



Генеральная Ассамблея

Distr. General
26 October 2006
Russian
Original: English

Шестьдесят первая сессия

Пункты 47, 113, 116, 117, 122, 123, 147 и 149
повестки дня

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

Последующие меры по итогам Саммита тысячелетия

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

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

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

Управление людскими ресурсами

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

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

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

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, касающиеся управления людскими ресурсами:



- a) доклад о реформе управления людскими ресурсами (A/61/228);
- b) доклад об инвестировании в людей (A/61/255);
- c) доклад об инвестировании в человеческий капитал: реформа категории полевой службы: инвестирование в удовлетворение кадровых потребностей операций Организации Объединенных Наций в пользу мира в XXI веке (A/61/255/Add.1 и Corr.1);
- d) доклад о персонале, безвозмездно предоставляемом правительствами и другими сторонами (A/61/257/Add.1);
- e) доклад о найме бывших сотрудников, вышедших на пенсию (A/61/257/Add.2);
- f) доклад о консультантах и индивидуальных подрядчиках (A/61/257/Add.3).

Комитету были представлены доклады Генерального секретаря о составе Секретариата (A/61/257) и Совете по служебной деятельности руководителей (A/61/319). В ходе рассмотрения этих докладов члены Комитета встречались с представителями Генерального секретаря, которые представили дополнительную информацию и дали дополнительные разъяснения. Комитет встречался также с представителями Комитета персонала по их просьбе.

2. Доклад Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/61/228) содержит обзор мер, принятых в связи с соответствующими инициативами Генерального секретаря в 1997, 2002 и 2004 годах (см. A/51/950, A/57/387 и Corr.1 и A/59/2005), и потому дает общее представление о том, что побудило Генерального секретаря выступить с предложениями, изложенными в его докладе об инвестировании в людей (A/61/255 и Add.1 и Add.1/Corr.1). В этой связи в нижеследующий раздел, посвященный инвестированию в людей, включены, в соответствующих случаях, замечания Консультативного комитета по докладу о реформе управления людскими ресурсами.

II. Инвестирование в людей

A. Общие соображения

3. В докладе Генерального секретаря об инвестировании в людей (A/61/255) содержится подробная информация о мерах по реформированию системы управления людскими ресурсами, обрисованных в общих чертах Генеральным секретарем в его докладе, озаглавленном «Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру» (A/60/692 и Corr.1). Отличительными чертами реформы являются:

- a) более инициативная, целенаправленная и оперативная система набора персонала;
- b) более комплексная и действующая в масштабах всей Организации программа мобильности, охватывающая периферийные места службы;
- c) упорядоченная система контрактов;

d) унификация условий службы сотрудников Организации Объединенных Наций, работающих на местах, и сотрудников фондов и программ с учетом потребностей Организации, все большее число сотрудников которой базируется на местах;

e) совершенствование системы развития карьеры;

f) укрепление руководства;

g) ограниченный досрочный выход в отставку на добровольной основе.

4. Общие сметные потребности в ресурсах на осуществление реформ, предложенных Генеральным секретарем, в 2007 году составляют 79 432 700 долл. США (36 215 200 долл. США по регулярному бюджету, 42 424 500 долл. США по вспомогательному счету для операций по поддержанию мира и 793 000 долл. США по линии внебюджетного финансирования). Генеральный секретарь запрашивает шесть дополнительных временных должностей по регулярному бюджету (2 C-4, 1 C-3, 1 C-2 и 2 должности категории общего обслуживания (прочие разряды)) и пять временных должностей по вспомогательному счету для операций по поддержанию мира (2 C-4, 1 C-3 и 2 должности категории общего обслуживания (прочие разряды)).

5. **Консультативный комитет с признательностью отмечает значительные усилия, предпринимаемые Генеральным секретарем по реформированию системы управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций. По мнению Комитета, в его докладах содержится ряд инновационных идей и, хотя некоторые из них требуют дальнейшей проработки, их общая направленность заслуживает одобрения; они должны способствовать дальнейшему прогрессу в данной области, и Комитет приступает к рассмотрению представленных ему предложений с учетом достоинств и недостатков каждого из них.**

6. Консультативный комитет отмечает, как он это сделал и в своем первом докладе по предлагаемым Генеральным секретарем реформам (см. A/60/735, пункт 5), что ряд представленных предложений относится к компетенции Генерального секретаря как главного административного должностного лица Организации в соответствии со статьей 97 ее Устава. Комитет отмечает также, что по некоторым предложениям Генерального секретаря Генеральная Ассамблея уже принимала решения. С учетом информации, полученной в ходе бесед с представителями Генерального секретаря, Комитет понимает, что доклад об инвестировании в людей (A/61/255) составлен таким образом, чтобы дать представление обо всей совокупности предложений по реформе, и включает информацию об ожидаемом эффекте, изменениях, которые необходимо внести в Положения и правила о персонале, последствиях для роли и полномочий центральных подразделений по управлению людскими ресурсами, конкретных мерах по укреплению системы подотчетности, сроках реализации и потребностях в ресурсах с отдельным изложением мер, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее. Сводный перечень таких мер по всем предложениям, касающимся управления людскими ресурсами, содержится в пункте 401 этого доклада.

7. **Консультативный комитет признателен Секретариату за его стремление представить исчерпывающую информацию о предлагаемых мерах, однако он отмечает, что Генеральный секретарь все чаще просит межпра-**

вительственные органы о поддержке инициатив, которые явно относятся к его собственной компетенции как главного административного должностного лица в соответствии со статьей 97 Устава. Комитет уже не раз обращал на это внимание. В этой связи Комитет хотел бы сослаться на пункты 49 и 50 своего первого доклада по предлагаемому бюджету по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов (A/60/7), где он с растущей озабоченностью отметил стирание граней между директивной ролью Генеральной Ассамблеи и административными функциями Генерального секретаря. Комитет заявил, что если говорить об ответственности Генерального секретаря, то он обязан использовать те средства, которые, по его мнению, являются наиболее подходящими для выполнения возложенных на него задач (A/60/7, глава I, пункт 50). С учетом этих соображений в настоящем докладе Комитет сосредоточит свое внимание на тех предложениях, которые требуют принятия мер со стороны Генеральной Ассамблеи.

8. Консультативный комитет отмечает, что на судьбу ряда предложений, выдвинутых Генеральным секретарем, могут повлиять важные доклады, которые должны быть представлены в 2007 году. К их числу относятся, в частности, доклады Комиссии по международной гражданской службе на основе рекомендаций Рабочей группы по материальным правам набираемых на международной основе сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, и доклад Группы по реорганизации системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций. В этой связи Комитет рекомендует отложить принятие мер по таким предложениям до выхода соответствующих докладов; это к тому же даст возможность новому Генеральному секретарю внести и свою лепту.

9. Консультативный комитет отмечает, что согласно докладу Генерального секретаря о Совете по служебной деятельности руководителей (A/61/319) принимаются меры к укреплению системы оценки служебной деятельности сотрудников старшего руководящего звена. Комитет рекомендует просить Генерального секретаря обеспечить строгий контроль за осуществлением мер, предложенных в этом докладе.

10. Консультативный комитет с удовлетворением отмечает, что в случаях ненадлежащего осуществления делегированных полномочий по управлению людскими ресурсами помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами будет давать свои рекомендации Генеральному секретарю, который может ограничить или отозвать делегированные полномочия (A/61/255, пункт 101). Комитет регулярно указывает на необходимость четкого разграничения полномочий и четкого определения соответствующей подотчетности. Генеральная Ассамблея также подчеркивала этот аспект управления Организацией Объединенных Наций. Для обеспечения эффективности реформ необходимо, чтобы каждый сотрудник четко знал свои обязанности в части осуществления утвержденных программ работы, достижения поставленных целей и выполнения возложенных на него практических задач. Необходимо создать систему стимулов и санкций, причем сделать это как можно скорее, чтобы такая система стала одним из элементов системы управления персоналом.

11. В этой связи Консультативный комитет вновь заявляет о важности проведения консультаций с персоналом в соответствии со статьей VIII

Положений о персонале Организации Объединенных Наций и пунктом 12 раздела I и разделом XVI резолюции 59/266 Генеральной Ассамблеи.

В. Предложение 1: набор и расстановка кадров

12. Консультативный комитет вновь подчеркивает актуальность и важность пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, который гласит:

«При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе».

Комитет приветствует намерение Генерального секретаря принять меры к тому, чтобы Управление людских ресурсов играло более инициативную роль в управлении людскими ресурсами Организации Объединенных Наций (см. A/61/255, пункты 67–69).

13. Консультативный комитет приветствует акцент, сделанный Генеральным секретарем на стратегическом планировании людских ресурсов. По мнению Комитета, такое планирование должно способствовать удовлетворению кадровых потребностей Организации, а также достижению установленных Генеральной Ассамблеей целевых показателей в области людских ресурсов. В целях оказания поддержки этому процессу Генеральный секретарь намерен, среди прочего, расширить масштабы информационно-пропагандистской работы для привлечения перспективных кандидатов и создать реестры заранее отобранных кандидатов, которые будут использоваться в качестве главного инструмента набора и расстановки сотрудников и их продвижения по службе в рамках всего Секретариата, включая периферийные места службы. Кроме того, в рамках Управления людских ресурсов предполагается создать специальный центр по набору и расстановке кадров, который будет заниматься составлением реестров и проведением информационно-пропагандистских кампаний, мониторингом функционирования центральных контрольных органов и назначением и проведением национальных конкурсных экзаменов, а также других экзаменов перед приемом на работу (см. A/61/255, пункты 76–79). Как отмечается в пункте 91 доклада, все эти предложения направлены на сокращение в два раза нынешнего срока набора персонала.

Реестры

14. В прошлом Консультативный комитет уже высказывался в поддержку реестров как важного инструмента ускорения процесса подбора сотрудников (см. A/60/7, пункт 65). Нынешняя система реестров описана в административной инструкции, касающейся системы подбора персонала (ST/AI/2002/4). В рамках этой системы кандидаты, которые претендовали на занятие той или иной должности, но не были выбраны, должны автоматически включаться в действующий в течение одного года реестр, из которого должны заполняться аналогичные будущие вакансии. Если соответствующий кандидат из реестра будет подходить для занятия той или иной должности, руководитель программы сможет сразу же рекомендовать его на эту должность со ссылкой на цен-

тральный контрольный орган, что позволит существенно сократить время набора.

15. В рамках предлагаемой системы набор персонала будет осуществляться главным образом на основе реестров, а не путем объявления конкретных вакансий. Будут подготовлены типовые описания должностей и будут вывешиваться типовые объявления о вакансиях для различных профессиональных групп с учетом потребностей Организации, выявленных в процессе стратегического планирования людских ресурсов. Типовые описания должностей предполагается вывешивать на срок 60 дней. Квалификация кандидатов будет предварительно оцениваться сотрудниками по вопросам людских ресурсов и подтверждаться экспертами на основе результатов собеседований, проводимых в целях выявления профессиональных качеств. Что касается центральных контрольных органов, то они будут утверждать типовые объявления о вакансиях и рассматривать процедуры, которые должны предшествовать представлению предложений о включении в реестр. Заранее отобранные кандидаты после соответствующей административной проверки (например, проверки отзывов с предыдущих мест работы, сведений об образовании и послужного списка, а также внутренних проверок) будут включаться в реестры. При открытии вакансий руководители департаментов и управлений будут проводить собеседования с кандидатами, включенными в реестр, в целях определения того, насколько они подходят для занятия конкретных должностей, и у них не будет необходимости объявлять вакансии и проводить собеседования на предмет профессиональной пригодности кандидатов, что сократит время набора. Действующие сотрудники также будут иметь возможность претендовать на включение в реестры кандидатов на должности того же или следующего уровня. Если же для занятий тех или иных должностей от кандидатов будет требоваться наличие специальных знаний и навыков и если руководители не смогут выбрать подходящие кандидатуры из реестра, будут вывешиваться специальные объявления о вакансиях. В ответ на свой запрос Комитет был проинформирован о том, что типовыми объявлениями о вакансиях будет скорее всего охвачено 80 процентов должностей категории специалистов и 90 процентов должностей категории общего обслуживания.

16. По мнению Консультативного комитета, исключительно важное значение для обеспечения того, чтобы реестры не разрастались настолько, чтобы ими было трудно управлять, имеет точное планирование людских ресурсов. В этой связи Комитет не убежден, что должное внимание было уделено вопросу о том, какую административную работу и работу по планированию необходимо проделать для успешного управления реестрами в широких масштабах.

17. Консультативный комитет отмечает также, что в настоящее время уже используется ряд реестров, в том числе реестр для ускоренного найма (см. пункты 22–25 ниже), реестр кандидатов, успешно прошедших отбор на должности категории общего обслуживания и категории специалистов, и реестр кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены. В ответ на свой запрос относительно трудностей с назначением на должности кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены, Комитет был проинформирован о том, что серьезной проблемой здесь является ограниченное число вакантных должностей уровня С-2 в рамках основных профессиональных групп: по состоянию на 30 июня 2006 года во всем Секретариате на-

считывалось 30 вакантных должностей уровня С-2, подлежащих географическому распределению. В этой связи Комитет поинтересовался числом должностей С-2, занятых сотрудниками, получающими специальную должностную надбавку, или временными сотрудниками, работающими по контрактам продолжительностью менее 12 месяцев. Он был проинформирован о том, что в двухгодичных периодах 2002–2003 и 2004–2005 годов насчитывалось соответственно 120 и 129 сотрудников, занимавших должности С-2 и получавших специальную должностную надбавку, и соответственно 296 и 426 сотрудников, работавших на должностях С-2 по временным контрактам. **Комитет считает, что на этапе перехода от старой системы к новой (2007–2009 годы) кандидаты не должны сталкиваться с необходимостью повторной подачи заявлений на должности с теми же функциями, для выполнения которых они уже были признаны пригодными.**

18. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что одной из проблем при назначении на должности кандидатов, успешно прошедших процедуру национальных конкурсных экзаменов, является число кандидатов в реестрах в рамках соответствующих профессиональных групп в данный конкретный момент времени. Профессиональные группы, в рамках которых должны проводиться экзамены, определяются с учетом числа кандидатов, уже имеющих в реестре для соответствующей профессиональной группы, и перспектив их назначения на должности в рамках этой группы. Однако подготовка к национальным конкурсным экзаменам начинается с опережением на два года, и ранее сделанные прогнозы могут корректироваться в зависимости от множества последующих событий, таких, как изменения в желательных квотах государств-членов и числе назначений на географические должности уровня С-3 и выше и переход сотрудников, ранее набранных на должности С-2, на должности с другим кругом обязанностей или должности другого уровня. Другой серьезной проблемой является ограниченное число имеющихся вакантных должностей С-2 в рамках профессиональных групп, а также тот факт, что должности С-2 могут и не предлагаться, если занимающие их сотрудники находятся во временной командировке или в миссии, поскольку они блокируются до их возвращения. Комитет был проинформирован о том, что еще одним препятствием на пути назначения на должности кандидатов, успешно прошедших процедуру национальных конкурсных экзаменов, является неоперативное принятие некоторыми руководителями программ решений при выборе из реестра кандидатов на открывшиеся должности и отсутствие централизованной системы управления процессом назначения на должности, его координации и строгого контроля за ним. **Комитет надеется, что будут приняты все меры к обеспечению оперативного назначения на должности отобранных кандидатов.**

19. Консультативный комитет отмечает, что в целях обеспечения эффективного и быстрого реагирования на возможные непредвиденные дополнительные потребности руководители департаментов и управлений должны иметь возможность по своему усмотрению выбирать кандидатов либо из реестра заранее отобранных кандидатов, либо из своих баз данных о кандидатах в соответствии с делегированными им полномочиями. **Комитет надеется, что будет установлен строгий и постоянный контроль за использованием такой возможности.**

Сокращение срока подачи заявлений

20. Согласно представленным предложениям, в тех случаях, когда для заполнения должностей требуются узкие специалисты и руководители не могут подобрать приемлемых кандидатов из реестра, необходимо размещать особые объявления о вакансиях. В отношении отбора персонала для таких должностей будут применяться те же процедуры, которые предусмотрены в рамках нынешней системы; вместе с тем Генеральной Ассамблее предлагается одобрить сокращение срока подачи заявлений на объявленные вакантными определенные должности с 60 до 30 дней (см. A/61/255, пункт 121(a)). По обычным объявлениям о вакансиях, которые должны составлять большинство объявлений о вакансиях, срок подачи заявлений будет составлять 60 дней.

21. Предложение о сокращении срока подачи заявлений на конкретные вакансии с 60 до 30 дней требует принятия директивного решения Генеральной Ассамблеи, вместе с тем Консультативный комитет в прошлом поддерживал идею сокращения срока подачи заявлений на объявленные вакансии с 60 до 45 дней при том понимании, что должны быть приняты меры по обеспечению предоставления государствам-членам возможности и впредь получать объявления об открывающихся вакансиях в печатном виде, которые должны представляться ко времени появления электронного объявления о вакансии. Комитет заявил также, что с учетом сохраняющегося разрыва между числом сотрудников из чрезмерно представленных государств-членов и числом сотрудников из недопредставленных или недопредставленных государств-членов он ожидает как можно более широкого и своевременного распространения объявлений о вакансиях в целях максимальной активизации усилий по привлечению квалифицированного персонала из недопредставленных или недопредставленных стран (см. A/59/446, пункт 15). В то же время Комитет указывает на то, что целенаправленные усилия по распространению соответствующей информации и инициативы по составлению реестров могут привести к сокращению общего времени, затрачиваемого на осуществление найма кандидатов; Комитет отмечает, что это подтверждается последним опытом в рамках операций по поддержанию мира. Кроме того, может оказаться, что такие усилия будут содействовать также достижению целевых показателей, установленных Генеральной Ассамблеей. Комитет ожидает, что руководители программ будут нести полную ответственность за осуществление своевременного планирования в целях заполнения вакантных должностей в их подразделениях.

Отмена ограничительных требований, обусловленных категориями должности, и продолжение использования реестра для ускоренного найма

22. В подпункте (b) пункта 121 доклада Генеральной Ассамблее предлагается одобрить отмену ограничительных требований, обусловленных категориями должности, с тем чтобы у сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий было больше возможностей для продвижения на основе конкурса на должности класса C-2, не подлежащие географическому распределению. Как указано в пункте 85, должности класса C-2, подлежащие географическому распределению, теперь будут заполняться всецело на основе результатов конкурсных экзаменов, а экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов больше проводиться не будут. Языковые

должности будут по-прежнему заполняться на основе результатов отдельных экзаменов.

23. По запросу Консультативный комитет был информирован о том, что Генеральный секретарь намерен изменить правила и процедуры найма и укомплектования штатов. Все заявления будут рассматриваться после конечного срока подачи заявлений, что приведет к устранению различий, обусловливаемых, среди прочего, фактором географического положения.

24. В подпункте (с) пункта 121 доклада Генеральной Ассамблеи предлагается разрешить Генеральному секретарю продолжать использовать специальный реестр кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов для заполнения должностей классов С-4 и С-5 (реестр для ускоренного найма), решение о создании которого было санкционировано Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 59/266 на испытательный двухлетний период (истекающий в декабре 2006 года), в целях улучшения географического представительства таких государств-членов до тех пор, пока показатели для таких государств-членов не окажутся в пределах предусмотренных для них желательных квот. Как указано в докладе Генерального секретаря, на 11 должностей классов С-4 и С-5, включенных в экспериментальный проект, подали 319 заявлений граждане 9 таких государств-членов (см. A/61/255, пункт 47, и A/61/228, пункт 99). В настоящее время эти заявления рассматриваются руководителями программ и центральными контрольными органами. Никаких назначений еще произведено не было.

25. Консультативный комитет считает, что содержащиеся в подпунктах (b) и (с) пункта 121 предложения затрагивают директивные вопросы, решения по которым должны приниматься Генеральной Ассамблеей.

Создание центра по набору и расстановке кадров

26. Для покрытия сметных потребностей в связи с предлагаемым созданием центра по набору и расстановке кадров Генеральной Ассамблее предлагается утвердить ассигнования по бюджету по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов в размере 755 200 долл. США (сумму в размере 638 400 долл. США по разделу 28С «Управление людских ресурсов»; сумму в размере 71 000 долл. США по разделу 28D «Управление централизованного вспомогательного обслуживания»; и сумму в размере 45 800 долл. США по разделу 35 «Налогообложение персонала», которая будет компенсирована эквивалентной суммой по разделу 1 сметы поступлений «Поступления по плану налогообложения персонала») и предоставить Генеральному секретарю полномочия на принятие обязательств на сумму 366 100 долл. США (за вычетом ассигнований по плану налогообложения персонала) по линии бюджета для вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период, заканчивающийся 30 июня 2007 года, информация по которым должна быть представлена в докладе об исполнении бюджета для вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года. Ассамблее предлагается также принять к сведению, что дополнительные потребности, связанные с переходным периодом, в том числе в связи с учреждением должности руководителя центра по набору кадров на уровне Д-2, будут рассматриваться в надлежащем порядке в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов, а также предлагаемого

бюджета для вспомогательного счета на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года. Как указано в докладе Генерального секретаря, осуществление реформ предусматривается в течение переходного периода продолжительностью в три года (2007–2009 годы) (см. A/61/255, пункт 115). Сметные потребности, указанные в подпунктах (d) и (e) пункта 121, касаются лишь первого года переходного периода (2007 года).

27. Как указано в пунктах 119 и 120 доклада, в целях привлечения временно-го персонала общего назначения испрашивается сумма в объеме 500 600 долл. США для финансирования одной должности класса С-5, одной — класса С-4 и двух должностей категории общего обслуживания (прочие разряды). Испрашиваются также не связанные с должностями ресурсы в объеме 889 700 долл. США в следующей разбивке: 250 000 долл. США на оплату услуг консультантов, привлекаемых для разработки нового свода рабочих процедур и оказания помощи в организации работы центра; 300 000 долл. США на рекламные и информационно-пропагандистские кампании; 180 000 долл. США на оплату поездок в связи с деятельностью по набору кадров; и 159 700 долл. США на общее обслуживание, в том числе на аренду служебных помещений, связь и принадлежности и материалы.

28. Со ссылкой на пункт 115 доклада Консультативный комитет отмечает, что в течение переходного периода Управление людских ресурсов «намерено провести детальный обзор существующих структур и ресурсов в области набора и расстановки кадров с целью изменения своей организационной структуры таким образом, чтобы она удовлетворяла требованиям, обусловливаемым этими новыми предложениями по реформе». По запросу Комитет был информирован о том, что в состав нового центра по набору и расстановке кадров войдут как существующая Секция экзаменов и тестов, так и Служба укомплектования штатов. Комитет указывает на то, что улучшение функций набора и расстановки кадров в Управлении людских ресурсов входит в компетенцию Генерального секретаря как Главного административного сотрудника. Вместе с тем, по мнению Комитета, должно быть завершено проведение предусматриваемого обзора и осуществлено, по мере возможностей, перераспределение ресурсов до выделения Управлению любых дополнительных финансовых ресурсов. В связи с этим в настоящее время Комитет рекомендует использовать имеющиеся ресурсы, а не предоставлять ассигнования и полномочия на принятие обязательств, испрашиваемые в подпунктах (d) и (e) пункта 121 на 2007 год.

29. Что касается подпункта (f) пункта 121 доклада, то, по мнению Консультативного комитета, нет никакой необходимости в принятии Генеральной Ассамблеей к сведению того, что информация о дополнительных потребностях в связи с финансированием центра на 2008–2009 годы, включая должность класса Д-2 для руководителя центра, будет представлена в предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов, или же в том, чтобы она тем или иным образом выразила в настоящее время мнение о ресурсах, которые могут быть запрошены в 2008–2009 году, поскольку Генеральный секретарь всецело уполномочен включать любую просьбу, которую он сочтет необходимой, в предлагаемый бюджет по программам.

С. Предложение 2 — мобильность

30. Консультативный комитет давно поддерживает поощрение мобильности персонала как средства создания легко адаптирующейся к новым условиям и многопрофильной рабочей силы. Вместе с тем у Комитета вызывают определенную озабоченность финансовые, административные и управленческие последствия программы обязательного регулируемого перевода сотрудников в том виде, как ее представляет себе Управление людских ресурсов.

31. Консультативный комитет отмечает, что точная информация о финансовых последствиях этой программы сверх затрат на нее в 2007 году еще не представлена (см. резолюцию 59/266 Генеральной Ассамблеи, раздел VIII, пункт 5). Кроме того, как указано в пункте 172 доклада, число сотрудников, которые «потенциально подпадают» под действие программы регулируемой мобильности в 2007 году, предварительно оценивается в 500 человек. Предполагается, что из них будут переведены из одних мест службы в другие примерно 20 процентов сотрудников. Сопутствующие финансовые последствия не включены в сметные ассигнования на 2007 год, но информация о них будет представлена в контексте доклада об исполнении бюджета. Кроме того, Комитет указывает на то, что в настоящее время программа мобильности распространяется лишь на сотрудников, набранных на службу в соответствии с Правилами о персонале серии 100. В случае одобрения Ассамблеей введения единого контракта Организации Объединенных Наций, предлагаемого в подпункте (а) пункта 264, этой программой потенциально может быть охвачено гораздо большее число сотрудников. Кроме того, в случае одобрения Ассамблеей штата в составе 2500 основных сотрудников для поддержания мира, предлагаемого в документе A/61/255/Add.1 и Add.1/Corr.1, таких сотрудников также предлагается охватить программой мобильности.

32. Консультативный комитет считает, что осуществление регулируемой мобильности может повлечь за собой значительные непредвиденные административные и управленческие последствия. В связи с этим Комитет просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее не позднее чем на ее шестьдесят второй сессии доклад о первом этапе реализации предусматриваемой программы регулируемой мобильности, в ходе которого будут охвачены должности уровней С-3 и О-7 в период с мая по октябрь 2007 года, наряду с прогнозом в отношении показателей производительности и финансовых последствий для других запланированных этапов и оценкой соответствующих административных и управленческих вопросов.

33. Консультативный комитет выражает удовлетворение в связи с указанным в докладе успешным осуществлением программы регулируемых перемещений для сотрудников класса С-2 (см. A/61/228, пункты 127 и 128, и A/61/255, пункты 124 и 125). По мнению Комитета, это — важная программа, которая будет определять характер накапливаемого вновь набранными сотрудниками опыта и развитие их карьеры и будет содействовать превращению их в легко адаптирующийся к новым условиям многопрофильный персонал, в котором нуждается Организация. Со стороны Организации эта программа является инвестированием средств в ее будущее. Сам Генеральный секретарь в пункте 198 его доклада заявляет, что

процесс систематического повышения квалификации сотрудников категории специалистов начального уровня (С-2/С-3) потребует, чтобы должности на уровне С-2 и С-3, как правило, не рассматривались как должности узких специалистов.

34. Консультативный комитет отмечает усилия, предпринимаемые в целях развития эффективной системы поощрения мобильности. В настоящее время для повышения до уровня С-5 в соответствии с системой отбора персонала требуются за определенными исключениями два горизонтальных перемещения. Как указано в пункте 145 доклада, в качестве условия для повышения в должности до уровня С-5 и выше будет введено требование о географической мобильности или работе в миссии на местах или другом учреждении в течение по крайней мере одного года. Кроме того, для международных сотрудников, работающих в местах службы, относимых к категории мест с более трудными условиями, должны быть установлены более короткие предельные сроки пребывания в должности, и вопрос о последующем перемещении таких сотрудников должен рассматриваться на приоритетной основе. В целях преодоления трудностей, с которыми сталкиваются семьи, в которых оба супруга являются сотрудниками Организации, она, среди прочего, будет предоставлять консультации по вопросам карьеры и оказывать помощь в поиске работы, рассматривать на приоритетной основе кандидатуры супругов для работы в качестве консультантов, уделять в рамках программы мобильности приоритетное внимание переводу супругов, проводить обзор соглашений со странами пребывания в целях получения разрешений на работу для супругов и поддерживать создание межучрежденческих сетей для поддержки супругов во всех местах службы. **Комитет приветствует эти инициативы и рекомендует Секретариату приступить к их реализации. Комитет призывает Генерального секретаря продолжать уделять внимание ускорению в надлежащем порядке заключения соглашений в отношении мобильности между Секретариатом и фондами и программами Организации Объединенных Наций в соответствии с пунктом 9 раздела VIII резолюции 59/266 Генеральной Ассамблеи. По запросу Комитет был информирован о том, что в области заключения соглашений со специализированными учреждениями достигнут определенный прогресс.**

35. Консультативный комитет указывает на то, что помимо реестра будет составляться список должностей, сотрудники на которых достигли «предельных сроков пребывания» на этих должностях. По мнению Комитета, необходимо подумать о том, как реестр и список могли бы дополнять друг друга. По мнению Комитета, руководителям программ было бы также полезно знать, какие сотрудники окажутся свободными по причине того, что они должны будут покинуть занимаемые ими должности. Таким образом, ответственность за мобильность будет в более равной мере распределяться между сотрудниками и руководителями. Кроме того, возможно, руководители смогут использовать горизонтальные переводы для заполнения вакантных должностей и избегать отнимающих много времени процедур найма для заполнения вакансий.

36. Консультативный комитет запросил информацию по смежному вопросу о ходе составления перечня профессиональных навыков и квалификации сотрудников. Он был информирован о том, что Управление людских ресурсов рассматривает ряд вариантов создания и обновления централизованного перечня

профессиональных навыков и квалификации, в том числе на основе системы служебной аттестации. **По мнению Комитета, перечень профессиональных навыков и квалификации мог бы послужить важным инструментом для регулирования реестров и мобильности.**

37. В подпункте (а) пункта 173 доклада Генеральной Ассамблеи предлагается принять решение об отмене показателя, ограничивающего направление сотрудников в миссии Организации Объединенных Наций в пользу мира и установленного в настоящее время на уровне 5 процентов от числа утвержденных должностей категории общего обслуживания и полевой службы во всех миссиях, за исключением тех миссий, которые находятся на этапе развертывания или в других особых условиях. Предельный 5-процентный показатель был установлен Ассамблеей в резолюции 59/296 (раздел VIII, пункт 6). **Хотя Консультативный комитет считает, что это директивный вопрос, решение по которому должна принимать Ассамблея, он указывает на то, что снятие такого ограничения будет сопряжено со значительными финансовыми последствиями. Кроме того, по мнению Комитета, которое он выражал и в прошлом, в рамках операций на местах следует поощрять во всех случаях, когда это целесообразно и экономично, постепенную замену международных сотрудников национальным персоналом, поскольку это будет содействовать созданию потенциала и передаче навыков местному населению, а также усилению у местного населения чувства причастности к деятельности, в настоящее время осуществляемой миссиями.**

38. В подпункте (b) пункта 173 доклада Генеральной Ассамблеи предлагается поддержать проведение обзора соглашений со странами пребывания и выдачи разрешений на работу в целях содействия трудоустройству супругов сотрудников Организации Объединенных Наций. **По мнению Консультативного комитета, проведение такого обзора входит в компетенцию Генерального секретаря; в соответствии с этим Ассамблея, возможно, пожелает принять к сведению это намерение Генерального секретаря.**

39. Консультативный комитет по смежному вопросу отмечает, что в документе A/61/228 Генеральной Ассамблеи предлагается пересмотреть правила, обязывающие сотрудников отказываться перед их назначением от статуса постоянного резидента в стране, которая не является страной их гражданства. Как указано в пункте 2 приложения к вышеупомянутому докладу, требование отказываться от статуса постоянного резидента вытекает из рекомендации Консультативного комитета, вынесенной в 1953 году (A/2581, пункт 10). В том же пункте упоминаются мнения, выраженные тогда же в Пятом комитете в отношении связи сотрудников со страной происхождения, а также возражения ряда делегаций против любого распространения правила возмещения национального подоходного налога еще на одну группу сотрудников. **Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает учесть вышеизложенное в случае, если она вернется к рассмотрению этого вопроса.**

40. В подпункте (с) пункта 173 доклада Генеральной Ассамблеи предлагается утвердить создание пяти новых временных должностей (двух должностей класса С-4, одной — класса С-3 и двух должностей категории общего обслуживания (прочие разряды)). В подпункте (d) пункта 173 Генеральной Ассамблеи предлагается ассигновать по бюджету по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов в общей сложности 366 400 долл. США на создание трех

новых временных должностей (двух должностей класса С-4 и одной должности категории общего обслуживания (прочие разряды)) и покрытие соответствующих потребностей в общем обслуживании в связи с программой регулируемых перемещений в 2007 году. **Консультативный Комитет признает необходимость в кадровой поддержке для выполнения функций, описанных в докладе Генерального секретаря, в качестве временной меры в ожидании дальнейшего развития системы мобильности персонала и решения, которое может быть принято по ней Генеральной Ассамблеей. Поэтому Комитет рекомендует утвердить предложение, содержащееся в подпункте (d) пункта 173.** В подпункте (e) пункта 173 Ассамблее предлагается предоставить Генеральному секретарю полномочия на принятие обязательств на сумму 124 700 долл. США для покрытия потребностей, связанных с созданием двух новых временных должностей (одной должности класса С-3 и одной должности категории общего обслуживания (прочие разряды)) и соответствующих расходов на общее обслуживание по бюджету для вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период, заканчивающийся 30 июня 2007 года, а информация о таких обязательствах должна быть представлена в контексте доклада об исполнении бюджета для вспомогательного счета на период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года. **Комитет рекомендует не утверждать предложение, содержащееся в подпункте (e) пункта 173, поскольку в настоящее время персонал операций по поддержанию мира программой мобильности не охватывается (см. пункт 76 ниже).**

41. В подпункте (f) пункта 173 доклада Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению, что информация о дополнительных потребностях будет представлена в предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов и предлагаемом бюджете для вспомогательного счета на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года. **Как указано в пункте 29 выше, Консультативный комитет не видит необходимости в принятии Ассамблеей к сведению того, как ей будет представляться информация о потенциальных будущих потребностях.**

D. Предложение 3: развитие карьеры

42. Генеральный секретарь в общих чертах излагает политику в области развития карьеры, в соответствии с которой непрерывный профессиональный рост персонала играет важную роль. Принятые до настоящего времени меры излагаются в пунктах 175–182 его доклада. В пункте 183 Генеральный секретарь говорит о преобразовании системы повышения квалификации персонала из системы профессиональной подготовки, сконцентрированной на ограниченном наборе навыков, в стратегическую функцию, нацеленную на организационное развитие.

43. Генеральный секретарь предлагает удвоить объем ресурсов, предусматриваемых в регулярном бюджете на профессиональную подготовку и повышение квалификации персонала, с нынешних 10 млн. долл. США до 20 млн. долл. США в целях расширения системы онлайн-обучения посредством электронного обучения и создания Виртуальной академии Организации Объединенных Наций; внедрения программ для подготовки перспективных сотрудников к конкретной деятельности; уделения большего внимания развитию навыков руководства и управления, расширению деятельности по консультирова-

нию персонала по вопросам карьеры и другой деятельности по содействию развитию карьеры; расширения программ совершенствования основных и технических навыков на основе ежегодной оценки потребностей департаментов; и унификации языковых и коммуникационных программ в разных местах службы (A/61/255, пункт 190). Кроме того, будут расширены программы повышения квалификации для руководителей-женщин и перспективных руководителей среднего звена. Будут расширены программы повышения квалификации сотрудников категории общего обслуживания для формирования, в частности, профессиональных качеств и навыков руководства, общения, коллективной работы, планирования и организации работы, учета пожеланий клиентов и рационального использования времени, а также программы профессиональной подготовки по вопросам отправления правосудия (A/61/255, пункт 195). Будут расширены обязательные программы повышения квалификации для сотрудников класса С-2, и они теперь будут охватывать и сотрудников класса С-3, и продвижение по службе, предусматривающее повышение уровня ответственности, будет увязываться в Организации с обязательным прохождением профессиональной подготовки, в частности по вопросам этики, бюджетно-финансовым и кадровым вопросам.

44. Консультативный комитет согласен с тем, что профессиональная подготовка является одним из важных аспектов профессионального роста сотрудников, и считает, что Организация Объединенных Наций должна быть организацией, которая поощряет обучение и профессиональный рост своего персонала. Это важно как для привлечения и удержания сотрудников, которые действительно соответствуют самому высокому уровню компетентности, как это предусмотрено в Уставе, так и для усиления руководства, поощрения творческого подхода и разносторонности, что необходимо для работы Организации.

45. Консультативный комитет отмечает содержащееся в пункте 188 доклада Генерального секретаря заявление о том, что выделяемые на профессиональную подготовку средства составляют менее 1 процента от расходов по персоналу, что «ниже показателей по другим фондам и программам Организации Объединенных Наций и намного ниже среднего показателя, составляющего по меньшей мере 4 процента по передовым в этом плане организациям». Удваивая объем ресурсов на профессиональную подготовку, как это рекомендовано в пункте 222(а) его доклада, Генеральный секретарь фактически рекомендует осуществлять финансирование на уровне 2 процентов от расходов по персоналу. Хотя Генеральный секретарь и упоминает потребности в профессиональной подготовке фондов и программ, Комитет отмечает, что потребности Организации Объединенных Наций в профессиональной подготовке, возможно, несопоставимы с потребностями фондов и программ; в связи с этим потребности в ресурсах следует оценивать на основе собственных потребностей Организации Объединенных Наций.

46. Консультативный комитет придерживается мнения о том, что, для того чтобы Генеральная Ассамблея могла принять обоснованное решение по предложению Генерального секретаря, в контексте предлагаемого бюджета по программам на 2008–2009 годы следует представить информацию о политике и стратегии в области профессионального роста персонала, охватывающую приоритетные направления деятельности в области профессионального роста персонала, результаты и сроки осуществления различ-

ных инициатив, информацию о сбалансированном применении централизованных программ в сочетании с содействием использованию сотрудниками других механизмов обучения и о средствах оценки эффективности и отдачи. Представляя такую информацию и бюджетную смету, Генеральному секретарю следует учитывать потребности в ресурсах на профессиональную подготовку, связанную с Международными стандартами учета в государственном секторе, упомянутыми в соответствующем докладе Консультативного комитета (A/60/870, пункты 38–42) и упомянутыми Генеральной Ассамблеей в разделе IV ее резолюции 60/283. До рассмотрения предлагаемого бюджета по программам на 2008–2009 годы Комитет рекомендует в связи с этим, чтобы Ассамблея отложила принятие решения по предложению Генерального секретаря об удвоении двухгодичного бюджета на профессиональную подготовку. В этой связи Консультативный комитет не считает необходимым, чтобы Генеральная Ассамблея высказывала свое мнение по предложению, содержащемуся в пункте 222(c) документа A/61/255.

47. Как отмечается в пунктах 216–221 доклада, по бюджету по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов испрашиваются дополнительные ресурсы на профессиональную подготовку в сумме 10 млн. долл. США: 3 млн. долл. США — на развитие навыков руководства и управления, 3,5 млн. долл. США — на обеспечение мобильности и развития карьеры, 1,5 млн. долл. США — на профессиональную подготовку по использованию информационных технологий, 1 млн. долл. США — на содействие разработке и внедрению обязательных программ профессиональной подготовки и 1 млн. долл. США — на обеспечение расширения языковых и коммуникационных программ. В пункте 222(b) его доклада Генеральный секретарь просит выделить на двухгодичный период 2006–2007 годов дополнительные ассигнования на профессиональную подготовку в объеме 10 млн. долл. США.

48. Консультативный комитет понимает, что в результате применения системы контроля за выделением ассигнований значительная часть ассигнований на профессиональную подготовку, предусмотренных на 2006–2007 годы, еще не израсходована; вливание дополнительных 10 млн. долл. США в 2007 году, скорее всего, приведет к тому, что желательный предел в размере 2 процентов, установленный самим Генеральным секретарем, будет превышен. В любом случае, по мнению Комитета, было бы преждевременно одобрять такое значительное увеличение объема средств до получения результатов анализа и информации, запрошенной в пункте 46 выше. С учетом этих обстоятельств Комитет рекомендует выделить дополнительные ассигнования в объеме 3 млн. долл. США на цели, изложенные в пунктах 217–221 доклада Генерального секретаря (см. пункт 47 выше). Комитет придерживается мнения о том, что для осуществления деятельности по новым приоритетным направлениям и новых инициатив следует, насколько это возможно, использовать остаток существующих ассигнований.

Е. Предложение 4: система контрактов

49. В пункте 264 доклада Генерального секретаря Генеральной Ассамблее предлагается одобрить введение единого контракта сотрудника Орга-

низации Объединенных Наций на основе единого свода правил о персонале и предложение о введении в действие непрерывных контрактов вместо постоянных контрактов. Консультативный комитет отмечает, что эти предложения являются отдельными и что их следует рассматривать отдельно, поскольку одно не зависит от другого. Более того, в пункте 264(b) «замена» постоянных контрактов предполагает прекращение их использования в отношении персонала, который будет набираться в будущем, а не замену существующих постоянных контрактов, по которым работают нынешние сотрудники, или лишения тех, кто может иметь право на получение постоянного контракта, возможности получить его; намерение заключается в том, чтобы «ввести в действие» непрерывные контракты.

50. В пунктах 224–239 доклада приводится справочная информация в обоснование предложенного Генеральным секретарем введения в действие единого контракта сотрудника Организации Объединенных Наций. Первоначально все сотрудники работали на основе единого свода правил о персонале, называемых теперь правила серии 100. Для сотрудников-специалистов, работающих в рамках проектов по оказанию технической помощи, были введены в действие правила серии 200, в которых предусмотрены условия службы и пособия и льготы, в целом аналогичные тем, которые предусмотрены в правилах серии 100. Правила серии 300, первоначально применявшиеся в отношении персонала, нанимаемого на срок не более шести месяцев, были расширены, и в них были включены назначения на ограниченный срок до трех лет с возможностью продления в исключительных случаях на четвертый и последний год. Эти правила предназначались для создания механизма найма сотрудников по контрактам на ограниченный срок для работы в миссиях по поддержанию мира и других миссиях, для осуществления деятельности по техническому сотрудничеству на местах и в других чрезвычайных ситуациях. В назначениях на ограниченный срок условия службы были призваны сделать такие назначения простыми для применения; однако с годами в них вносились изменения для устранения различий в условиях службы сотрудников, работающих по контрактам разных видов, в результате чего со временем назначения на ограниченный срок стали сложными в применении.

51. Как отмечается в пункте 263 доклада, осуществление нынешних предложений обусловило бы возникновение финансовых потребностей, связанных с переводом международных сотрудников, работающих в настоящее время по контрактам на ограниченный срок, на новые контракты для участников миссий, регулируемые новой системой контрактов Организации Объединенных Наций, что повлечет за собой предоставление им дополнительных материальных прав в виде субсидии на образование, оплачиваемой поездки для посещения семьи и субсидии на репатриацию. По оценке, общая сумма дополнительных расходов на 2007 год составит 19,1 млн. долл. США, включая сумму в размере 3,4 млн. долл. США, относящуюся к 17 специальным политическим миссиям, и 15,7 млн. долл. США для 15 миссий по поддержанию мира. Информация о финансовых последствиях на период после 2007 года не приводится.

52. Консультативный комитет признателен Генеральному секретарю за его усилия по упрощению порядка административного обслуживания персонала в Организации Объединенных Наций путем введения в действие единого контракта сотрудника Организации Объединенных Наций на основе единого свода правил о персонале. Однако Комитет отмечает, что

доклады Комиссии по международной гражданской службе, которые должны быть рассмотрены в ближайшем будущем (см. пункт 8 выше и пункт 53 ниже), по-видимому, повлияют на рассмотрение данного вопроса, поскольку они касаются условий службы на местах. Кроме того, Генеральный секретарь еще не представил подробную информацию о финансовых последствиях этой реформы на период после 2007 года. В связи с этим Комитет придерживается мнения о том, что следует вернуться к рассмотрению предложения о введении в действие единого контракта сотрудника Организации Объединенных Наций на основе единого свода правил о персонале с учетом решений Генеральной Ассамблеи по рекомендациям Комиссии по международной гражданской службе и после того, как Генеральный секретарь сможет представить дополнительную подробную информацию о финансовых последствиях.

53. Генеральный секретарь предложил упростить систему контрактов еще на пятьдесят пятой сессии Генеральной Ассамблеи (см. A/55/253 и Согг.1). По ее просьбе Генеральный секретарь представил Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии подробные предложения по системе контрактов (A/59/263/Add.1). Ассамблея постановила вернуться к рассмотрению данного вопроса на ее шестидесятой сессии в контексте рассмотрения ею доклада Комиссии по международной гражданской службе о системе контрактов (резолюция 59/266, раздел IX). В августе 2005 года Комиссия представила предлагаемые основные положения системы контрактов в организациях общей системы Организации Объединенных Наций (см. A/60/30, приложение IV), с которыми согласуются предложения Генерального секретаря. Как указано в пункте 232 доклада об инвестировании в людей, Ассамблея рассматривает основные положения, предложенные Комиссией.

54. Как указано в пункте 247 доклада, намерение заключается в том, чтобы впредь не предлагать постоянные контракты, но чтобы это изменение не затрагивало сотрудников, которые в настоящее время имеют постоянные контракты, и не влияло на приобретенные права сотрудников, которые ко времени введения изменения в действие согласно существующим правилам будут иметь право на то, чтобы их кандидатура рассматривалась на предмет предоставления им постоянного контракта. Генеральный секретарь отмечает также, что непрерывный контракт может расторгаться на тех же основаниях, которые в настоящее время применяются в отношении постоянных контрактов или «в интересах обеспечения надлежащего управления Организацией» (пункт 249). Консультативный комитет отмечает, однако, что согласно положениям пункта (а) положения 9.1 Положений о персонале Генеральный секретарь может уволить сотрудника, который работает по постоянному контракту, если такая мера диктуется интересами надлежащего управления Организацией и соответствует требованиям Устава, «при условии, что эта мера не оспаривается данным сотрудником». В непрерывных контрактах эта оговорка предусматриваться не будет. Вместо этого, в случае расторжения непрерывного контракта соответствующему сотруднику будет предоставляться возможность до принятия окончательного решения изучить рекомендацию и подтверждающую документацию и представить комментарии помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами. **По мнению Комитета, следует дать дополнительное разъяснение в отношении возможностей обжалования по новой системе.**

55. Что касается введения в действие непрерывных контрактов, то Консультативный комитет отмечает, что Генеральная Ассамблея уже занимается этим вопросом. Комитет рекомендует Генеральному секретарю представить более полный анализ последствий рассмотрения всех кандидатур сотрудников, назначенных согласно правилам серии 100, упомянутого в пункте 264(d), включая возможные варианты избежания того, чтобы установленная Генеральной Ассамблеей в пункте 2 раздела V ее резолюции 51/226 доля в размере 70 процентов была превышена.

56. Финансовые последствия просьб, содержащихся в подпунктах (e) и (f) пункта 264, являются частью финансовых последствий предложения о введении в действие единого контракта сотрудника на основе единого свода правил о персонале. С учетом пункта 52 выше Комитет придерживается мнения о том, что в данный момент Ассамблее нет необходимости принимать решения по этим просьбам.

Г. Унификация условий службы

57. Набор предложений Генерального секретаря об унификации условий службы направлен на устранение сложившихся различий в условиях службы сотрудников, работающих на местах. Как отмечается в пункте 272 его доклада, такие различия существуют между сотрудниками, имеющими назначения согласно серии 300, и сотрудниками, имеющими назначения согласно серии 100, между сотрудниками, имеющими назначения согласно серии 100 и являющимися сотрудниками, назначенными на работу в миссию, и сотрудниками, прикомандированными из Центральные учреждений, и сотрудниками, работающими в операциях в пользу мира, и сотрудниками, работающими в фондах и программах Организации Объединенных Наций. Эти различия связаны с определением статуса миссий как «семейных» или «несемейных», выплатой компенсации в связи с раздельным проживанием членов семьи, условиями предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, расчетом выплаты за работу в опасных условиях и оплатой путевых расходов в виде паушальных сумм.

58. В своей резолюции 59/266 (раздел X, пункт 5) Генеральная Ассамблея просила Комиссию по международной гражданской службе представить Ассамблее на ее шестьдесят первой сессии результаты анализа желательности и целесообразности согласования условий службы на местах, в том числе в местах службы, где не разрешено пребывание семей, а также полную информацию о финансовых последствиях. Как указано в пункте 270 доклада Генерального секретаря, Комиссия, рассмотрев информацию, представленную в первоначальном докладе Генерального секретаря об инвестировании в Организацию Объединенных Наций (A/60/692 и Corr.1), постановила отозвать рекомендации относительно согласования условий службы сотрудников на местах, представленные в ее годовом докладе за 2005 год (см. A/60/30, пункты 161–162). Для обеспечения максимально гибкого использования существующей системы контрактов в отношении персонала миссии по поддержанию мира Комиссия в качестве временных мер рекомендовала отменить четырехлетний предел для назначений в соответствии с правилами серии 300; разрешить преобразование контрактов сотрудников, проработавших не менее четырех лет, в контракты для участников конкретной миссии согласно правилам серии 100 при условии, что их функции были проанализированы и сочтены необходимыми и что было под-

тверждено, что они выполняют работу вполне удовлетворительно; и для удовлетворения потребностей Организации разрешить перевод сотрудников, работающих по контрактам для участников конкретной миссии согласно правилам серий 300 и 100, в другую миссию в аналогичном качестве. Она также постановила создать рабочую группу для ускорения проведения обзора пакетов вознаграждения набираемых на международной основе сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, и представить Комиссии на ее шестьдесят четвертой сессии в марте 2007 года предложения в отношении применения согласованного подхода в рамках общей системы Организации Объединенных Наций. Согласно ее кругу ведения (см. A/61/30, приложение VIII) Рабочей группе поручено, в частности, разработать пакет вознаграждения, который был бы транспарентным и простым в применении, уделив внимание тем элементам, которые, как оказалось, трудно применять, в частности субсидии на образование, материальным правам, связанным с поездками, и отпуску. Рабочей группе поручено также построить имитационные модели и провести имитационные эксперименты в целях определения финансовых последствий реализации различных предложений.

59. С учетом того, что Комиссия по международной гражданской службе занимается данным вопросом и планирует представить посвященный ему доклад в марте 2007 года, Консультативный комитет придерживается мнения о том, что рассматривать предложения, касающиеся унификации условий службы на местах, в том числе финансовые последствия внесения любых изменений в положения об отпусках для отдыха и восстановления сил и материальных правах сотрудников в «несемейных»/«семейных» местах службы, преждевременно^a. В связи с этим он рекомендует Ассамблее не принимать никаких решений по предложениям, содержащимся в пункте 299, до получения доклада Комиссии по международной гражданской службе, подготовленного на основе рекомендаций Рабочей группы по материальным правам набираемых на международной основе сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы.

60. Консультативный комитет отмечает намерение Генерального секретаря определять статус мест службы на местах как «несемейных» или «семейных» с учетом действующего уровня безопасности и существующей инфраструктуры в данном месте службы (см. A/61/255, пункты 278, 279 и 296). В этой связи Комитет ссылается на свой доклад об усиленной и объединенной системе обеспечения безопасности в Организации Объединенных Наций (A/59/539), в котором он призвал создать более интегрированную сеть (см. также резолюцию Генеральной Ассамблеи 59/276, раздел XI). Комитет надеется, что все структуры Организации Объединенных Наций на местах будут руководствоваться результатами проводимой Департаментом по вопросам охраны и безопасности оценки соответствующего уровня безопасности и определенным им уровнем, что позволит устранить несоответствия в определении статуса мест службы как «семейных»/

^a Существует два вида финансовых последствий: финансовые последствия, определенные на основе существующих материальных прав, и финансовые последствия, которые будут зависеть от будущего решения Генеральной Ассамблеи. Вместе с тем информацию о финансовых потребностях, определенных в соответствии с существующими условиями службы, необходимо будет представить независимо от решения Ассамблеи по любым новым рекомендациям (см. пункт 60).

«несемейных». Комитет также предполагает, что такое определение статуса будет реалистичным и что периодически будут проводиться обзоры для обеспечения логичного применения норм оценки и определения статуса во всех местах службы Организации Объединенных Наций. Как указано выше, часть соответствующих потребностей в ресурсах, необходимых для реализации намерения Генерального секретаря, зависит от решений, которые могут быть приняты в отношении условий службы. Требуемые ресурсы должны быть испрашены в бюджетах затрагиваемых операций по поддержанию мира, а также в регулярном бюджете в рамках ассигнований на специальные политические миссии.

Г. Предложения 7 и 3 — наращивание руководящего и управленческого потенциала

61. В рамках ряда предложений о наращивании руководящего и управленческого потенциала Генеральный секретарь излагает программу укрепления системы набора руководителей и усовершенствования профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров руководящего и управленческого звена. Как указывается в пунктах 316–318 доклада, он намеревается внедрить более строгие и систематические процедуры подбора кадров на уровне заместителя Генерального секретаря, помощника Генерального секретаря и директора, в том числе для работы в операциях в пользу мира. Намечено перейти на стратегии подбора кадров, нацеленные на выявление и привлечение многообещающих старших руководителей и сделать проведение собеседований на предмет выяснения деловых качеств кандидатов обязательным элементом при заполнении всех старших должностей. Согласно этим предложениям, все вновь назначенные старшие сотрудники, в том числе в полевых миссиях, будут проходить целенаправленную подготовку в рамках вводно-ознакомительных программ, и все новые старшие руководители, назначенные на работу в полевых миссиях, должны будут пройти обязательный курс начальной подготовки для ознакомления с порядком функционирования операций по поддержанию мира. Кроме того, подлежат дальнейшему укреплению новые Программа развития руководящих навыков для управленческих сотрудников на должностях Д-1 и Д-2 и Программа развития управленческих навыков для управленцев на должностях С-4 и С-5, при этом текущие программы должны поэтапно предлагаться руководящим сотрудникам на протяжении всей их карьеры, с предоставлением возможности прохождения подготовки в рамках по меньшей мере одной программы в год. Сотрудникам старшего звена будет предоставляться также возможность участия в межучрежденческих программах, таких, как Программа развития руководящих навыков Сети старших руководителей.

62. Как отмечается в пункте 336 доклада, потребности в ресурсах, необходимых в связи с этими предложениями, включены в предложения, касающиеся развития карьеры и поддержки служебного роста (см. пункты 42–48 выше).

Н. Предложение 22 — единовременный расчет с персоналом

63. В пунктах 337–366 доклада Генеральный секретарь предлагает провести программу единовременного расчета с персоналом в два этапа: начиная с доб-

ровольного этапа, за которым последует этап целенаправленного расчета с персоналом в соответствии с управленческими и стратегическими приоритетами организации с учетом результатов обзора мандатов и осуществления управленческих реформ. По оценкам Генерального секретаря, число сотрудников, имеющих право на участие в добровольном этапе, составляет приблизительно 1000 человек, в том числе 850 сотрудников, должности которых финансируются из регулярного бюджета, и 150 сотрудников из состава миротворческих миссий. Ожидается, что средний размер выходного пособия составит 100 000 долл. США; вместе с тем масштабность добровольного этапа программы расчета с персоналом будет зависеть от числа подпадающих под ее действие сотрудников, которые выразят желание принять в ней участие. Если предположить, что в добровольном этапе примут участие 15 процентов имеющих на это право сотрудников, то сметная стоимость осуществления этого этапа составит 15 млн. долл. США.

64. Как отмечается в пункте 344 доклада, ожидается, что в течение следующих пяти лет значительное число сотрудников достигнет пенсионного возраста. Это особенно отразится на управленческом звене, поскольку предполагается, что на пенсию уйдут 24,2 процента сотрудников с должностями С-5 и 37,7 процента сотрудников с должностями директорских уровней. **По мнению Консультативного комитета, существует достаточно возможностей для «улучшения структуры и повышения качества персонала», в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 163(с) ее резолюции 60/1, на основе заполнения имеющихся вакансий, а также вакансий, которые образуются в результате выбытия персонала вследствие выхода на пенсию. В этой связи Комитет подчеркивает, что механизм единовременного расчета с персоналом не должен использоваться для решения вопросов невыполнения или неудовлетворительного выполнения сотрудниками служебных обязанностей, поскольку порядок действий, которые следует принимать в этих обстоятельствах, уже изложен в статье IX Положений о персонале. С учетом этого Комитет выступает против утверждения ресурсов, испрашиваемых в пунктах 366(а)-(с) на цели добровольного этапа единовременного расчета с персоналом. Генеральный секретарь, возможно, пожелает внести предложение, касающееся целенаправленного этапа программы единовременного расчета с персоналом, после проведения обзора альтернативных методов предоставления услуг и получения соответствующих результатов обзора мандатов.**

I. Информационные технологии в области людских ресурсов

65. В пунктах 367–389 доклада Генеральный секретарь излагает свои предложения по совершенствованию процедур и инструментов использования информационных технологий в области людских ресурсов. В число выдвинутых им инициатив входят предложения, касающиеся закупки на рынке готового пакета компьютерных программ для кадровой работы, который будет интегрирован в будущую систему планирования общих организационных ресурсов, системы управления процессом обучения в поддержку развития карьеры и мобильности персонала по всему Секретариату, новой системы управления документооборотом, системы управления знаниями и системы «электронный офис» и новой системы хранения данных.

66. Генеральный секретарь просит учредить следующие шесть новых временных должностей:

а) одну должность С-4, одну должность С-2 и одну должность категории общего обслуживания (прочие разряды), сметные расходы на которые составляют 191 000 долл. США по предлагаемому бюджету по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов;

б) одну должность С-4, одну должность С-3 и одну должность категории общего обслуживания (прочие разряды), сметные расходы в размере 102 500 долл. США на финансирование которых будут покрываться из средств вспомогательного счета операций по поддержанию мира за период, заканчивающийся 30 июня 2007 года, а дополнительная сумма в размере 102 500 долл. США на остальную часть 2007 года будет испрашиваться в контексте бюджета вспомогательного счета операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года.

Кроме того, на 2007 год испрашиваются не связанные с должностями ресурсы в размере 2 660 500 долл. США, которые будут распределены между бюджетом по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов (1 300 700 долл. США) и бюджетом вспомогательного счета операций по поддержанию мира (761 600 долл. США) на период, заканчивающийся 30 июня 2007 года. Сумма, оцениваемая в 598 200 долл. США, будет впоследствии испрашиваться в контексте бюджета вспомогательного счета на период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года.

67. Как отмечается в пунктах 373–375 доклада, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 59/266 просила Генерального секретаря обеспечить разработку всех элементов вспомогательной системы («Гэлакси») и сделать ее более эффективной и простой в применении. В последующем докладе (A/59/265/Add.1) Генеральный секретарь заявил о своем намерении провести анализ, с тем чтобы определить наиболее приемлемую техническую инфраструктуру для этой системы, включая возможное использование готовых пакетов программного обеспечения. В течение двухгодичного периода 2005–2006 годов Секретариат провел детальный анализ возможных вариантов и пришел к выводу, что дальнейшая модернизация существующей технической инфраструктуры «Гэлакси» не будет экономически целесообразной. Исходя из этого анализа и опыта, накопленного к настоящему времени, Генеральный секретарь делает вывод, что наиболее экономически эффективное и технически осуществимое решение заключалось бы в закупке на рынке готового пакета компьютерных программ для кадровой работы с его внедрением в будущую систему планирования общеорганизационных ресурсов. Оценочная стоимость ввода в эксплуатацию нового электронного механизма кадровой работы составляет 1,45 млн. долл. США, включая установку и индивидуальную наладку компьютерных программ, техническое обслуживание поставщиком и поддержку этого проекта в течение 2007 года с намерением перейти на новую систему в 2008 году.

68. Консультативный комитет убежден в настоятельной необходимости совершенствования технических средств и процедур работы с людскими ресурсами. С учетом этого он рекомендует одобрить ресурсы, испрашиваемые в пунктах 389(а)–(с). Вместе с тем Комитет напоминает о заявлении, сделанном им в его первом докладе о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2004–2005 годов (A/58/7, пункт VIII.30),

в котором он отметил, что, как свидетельствует накопленный до настоящего времени опыт использования системы «Гэлакси», до осуществления проекта не был проведен надлежащий анализ задач, сферы охвата и действия системы. Комитет ожидает подробное исследование, которое будет проведено Генеральным секретарем относительно возможностей новых намеченных к внедрению технологий и должно быть представлено Генеральной Ассамблее на ее возобновленной шестьдесят первой сессии согласно резолюции 60/283 Ассамблеи. В пункте 20 своего доклада, содержащегося в документе A/60/870, Комитет подчеркнул, что предусмотренное подробное исследование должно быть всеобъемлющим и должно охватывать потребности всех пользователей административных и управленческих систем, в том числе потребности миссий по поддержанию мира, других базирующихся на местах операций, отделений за пределами Центральных учреждений и региональных комиссий (см. резолюцию 60/260 Ассамблеи).

69. Что касается пункта 389(d), то, как указано в пункте 29 выше, Консультативный комитет не считает необходимым, чтобы Генеральная Ассамблея принимала к сведению, каким образом ей будет представлена информация о потенциальных будущих потребностях.

Ж. Реформа категории полевой службы: инвестирование в удовлетворение кадровых потребностей операций Организации Объединенных Наций в пользу мира в XXI веке

70. Предложения Генерального секретаря по реформированию категории полевой службы содержатся в его докладе A/61/255/Add.1 и Add.1/Corr.1. Этот доклад был представлен во исполнение резолюции 58/257 Генеральной Ассамблеи, касающейся доклада Объединенной инспекционной группы о реформе категории полевой службы в операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира (см. A/57/78). В основу предложений Генерального секретаря положены рекомендации, содержащиеся в докладе Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (A/55/305-S/2000/809). Предыстория подготовки этих предложений изложена в пунктах 1–20 доклада Генерального секретаря, а цели предложений в сжатом виде представлены в пункте 22 этого доклада.

71. Как указано в пункте 41 доклада Генерального секретаря, «Генеральной Ассамблее предлагается утвердить базовый показатель в 2500 должностей карьерных гражданских сотрудников в операциях Организации Объединенных Наций в пользу мира, которые будут финансироваться из утвержденных бюджетов санкционированных операций по поддержанию мира и специальных политических миссий, для целей найма персонала специально для поддержки операций Организации Объединенных Наций в пользу мира и управления ими». В пункте 41 содержится также ссылка на рекомендации Объединенной инспекционной группы, содержащиеся в ее докладе о реформе категории полевой службы и дополнительно проработанные в докладе Генерального секретаря об инвестировании в человеческий капитал (A/61/255). Комментарии Консультативного комитета по этим вопросам представлены, по мере необходимости, в предыдущих пунктах.

72. Предложение об утверждении базового показателя в 2500 должностей карьерных гражданских сотрудников в операциях Организации Объединенных Наций в пользу мира зависит от принятия Генеральной Ассамблеей решения о том, что такой потенциал необходим и целесообразен. Консультативный комитет поинтересовался, на каком основании было определено, что минимальная базовая потребность составит 2500 должностей, в ответ на что ему было сообщено, что предложение Генерального секретаря основывается на исследовании потребностей в людских ресурсах за прошедшие 10 лет, включая изучение профессиональных групп, задействованных в операциях по поддержанию мира.

73. Предложение Генерального секретаря преследует цель обеспечить удовлетворение кадровых потребностей миротворческих операций на текущей основе; повысить уровень профессионализма и укрепить способность Организации Объединенных Наций оперативно реагировать на потребности миссий по поддержанию мира. Как указано в пункте 30 доклада Генерального секретаря (A/61/255/Add.1), не предвидится создавать новые должности в дополнение к существующим должностям, уже утвержденным в рамках бюджетов различных операций по поддержанию мира. Как далее указывается в этом пункте, издержки, связанные с формированием миротворческого потенциала, учтены в общих финансовых последствиях согласования условий службы сотрудников, работающих на местах.

74. Хотя Консультативный комитет и считает подход, изложенный в предыдущем пункте, обоснованным, ряд его элементов требует проработки и/или прояснения, прежде чем станет возможен дальнейший прогресс по этому вопросу.

75. Принимая во внимание полученную дополнительную информацию, Консультативный комитет считает, что необходимо провести более полный анализ, прежде чем будет вынесено определение относительно совокупной потребности в должностях карьерных гражданских миротворцев.

76. К числу требующих прояснения моментов относятся вопросы соотношения числа сотрудников требуемых специальностей, распределения должностей по классам, процесса отбора, целесообразности поэтапного внедрения потенциала и применения принципа мобильности персонала (см. также пункты 13 и 42 выше). Требуется также внимания вопрос управления этим потенциалом.

77. Потребуется также провести всеобъемлющий анализ финансовых последствий, для чего необходимо будет принять во внимание условия службы, применимые к такому персоналу. Для проведения дальнейшей работы в этом плане следует дождаться принятия Ассамблеей соответствующих решений об условиях службы на местах. Кроме того, необходимо разработать четкую методологию распределения соответствующих издержек по различным источникам финансирования (регулярный бюджет, средства для финансирования операций по поддержанию мира и прочие источники).

III. Персонал, безвозмездно предоставляемый правительствами и другими сторонами

78. В своей резолюции 57/281 В Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представлять — на двухгодичной основе — информацию об использовании безвозмездно предоставляемых сотрудников с указанием, среди прочего, их гражданства и продолжительности службы, департамента, в котором они работают, и выполняемых ими функций. Первый доклад Генерального секретаря, подготовленный в ответ на эту просьбу (A/59/716), охватывал двухгодичный период с 1 января 2003 года по 31 декабря 2004 года. В своем докладе (A/59/786) Консультативный комитет просил о том, чтобы подробная информация о безвозмездно предоставляемом персонале включалась в доклад Генерального секретаря о составе Секретариата в первый год двухгодичного периода. Второй доклад об использовании безвозмездно предоставляемого персонала, подготовленный Генеральным секретарем в качестве добавления к докладу о составе Секретариата (A/61/257/Add.1), охватывает период с 1 января 2004 года по 31 декабря 2005 года.

79. Консультативный комитет отмечает, что второй доклад основан на той же методологии, что и предыдущий доклад (A/59/716). Краткая информация об изменениях в практике использования безвозмездно предоставляемого персонала в период 2003–2005 годов содержится в таблицах 1 и 2.

Таблица 1

Безвозмездно предоставляемый персонал категории I

Год	Стажеры			Младшие эксперты			Эксперты по техническому сотрудничеству			Всего, категория I	Всего женщин	Доля женщин в процентах	Число стран гражданства	Число департаментов
	Мужчины	Женщины	Итого	Мужчины	Женщины	Итого	Мужчины	Женщины	Итого					
2005	423	728	1151	63	95	158	18	5	23	1332	828	70	109	25
2004	471	730	1201	27	50	77	11	1	12	1290	781	61	112	29
2003	379	678	1057	35	43	78	11	3	14	1149	724	63	111	28

Таблица 2

Безвозмездно предоставляемый персонал категории II

Год	Безвозмездно предоставляемый персонал категории II		Всего, категория II	Доля женщин в процентах	Число стран гражданства	Департаменты	Средняя продолжительность службы
	Мужчины	Женщины					
2005	27	19	46	41	5	УКГВ	4,3 месяца/год
2004	63	22	85	26	33	УКГВ	1,8 месяца/год
2003	43	10	53	19	23	УКГВ, ЭСКЗА	2,6 месяца/год

80. Консультативный комитет отмечает, что общее число безвозмездно предоставляемых сотрудников категории I увеличилось с 1290 человек в 2004 году до 1332 человек в 2005 году. Хотя стажеры по-прежнему составляют большинство среди сотрудников этой категории, их число сократилось с 1201 человека

в 2004 году до 1151 человека в 2005 году. В течение этого же периода число младших экспертов удвоилось — с 77 до 158. Что касается безвозмездно предоставляемых сотрудников категории II, которых нанимают в исключительных случаях для привлечения специалистов, отсутствующих в Организации, и с целью выполнения специализированных функций или оказания временной или срочной помощи в случае утверждения новых или расширения существующих мандатов, то Комитет отмечает, что их число уменьшилось с 85 в 2004 году до 46 человек в 2005 году, что обусловлено уменьшением в 2005 году числа крупномасштабных чрезвычайных операций и операций по оказанию чрезвычайной помощи, которыми руководило Управление по координации гуманитарных вопросов.

81. Доклад Генерального секретаря содержит подробную информацию о гражданстве, продолжительности службы, принадлежности к тому или иному департаменту и выполняемых функциях, которая сведена в восемь отдельных таблиц, где данные приводятся раздельно по годам и с разбивкой по каждой категории безвозмездно предоставляемого персонала. **По мнению Консультативного комитета, такая презентация информации затрудняет сравнение данных за два года двухгодичного периода. Таблицы следует составлять таким образом, чтобы легче было выявлять изменения и тенденции. Комитет просит упорядочить формат таблиц таким образом, чтобы свести информацию за два года двухгодичного периода в единую таблицу. Это привело бы к тому, что число таблиц в докладе уменьшилось бы практически наполовину. Кроме этого, в докладе Генерального секретаря должны четко указываться любые отклонения от норм, установленных Генеральной Ассамблеей в отношении использования безвозмездно предоставляемого персонала (резолюция 51/243).**

82. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря (A/61/257/Add.1), учитывая замечания Комитета в пункте 81 выше.

IV. Наем бывших сотрудников, вышедших на пенсию

83. Консультативный комитет на основании информации, содержащейся в докладе Генерального секретаря о найме бывших сотрудников, вышедших на пенсию, в двухгодичном периоде 2004–2005 годов (A/61/257/Add.2), отмечает, что, хотя число нанятых на работу сотрудников-пенсионеров сократилось на 12,8 процента — с 563 в 2002–2003 годах до 491 в 2004–2005 годах, число проработанных ими дней за тот же период увеличилось на 14,8 процента — с 84 878 дней до 97 406 дней и что объем соответствующих расходов увеличился с 23 093 000 долл. США до 33 532 000 долл. США, или на 45,7 процента. Увеличение числа проработанных дней и объема соответствующих понесенных расходов имело место в основных местах службы главным образом в области лингвистического и конференционного обслуживания, включая устный перевод и обработку документации. Расширение миротворческих, гуманитарных и других операций на местах во всем мире также обусловило необходимость оперативного укрепления потенциала ряда департаментов и полевых миссий, чему способствовал найм на временной основе опытных сотрудников-пенсионеров. Число дней, проработанных сотрудниками на административных должностях, незначительно сократилось. Число пенсионеров, нанятых для ра-

боты в основных областях, и число проработанных ими дней сократились соответственно на 56 и 37,9 процента (A/61/257/Add.2, пункты 21–23).

84. Что касается продления контрактов сотрудников с превышением обязательного возраста выхода в отставку, то Консультативный комитет отмечает, что были продлены контракты в общей сложности 222 таких сотрудников, что на 29,5 процента меньше по сравнению с двухгодичным периодом 2002–2003 годов (315 сотрудников) (A/61/257/Add.1, пункт 35). Тем не менее Комитет указывает, что это число по-прежнему составляет 35,9 процента от общего числа вышедших на пенсию сотрудников в двухгодичном периоде 2004–2005 годов (619 сотрудников). **Это однозначно свидетельствует о том, что в процессах перспективного планирования, набора и расстановки кадров по-прежнему сохраняются недочеты. Комитет просит о том, чтобы Управление людских ресурсов надлежащим образом обосновывало и документально оформляло все решения о продлении контрактов сотрудников с превышением обязательного возраста выхода в отставку.**

85. На основании информации, содержащейся в таблице 5 доклада A/61/257/Add.2, Консультативный комитет отмечает, что ряд неспециальных функций весьма общего характера, таких, как функции технических сотрудников и сотрудников по вводу данных, выполняются бывшими сотрудниками, вышедшими в отставку. Критерии отбора пенсионеров, изложенные в административной инструкции ST/AI/2003/8, предусматривают, в частности, что сотруднику может быть продлен контракт по достижении им обязательного возраста выхода на пенсию, если оказалось невозможным своевременно подыскать квалифицированного кандидата для выполнения соответствующих функций, и что такое продление контракта должно рассматриваться в качестве исключения. Комитету неясно, почему нельзя своевременно подыскать подходящих квалифицированных кандидатов для выполнения этих общих по своему характеру функций, и, по его мнению, это еще раз указывает на сохраняющиеся недостатки в системе расстановки кадров.

86. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря (A/61/257/Add.2).**

V. Консультанты

87. Генеральный секретарь подготовил доклад об использовании консультантов и индивидуальных подрядчиков (A/61/257/Add.3) в соответствии с резолюциями 57/305 и 59/266 Генеральной Ассамблеи. Консультативный комитет отмечает, что в двухгодичном периоде 2004–2005 годов было заключено меньше контрактов с консультантами, чем в 2002–2003 годах. Общее число консультантов и индивидуальных подрядчиков также уменьшилось — соответственно на 32,4 и 41,7 процента. Расходы на оплату услуг консультантов уменьшились на 40,3 млн. долл. США, а на оплату услуг индивидуальных подрядчиков — на 11,7 млн. долл. США. Средняя продолжительность срока действия контрактов консультантов уменьшилась на 3,1 дня, а средняя продолжительность срока действия контрактов индивидуальных подрядчиков увеличилась на 0,7 дня. Консультанты привлекались главным образом в целях оказания услуг в контексте исполнения программ и консультативных услуг, в то время как услуги ин-

дидивидуальных подрядчиков были связаны с исполнением программ, проведением лекций, организацией учебных курсов и подготовкой заседаний.

88. В своем предыдущем докладе Консультативный комитет отметил, что Управление людских ресурсов укрепило свои механизмы контроля и отслеживания прогресса, достигнутого в реализации целей, поставленных в департаментских планах действий в области людских ресурсов. Ожидалось, что это даст Управлению возможность повысить эффективность контроля за надлежащим использованием консультантов, оказывающих услуги, которые могут быть обеспечены силами самой Организации, в соответствии с руководящими принципами Генеральной Ассамблеи (A/59/446, пункт 60). Комитету сообщили, что планы действий в области людских ресурсов в настоящее время пересматриваются на регулярной основе Советом по служебной деятельности руководителей в ходе проводимых им раз в два года совещаний с руководителями программ и что первый такой обзор был завершен в июле 2006 года (A/61/319). **Комитет просит Генерального секретаря сообщить о достигнутом прогрессе в контексте следующего доклада об использовании консультантов и индивидуальных подрядчиков. Комитет также просит о том, чтобы следующий доклад был в большей степени аналитическим, а не представлял собой лишь подборку необработанных данных.**

89. Консультативный комитет отмечает, что расходы на оплату услуг институциональных подрядчиков резко сократились — с 17 614 900 долл. США в 2002–2003 годах до 8 881 000 долл. США в 2004–2005 годах. Число контрактов и количество проработанных месяцев также уменьшились — с 578 и 1713 в 2002–2003 годах до соответственно 386 и 1046 в 2004–2005 годах. **Комитет обеспокоен тем, что сумма расходов по данной категории может быть занижена, и просит, чтобы в будущих докладах была представлена подробная информация с разбивкой по учреждениям, срокам и суммам расходов.**

90. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря (A/61/257/Add.3).

VI. Всеобъемлющие рекомендации в отношении использования консультантов в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев

91. Консультативный комитет принял к сведению доклад Генерального секретаря о всеобъемлющих рекомендациях в отношении использования консультантов в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) (A/61/201). В докладе указано, что с 1 апреля 2005 года была введена новая всеобъемлющая политика в отношении индивидуальных консультантов в соответствии с внутренним меморандумом и что такая политика согласуется с положениями административной инструкции ST/AI/1999/7 и Amend.1 (A/61/201, пункт 2). Изменения в рамках новой политики включают в себя «создание новой категории консультантов — набираемых на местной основе международных консультантов» (A/61/201, пункт 6).

92. Комитет запросил и получил от Управления верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) дополнительную информацию об условиях найма входящих в эту категорию консультантов и выплаты им вознаграждения. Ему сообщили, что УВКБ наняло несколько человек в качестве международных консультантов, получающих соответствующее вознаграждение, которые уже проживали в стране нахождения места службы, когда их нанимали, однако не являлись выходцами из этой страны. В соответствии с новой политикой не будут покрываться путевые расходы этих лиц, связанные с поездками в место службы и из него, и им не будут выплачиваться суточные. УВКБ указало, что эта политика основана на уроках, извлеченных из практики прошлых лет, и нацелена на повышение ясности, транспарентности и эффективности затрат, что отвечает интересам Организации. Кроме этого, УВКБ указало, что эта политика, фактически, не предполагает создания новой категории консультантов, поскольку не проводятся какие-либо различия в отношении требуемых специальных знаний и квалификации. Она также не влияет на условия службы этих консультантов, за исключением лишь покрытия путевых расходов и выплаты суточных, о чем упоминалось выше.

93. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря (A/61/201).
