрудниками данных о фактических расходах на аренду жилья за пределами их «несемейных» мест службы Комиссия пришла к выводу, что подход, основанный только на учете расходов на содержание второго домохозяйства, был бы слишком узким и не отвечал бы поставленной цели (см. A/65/30, пункты 232–235). Вместо этого она попыталась учесть трудности, связанные с пребыванием в «несемейном» месте службы, в более широком смысле, принимая во внимание то, что такие назначения означают расставание с семьей и влекут за собой дополнительное финансовое бремя. Кроме того, КМГС отметила, что эта надбавка должна служить стимулом, побуждающим сотрудников принимать назначения в «несемейные» места службы. Все эти соображения подтолкнули КМГС к выводу о том, что учет трудностей, связанных с пребыванием в «несемейных» местах службы, в рамках существующей системы надбавок за работу в трудных условиях принес бы ряд преимуществ в сравнении с введением новой отдельной надбавки.

36. Консультативный комитет считает, что каждое из трех основных предложений КМГС по унификации, обсуждаемых в докладе Генерального секретаря (A/65/305/Add.1), имеет свои достоинства и обеспечивает учет озабоченностей, ранее высказанных Комитетом (см., например, A/61/537, A/62/7/Add.14, A/63/526 и Corr. 1 и A/64/518). С учетом этого Комитет рекомендует, чтобы они были одобрены Генеральной Ассамблеей с учетом замечаний и рекомендаций, приводимых в нижеследующих пунктах. Эти меры должны повысить эффективность осуществления программ, способствуя укомплектованию штатов в «несемейных» местах службы, укрепить справедливость на основе обеспечения одинакового подхода к сотрудникам, находящимся в аналогичных ситуациях, и облегчить межучрежденческую мобильность на местах за счет сокращения различий в структуре компенсации. Они позволили бы также повысить эффективность общей системы на основе подтверждения роли КМГС в установлении механизмов компенсационных выплат по всему спектру и повышения прозрачности и подотчетности в этом плане. Разработка подхода для специальных операций в прошлые годы отдельными фондами, программами и учреждениями, хотя и отвечала требованиям конкретных обстоятельств, тем не менее никогда не рассматривалась в контексте общей системы или в связи с общими механизмами компенсационных выплат и не утверждалась Ассамблеей. В этой связи Комитет напоминает о сделанном КМГС замечании о том, что унификация условий службы в «несемейных» местах службы имеет важное значение для сохранения общей системы Организации Объединенных Наций (A/61/30/Add.1, пункт 35).

37. Консультативный комитет давно придерживается того мнения, что классификация мест службы на «семейные» или «несемейные» должна осуществляться на основе критерия обстановки в плане безопасности на местах, а также других объективных факторов, как было впервые предложено Генеральным секретарем по рекомендации КМГС на шестьдесят первой сессии (см. доклады Консультативного комитета A/62/7/Add.14, пункт 34, и A/64/660, пункт 47). Комитет озабочен не только необходимостью того, чтобы административная политика основывалась на объективном анализе и учете существующих обстоятельств, но и аномалиями, создаваемыми нынешними механизмами. **С учетом этого Консультативный комитет вновь повторяет свое мнение о том, что классификация Организацией Объединенных Наций своих мест службы на «семейные» или «несемейные» должна быть унифицирована с практикой других подразделений системы Организации Объединенных Наций, исходя из обстановки в плане безопасности и с учетом других соответствующих применимых объективных факторов. Это решение может быть принято независимо от того, какие решения, возможно, будут приняты Генеральной Ассамблеей в отношении других предложений по унификации.**

38. Консультативный комитет ранее высказывался в поддержку выделения средств на поездку для отдыха и восстановления сил (A/62/7/Add.14, пункт 34). **Комитет признает, что наряду с отведением времени для отдыха и восстановления сил должны предоставляться также и средства, позволяющие использовать это время. В этой связи он поддерживает предусматриваемые меры по предоставлению средств для оплаты путевых расходов от места службы до установленных мест для отдыха и восстановления сил. Он также считает, что установление предлагаемой суммы на покрытие расходов по размещению во время отпуска для отдыха и восстановления сил представляет собой практическую альтернативу расчету суточных (см. приложение I.C ниже).**

39. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что не предполагается делать отпуск для отдыха и восстановления сил обязательным. Комитет был далее информирован о том, что отпуск для отдыха и восстановления сил, подобно любому другому отпуску, предоставляется с учетом интересов службы, и, таким образом, использование такого отпуска предполагает обеспечение баланса между учетом потребности сотрудников снять напряжение, накопившееся в непростых условиях их жизни и работы, и программными и оперативными потребностями. Комитет был также информирован, что с учетом этого руководители будут отвечать за обеспечение того, чтобы сотрудникам предоставлялись все возможности для использования своего права на такой отпуск.

40. **Что касается выплаты дополнительной надбавки за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы, то Консультативный комитет признает необходимость рассмотрения рекомендаций КМГС в более широком общесистемном контексте, в котором применение подхода для специальных операций было бы прекращено в пользу метода, обеспечивающего признание издержек, связанных с содержанием второго домохозяйства, в качестве дополнительного аспекта трудности условий. В рамках нового подхода признается также, что с точки зрения издержек, связанных с содержанием второго домохозяйства, сотрудники с иждивенцами в целом**

несут более высокие издержки по сравнению с сотрудниками без иждивенцев, — в рамках подхода для специальных операций такое различие не проводится. Комитет рекомендует одобрить рекомендации КМГС в этом плане.

41. Консультативный комитет акцентирует внимание на важности общесистемного подхода, примененного к Организации Объединенных Наций и учреждениям, фондам и программам. Комитет полагает, что надбавки, связанные с трудностью условий, вытекающей из необходимости содержания второго домохозяйства, должны быть регламентированы КМГС, которая уже играет ведущую роль в установлении окладов, коррективов по месту службы, надбавок за работу в трудных и опасных условиях, мобильность, субсидии на образование и практически всех других надбавок. В пределах общей системы это является единственным путем обеспечения того, чтобы надбавки рассматривались в рамках механизмов компенсации в целом и чтобы такие надбавки устанавливались на транспарентной и подотчетной основе.

42. Рекомендую Генеральной Ассамблее одобрить рекомендации КМГС, Консультативный комитет подчеркивает важность сотрудничества и соблюдения принятых норм всеми участниками общей системы Организации Объединенных Наций. С учетом этого он рекомендует Ассамблее предложить Генеральному секретарю обеспечить соблюдение принятых решений административными руководителями фондов и программ, которым он делегирует полномочия по решению кадровых вопросов и финансовые полномочия. Комитет также ожидает, что Генеральный секретарь будет осуществлять ведущую роль в качестве Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций с целью обеспечить применение новых механизмов в масштабах всей системы. В этом плане Комитет рекомендует, чтобы в течение пятилетнего переходного периода, рекомендованного КМГС, Генеральный секретарь и административные руководители фондов и программ работали в тесном контакте, в рамках общей системы, над изучением и смягчением любых непреднамеренных последствий перемен.

В. Непрерывные контракты

43. Как указано в пункте 18 доклада Генерального секретаря (A/65/305/Add.1), во исполнение резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи доклад о введении непрерывных контрактов был представлен Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят четвертой сессии (A/64/267). Однако этот доклад был отозван после выпуска доклада Консультативного комитета (A/64/518) и с учетом озабоченностей, высказанных государствами-членами. Имелось понимание, что Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии будет представлено пересмотренное предложение, в котором будут учтены высказанные государствами-членами и Консультативным комитетом озабоченности, касающиеся прежде всего определения такого понятия, как непрерывная потребность в услугах и функциях сотрудников; числа сотрудников, перед которыми Организация будет иметь долгосрочные обязательства, включая тех, которые могут претендовать на получение непрерывного контракта; процесса рассмотрения кандидатур и финансовой ответственности Организации. **Пересмотренное предложение, содержащееся в докладе Генерального секретаря (A/65/305/Add.1), направ-**

лено на устранение этих озабоченностей; вместе с тем Комитет с разочарованием отмечает не только то, что Генеральный секретарь неудовлетворительно отреагировал на эти вопросы, но и то, что новые элементы его предложения, в частности невключение критерия сохраняющейся потребности в той или иной должности, по сути ослабили это предложение. Комитет высказывает дополнительные замечания по этим вопросам в нижеприведенных пунктах и вновь подчеркивает, что настоящий доклад следует читать в увязке с пунктами 2–34 его доклада об управлении людскими ресурсами (A/64/518).

44. Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее одобрить введение непрерывных контрактов с 1 января 2011 года на условиях, оговариваемых в докладе. Суть этого предложения заключается в том, что возможность получения непрерывного контракта должна предоставляться сотрудникам, имеющим не менее пяти лет стажа непрерывной работы в Организации по срочному контракту при условии, что он или она отвечает самым высоким стандартам работоспособности и компетентности, соответствующим оценке в три балла и выше в последних четырех аттестационных отчетах, что в отношении него или нее не принималось никаких дисциплинарных мер на протяжении пяти лет до рассмотрения его или ее кандидатуры и что мандат подразделения, в котором работает данный сотрудник, не завершается в обозримом будущем, как не завершается и срок финансирования этого подразделения. Сотрудники, получившие непрерывные контракты, должны обязаться постоянно обновлять свои профессиональные навыки в соответствии с политикой повышения квалификации кадров, изложенной в бюллетене Генерального секретаря о политике профессионального роста и повышения квалификации персонала (ST/SGB/2009/9), и в соответствии с политикой мобильности Организации (см. также пункт 57 ниже).

45. Консультативному комитету была представлена таблица, в которой дается оценка числа сотрудников, которые могут иметь право претендовать на преобразование их контрактов в непрерывные контракты, с учетом всех категорий сотрудников во всех местах службы, отвечающих критериям обретения такого права по истечении пяти, семи, восьми, девяти и десяти лет непрерывной службы (см. приложение II к настоящему докладу). В соответствии с предложением Генерального секретаря в период с 2011 по 2015 год такое право приобретут в общей сложности 27 440 сотрудников (включая 14 844 набранных на местной основе сотрудников в полевых миссиях; 5944 сотрудника на должностях категории директоров и специалистов; 3442 сотрудника категории полевой службы; и 3210 сотрудников категории общего обслуживания). В 2011 году право претендовать на получение таких контрактов появится у 6388 сотрудников.

46. В пунктах 48–51 доклада (A/65/305/Add.1) Генеральный секретарь излагает процедуры, касающиеся централизованного управления процессом преобразования контрактов. Пересмотренное предложение составлено с учетом рекомендаций Консультативного комитета об упорядочении процедуры рассмотрения на основе введения требования о проведении обязательной проверки совместным консультативным органом лишь при отсутствии согласия между Управлением людских ресурсов и руководителем программы. В ответ на запрос Комитету было разъяснено, что, если то или иное дело требует рассмотрения, как это предусматривается в пунктах 51(с) и (d) доклада, проверка будет осу-

ществляться одним из существующих центральных контрольных органов. Ссылка на состав объединенных контрольных органов, в связи с которой Комитетом была высказана озабоченность, была таким образом изъята (см. A/64/267, пункты 31(h) и 32). В остальном процедуры не претерпели значительных изменений в сравнении с теми, которые изложены в предыдущем докладе Генерального секретаря (см. A/64/267, пункты 31 и 32). В ответ на запрос Комитету было разъяснено, что сотрудники, которые не получили непрерывного контракта, могут продолжать работать в Организации по срочным контрактам и могут вновь получить право претендовать на получение непрерывного контракта на более позднем этапе.

47. Как указано в пункте 22 доклада (A/65/305/Add.1), Генеральный секретарь считает, что непрерывный контракт следует рассматривать не как постоянный контракт, а как контракт без указания даты истечения, который по административным соображениям выдается тем сотрудникам, которые посвятили целые годы своей жизни делу служения Организации и которые своей работой, нередко выполнявшейся в трудных и суровых условиях, доказали, что они нужны Организации. Генеральный секретарь далее указывает, что непрерывный контракт даст таким сотрудникам возможность почувствовать, что работа им гарантирована, а такое чувство, что признается повсеместно, стимулирует долготелый труд и преданность Организации. Действие непрерывного контракта может быть прекращено без согласия сотрудника, если «такая мера диктуется интересами надлежащего управления Организацией, что следует толковать главным образом как изменение или прекращение действия мандата» (см. ST/SGB/2010/6, статья IX, положение 9.3). В таких случаях сотруднику выплачивается выходное пособие. Генеральный секретарь указывает в пункте 25 доклада, что «выходное пособие подкрепляет основополагающую концепцию, согласно которой непрерывный контракт нельзя считать негибким инструментом, лишаящим Организацию возможности оперативно корректировать свой кадровый состав». Как указывает Генеральный секретарь, финансовые последствия преобразования срочных контрактов в непрерывные связаны в основном с финансовым обязательством Организации выплачивать выходное пособие сотрудникам, работающим по непрерывным контрактам, если действие их контрактов придется прервать (см. A/65/305/Add.1, пункт 34). Комитет отмечает, что, как указывается в том же докладе, в отношении сотрудников, имеющих срочные контракты, такое обязательство не возникает, поскольку их контракты истекают к определенной дате и поскольку они не могут связывать какие-либо ожидания — правовые или иные — с возобновлением или преобразованием их срочных контрактов, что отражено в Положениях о персонале и Правилах о персонале, а также в предложениях об их найме и в письмах об их назначении на должность.

48. Генеральный секретарь рекомендует не устанавливать верхнего предела в отношении числа преобразуемых контрактов, указывая, что, по его мнению, это не только было бы обременительным в административном плане, но и противоречило бы самой идее того, что весь процесс должен быть построен на учете заслуг, и внесло бы элемент произвольного исключения. Генеральный секретарь придерживается того мнения, что произвольный верхний предел, если он будет установлен, отнюдь не будет столь же действенным, как высокоэффективная и состязательная система найма в сочетании с хорошо функционирующим механизмом оценки работы, и не заменит ее. В своем предыдущем

докладе Комитет рекомендовал не устанавливать верхнего предела, предложив, чтобы в качестве первоначальной меры Генеральная Ассамблея рассмотрела возможность корректировки критериев предоставления контрактов в целях ограничения числа сотрудников, претендующих на такие контракты (см. A/64/518, пункт 29).

49. Генеральный секретарь указывает, что введение непрерывных контрактов никак не повлияет на систему желательных квот, поскольку статус назначения сотрудника и тип и продолжительность его или ее контракта между собой не связаны. В соответствии с новой системой контрактов кандидаты, успешно сдавшие национальные конкурсные экзамены и экзамены по иностранным языкам, могут получать непрерывные контракты по истечении двухлетних срочных контрактов. Это отражено во временном правиле 4.14(b) Правил о персонале. В этой связи Консультативный комитет ссылается на пункт 4(f) раздела II резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея просила Генерального секретаря представить ей доклад о вариантах обеспечения того, чтобы в результате предлагаемых изменений успешно сдавшие национальные конкурсные экзамены кандидаты и персонал языковых подразделений не оказались в невыгодном положении.

50. Вместо внесения предложений о том, как сохранить разумное сочетание сотрудников, нанятых на длительный срок, и сотрудников, находящихся на более краткосрочных контрактах, которое отражало бы сложность структуры Секретариата и весь спектр его деятельности по программам и многообразию источников финансирования, Генеральный секретарь предложил подход, сводящийся по сути к предоставлению непрерывных контрактов со временем практически всем сотрудникам. **Консультативный комитет глубоко обеспокоен тем, что Генеральный секретарь в настоящий момент сбрасывает со счетов элемент сохранения потребности в функциях в качестве одного из факторов, которые следует учитывать при предоставлении непрерывных контрактов. В соответствии со своим выводом об ограниченности отдачи от долгосрочного кадрового планирования Генеральный секретарь оставляет в стороне вопрос о том, какое число непрерывных контрактов было бы оптимальным для сохранения преемственности при одновременном обеспечении гибкости и возможности учета новых потребностей. Как представляется, он пытается обосновать это, ставя под сомнение применимость в Организации Объединенных Наций разработанного КМГС определения основных функций. По мнению Комитета, более продуктивным было бы составление Генеральным секретарем прогноза потребностей по основным профессиональным группам. Комитет полагает, что такой прогноз можно подготовить (см. также пункт 9 настоящего доклада).**

51. В пункте 14 своего последнего доклада об управлении людскими ресурсами (A/64/518) Консультативный комитет выразил сомнения в целесообразности предоставления непрерывных контрактов набираемым на местной основе сотрудникам в составе миротворческих операций. Комитет указал, что, хотя поддержание мира стало одним из основных видов деятельности Организации, отдельно взятые миротворческие операции являются, по самому своему характеру, временными. Предоставление непрерывных контрактов таким сотрудникам, как представляется, противоречит основополагающему принципу введения непрерывных контрактов. **Консультативный комитет по-прежнему придерживается этой точки зрения.** Комитет понимает, что предоставление не-

прерывных контрактов набираемым на местной основе сотрудникам миссий преследует цель обеспечения возможности выплаты выходных пособий отработавшим длительный срок сотрудникам миссий, набранным на местной основе. Генеральный секретарь ясно заявил об этом, впервые внося данное предложение (см. A/62/274, пункт 47). **Комитет не считает уместным вводить долгосрочные контракты с главной целью обеспечить возможность выплаты выходного пособия местным сотрудникам, нанимавшимся для той или иной конкретной полевой миссии. Если Генеральный секретарь считает, что выплата выходного пособия имеет важное значение для эффективного функционирования миссий, ему следует внести предложение в этой связи с опорой на содействие со стороны КМГС, с учетом соответствующих финансовых последствий.**

52. Помимо этого, Генеральный секретарь не поясняет, почему международные сотрудники, наем которых ограничивается работой в конкретной миссии, будут получать непрерывные контракты. **Это противоречит логике концепции непрерывных контрактов, согласно которой сотрудники, которые не могут работать за пределами конкретной, ограниченной по срокам миссии, не имеют права претендовать на получение непрерывных контрактов. В этой связи Консультативный комитет напоминает о пункте 10 раздела II резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея постановила, что сотрудникам на местах, работающим по контрактам, предоставленным в соответствии с правилами серии 300 на срок менее четырех лет и не выполняющим временные функции, должны быть предоставлены срочные контракты для работы в конкретной миссии на тот период, пока они не прошли конкурсный отбор, результаты которого подлежат рассмотрению центральным контрольным органом. В этой связи в пункте 12 своего доклада об управлении людскими ресурсами (A/64/518) Комитет отметил, что, как представляется, непрерывные контракты не могут предоставляться этим сотрудникам до проведения такого рассмотрения. В ответ на запрос Комитета ему было сообщено о том, что из 5685 бывших сотрудников, работавших по контрактам, предоставленным в соответствии с правилами серии 300, около 80 процентов не прошли процесс проверки и рассмотрения полевым центральным контрольным органом. В этой связи эти сотрудники не будут иметь права претендовать на получение непрерывных контрактов. Комитет подчеркивает необходимость ускорения процесса централизованного рассмотрения на местах.**

53. В отношении вопроса о гарантиях занятости такого персонала Консультативный комитет напоминает о своей рекомендации о том, чтобы Генеральный секретарь принял меры по повышению степени гарантированности занятости сотрудников миссий посредством, например, предоставления им контрактов такой продолжительности, которая отражала бы оперативные потребности миссии. В этой связи Комитету было сообщено о том, что продолжительность контрактов для сотрудников миссии в настоящее время составляет до двух лет, тогда как до этого они предоставлялись на более короткий срок. **Комитет приветствует такое развитие событий и, отмечая, что срочные контракты могут предоставляться с возможностью их продления на срок до пяти лет, рекомендует Генеральному секретарю взвешенно подходить к предоставлению, когда это возможно, контрактов большей продолжительности.**

54. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что основания для прекращения действия мандата включают «ряд законных на то оснований, в частности в связи с изменением потребностей, функций и мандатов Организации Объединенных Наций, переориентированием ее программ или прекращением их финансирования» (A/65/305/Add.1, пункт 39). Комитет отмечает, что это выходит за рамки того, что Генеральная Ассамблея определила в качестве прекращения действия мандата «в интересах Организации», что, согласно заявлению Ассамблеи, «следует толковать главным образом как изменение или прекращение действия мандата» (см. резолюцию 63/250, раздел II, пункт 22).

55. По мнению Консультативного комитета, подход Генерального секретаря равнозначен постепенному предоставлению непрерывных контрактов практически всем сотрудникам. Более того, с учетом нынешнего процесса предоставления постоянных контрактов озабоченность в отношении столь значительного числа сотрудников с большим стажем работы в Организации не уменьшилась. Генеральный секретарь исходит из того, что, при необходимости, сокращение персонала может быть произведено без каких-либо серьезных проблем. По причинам, изложенным ниже, Комитет не усматривает доводов, подкрепляющих такое мнение.

56. В том, что касается утверждения Генерального секретаря о том, что выплата выходного пособия «подкрепляет основополагающую концепцию, согласно которой непрерывный контракт нельзя считать гибким инструментом, лишающим Организацию возможности оперативно корректировать свой кадровый состав», Консультативный комитет отмечает, что такая корректировка кадрового состава вместо перспективного планирования может иметь нежелательные последствия, включая значительные финансовые последствия. Кроме того, Комитет не убежден в том, что такая корректировка кадрового состава будет столь легкой, как это подразумевает Генеральный секретарь, с учетом, в частности, данного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 63/250 определения прекращения мандата «в интересах Организации». У Комитета вызывает озабоченность то, что, до тех пор пока процедуры и критерии для прекращения действия контракта не будут иметь четкого характера, некоторые сотрудники после истечения действия их контрактов неизбежно будут обращаться в систему отправления правосудия и что это также будет иметь финансовые последствия для Организации. В этой связи Комитет отмечает, что, судя по докладу Генерального секретаря об отправлении правосудия, в течение первого года функционирования Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций (1 июля 2009 года — 30 июня 2010 года) значительное число находившихся на его рассмотрении дел относилось к категории, касающейся невозобновления контрактов (см. A/65/373, пункт 25).

57. В том, что касается обязанности сотрудников, получивших непрерывные контракты, следовать политике мобильности, проводимой Организацией (см. A/65/305/Add.1, пункты 24 и 54), Консультативный комитет вновь отмечает, что такой политики в настоящее время не существует (см. A/64/518, пункт 30, и A/53/208). В том, что касается содержащейся в пункте 54 доклада Генерального секретаря (A/65/305/Add.1) ссылки на административную инструкцию ST/AI/2007/2, в которой предусмотрена программа регулируемых последующих назначений, то следует отметить, что Генеральный секретарь приостановил действие этой программы до завершения всеобъемлющего обзора

политики мобильности (см. A/63/208, пункт 68, и пункт 20 выше). Комитет ожидает, что в ходе всеобъемлющего обзора будут рассмотрены потребности в мобильности при предоставлении непрерывных контрактов.

58. По мнению Комитета, Генеральная Ассамблея, одобрив инструмент предоставления непрерывных контрактов на основе всеобъемлющего обзора системы предоставления контрактов, признала необходимость укомплектования Секретариата персоналом с большим стажем работы. Парадоксальность ситуации, в которой оказалась Генеральная Ассамблея и которая не позволяет ей продвигаться вперед по данному вопросу, связана с тем, что Генеральный секретарь не смог установить осмотрительные процедуры. Кроме того, предложения Генерального секретаря, как представляется, ориентированы на создание основы для выплат по прекращении действия контракта и укрепление чувства гарантированности занятости среди персонала, а не на формирование видения динамичного и профессионального Секретариата, для которого необходима база в виде персонала с большим стажем работы. Неоднократно выступая с предложением о том, что право претендовать на непрерывный контракт приобретает всеобъемлющий характер только через пять лет работы, Генеральный секретарь не признал озабоченность, выраженную Консультативным комитетом, или не отреагировал на нее (см. A/64/518).

IV. Всеобъемлющая оценка системы географического распределения

59. Доклад Генерального секретаря (A/65/305/Add.2) был представлен во исполнение пункта 17 раздела IX резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея просила Генерального секретаря, в частности, представить «предложения по проведению всеобъемлющего обзора системы желательных квот в целях создания более эффективного механизма обеспечения равного географического распределения в пределах общей численности всего Секретариата Организации Объединенных Наций». В своем докладе Генеральный секретарь рассматривает происхождение и цель системы желательных квот, которая была создана в 1960 году (см. резолюцию 1559 (XV) Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1960 года) для оценки прогресса в деле обеспечения справедливого географического распределения и последующих внесенных в систему изменений. В докладе обновляются сценарии, представленные в предыдущем докладе Генерального секретаря по этому вопросу (A/59/724), которые показывают, как изменится представительство государств-членов при изменении различных весов факторов (факторов членства, народонаселения и взноса) и/или базовых величин. Сценарии включены в три группы:

- группа I: изменение весов существующих факторов при сохранении нынешней базовой величины;
- группа II: изменение числа должностей в базовой величине путем включения дополнительных должностей, финансируемых из соответствующих источников;
- группа III: взвешенные квоты для государств-членов.

60. Консультативный комитет напоминает о том, что даже в 1948 году, когда Генеральный секретарь установил принципы, определившие его политику в отношении принципа справедливого географического распределения в ответ на резолюцию 153 (II) от 15 ноября 1947 года, была признана сложность установления единой математической формулы для решения этого вопроса (см. A/652, пункты 7–9). **По мнению Комитета, применение взвешенного подхода в процессе отбора является поэтому важной частью осуществления пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций.**

61. Консультативный комитет понимает, что задача, возложенная на Генерального секретаря Генеральной Ассамблеи, заключалась в проведении обзора системы желательных квот «в целях разработки более эффективного инструмента для обеспечения справедливого географического распределения». **По мнению Комитета, в докладе не дается надлежащего ответа на эту просьбу: в нем не предлагается никаких новых элементов, которые могли бы повысить эффективность системы, и корректируется лишь арифметическая формула. Кроме этого, Комитет отмечает, что в докладе затрагивается ряд технических вопросов, которые заслуживают особого внимания. Например, у Комитета вызывает сомнения формула, применяемая в сценарии 7, которая включает должности, финансируемые за счет внебюджетных ресурсов (бюджеты операций по поддержанию мира и целевые фонды), но не учитывает шкалу взносов для операций по поддержанию мира или взносы на деятельность, финансируемую за счет добровольных взносов. В докладе также не учитываются просьбы Генеральной Ассамблеи обеспечить должное представительство стран, предоставляющих войска, в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки Секретариата с учетом их вклада в миротворческую деятельность Организации Объединенных Наций (см. резолюцию 63/250, раздел IX, пункт 13).**

62. Консультативный комитет полагает, что это — стратегический вопрос, решение по которому должна принимать Генеральная Ассамблея. Однако в докладе Генерального секретаря не излагается никаких рекомендаций, и, по мнению Комитета, в нем не приводится достаточных оснований для того, чтобы можно было принять решение о внесении каких-либо изменений в систему желательных квот. Генеральной Ассамблее будет необходимо принять решение о том, следует ли давать Генеральному секретарю дальнейшие указания по этому вопросу.

V. Инструмент управления кадровым потенциалом «Инспира»

63. В докладе Генерального секретаря об инструменте управления кадровым потенциалом «Инспира» (A/65/305/Add.3) приводится информация о ходе внедрения системы управления кадровым потенциалом «Инспира» и управлении ею. Ее внедрение началось в апреле 2010 года и будет продолжаться в течение 2011 года. В ответ на запрос Консультативного комитета ему была представлена разбивка расходов по проекту до конца 2011 года, сумма которых составит около 13,3 млн. долл. США — 6,7 млн. долл. США на внедрение и 6,6 млн. долл. США на покрытие эксплуатационных расходов. Новый центр технической поддержки, расположенный в Экономической и социальной комиссии для

Азии и Тихого океана, предоставляет услуги по техническому сопровождению, обслуживанию и системным разработкам для пользователей системы «Инспира». В ходе встреч с представителями Генерального секретаря членам Комитета были продемонстрированы модули систем «Инспира», касающиеся комплектования кадров и управления служебной деятельностью.

64. Модуль, касающийся комплектования кадров, поддерживает размещение объявлений о вакансиях в Интернете, проверку информации о заявителях, назначение и обработку результатов собеседований, обслуживание работы контрольных органов, процесс рассмотрения руководителями департаментов и оформление найма на работу. Генеральный секретарь указывает, что, среди прочего, система «Инспира» расширит возможности для поиска, отбора и отслеживания информации о состоянии заявлений кандидатов и будет обеспечивать подготовку предложений о назначении и оформление найма на работу. Вместе с тем в конечном итоге оформление найма на работу будет поддерживаться системой «Умоджа».

65. Согласно заявлению Генерального секретаря, разница между модулем системы «Инспира», касающимся управления служебной деятельностью, и существующей системой заключается в том, что он обеспечивает поддержку отзывов нескольких аттестующих, отзывов непосредственного начальства и создание одновременно документов по управлению служебной деятельностью и регулированию развития карьеры. Этот модуль в настоящее время используется в экспериментальном порядке в Департаменте по вопросам управления, Управлении по координации гуманитарных вопросов, Отделе полевого персонала Департамента полевой поддержки, II Африканском отделе Департамента по политическим вопросам, Миссии Организации Объединенных Наций в Либерии, Объединенном представительстве Организации Объединенных Наций по миростроительству в Сьерра-Леоне и Отделении Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна. В этом экспериментальном проекте, начатом в апреле 2010 года, участвуют примерно 5000 пользователей. Ожидается, что к апрелю 2011 года система будет развернута во всех департаментах и местах службы.

66. Согласно заявлению Генерального секретаря, модуль системы «Инспира», касающийся управления обучением, позволит осуществлять составление расписаний учебных курсов, вести учет посещаемости и предлагать интерактивно-диалоговые учебные курсы. Также ожидается, что он позволит повысить эффективность планирования, управления, контроля и отчетности по вопросам обучения во всем Секретариате. Комитету было сообщено о том, что внедрение этого модуля начнется на экспериментальной основе в конце 2010 года. Полностью модуль будет внедрен в 2011 году.

67. Генеральный секретарь указывает, что система «Инспира» охватывает также ряд основополагающих элементов. К ним относятся управление должностями, которое представляет собой комплекс процессов составления и ведения штатных расписаний и соотношения штатных позиций с должностями; и новый портал «Карьера в Организации Объединенных Наций», который заменит собой веб-сайт Организации Объединенных Наций с информацией о вакансиях. Как указывается в пункте 29 доклада Генерального секретаря (A/65/305/Add.3), с вводом в строй системы «Умоджа» функция управления должностями перейдет к ней.

68. Консультативный комитет отмечает достигнутый к настоящему времени прогресс в деле внедрения системы «Инспира» и приветствует те усовершенствования, которые призвана обеспечить эта система управления кадровым потенциалом. Комитет признает, что система все еще находится на раннем этапе своего внедрения, и подчеркивает важность отслеживания и оценки результатов использования новой системы в деле предварительной проверки заявлений и сокращения времени, уходящего на заполнение вакантных должностей; способности системы отслеживать результаты обучения; и эффективности системы нескольких аттестующих. Комитет надеется на то, что система «Инспира» будет использоваться в целях отбора персонала для работы в миротворческих миссиях.

VI. Программа для молодых сотрудников категории специалистов

69. Доклад Генерального секретаря о программе для молодых сотрудников категории специалистов (A/65/305/Add.4) подготовлен в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 2 раздела IV ее резолюции 63/250, о том, чтобы Генеральный секретарь представил ей результаты аналитического исследования в целях определения того, послужит ли расширение сферы охвата национальных конкурсных экзаменов дальнейшему укреплению возможностей Организации по выполнению программы. На основе результатов проведенного Объединенной инспекционной группой обзора национальных конкурсных экзаменов (A/62/707) и анализа практики проведения национальных конкурсных экзаменов с точки зрения совершенствования бизнес-процессов Генеральный секретарь указывает проблемы, касающиеся национальных конкурсных экзаменов, которые призвана решить новая программа, включая: а) высокий показатель возраста персонала при поступлении на работу и увеличение возраста кандидатов, значащихся в реестрах, что приводит к возникновению разрыва между опытными и молодыми сотрудниками; б) большая продолжительность процесса проведения национальных конкурсных экзаменов; и в) ограниченность возможностей для развития карьеры у сотрудников, принимаемых на работу в Организацию по итогам экзаменов. Генеральный секретарь указывает, что новая программа объединит информационно-пропагандистскую работу, набор, назначение на должность, развитие карьеры и мобильность сотрудников начальных уровней в единый централизованно управляемый процесс в целях повышения культурного многообразия Секретариата и улучшения географической представленности в нем. Как указывается в пункте 17 доклада Генерального секретаря (A/65/305/Add.4), участвовать в программе смогут заявители из непредставленных и недопредставленных государств-членов или из государств-членов, которые могут стать таковыми.

70. Основные элементы новой программы включают следующее:

а) возраст кандидатов должен составлять не более 26 лет (в настоящее время возрастная ценз для участия в национальных конкурсных экзаменах составляет 32 года в течение календарного года проведения экзаменов). Исключения будут делаться для учета периодов обязательной военной службы;

b) в конечном итоге письменные экзамены будут сдаваться через сеть или по компьютеру, а не письменно, как это делается в настоящее время при проведении национальных конкурсных экзаменов;

c) в реестр будет включаться только необходимое число кандидатов (плюс 10 процентов кандидатов, включенных в резерв), и оформление на работу будет производиться в централизованном порядке в определенные периоды года. Комитету было сообщено о том, что кандидаты будут сохраняться в реестре в течение только одного года;

d) первоначальное назначение будет производиться на должность уровня С-1 при назначении на должность уровня С-2 в другом месте службы после первых двух лет успешной работы;

e) успешно сдавшие экзамены кандидаты будут проходить двухнедельный вводно-ознакомительный курс в Колледже персонала и на Базе материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций; для них предусмотрен двухлетний план профессиональной подготовки и развития навыков, аналогичный программе для молодых сотрудников категории специалистов; для каждого кандидата будут выделяться специальные бюджетные ассигнования на цели профессиональной подготовки в объеме 2500 долл. США, предусматриваться возможность обучения, при необходимости, без отрыва от производства и выделяться наставник. Предпочтение (как и в настоящее время) будет отдаваться кандидатам на должности С-3 из программы для молодых сотрудников категории специалистов. Объявления о вакантных должностях класса С-3 будут первоначально размещаться на внутреннем уровне в системе «Инспира»; задаваемые до проверки вопросы позволят выявить среди заявителей кандидатов из программы для молодых сотрудников категории специалистов. Если не будет выявлено подходящих кандидатов из программы для молодых сотрудников категории специалистов, вакантные должности будут объявляться повторно на оставшуюся часть регулярного периода для объявления вакантных должностей (например, 30 дней, если такой период составляет 45 дней) и будут предназначаться для всех кандидатов;

f) проведение экзаменов для перехода сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов будет увязано с программой для молодых сотрудников категории специалистов; при этом по отношению к соответствующим кандидатам возрастной ценз применяться не будет. В рамках программы для программы для молодых сотрудников категории специалистов 10 процентов от общего числа должностей, выделенных для программы, будет отводиться кандидатам, успешно сдавшим экзамены для перехода в категорию специалистов. В отношении как кандидатов из программы для молодых сотрудников категории специалистов, так и кандидатов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов будет применяться одна и та же политика ротации.

71. Генеральный секретарь указывает в своем докладе (A/65/305/Add.4), что в ближайшей перспективе дополнительных ресурсов на цели осуществления программы для молодых сотрудников категории специалистов не потребуется. Выделение ассигнований на цели профессиональной подготовки в размере 375 000 долл. США (2500 долл. США на человека из расчета приблизительно 150 кандидатов в год) будет обеспечиваться путем перераспределения имеющихся средств на цели профессиональной подготовки, предоставляемых в рас-

поряжение Управления людских ресурсов. Вместе с тем, Генеральный секретарь указывает в пункте 61 своего доклада, что в связи с разработкой экзаменов, которые можно было бы сдавать через сеть или по компьютеру, потребуются дополнительные ресурсы. Секретариат проведет аналитическое исследование и представит Генеральной Ассамблее информацию по этому вопросу.

72. В дополнение ко всем финансируемым по линии регулярного бюджета должностям классов С-1 и С-2, на которые распространяется действие системы желательных квот, Генеральный секретарь испрашивает полномочия на использование 15 процентов вакантных должностей этих классов, финансируемых за счет внебюджетных ресурсов и со вспомогательного счета для операций по поддержанию мира, включая лингвистические должности, или в общей сложности от 100 до 150 должностей в год. Комитет обратился с запросом о том, почему должности, не подпадающие под систему желательных квот, должны выделяться для использования в рамках программы, право участия в которой определяется непредставленностью или недопредставленностью в этой системе. Генеральный секретарь сообщает, что эти должности необходимы для обеспечения ротации между различными местами службы и функциями. Комитету были даны заверения в том, что другие вакантные должности класса С-2, финансируемые за счет внебюджетных ресурсов или со вспомогательного счета для операций по поддержанию мира, будут объявляться в соответствии с процедурами, установленными в отношении других должностей. В ответ на запрос Комитета ему было сообщено о том, что с учетом нынешнего среднего коэффициента вакантных должностей предполагается, что в год в среднем будет иметься около 119 вакантных должностей класса С-2, финансируемых за счет внебюджетных ресурсов. Пятнадцать процентов будут равнозначны приблизительно 18 должностям в год для программы для молодых сотрудников категории специалистов. **Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить использование 15 процентов должностей классов С-1 и С-2, финансируемых за счет внебюджетных ресурсов и со вспомогательного счета, при том понимании, что будут объявляться и другие вакантные должности класса С-2.**

73. Секретариат провел обзор нынешнего реестра кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены, для определения того, сколько из них все еще заинтересованы в назначении на должность класса С-2 и готовы для этого. После проведения этого обзора и оформления на работу ряда кандидатов количество значащихся в реестре кандидатов сократилось с 521 в октябре 2009 года до 212 в настоящее время. Секретариат также провел обзор национальных конкурсных экзаменов с точки зрения бизнес-процессов. В результате этого уже внедряется усовершенствованный бизнес-процесс для проведения национальных конкурсных экзаменов в 2010 году. Ожидается, что эти усовершенствования, которые включают сокращение продолжительности между подачей заявления и устройством на работу, приведут к сокращению продолжительности оформления приблизительно на девять месяцев. **Дальнейшая разработка новых инициатив должна основываться на учете уроков, извлеченных из нынешней деятельности по внесению усовершенствований в процесс проведения национальных конкурсных экзаменов в 2010 году.**

74. Консультативный комитет приветствует намерение Генерального секретаря принять меры для повышения эффективности найма, устройства и профессионального развития молодых сотрудников категории специалистов из недопредставленных и непредставленных стран. Хотя национальные конкурсные экзамены ориентированы на наем, новый подход предусматривает более полную систему инвестирования в развитие карьеры новых молодых сотрудников категории специалистов, которые поступают на работу в Секретариат после сдачи конкурсных экзаменов. Вместе с тем, учитывая сферу этой программы, вряд ли было бы правильно утверждать, как это делает Генеральный секретарь в пункте 25 своего доклада, что программа для молодых сотрудников категории специалистов «стала бы механизмом первоначального назначения сотрудников на должности младших уровней в рамках Секретариата во всем мире».

75. По мнению Консультативного комитета, снижение возрастного ценза до 26 лет имеет слишком ограничительный характер. Комитет отмечает, что это было бы неблагоприятным фактором для кандидатов, у которых английский и французский языки не являются родным языком. Этим кандидатам пришлось бы изучать дополнительный язык и, возможно, даже накопить опыт работы в условиях, в которых говорят на английском или французском языках, после получения ими свидетельства об образовании. Помимо этого, не следует недооценивать преимущества для Организации, которые обеспечивают для нее новые сотрудники с высшим образованием, и установление возрастного предела на уровне 26 лет не позволило бы некоторым кандидатам получить образование более высокого уровня. По мнению Комитета, сокращение продолжительности периода проведения экзаменов наряду с предлагаемым внесением усовершенствований в систему реестров должно в значительной степени способствовать сохранению в реестре молодых кандидатов. С учетом этих соображений Комитет рекомендует на данном этапе сохранить возрастной ценз на уровне 32 лет. Этот вопрос следует рассмотреть повторно на шестьдесят девятой сессии Генеральной Ассамблеи в контексте полной оценки действия усовершенствованных процедур, представить которую следует предложить Генеральному секретарю. Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает просить Генерального секретаря изучить возможность использования процесса экзаменов и найма для отбора молодых сотрудников категории специалистов, который в настоящее время совершенствуется путем расширения сферы программы и открытия ее для участия всех членов Организации Объединенных Наций.

76. Генеральный секретарь обязался включать в реестр только необходимое число кандидатов плюс 10 процентов кандидатов, включенных в резерв, причем реестр будет действовать в течение только одного года. С учетом дополнительных 10 процентов Консультативный комитет рекомендует, чтобы реестр действовал в течение двух лет.

77. Генеральный секретарь предлагает в первоочередном порядке рассматривать для назначения на должности класса С-3 кандидатуры из программы для молодых сотрудников категории специалистов посредством внутреннего объявления вакансий в течение 15 дней и после этого объявлять эти вакансии для внешних кандидатов. По мнению Комитета, по отношению к должностям класса С-3 должны применяться те же процедуры, что и ко всем другим

должностям. Руководителей следует поощрять к тому, чтобы в процессе отбора они в первоочередном порядке рассматривали кандидатов из программы для молодых сотрудников категории специалистов.

78. Консультативный комитет обращает внимание на предложение о том, чтобы политика ротации, которая должна применяться по отношению к программе для молодых сотрудников категории специалистов, также применялась и в отношении кандидатов, успешно сдавших экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов. В рамках новой программы кандидатам, успешно сдавшим экзамен для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, будет необходимо переезжать в другое место службы для получения своего первоначального назначения. **Комитет рекомендует не одобрять это предложение. После работы в течение пяти лет в Организации Объединенных Наций, что необходимо для кандидатов, сдавших экзамены, такие сотрудники не являются новыми сотрудниками. Они обосновались в своем нынешнем месте службы, и у многих из них имеются семейные соображения, которые не позволили бы им согласиться на назначение, предполагающее их немедленный переезд. На этих сотрудников будет распространяться действие любой политики мобильности, которая будет утверждена Генеральной Ассамблеей после рассмотрения ею всеобъемлющего доклада о мобильности, который будет представлен в соответствии с пунктом 5 раздела VII резолюции 63/250 Ассамблеи.**

VII. Временные Правила о персонале и поправки к Положениям о персонале

Правила о персонале

79. В докладе Генерального секретаря о временных Правилах о персонале (A/65/202) приводится информация о новых Правилах о персонале (ST/SGB/2010/6), которые Генеральный секретарь обнародовал для применения на временной основе в целях введения новой системы контрактов, одобренной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 63/250. Как указывается в пункте 4 доклада, Генеральная Ассамблея на своей шестьдесят четвертой сессии, рассмотрев доклад Генерального секретаря о временных Правилах о персонале, обнародованных в июле 2009 года, постановила, что Правила о персонале остаются временными до их дальнейшего рассмотрения на ее шестьдесят пятой сессии. Поэтому нынешний доклад следует рассматривать одновременно с докладом, представленным Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят четвертой сессии (A/64/230). Генеральный секретарь указывает, что в новых Правилах о персонале также учитываются рекомендации Консультативного комитета, содержащиеся в его докладе (A/64/518).

80. Консультативный комитет рекомендует одобрить предлагаемые решения, содержащиеся в пунктах 22(a) и (b) доклада, а именно о том, чтобы Генеральная Ассамблея: а) приняла к сведению новые временные Правила о персонале, содержащиеся в документе ST/SGB/2010/6; и б) просила Генерального секретаря внести изменения в правило 4.14 Правил о персонале с учетом рассмотрения его на ее шестьдесят пятой сессии доклада Генерального секретаря о непрерывных контрактах.

81. В пункте 22(с) доклада Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее рассмотреть требование о том, чтобы набираемые на международной основе сотрудники отказывались от статуса постоянного жителя, и, если Ассамблея согласится отменить это требование, принять решение исключить правило 1.5(с) из Правил о персонале. Консультативный комитет рассмотрел этот вопрос довольно подробно в докладе (A/64/518). Комитет напоминает о том, что требование об отказе от статуса постоянного жителя берет свое начало в долгосрочной политике, сформулированной Генеральной Ассамблеей в 1953 году по рекомендации Консультативного комитета (см. A/2615, пункты 69–72). Хотя данное требование не отражено конкретно в каком-либо правиле о персонале, оно излагается в административных инструкциях и информационных циркулярах, наиболее последними из которых являются циркуляры ST/AI/2000/19 и ST/IC/2001/27.

82. До 30 июня 2009 года данное правило применялось в отношении сотрудников, которым предлагались контракты в соответствии с бывшей серией 100 Правил о персонале. Консультативный комитет был информирован о том, что к сотрудникам, набираемым в соответствии с бывшими сериями 200 и 300 применялся более гибкий подход, поскольку их должности рассматривались как должности, финансируемые за счет проектов и/или как временные должности. Поэтому сотрудникам, относившимся к этим категориям, разрешалось сохранять статус постоянного жителя (в том числе в Соединенных Штатах Америки в период их службы в Нью-Йорке), поскольку, как правило, не предполагалось, что у них будет долгосрочная карьера. В свете вступления в силу с 1 июля 2009 года нового единого свода Правил о персонале это правило будет применяться ко всем международным сотрудникам, набираемым на срочные или постоянные контракты. Соответственно все такие сотрудники Секретариата, фондов и программ должны будут отказаться от статуса постоянного жителя в иных странах, чем страна их гражданства, с тем чтобы сохранить свою работу, в том числе сотрудники персонала, которые работают на должностях, финансируемых за счет проектов, или на временных должностях. В ответ на запрос Комитет был информирован о том, что таким сотрудникам еще не предлагалось отказываться от статуса постоянного жителя в преддверии решения Генеральной Ассамблеи. Комитет был также информирован о том, что не существует возможности определить, какое число сотрудников будет стремиться получить статус постоянного жителя или сохранить такой статус, если будет отменено это требование. Тем не менее возникают серьезные сдерживающие стимулы для международного персонала, поскольку в соответствии с правилом 4.5(d) Правил о персонале такой персонал потеряет право на получение некоторых льгот, предоставляемых экспатриантам.

83. Консультативный комитет был информирован о том, что если разрешить таким сотрудникам сохранять статус постоянного жителя за пределами страны своего гражданства, то это будет чревато финансовыми последствиями в плане возмещения подоходного налога и налогообложения персонала. Финансовые положения 4.11 и 4.12 Финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций, содержащихся в циркуляре ST/SGB/2003/7, конкретно указывают, что если сумма, необходимая для компенсации подоходного налога, меньше, чем начисленные взносы государства-члена, имеющиеся на его соответствующем субсчете Фонда уравнивания налогообложения, то остаток таких начисленных взносов должен быть компенсирован за счет взносов, причитаю-

щихся с государства-члена. С другой стороны, если общая сумма таких возмещений превышает начисленные взносы государства-члена в Фонде уравнивания налогообложения, то разница должна быть покрыта и возмещена за счет налогообложения взносов, причитающихся с этого государства-члена в последующий финансовый период.

84. Как указано в пункте 81 выше, именно Консультативный комитет первоначально рекомендовал политику, которая действует в настоящее время. Тем не менее Комитет считает, что настало время пересмотреть эту политику в свете изменившихся обстоятельств, включая изменение статуса семейного положения с национального на международный и целесообразность иметь более мобильную рабочую силу. Поэтому Комитет подтверждает свою точку зрения, которая выражена в его предыдущем докладе, о том, что в связи с расширением использования срочных контрактов может быть не вполне справедливо требовать, чтобы кандидат отказывался от статуса постоянного жителя — принимал решения, имеющие долгосрочные последствия для того, чтобы он(она) мог(могла) занять должность, возможно лишь на 2 или 3 года (см. A/64/518, пункт 45). Он также рекомендует Генеральной Ассамблее пересмотреть требование об отказе от статуса постоянного жителя. Тем не менее после рассмотрения правила 1.5(c) Правил о персонале и истории, лежащей в основе этого требования, Комитет рекомендует сохранить правило 1.5(c) Правил о персонале ввиду того, что в нем не упоминается требование об отказе от статуса постоянного жителя, а просто содержится требование о том, чтобы сотрудник персонала уведомил Генерального секретаря о том, намеревается ли он или она получить статус постоянного жителя или же намеревается изменить свое гражданство. Сохранение этого правила обеспечит средства для применения правила 4.5(d), которое предусматривает основу для сохранения международных льгот для сотрудников, которые получают статус постоянного жителя в стране, где находится место их службы.

85. В любом случае Консультативный комитет по-прежнему считает, что было бы нецелесообразно ожидать, что работающие сотрудники персонала осуществят выбор между сохранением своего статуса постоянного жителя и продолжением своей работы в Организации. Поэтому он вновь подтверждает свою рекомендацию (см. A/64/518, пункт 44) о том, что без ущерба для решения, которое должно быть принято Генеральной Ассамблеей относительно требования об отказе от статуса постоянного жителя, следует принять надлежащие меры для обеспечения того, чтобы сотрудники не оказывались в невыгодном положении из-за введения новой системы предоставления контрактов. Комитет придерживается мнения о том, что финансовые последствия и воздействие на должности, подлежащие географическому распределению, должны учитываться при принятии решения, касающегося требования об отказе от статуса постоянного жителя.

86. Что касается положений правила 4.5(d), то Консультативный комитет получил разъяснения относительно того, что сотрудники, которые имеют статус постоянного жителя в стране своего места службы, не будут иметь права на пособие по образованию, несмотря на то, что в основе права на получение этого пособия лежит гражданство сотрудника. Генеральная Ассамблея может пожелать подтвердить такое понимание в связи с рассмотрением ею вопроса, обсуждавшегося в пунктах 81–85 настоящего доклада.

87. В своем докладе о поправках к Положениям о персонале (A/65/213) Генеральный секретарь просил Генеральную Ассамблею утвердить поправку к положению 1.2(m) Положений о персонале. Предлагаемая поправка расширяет сферу охвата определения понятия «конфликт интересов», с тем чтобы дать возможность сформулировать определение, которое не ограничивается финансовой заинтересованностью. **Консультативный комитет рекомендует одобрить поправки к положению 1.2(m) Положений о персонале. В этой связи Консультативный комитет также напоминает об определении отчетности, которое содержится в резолюции 64/259 Генеральной Ассамблеи, и рекомендует уделить внимание вопросу о ее включении в будущие поправки.**

VIII. Состав Секретариата

88. Доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала Организации Объединенных Наций» и охватывающий период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2010 года (A/65/350), был представлен во исполнение различных резолюций, касающихся управления людскими ресурсами, наиболее последними из которых являются резолюции 57/305, 59/266, 60/238, 61/244 и 63/250. В нем содержится статистическая информация о важных демографических характеристиках Секретариата и о системе желательных квот. В добавлении к докладу (A/65/350/Add.1), охватывающем период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года, содержится демографическая информация относительно найма персонала, предоставляемого на безвозмездной основе, сотрудников, вышедших на пенсию и консультантов.

89. Консультативный комитет отмечает, что структура данного доклада была существенно изменена. Резюме основных изменений содержится в таблице 3 доклада. Как указано в пункте 2 доклада и в пункте 1 добавления к нему, цель изменения формата доклада заключалась в том, чтобы представить демографическую информацию, которая в предыдущих докладах часто представлялась в текстовой форме, в более наглядных диаграммах и таблицах. Комитет был информирован о том, что также были предприняты усилия, с тем чтобы упорядочить информацию путем объединения некоторых таблиц. **Комитет отмечает, что эти новшества в некоторых случаях дали более успешные результаты, чем в других. Например, представление в табличной форме информации, содержащейся в разделе VI, касающемся персонала с учетом предлагаемой системы желательных квот, делает ее более удобной для того, чтобы получить общую картину относительно ситуации, сложившейся в Секретариате, нежели чисто текстовое описание, которое фигурировало в докладе, представленном в 2009 году (A/64/352). Однако, по мнению Комитета, текстовый анализ некоторых тенденций мог бы помочь читателю получить общее представление о статистических данных, предоставленных в таблицах. Комитет и Генеральная Ассамблея неоднократно указывали на необходимость выполнения этого требования. Поэтому Комитет призывает Генерального секретаря продолжать совершенствовать формат представления доклада, с тем чтобы обеспечить как можно более полную картину относительно структуры всего Секретариата и мест работы, разрядов и контрактного статуса персонала, а также основу для сопоставления с предыдущими периодами, и в этой связи рекомендует, чтобы в будущих докладах представляемые необработанные данные сопровождалось анализом демографических тенденций.**

90. Хотя в докладе содержится таблица, отражающая распределение персонала с учетом географического статуса на должностях уровня Д-1 и выше с разбивкой по экономическим группам (A/65/350, таблица 22) и назначения сотрудников на должности, подлежащие географическому распределению, с разбивкой по признаку пола, уровню представленности и экономическим группам (таблица 23), в докладе нет таблицы, которая отражала бы картину состава персонала на должностях высокого уровня в Секретариате в целом. В этой связи Комитет напоминает о просьбе Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 63/250 (раздел IX, пункт 7), о том, что Генеральный секретарь должен принять все необходимые меры для обеспечения на должностях высокого и директивного уровней в Секретариате справедливого представительства государств-членов, особенно тех государств, которые недостаточно представлены на должностях этих уровней, и продолжать включать во все будущие доклады, касающиеся состава Секретариата, соответствующую информацию по этому вопросу.

91. Исходя из таблицы 9 доклада (A/65/350) Консультативный комитет отмечает, что в Секретариате по-прежнему не обеспечено достижение целей гендерного равенства, учитывая, что женщины составляли только 33 процента численности персонала по состоянию на 30 июня 2010 года и 40 процентов на должностях категории специалистов и выше. На самых высоких должностях представительство женщин является гораздо более низким и составляет от 23 процентов на уровне заместителя Генерального секретаря до 27 процентов на уровне Д-1. Что касается должностей, подлежащих географическому распределению, то 45,1 процента должностей персонала (в категории специалистов и выше) занимают женщины. В этой связи Комитет напоминает о пункте 4 раздела X резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, в котором Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря активизировать его усилия для достижения цели равного представительства мужчин и женщин в Секретариате, в частности на должностях высокого уровня, и в этой связи обеспечить надлежащее представительство в Секретариате женщин, особенно женщин из развивающихся стран и стран с переходной экономикой. **В этой связи Консультативный комитет считает, что Генеральному секретарю необходимо предпринять более агрессивные усилия, с тем чтобы улучшить представительство женщин.**

92. В таблице 6 доклада Генерального секретаря (A/65/350/Add.1) отражена тенденция, касающаяся найма сотрудников, вышедших на пенсию в течение трех последних двухлетних периодов. Как указано в пункте 15, основное изменение заключается фактически в том, что произошло удвоение числа дней, отработанных пенсионерами, с 97 406 в период 2004–2005 годов до 189 624 в период 2008–2009 годов. Генеральная Ассамблея включила комментарий относительно этой тенденции, возникшей в течение последнего двухгодичного периода, в пункт 3 раздела XI своей резолюции 63/250, в котором она подтвердила свою озабоченность относительно сохраняющейся тенденции к найму на длительный срок вышедших на пенсию сотрудников, число которых выросло в двухгодичном периоде 2006–2007 годов. **Хотя Консультативный комитет признает, что использование сотрудников, вышедших на пенсию, в некоторых департаментах, как, например языковой персонал Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, имеет определенные преимущества, он отмечает, что по-прежнему сохраняется**

без изменения нарастающая тенденция к найму сотрудников, вышедших на пенсию, и в других департаментах. Комитет подтверждает свою точку зрения о том, что этой ситуации можно избежать путем более эффективного планирования преемственности, и настоятельно призывает Генерального секретаря уделять приоритетное внимание этому вопросу, особенно в отношении языкового персонала.

93. Консультативный комитет напоминает о том, что в двухгодичном периоде 2008–2009 годов на директивных должностях (уровень Д-1 и выше) работал 41 сотрудник, вышедший на пенсию, по сравнению с 46 сотрудниками, работавшими в предыдущем двухгодичном периоде (см. A/63/310/Add.2, таблица 7). Комитет отмечает данное сокращение и подчеркивает, что в соответствии с пунктом 4 раздела XI резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи наем пенсионеров на руководящие должности должен производиться лишь в исключительных случаях.

94. Консультативный комитет принимает к сведению информацию, содержащуюся в докладе Генерального секретаря о найме консультантов и индивидуальных подрядчиков (см. A/65/350/Add.1, раздел IV). В этой связи Комитет напоминает о пункте 2 раздела XI резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея, в частности, подчеркнула, что консультантов следует привлекать на максимально широкой географической основе.

IX. Деятельность Бюро по вопросам этики

95. В пятом ежегодном докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/65/343) содержится обновленная информация о числе обработанных просьб; консультациях и рекомендациях; профессиональной подготовке, образовании и информационно-пропагандистской деятельности; защите персонала от преследования за предоставление информации о нарушении норм поведения и за сотрудничество в ходе проведения надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований, установления стандартов и деятельности по поддержке политики; и осуществления будущих решений, касающихся программы раскрытия финансовой информации. В него также включена информация о деятельности Комитета по вопросам этики Организации Объединенных Наций и Сети по вопросам этики Организации Объединенных Наций, в которой основной упор сделан на согласовании политики и практики, касающейся этической деятельности в рамках Организации Объединенных Наций и отдельно управляемых ею органов и программ.

96. В пунктах 56–58 своего доклада об управлении людскими ресурсами (A/64/518) Консультативный комитет рассматривает проект Общесистемного морального кодекса для персонала Организации Объединенных Наций, который в настоящее время находится в стадии подготовки в Бюро по вопросам этики. Комитет также поднял вопрос относительно взаимосвязи между проектом кодекса и Положениями и правилами о персонале, с одной стороны, и стандартами поведения КМГС для международных гражданских служащих — с другой. В ответ на запрос относительно хода подготовки проекта кодекса Консультативный комитет был информирован о том, что Бюро по вопросам этики провело консультации с секретариатом Комиссии относительно проекта кодекса, и о том, что Бюро внесет свой вклад в обзор Комиссией стандартов

поведения, который, согласно графику, должен начаться в 2011 году. **По мнению Консультативного комитета, справочник по вопросам этики мог бы стать полезным средством кодификации руководящих указаний, которые можно было бы обновлять на регулярной основе путем публикации бюллетеней.**

97. В настоящее время готовится пособие для персонала под названием «Служба в Организации Объединенных Наций: Руководство для персонала по вопросам получения консультаций и рекомендаций, урегулирования жалоб, представления информации о нарушениях или апелляции решения». Комитет был информирован о том, что Руководство будет отдано в печать до конца 2010 года. **Комитет приветствует эту информацию и подчеркивает необходимость дальнейшей координации между механизмами представления информации о нарушении норм поведения и урегулирования жалоб, с тем чтобы их функционирование не дублировало друг друга и чтобы персонал понимал роль каждого из этих механизмов и взаимосвязь между ними.**

98. Что касается нерешенного вопроса относительно того, следует ли продолжать отдавать на внешний подряд программу раскрытия финансовой информации, Генеральный секретарь сообщает, что в первой половине 2010 года консультативная фирма провела исследование, касавшееся относительных преимуществ и недостатков возвращения к выполнению функций по раскрытию финансовой информации собственными силами. В пунктах 73–81 своего доклада (A/65/343) Генеральный секретарь излагает методологию, которая использовалась в этом исследовании. Как указано в пункте 77, в исследовании было определено три основных компонента, необходимых для обеспечения полностью функционирующей программы раскрытия финансовой информации: обзор и проверка заполненных деклараций, раскрывающих финансовую информацию; управление системой раскрытия финансовой информации; и представление отчета. Осуществление первых двух компонентов в настоящее время передано на внешний подряд, а третий компонент осуществляется Бюро по вопросам этики. Комитет был информирован о том, что стоимость проведения исследования составила 114 220 долл. США и что оно будет в ближайшее время завершено. Для рассмотрения содержащихся в нем выводов была создана консультативная группа высокого уровня.

99. Вопрос о том, каким образом осуществлять программу раскрытия финансовой информации, вызывал споры начиная с момента ее создания в 2006 году. **Консультативный комитет высказал комментарии относительно необходимости проведения углубленного исследования по данному вопросу еще на шестьдесят второй сессии Генеральной Ассамблеи (см. A/62/7, пункт I.17). Комитет надеется, что исследование консультантов будет завершено оперативно и что содержащиеся в нем выводы будут осуществлены как можно скорее.**

100. Как отмечается в пункте 32 доклада (A/65/343), в соответствии с политикой Организации Объединенных Наций о защите сотрудников от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничество при проведении надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований (ST/SGB/2005/21) Бюро по вопросам этики принимает жалобы о преследовании и проводит предварительное расследование с целью определить, занимался ли заявитель защищаемым видом деятельности и, если это так, являлся ли

этот защищаемый вид деятельности фактором, способствующим предполагаемому преследованию. Когда имеется достаточно оснований для констатации того, что преследование имело место, бремя доказывания ложится на Организацию, в связи с чем администрация должна доказать, что она предприняла бы точно такие же предположительно совершенные действия, если бы данное лицо не сообщило о ненадлежащем поведении или не сотрудничало при проведении надлежащим образом санкционированной ревизии или расследования.

101. Как отмечается в пункте 55 доклада Консультативного комитета (A/64/518), в течение отчетного периода 2008–2009 годов был выявлен серьезный пробел в вышеупомянутой политике, который заключался в том, что, после того как Бюро по вопросам этики устанавливает наличие достаточных оснований, чтобы утверждать, что имело место преследование, и передает данное дело Управлению служб внутреннего надзора, последнее отказывается проводить расследование. Впоследствии Управление по правовым вопросам подтвердило, что на основании резолюции 48/218 В Генеральной Ассамблее УСВН имело полномочия по своему усмотрению решать вопрос о том, будет ли оно проводить расследование дела или нет.

102. В пункте 83 своего доклада (A/65/343) Генеральный секретарь просил Генеральную Ассамблею рассмотреть два варианта: а) изменить мандат УСВН, включив в него конкретные обязательства расследовать все случаи, имеющие достаточно оснований для возбуждения дела о преследовании, передаваемые ему в соответствии с положениями бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2005/21, в качестве средства для обеспечения администрации возможностей справиться с бременем доказывания; или б) изменить положения бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2005/21 в целях обеспечения возможностей для создания альтернативного механизма расследования в обстоятельствах, когда из-за конфликта интересов УСВН не может расследовать тот или иной случай или когда УСВН по своему усмотрению принимает решение не проводить расследование. Комитет был информирован о том, что в случае утверждения последнего варианта будет необходимо рассмотреть вопрос об источнике финансирования для альтернативного механизма расследования.

103. **Консультативный комитет четко понимает, что эффективное функционирование системы защиты от преследования зависит от возможностей проведения расследования. Комитет рекомендует Генеральному секретарю настоятельно призвать УСВН в качестве практической меры расследовать те случаи, когда Бюро по вопросам этики считает, что существует достаточно оснований для проведения расследования. Что касается вопроса, связанного с конфликтом интересов, то Комитет отмечает, что в пункте 5.10 бюллетеня Генерального секретаря относительно политики, касающейся защиты от преследования (см. ST/SGB/2005/21), предусматриваются возможности для этого:**

«5.10 В тех случаях, когда, по мнению Бюро по вопросам этики, в УСВН может возникнуть конфликт интересов в связи с проведением расследования [...], Бюро по вопросам этики может рекомендовать Генеральному секретарю передать жалобу на рассмотрение альтернативного механизма расследования».

Принимая во внимание вышеприведенные соображения, Консультативный комитет не видит какого-либо обоснования для того, чтобы Генеральная Ассамблея внесла изменения в мандат УСВН и, соответственно, для того, чтобы Генеральный секретарь внес изменения в положения ST/SGB/2005/21. Также не существует каких-либо оснований для того, чтобы Бюро по вопросам этики создавало свой собственный потенциал по проведению расследований.

104. В пункте 84 доклада (A/65/343) Генеральный секретарь также ссылается на необходимость изменения круга полномочий Бюро по вопросам этики, с тем чтобы оно могло сохранять и обеспечивать полную конфиденциальность информации, касающейся выполнения его оперативных мандатов. Данное положение является реакцией на непредвиденные последствия внедрения новой системы отправления правосудия. Как разъясняется в пункте 38 этого же доклада, в одном деле, находящемся на рассмотрении Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций, Трибунал отдал распоряжение о том, чтобы конфиденциальный доклад по итогам расследования УСВН был предоставлен Бюро по вопросам этики с последующей передачей лицу, подавшему жалобу. По мнению Генерального секретаря разглашение конфиденциальных докладов УСВН может иметь негативные последствия для возможностей Управления в плане выполнения его обязанностей, связанных с защитой в делах, касающихся преследований. В докладе отмечается, что в настоящий момент ведутся консультации по данному вопросу.

Х. Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и в случаях возможного преступного поведения

105. Доклад о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения (A/65/180) был представлен во исполнение резолюции 59/287 Генеральной Ассамблеи, в которой Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять государствам-членам информацию о всех мерах, принятых в случаях установленного неправомерного поведения и/или случаях преступного поведения, и о дисциплинарных мерах и, когда это целесообразно, о юридических мерах, принятых в соответствии с существующими процедурами и положениями. В докладе содержится общий обзор административного механизма по дисциплинарным вопросам, резюме дел, в отношении которых Генеральный секретарь применил дисциплинарные меры в течение отчетного периода, и информации Генерального секретаря о случаях возможного преступного поведения.

106. Начиная с 1 июля 2009 года в Организации Объединенных Наций в силу вступила новая система отправления правосудия. Сопоставление порядка рассмотрения дисциплинарных вопросов в соответствии с бывшей системой и в соответствии с новой системой приводится в приложении к докладу Генерального секретаря (A/65/180).

XI. Меры, принятые для решения системных проблем людских ресурсов, поставленных Канцелярией Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников

107. Доклад Генерального секретаря о мерах, принятых для решения системных проблем людских ресурсов, поставленных Канцелярией Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников (A/65/332), представляется во исполнение резолюции 64/233 и 63/252 Генеральной Ассамблеи. В докладе содержится информация о реакции на меры, принятые в отношении системных проблем, выявленных в докладе Канцелярии Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников (A/64/314), в следующих областях:

- a) развитие карьеры и продвижение по службе (управление производственной деятельностью, наем и отбор сотрудников, личные дела сотрудников и управление контрактами);
- b) руководство и эффективность работы руководителей, в частности злоупотребление властью;
- c) процедуры расследования предполагаемых проступков;
- d) квалификационные документы об образовании;
- e) отпуска по беременности и родам;
- f) направление на медицинское освидетельствование;
- g) покрытие расходов на оказание помощи при психологической травме и в посткризисный период.

108. Консультативный комитет отмечает, что данный доклад является первым докладом о мерах, принятых для решения системных проблем, выявленных Канцелярией Омбудсмена и посредников. **По мнению Комитета, эти доклады будут более полезными в случае более конкретной проработки вопросов Омбудсменом и посредниками и более конкретного реагирования на вопросы, поднятые Генеральным секретарем.**

109. Консультативный комитет более подробно рассматривает вопрос о деятельности Канцелярии Омбудсмена и посредников в контексте его доклада об отправлении правосудия.

Приложение I

А. Перечень семейных и несемейных миссий по состоянию на 30 июня 2010 года

<i>Миссия</i>	<i>Место</i>	<i>Число международных сотрудников</i>
Семейные миссии (включая БСООН)		
СКНК	Дакар	12
ОСПГС-Кипр	Никосия	12
СООННР	Кэмп Фауар	39
ВСООНК	Никосия	40
ВСООНЛ	Накура	315
БСООН	Бриндизи	66
ГВНООНИП	Исламабад	23
ЮНОВА	Дакар	12
ЮНСКО	Иерусалим/Газа	29
ЮНСКОЛ	Бейрут	21
ОНВУП	Иерусалим	88
Итого, семейные миссии		657
Несемейные миссии		
БООНАС	Аддис-Абеба	9
ОПООНБ	Бужумбура	115
ОПООНМЦАР	Банги	36
МИНУРКАТ	Нджамена	409
МООНРЗС	Эль-Аюн	99
МООНСГ	Порт-о-Пренс	481
МООНДРК	Киншаса	976
ООНКИ	Абиджан	393
МООНСА	Кабул	347
МООНСИ	Багдад	326
ЮНАМИД	Эль-Фашир	1 120
ЮНОГБИС	Бисау	41
ОПООНМСЛ	Фритаун	33
МООНКА	Приштина	141
МООНЛ	Монровия	433
МООНН	Катманду	43
МООНВС	Хартум	873
ИМООНТ	Дили	352
ПООНС	Найроби	40
РЦООНЦА	Ашхабад	7
ЮНСОА	Найроби	86
Итого, несемейные миссии		6 360
Всего		7 017

В. Нынешние несемейные места службы, которые можно определить как семейные места службы по итогам оценки нынешней ситуации в плане безопасности

<i>Миссия</i>	<i>Место</i>	<i>Число сотрудников</i>
Операции по поддержанию мира		
МООНСГ	Санто-Доминго	67
МООНРЗС	Эль-Аюн	95
МООНСДРК	Энтеббе	52
	Претория	4
	Кигали	3
	Кигома	2
Итого		61
ИМООНТ	Баукау	10
	Дили	324
	Малиана	8
	Окуси-Амбено	5
	Суаи	8
Итого		355
МООНВС	Хартум	228
БООНАС	Аддис-Абеба	16
ЮНАМИД	Хартум	47
	Энтеббе	7
Итого		54
МООНК	Белград	7
	Скопье	1
Итого		8
ЮНСОА	Найроби	86
Итого		86
Итого, операции по поддержанию мира		970
ОПООНМЦАР	Банги	31
ЮНАМИ	Амман	206
	Кувейт Сити	114
Итого		320
ЮНОГБИС	Бисау	30
ОПООНМСЛ	Фритаун	31
МООНН	Катманду	43

<i>Миссия</i>	<i>Место</i>	<i>Число сотрудников</i>
ПООНС	Найроби	40
РЦООНЦА	Ашхабад	8
Итого, специальные политические миссии		503
Всего		1 473

С. Разбивка расходов на отдых и восстановление сил персонала операций по поддержанию мира и специальных политических миссий

Миссия	Место	Место отдыха и восстановления сил	Цикл (неделя)	Количество поездок в год	Число сотрудников	В долл. США				
						Предполагаемые путевые расходы на одну поездку на одного человека	Итого, общие путевые расходы всего персонала	Единовременные выплаты на одного человека на одну поездку	Общие единовременные выплаты для всего персонала	Общие расходы на поездки и разовые выплаты
ОПООНБ	Бурунди	Найроби	8	5	121	500	302 500	750	453 750	756 250
ОПООНМЦАР	Центрально-африканская Республика	Яунде	12	2	24	700	33 600	750	36 000	69 600
МИНУРКАТ	Чад	Аддис-Абеба	8	5	419	1 275	2 671 125	750	1 571 250	4 242 375
МООНРЗС	Эл-Аюн	Лас-Пальмас	12	3	96	850	244 800	750	216 000	460 800
МООНСГ	Гаити	Санто-Доминго	6	6	477	300	858 600	750	2 146 500	3 005 100
МООНДРК	Демократическая Республика Конго	Найроби	8	5	1 000	1 000	5 000 000	750	3 750 000	8 750 000
ООНКИ	Кот-д'Ивуар	Аккра	12	3	398	400	477 600	750	895 500	1 373 100
МООНСА	Афганистан	Дубай	6	6	330	700	1 386 000	750	1 485 000	2 871 000
МООНСИ	Ирак	Амман	4	8	107	0	0	750	642 000	642 000
ЮНАМИД	Дарфур	Найроби	6	6	1 091	700	4 582 200	750	4 909 500	9 491 700
ВСООНЛ	Тир	Бейрут	12	3	319	0	0	750	717 750	717 750
ЮНОГБИС	Бисау	Дакар	12	3	10	380	11 400	750	22 500	33 900
ОПООНМСЛ	Сьерра-Леоне	Дакар	16	2	29	700	40 600	750	43 500	84 100
МООНК	Приштина	Любляна	8	5	146	500	365 000	750	547 500	912 500
МООНЛ	Либерия	Дакар	8	5	450	1 230	2 767 500	750	1 687 500	4 455 000
МООНВС	Хартум	Найроби	8	5	830	650	2 697 500	750	3 112 500	5 810 000
ИМООНТ	Дили	Дарвин	16	2	359	800	574 400	750	538 500	1 112 900
ГВНООНИП	Пакистан	Стамбул	6	6	23	725	100 050	750	103 500	203 550
РЦООНЦА	Туркменистан	Стамбул	16	2	8	450	7 200	750	12 000	19 200
ЮНСКО	Западный Берег	Амман	8	5	27	250	33 750	750	101 250	135 000
Итого							22 153 825		22 992 000	45 145 825

Приложение II

График для персонала, имеющего право на непрерывные контракты, 2011–2020 годы (нынешние сотрудники, работающие по срочным контрактам и имеющие непрерывный срок службы начиная с любого момента в период после 30 июня 2004 года, при условии, что все сохранится в нынешнем виде без изменений)

Демографические данные по состоянию на июль 2010 года

В таблице 1 приводится тенденция, отражающая наличие права на предоставление постоянных контрактов для нынешнего персонала вплоть до 2015 года с разбивкой по годам и по сценариям, отражающим потребности исходя из продолжительности службы в различные годы.

Таблица 2 является продолжением таблицы 1 на период 2016–2020 годов, исходя из аналогичных параметров отчетности (с разбивкой по годам и по сценариям наличия права на предоставление контракта) для остальной части нынешних сотрудников

Таблица 1

Год	5 лет непрерывной службы				7 лет непрерывной службы				8 лет непрерывной службы				9 лет непрерывной службы				10 лет непрерывной службы							
	Категория специалистов и уровня Ди выше				ПС	ОС	МПМ	СнД	ПС	ОС	МПМ	СнД	ПС	ОС	МПМ	СнД	ПС	ОС	МПМ	СнД	ПС	ОС	МПМ	
2011	1 073	330	1 152	3 833	144	40	182	465																
2012	619	271	579	2 490	393	159	456	1 267	144	40	182	465												
2013	816	329	624	2 930	536	131	514	2 101	393	159	456	1 267	144	40	182	465								
2014	2 895	2 451	637	4 414	619	271	579	2 490	536	131	514	2 101	393	159	456	1 267	144	40	182	465				
2015	541	61	218	1 177	816	329	624	2 930	619	271	579	2 490	536	131	514	2 101	393	159	456	1 267				
Итого	5 944	3 442	3 210	14 844	2 508	930	2 355	9 253	1 692	601	1 731	6 323	1 073	330	1 152	3 833	537	199	638	1 732				
Всего	27 440				15 046				10 347				6 388				3 106							

Таблица 2

Год	5 лет непрерывной службы				7 лет непрерывной службы				8 лет непрерывной службы				9 лет непрерывной службы				10 лет непрерывной службы			
	Категория специалистов и уровня Ди выше				СиД	ПС	ОС	МПМ	СиД	ПС	ОС	МПМ	СиД	ПС	ОС	МПМ	СиД	ПС	ОС	МПМ
2016					2 895	2 451	637	4 414	816	329	624	2 930	619	271	579	2 490	536	131	514	2 101
2017					541	61	218	1 177	2 895	2 451	637	4 414	816	329	624	2 930	619	271	579	2 490
2018									541	61	218	1 177	2 895	2 451	637	4 414	816	329	624	2 930
2019													541	61	218	1 177	2 895	2 451	637	4 414
2020																	541	61	218	1 177
Итого					3 436	2 512	855	5 591	4 252	2 841	1 479	8 521	4 871	3 112	2 058	11 011	5 407	3 243	2 572	13 112
Всего					12 394				17 093				21 052				24 334			

Примечания относительно числа сотрудников: 27 440

27 440 человек — это сотрудники, имеющие право на получение контрактов по состоянию на 1 июля 2010 года, включая:

8230 сотрудников, имеющих международный статус

4366 сотрудников, не имеющих международного статуса (набранные на местной основе, за исключением операций по поддержанию мира)

14 844 сотрудника, набранных на местной основе, назначение которых ограничивается операциями по поддержанию мира и политическими миссиями и их отделениями.

Для целей настоящего анализа численность сотрудников прогнозировалась в ее нынешнем виде без учета возможных выходов на пенсию, отставок (по различным причинам), закрытия отделений и т.д.

Аббревиатуры:

СиД Сотрудники категории специалистов и директоров

ПС Сотрудники категории полевой службы

ОС Персонал, набираемый на местах, кроме операций по поддержанию мира: ОС, НС (национальные сотрудники), РР (разнорабочие), категория службы безопасности, ПЯ (преподаватель иностранных языков), АОИ (ассистент Службы общественной информации)

МПМ Местный персонал, набираемый для миссий: ОС и НС ограничиваются операциями по поддержанию мира и политическими миссиями и их отделениями.