



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
14 November 2012  
Russian  
Original: English

**Шестьдесят седьмая сессия**  
Пункт 135 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) обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами: на пути к формированию единого, динамичного и поддающегося адаптации контингента сотрудников (A/67/324);

b) обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами: на пути к формированию единого, динамичного и поддающегося адаптации контингента сотрудников: мобильность (A/67/324/Add.1);

c) состав Секретариата: демографические характеристики персонала (A/67/329);

d) состав Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики (A/67/329/Add.1);

e) практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года (A/67/171 и Corr.1);

f) поправки к Правилам о персонале (A/67/99 и Corr.1);

g) деятельность Бюро по вопросам этики (A/67/306).

2. Вниманию Консультативного комитета были также предложены, в справочных целях, следующие доклады Объединенной инспекционной группы: «Практика использования отпусков по болезни в системе Организации Объединенных Наций» (A/67/337), «Взаимоотношения между сотрудниками и руководством в Организации Объединенных Наций» (A/67/136) и «Анализ деятельности медицинских служб в системе Организации Объединенных Наций»



(A/66/327), а также замечания Генерального секретаря и Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по этим докладам, которые содержатся, соответственно, в документах A/67/337/Add.1, A/67/136/Add.1 и A/66/327/Add.1. В ходе рассмотрения этих докладов Комитет встречался с представителями Генерального секретаря, которые предоставили дополнительную информацию и разъяснения. Комитет также встречался, по их просьбе, с представителями Союза персонала Организации Объединенных Наций и, посредством видеоконференционной связи, с представителями Союза полевого персонала, союзами персонала в региональных комиссиях, Союзом персонала в Женеве и Союзом персонала в Найроби.

3. Разделы II и III настоящего доклада посвящены докладу Генерального секретаря, озаглавленному «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами: на пути к формированию единого, динамичного и поддающегося адаптации контингента сотрудников» (A/67/324), и добавлению к нему, которое касается вопроса о мобильности (A/67/324/Add.1). В разделах IV–VII рассматриваются остальные доклады Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами, перечисленные в подпунктах 1 (с)–(g) выше.

## **II. Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами**

4. В докладе Генерального секретаря, который содержится в документе A/67/324 и который основан на предыдущем обзорном докладе Генерального секретаря (A/65/305 и Add.1–4), приводится информация о реформах в области управления людскими ресурсами, которые были осуществлены или осуществляются после принятия в отношении них решений Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят третьей и шестьдесят пятой сессиях (резолюции 63/250 и 65/247). В нем также излагаются последующие шаги, которые, по мнению Генерального секретаря, необходимо предпринять в рамках процесса реформ (см. в таблице 1 этого доклада сводную информацию о прогрессе, достигнутом по состоянию на август 2012 года, и в таблице 2 краткую информацию о последующих шагах).

5. Как указано в пункте 6 доклада Генерального секретаря, общая цель целого ряда реформ в области людских ресурсов состоит в создании такой Организации, которая может лучше выполнять мандаты, предоставленные ей государствами-членами, опираясь на подлинно единый, динамичный и поддающийся адаптации контингент сотрудников. **Отдавая должное непрерывным усилиям Генерального секретаря по устранению недостатков, отмеченных Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях 63/250 и 65/247, Консультативный комитет заявляет, что, по его мнению, в этой области предстоит еще много сделать. Кроме того, Комитет считает, что в обзорный доклад следовало включить аналитические выкладки, показывающие, насколько меры по проведению реформ, осуществленные на настоящий момент, в частности упорядочение системы контрактов, приносят ожидаемые результаты. Генеральной Ассамблее надо было предоставить дополнительную информацию по этому вопросу во время рассмотрения доклада Генерального секретаря.**

### Система контрактов

6. В пунктах 16–19 доклада Генерального секретаря говорится, что после принятия резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея приняла решение относительно порядка предоставления непрерывных контрактов в соответствии с новой системой, Управление людских ресурсов разработало правовые основы, определяющие порядок проведения ежегодного обзора в целях предоставления непрерывных контрактов с учетом квот в рамках пулов должностей (см. бюллетень ST/SBG/2011/9 Генерального секретаря и административную инструкцию ST/AI/2012/3), а также разработало в системе «Инспира» электронный инструмент для оказания поддержки в рамках процесса предоставления непрерывных контрактов. В пункте 20 Генеральный секретарь отмечает, что после завершения процедуры разового рассмотрения кандидатур сотрудников, имеющих право претендовать на преобразование их контрактов в постоянные контракты, в конце 2012 года начнется первый цикл обзора в целях предоставления непрерывных контрактов.

7. Что касается разового рассмотрения кандидатур сотрудников, имеющих право претендовать на постоянные контракты, то в таблице 1 этого доклада указывается, что по состоянию на 23 июля 2012 года, с 99 процентами имеющих на это право сотрудников (4111 человек) были заключены такие контракты. В своем докладе о составе Секретариата Генеральный секретарь отмечает, что в результате этого обзора доля постоянных/непрерывных контрактов в общем количестве контрактов увеличилась с 11 до 17 процентов (A/67/329, таблица 2). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что, хотя увеличение числа постоянных назначений не имело финансовых последствий с точки зрения пособий и выплат, сотрудникам, имеющим постоянные или непрерывные контракты, выплачиваются более высокие выходные пособия и компенсации вместо уведомления, чем сотрудникам, работающим по срочным контрактам. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря следить за уровнем расходов на выплату выходного пособия и компенсации вместо уведомления и представить доклад о любых изменениях затрат по сравнению с прошлыми периодами в связи с представлением его заключения о положительной отдаче, полученной на настоящий момент в результате осуществления его пакета реформ (см. пункт 5 выше).**

### Кадровое планирование

8. Консультативный комитет неоднократно указывал на необходимость систематического кадрового планирования (см. A/63/526, пункт 9, и A/65/537, пункт 9), и Генеральная Ассамблея в своей резолюции 66/246 просила разработать стратегию планирования замещения кадров для всех департаментов Секретариата. В таблице 3 обзорного доклада содержится сводная информация о стратегиях планирования замещения кадров, осуществляемых во исполнение этой просьбы. В пункте 22 доклада указывается, что эти стратегии охватывают те области, где замещение кадров возможно на основе найма с использованием списков кандидатов на должности.

9. Как следует из таблицы 3 доклада, в качестве главного стратегического инструмента планирования замещения большинства должностей, не относящихся к категории полевой службы, используется прогнозирование выбытия

персонала в связи с выходом на пенсию. В этой связи в пункте 23 доклада указывается, что в течение отчетного периода был подготовлен пятилетний прогноз выхода сотрудников на пенсию, который показал, что в результате выхода на пенсию ежегодно будет выбывать в среднем 681 человек, что соответствует 1,8 процента общей численности персонала.

10. В связи с этим в пунктах 24 и 25 доклада Генерального секретаря отмечается, что, хотя в целом процесс набора персонала в целях замещения должностей выходящих на пенсию сотрудников начинается по крайней мере за шесть месяцев до предполагаемой даты выхода того или иного сотрудника на пенсию, должности редко заполняются к моменту выхода сотрудников на пенсию, так как даже в тех случаях, когда новый сотрудник был выбран, его еще надо зачислить в штат. В связи с этим было принято решение начинать процесс набора персонала в целях замещения должностей выходящих на пенсию сотрудников не за 6, а за 12 месяцев до даты их выхода на пенсию. **Консультативный комитет приветствует эту меру, которая, по его мнению, позволит ликвидировать задержку с заполнением должностей, освобождающихся в результате выхода сотрудников в отставку.**

11. В пунктах 29 и 30 обзорного доклада вскользь упоминается о той роли, которую в области кадрового планирования играют система «Инспира» и проект внедрения системы общеорганизационного планирования ресурсов («Умоджа»). В этих пунктах, в частности, говорится о том, что коды должностей позволяют получить информацию о вакантных должностях, заявлениях кандидатов и списках кандидатов и что поэтому они являются одним из структурных элементов системы «Инспира», а также будут широко использоваться в рамках проекта общеорганизационного планирования ресурсов. По мнению Генерального секретаря, одна из конкретных трудностей, препятствующих эффективному анализу информации о трудовых ресурсах, заключается в том, что число кодов должностей стремительно растет, и поэтому в течение отчетного периода осуществлялся проект по выверке данных, в результате которого общее число кодов сократилось с 7000 до приблизительно 2000 за счет их упорядочения и стандартизации. Консультативный комитет высказал дополнительные замечания в отношении проекта «Инспира», которые содержатся в пунктах 37–39 ниже.

12. **Консультативный комитет подчеркивает, что надлежащее кадровое планирование должно осуществляться с учетом необходимости заполнения имеющихся и будущих вакансий на основе конкурсного отбора, к которому должны быть допущены как внутренние, так и внешние кандидаты из числа лиц, удовлетворяющих самым высоким критериям работоспособности, компетентности и добросовестности. Отмечая шаги, предпринятые в целях улучшения кадрового планирования в течение отчетного периода, и признавая, что кадровые потребности Организации зависят от мандатов, которые трудно прогнозировать, Комитет заявляет, что, по его мнению, можно было добиться большего в выполнении его ранее сделанного замечания по поводу наличия возможностей для прогнозирования потребностей по основным профессиональным группам, таким как лингвистический, административный, финансовый персонал и сотрудники, занимающихся вопросами безопасности, политики и экономики, в том числе необходимой численности сотрудников и требующихся наборов навыков (см. A/65/537, пункт 9). По мнению Комитета, такое прогнозирование об-**

легчат полное внедрение системы «Инспира» и системы общеорганизационного планирования ресурсов и проведение в связи с ними выверки данных о людских ресурсах.

13. Кроме того, Консультативный комитет считает, что успешное осуществление политики в области мобильности будет в значительной степени зависеть от улучшения прогнозирования будущих потребностей в людских ресурсах, так как решения об оптимальной расстановке кадров в Организации можно принимать только тогда, когда четко определены кадровые потребности. В этой связи Комитет надеется, что Генеральный секретарь представит в своем следующем докладе об управлении людскими ресурсами подробную информацию о мерах по совершенствованию кадрового планирования.

#### **Отбор кандидатов и набор персонала**

14. В своей резолюции 65/247 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря провести всеобъемлющий обзор всего процесса найма, с тем чтобы сократить общую продолжительность процесса с целью достижения контрольного показателя для заполнения должностей — 120 дней. В ответ на эту просьбу Управление людских ресурсов разработало систему мониторинга, в соответствии с которой ответственность за каждый этап процесса набора персонала возлагается на соответствующего субъекта и для каждого этапа устанавливаются целевые показатели (A/67/324, пункт 32). В таблице 4 доклада представлены данные, полученные с помощью этой системы.

15. Генеральный секретарь отмечает, что в настоящее время процесс отбора без учета периода размещения объявлений, составляющего от 15 до 60 дней, занимает в среднем 171 день, за исключением отбора сотрудников с использованием списков кандидатов, на который уходит почти вдвое меньше времени. Средняя продолжительность процесса отбора в 2011 году составляла 170 дней. Генеральный секретарь отмечает, что задержка в основном возникает на втором этапе процесса отбора (рекомендация кандидатов), поскольку занимающиеся набором сотрудников руководители в среднем затрачивают на это 112 дней, в то время как соответствующий целевой показатель составляет 40 дней (там же, таблица 4 и пункт 35). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что в среднем в Секретариате поступают 142 заявления на одно вакантное место.

16. Генеральный секретарь указывает на то, что Управление людских ресурсов приняло меры в целях сокращения сроков набора персонала, которые описываются в пункте 34 доклада. В частности, — в целях сокращения затрат времени на втором этапе процесса отбора — на системной основе проводились учебные занятия и инструктаж с отвечающими за набор персонала сотрудниками и административными канцеляриями, чтобы они заблаговременно планировали проведение мероприятий по оценке и была введена практика составления длинного и короткого списков, чтобы уменьшить рабочую нагрузку, лежащую на руководителях, занимающихся набором персонала, так как это позволяет им различать заявителей, отвечающих минимальным критериям оценки, и тех, кто в полной мере обладает необходимой квалификацией.

17. Консультативный комитет принимает к сведению усилия, предпринимаемые Генеральным секретарем для определения ответственных

должностных лиц/подразделений на каждом этапе процесса набора персонала, расчета продолжительности каждого этапа и выявления «узких» мест, а также принятые на сегодняшний день ограниченные меры по исправлению положения. Консультативный комитет выражает озабоченность по поводу того, что контрольный показатель заполнения вакансии в 120 дней все еще не достигнут, и с сожалением отмечает, что, несмотря на совокупный ожидаемый эффект повышения эффективности благодаря системе «Инспира» и планируемого повышения результативности работы центральных обзорных органов (см. A/65/537, пункт 12), не было достигнуто сокращение сроков заполнения вакансий. Памятуя о том, что занимающиеся набором сотрудников руководители в среднем затрачивают на составление списков рекомендованных кандидатов 112 дней, в то время как соответствующий целевой показатель составляет 40 дней, Комитет полагает, что реально сократить продолжительность процесса найма персонала удастся только в том случае, если будут ликвидированы причины задержек и виновные будут привлечены к ответственности. В связи с этим Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря проанализировать причины задержек на каждом этапе процесса набора персонала. Он должен представить доклад о результатах этой работы и предложить надлежащие меры по устранению выявленных недостатков в своем следующем докладе об управлении людскими ресурсами.

#### Управление служебной деятельностью

18. Уже принятые и планируемые меры по укреплению системы служебной аттестации в Организации Объединенных Наций освещаются в пунктах 38–55 доклада. Там, в частности, указывается, что в сентябре 2011 года было объявлено об обязательном прохождении всеми работниками управленческого и руководящего звеньев подготовки по вопросам управления служебной деятельностью и что в рамках вводно-ознакомительной программы для вновь набранных сотрудников и молодых сотрудников категории специалистов проводятся занятия, посвященные вопросам управления служебной деятельностью. Кроме того, в апреле 2012 года в общесистемном масштабе был развернут модуль электронной системы управления служебной деятельностью в системе «Инспира». По мнению Генерального секретаря, этот модуль принесет большую пользу Организации, так как после того, как он будет подключен к модулю общеорганизационной системы управления обучением и модулю комплектования кадров в системе «Инспира», он позволит легко находить возможности для организации обучения в тех областях, где отмечается необходимость повышения квалификации персонала. Генеральный секретарь сообщает в этой связи, что из-за относительно низких показателей участия было принято решение сначала изучить накопленный опыт и лишь затем развертывать механизм многосторонних отзывов экспериментального модуля электронной системы управления служебной деятельностью в глобальном масштабе.

19. Что касается поощрения за отличное выполнение работы, то Генеральный секретарь отмечает, что рабочая группа по управлению служебной деятельностью Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом разработала систему поощрения и признания заслуг, основанную на системе управления служебной деятельностью Комиссии по международной гражданской службе и передовом опыте учреждений, фондов и программ. По просьбе

Консультативного комитета ему был предоставлен документ с изложением этой системы. Комитет был также информирован о том, что эта система была разработана с целью формирования в Организации «культуры выражения признательности», поощрения высоких показателей служебной деятельности и удержания способных сотрудников и пропаганды ценностей Организации. В этом документе была подчеркнута важность неформального воздействия путем признания достижений, выражения одобрения, предоставления возможности для развития, проведения торжественных мероприятий и проявления интереса со стороны сотрудников старшего звена, и было предложено вводить системы поощрения на местах.

20. Что касается неудовлетворительной работы сотрудников, то в пунктах 44 и 45 доклада Генерального секретаря говорится, что положения о выявлении недостатков в работе и их устранении сформулированы в административной инструкции ST/AI/2010/5 и Согг.1. В случае, если после принятия таких мер, как консультирование, перевод на другую работу, прохождение дополнительной учебной подготовки и/или подготовка плана по улучшению показателей работы, в котором должны быть указаны соответствующие конкретные сроки, недостатки не будут устранены, могут быть применены меры административного характера, такие, как непродление/прекращение контракта или неповышение размера оклада в рамках класса должности. В докладе говорится также, что в настоящее время главным механизмом, обеспечивающим наличие у руководителей надлежащих рычагов для борьбы с неудовлетворительным исполнением служебных обязанностей, является учебная программа по вопросам управления служебной деятельностью, которая была упомянута в пункте 18 выше.

21. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что случаи неповышения размера оклада в рамках класса должности по причине ненадлежащего исполнения служебных обязанностей носят единичный характер. Вниманию Комитета была также предложена следующая таблица с указанием числа сотрудников, получивших оценки «частично соответствует ожиданиям» или «не соответствует ожиданиям» и имевших взыскания за последние пять аттестационных циклов.

Таблица 1  
**Случаи ненадлежащего исполнения служебных обязанностей и наложения взысканий за последние пять аттестационных циклов**

Случаи ненадлежащего исполнения служебных обязанностей и наложения взысканий	Аттестационный цикл				
	2007/2008 год	2008/2009 год	2009/2010 год	2010/2011 год	2011/2012 год
Количество оценок «частично соответствует ожиданиям»	183	169	281	337	166
Количество оценок «не соответствует ожиданиям»	12	18	28	28	12
Число уволенных сотрудников	3	1	0	2	1
Число сотрудников, переведенных на другую работу	0	0	1	0	0
Число сотрудников, подавших в отставку	0	0	1	0	0
Число случаев обжалования итогов аттестации/административных решений <sup>a</sup>	Данных не имеется	Данных не имеется	Данных не имеется	36	17

Случаи ненадлежащего исполнения служебных обязанностей и наложения взысканий	Аттестационный цикл				
	2007/2008 год	2008/2009 год	2009/2010 год	2010/2011 год	2011/2012 год
<b>Случаи ненадлежащего исполнения служебных обязанностей, с разбивкой по местам службы</b>					
Места расположения штаб-квартир (Центральные учреждения в Нью-Йорке, отделения за пределами Центральных учреждений и региональные комиссии)	85	86	129	127	92
Полевые миссии	110	101	180	238	86

<sup>a</sup> Сбор и регистрация данных о случаях обжалования итогов аттестации/административных решений ведется вручную; по состоянию на 21 сентября 2012 года были получены данные от 50 процентов отделений, департаментов и миссий.

22. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что наложение взысканий за ненадлежащее исполнение служебных обязанностей лишь в отдельных случаях объясняется целым рядом причин, в том числе такими, как необходимость соблюдения надлежащих правовых процедур, изложенных в документе о политике в области организации служебной деятельности, которое занимает много времени; требование о том, что до применения санкций должен быть осуществлен целый ряд различных мер, включая подготовку плана по улучшению показателей работы; и тот факт, что неповышение размера оклада в рамках класса должности является факультативной мерой. Комитету сообщили, что вышеприведенная статистика наглядно свидетельствует о том, что Организации следует вновь серьезно рассмотреть вопрос о ненадлежащем исполнении служебных обязанностей. С этой целью рабочая группа по управлению служебной деятельностью Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом изучала вопрос о пересмотре политики в области организации служебной деятельности таким образом, чтобы четко прописать меры реагирования на ненадлежащее исполнение служебных обязанностей.

23. Консультативный комитет напоминает, что в своей резолюции 65/247 Генеральная Ассамблея подчеркнула, что заслуживающая доверия, справедливая и полноценно функционирующая система служебной аттестации имеет крайне важное значение для эффективного управления людскими ресурсами. **Комитет отмечает, что Генеральный секретарь предпринимает усилия по выполнению просьбы Генеральной Ассамблеи о том, чтобы он продолжал разрабатывать и применять меры по укреплению системы служебной аттестации, и, в частности, приветствует разработку системы поощрения и признания заслуг, о которой говорится в пункте 19, выше. Комитет настоятельно призывает Генерального секретаря продолжать свои усилия в этом направлении.**

24. В то же время, Консультативный комитет выражает озабоченность по поводу выявленных недостатков в нынешней системе наложения взысканий за неудовлетворительное выполнение работы, которые могут негативно сказаться на производительности труда и подорвать способность Секретариата выполнять задачи, порученные ему Генеральной Ассамблеей. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря принять в первоочередном порядке все необходимые меры для

устранения этих недостатков, в частности путем повышения оперативности деятельности рабочей группы по управлению служебной деятельностью Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, и предоставить информацию о достигнутых результатах в его следующем докладе об управлении людскими ресурсами.

25. В связи с этим Консультативный комитет напоминает, что в своем докладе о деятельности Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников Генеральный секретарь указывает, что, по мнению Канцелярии Омбудсмана, нет более важного межсекторального вопроса, чем организация служебной деятельности. В этом докладе, в частности, говорится о том, что многие конфликты вокруг отбора, продвижения по службе и увольнения кадров возникают вследствие ранее допущенных упущений в организации служебной деятельности. В ходе рассмотрения этого доклада Комитет был, в ответ на соответствующий запрос, информирован о том, что служебная аттестация — это реальный фактор, который имеет практические последствия для трудовых договоров отдельных лиц. В докладе подчеркивается, что служебные аттестации влияют на штатное расписание Организации, особенно в контексте мероприятий по сокращению размеров миссий и экономии расходов за счет сокращения штатов (A/67/172, пункты 107–131). В этой связи Консультативный комитет напоминает, что в соответствии с резолюцией 65/247 Генеральной Ассамблеи сотрудники могут получать непрерывные контракты, в частности при том условии, что оценка их работы по результатам четырех последних служебных аттестаций должна быть не ниже оценки «соответствует ожиданиям» или эквивалентной оценки.

#### **Обучение и развитие карьеры**

26. В своем обзорном докладе Генеральный секретарь подчеркивает стратегически важное значение обучения и развития карьеры в контексте формирования единого, динамичного и поддающегося адаптации контингента сотрудников и отмечает, что за последние десять лет программа обучения значительно расширилась и в настоящее время она открывает перед сотрудниками широкий круг возможностей в плане развития навыков управления и руководства, совершенствования навыков в области коммуникации и урегулирования конфликтов, более эффективного управления людскими и финансовыми ресурсами и совершенствования основных профессиональных навыков и умений (A/67/324, пункты 56–57).

27. В нем говорится, что в рамках бюджета на двухгодичный период 2012–2013 годов на цели осуществления программ обучения за счет регулярных средств предусмотрены ассигнования в объеме 23,2 млн. долл. США. Генеральный секретарь указывает, что, как показывает передовая практика, эта сумма, составляющая менее 2 процентов от общей суммы расходов по персоналу, является минимальной. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что целевой показатель в размере 2 процентов соответствует результатам ряда научных исследований, проведенных с целью изучения передовой практики в области учебной подготовки и повышения квалификации в государственном и частном секторах. По запросу, вниманию Комитета была предложена следующая таблица, в которой показан совокупный объем ассигнований, выделенных на профессиональную подготовку на двухгодичный период 2012–2013 годов из всех источников финансирования: регулярного бюд-

жета, вспомогательного счета для операций по поддержанию мира, бюджетов отдельных миротворческих операций и внебюджетных ресурсов.

Таблица 2  
**Совокупный объем утвержденных ассигнований на профессиональную подготовку на двухгодичный период 2012–2013 годов**  
(В тыс. долл. США)

	<i>Расходы по персоналу, включая временный персонал общего назначения</i>	<i>Средства на профессиональную подготовку</i>	<i>Доля расходов на профессиональную подготовку в расходах по персоналу</i>
Регулярный бюджет	2 740 273,9 <sup>a</sup>	33 651,5	1,23
Вспомогательный счет для операций по поддержанию мира	427 005,2 <sup>b</sup>	8 897,6	2,08
Миссии по поддержанию мира (включая БСООН и ЮНСОА)	2 850 677,6 <sup>b</sup>	40 225,3	1,41
<b>Итого</b>	<b>6 017 956,7</b>	<b>82 774,4</b>	<b>1,38</b>
Внебюджетные ресурсы	3 408 570,1	6 273,3	0,18
<b>Всего</b>	<b>9 426 526,8</b>	<b>89 047,7</b>	<b>0,94</b>

*Сокращения:* БСООН — База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия; ЮНСОА — Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке Миссии Африканского союза в Сомали.

<sup>a</sup> Чистые оклады (за вычетом налогообложения персонала).

<sup>b</sup> Отражает экстраполированные на двухгодичный период потребности на 2012/13 финансовый год.

**С учетом того, что на цели профессиональной подготовки выделяется значительный объем ресурсов, Консультативный комитет надеется, что и впредь будет обеспечен строгий контроль за расходами** (см. также замечания Комитета, касающиеся профессиональной подготовки в связи с миротворческой деятельностью, в документе A/66/779, пункты 25 и 26).

28. В пунктах 59–63 доклада освещается прогресс, достигнутый в области обучения и развития карьеры за отчетный период. В них, в частности, сообщается о завершении обзора системы профессиональных качеств. По мнению Генерального секретаря, цель обзора состояла в том, чтобы профессиональные качества сотрудников отражали нынешние и будущие потребности Организации и чтобы при этом учитывались модели поведения, которые, как считается, имеют важное значение для успешного формирования единого, динамичного и поддающегося адаптации контингента сотрудников. В ответ на запрос Консультативному комитету была предоставлена дополнительная информация о процессе обзора, который был организован таким образом, чтобы изучить мнения сотрудников и руководителей среднего и высшего звена всех подразделений Организации, а также учесть опыт разработки подобных документов в учреждениях, фондах и программах. Комитету была также предоставлена копия про-

екта пересмотренной системы профессиональных качеств, которая, после консультаций между Секретариатом, будет принята в начале 2013 года.

29. Отдельно коснувшись вопроса об обучении навыкам управления и руководства, Генеральный секретарь в своем докладе отмечает, что в 2009 году были введены расширенные программы обучения навыкам управления и руководства и что к концу 2012 года примерно 1900 сотрудников на должностях уровней С-4 и С-5 и примерно 440 сотрудников на должностях уровней Д-1 и Д-2 пройдут подготовку в рамках этих программ. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что затраты в расчете на одного участника этих программ составляют 3913 долл. США. Средний уровень расходов на проживание участников пятидневной программы в расчете на одного участника составляют 1145 долл. США. Хотя путевые расходы в связи с участием в программах для сотрудников, занимающих должности класса С-4 и С-5, были ограниченными, так как такие программы проводятся во всех основных местах службы, путевые расходы в связи с программами для сотрудников, занимающих должности уровня Д-1 и Д-2, которые проводятся только в Нью-Йорке и Женеве, составили около 10 000 долл. США в расчете на одного участника. На настоящий момент в 2012 году расходы на поездки в связи с участием в программе обучения навыкам руководства для сотрудников, занимающих должности уровня Д-1 и Д-2, составили 360 000 долл. США.

30. Консультативный комитет напоминает, что в своей резолюции 66/246 Генеральная Ассамблея подчеркнула, что максимально возможную долю ресурсов, предусмотренных для целей профессиональной подготовки, следует направлять на организацию и проведение профессиональной подготовки и что сопутствующие расходы, в том числе расходы на связанные с этим поездки, следует сводить к минимуму. **Признавая значение профессиональной подготовки с точки зрения укрепления знаний и навыков в области управления и руководства, Консультативный комитет рекомендует санкционировать поездки сотрудников для прохождения за пределами их мест службы обучения навыкам управления и руководства только в тех случаях, когда такое решение намного более эффективно с точки зрения затрат.**

31. Консультативный комитет в этой связи отмечает, что его рекомендации в отношении норм проезда воздушным транспортом в связи с участием в учебных мероприятиях изложены в его докладе о предложениях по более эффективному и экономичному использованию ресурсов, выделяемых на поездки воздушным транспортом (A/66/739), который в настоящее время находится на рассмотрении Ассамблеи.

32. Кроме того, Консультативный комитет запросил информацию о том, какие шаги были предприняты Генеральным секретарем в целях оценки результативности учебных программ с точки зрения улучшения показателей служебной деятельности сотрудников. Комитет был информирован о том, что все программы организованного обучения и учебные мероприятия оцениваются с помощью оперативного опроса участников о том, насколько актуальной является соответствующая учебная программа для их работы и собираются ли они применять полученные знания и навыки на практике. Кроме того, в связи с рядом программ, в том числе вышеупомянутыми программами обучения навыкам управления и руководства, проводились более подробные и систематические оценки результативности на основе методологии оценки «отдачи от инвести-

ций», одобренной и рекомендованной к использованию Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций. Комитет был информирован о том, что, в целом, эти оценки дали весьма обнадеживающие результаты и что они обещают хорошую отдачу от вложенных средств.

33. В пунктах 64–66 своего доклада Генеральный секретарь указывает меры, которые необходимо принять в течение следующего отчетного периода и в последующий период. Он, в частности, сообщает, что в настоящее время проводится обзор осуществляемых в Организации программ обучения и развития карьеры в целях более тесной увязки процесса обучения с развитием карьеры, а также разработки глобальной стратегии организации обучения сотрудников и поддержки развития карьеры в интересах формирования более мобильного контингента сотрудников. Он отмечает, что это приведет к серьезному пересмотру стратегии обучения, утвержденной Консультативным советом профессиональной подготовки Организации Объединенных Наций в 2011 году. **Консультативный комитет надеется, что Генеральный секретарь представит в своем следующем докладе об управлении людскими ресурсами информацию о результатах этого обзора. Любые изменения стратегии обучения должны быть представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблеи.**

34. В пункте 66 доклада отмечается, что в 2013 году Управление людских ресурсов внедрит в рамках всей Организации модуль общеорганизационного управления процессом обучения в системе «Инспира». Преимущества этой системы, в частности, включают упорядочение управления процессом обучения и подготовкой общих учебных программ и материалов, облегчение контроля за проведением учебных занятий, в том числе за соблюдением предусмотренного в стратегии в области обучения минимального целевого показателя, составляющего пять дней обучения на одного сотрудника в год. Что касается последнего преимущества, то Консультативный комитет в ответ на запрос был информирован о том, что возможности Секретариата осуществлять отслеживание и мониторинг участия отдельных сотрудников в учебных мероприятиях до сих пор были ограничены из-за отсутствия системы общеорганизационного управления процессом обучения.

35. Консультативный комитет напоминает о том, что ранее он неоднократно обращал внимание на отсутствие методологии и системы контроля, которые позволяли бы оценивать результаты профессиональной подготовки в области поддержания мира и смежных областях, а также выражал озабоченность тем, что отсутствие надзора и контроля не позволяет определить, получают ли сотрудники необходимую им подготовку, либо наоборот, проанализировать случаи, когда отдельные сотрудники проходят подготовку в рамках необязательных или многочисленных учебных курсов, которые могут не иметь отношения к сфере их компетенции (см., в частности, A/56/941, пункт 30, A/59/736, пункты 76–77, и A/65/743, пункт 137). Комиссия ревизоров и Управление служб внутреннего надзора, в свою очередь, также обозначили эту проблему (см. A/58/384, приложение, и A/59/253, пункты 81 и 122). **Таким образом, Консультативный комитет выражает разочарование по поводу того, что в связи с этим вопросом до настоящего времени не было достигнуто видимого прогресса. Это весьма неудовлетворительная ситуация, которая не отвечает интересам Организации и которая может подорвать усилия, направленные на обеспечение наиболее разумного использования ресурсов.**

36. По мнению Консультативного комитета, способность отслеживать и вести мониторинг участия отдельных сотрудников в учебных мероприятиях позволит Генеральному секретарю обеспечить наиболее эффективное и рациональное использование выделяемых на профессиональную подготовку средств, в частности за счет ликвидации дублирования. Такая способность также позволит установить более четкую связь между профессиональной подготовкой и результатами служебной деятельности. Комитет считает, что отсутствие системы общеорганизационного управления процессом обучения не должно было стать препятствием для сбора данных об участии сотрудников в учебных мероприятиях. В то же время он надеется, что при внедрении модуля управления профессиональной подготовкой в системе «Инспира» в следующем отчетном периоде будет в полной мере учтена эта проблема. Комитет надеется, что Генеральный секретарь представит в своем следующем докладе об управлении людскими ресурсами информацию о достигнутом прогрессе в этом отношении. Комитет сделал более подробные замечания по вопросам контроля и оценки процесса обучения в своем последнем докладе по сквозным вопросам, связанным с операциями по поддержанию мира (A/66/718, пункты 65–70).

#### «Инспира»

37. В своем обзорном докладе Генеральный секретарь отмечает, что «Инспира», программное обеспечение, составляющее основу новой системы управления кадрами, которая была утверждена Генеральной Ассамблеей в своей резолюции 61/244, является технологической базой, необходимой для оказания поддержки деятельности по управлению кадрами, и охватывает такие аспекты, как укомплектование штатов, зачисление в штат (в настоящее время именуется «оформление найма»), управление служебной деятельностью, управление должностями, портал «Карьера в Организации Объединенных Наций», представление аналитических докладов, работа консультантов и общеорганизационное управление процессом обучения. Система «Инспира» в конечном счете обеспечивает оказание поддержки в деле управления кадрами как в штаб-квартирах, так и в полевых отделениях, и расширяет возможности Организации в вопросах планирования, исполнения, мониторинга и представления отчетности в связи с вопросами управления кадрами на глобальной основе (A/65/324, пункты 67 и 68).

38. В пунктах 69–71 доклада Генеральный секретарь описывает прогресс, достигнутый в деле внедрения системы «Инспира» в течение отчетного периода. В число главных достижений входит свыше 250 усовершенствований и ремонтных операций в кадровом модуле, переход на электронную систему управления служебной деятельностью (см. также пункт 18, выше) и экспериментальное внедрение системы общеорганизационного управления процессом обучения. Диаграмма III доклада дает представление об общем ходе внедрения «Инспира», а также о планах на будущее.

39. Что касается интеграции систем «Инспира» и общеорганизационного планирования ресурсов, о которой идет речь в пункте 77 обзорного доклада, то в своем четвертом докладе о ходе осуществления проекта системы общеорганизационного планирования ресурсов Генеральный секретарь указывает, что полное внедрение кадровых процедур первой очереди проекта «Умоджа» было отложено до 31 декабря 2015 года (A/67/360, приложение IV). **Выражая разо-**

чарование по поводу задержки, Консультативный комитет в то же время считает, что Генеральный секретарь использует дополнительное время для надлежащего планирования и подготовки процесса интеграции этих двух систем, что крайне важно для полной реализации создаваемых ими преимуществ. В этой связи Комитет подтверждает ранее высказанное им мнение о том, что полная интеграция систем «Инспира» и организационного планирования ресурсов является наиважнейшим условием для эффективной и гибкой комплексной системы управления людскими ресурсами Организации, особенно в критически важной области кадрового планирования (A/66/779 пункт 125; см. также пункт 12, выше).

#### Программа для молодых специалистов

40. Программа для молодых специалистов, утвержденная Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/247, разработана на основе бывшей программы национальных вступительных конкурсных экзаменов и предусматривает проведение конкурсных экзаменов для набора сотрудников категории специалистов и из других категорий (см. информационный бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2011/10). В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что первые экзамены по новой системе были проведены 7 декабря 2011 года и что в них приняли участие соискатели из 76 государств-членов. Было подано 33 791 заявление (увеличение на 208 процентов по сравнению с экзаменационной кампанией 2010 года), и из 4426 соискателей, допущенных до экзаменов (увеличение на 81 процент по сравнению с 2010 годом), 96 соискателей успешно их сдали. С момента объявления экзаменов до составления окончательного списка успешных кандидатов проходило в общей сложности 11 месяцев. Несмотря на увеличение числа заявлений, это на два месяца меньше по сравнению с экзаменационной кампанией 2010 года (A/67/324, пункты 79–81). По запросу Консультативный комитет был проинформирован о том, что по состоянию на 21 сентября 2012 года на соответствующие должности было оформлено 15 из 96 успешных кандидатов.

41. В пункте 80 доклада Генеральный секретарь отмечает, что его изначальное предложение в отношении программы для молодых специалистов состояло в том, чтобы снизить возрастной предел с 32 до 26 лет, а это означает, что кандидаты, успешно сдавшие экзамены, должны приниматься на работу в Организацию на должности класса С-1. Однако в связи с тем, что Генеральная Ассамблея постановила не снижать возрастной предел, Генеральный секретарь просит Ассамблею подтвердить его понимание в отношении того, что не все кандидаты, успешно сдавшие экзамены, должны приниматься на работу на должность класса С-1 (см. также пункт 130(а) обзорного доклада). **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее подтвердить понимание Генерального секретаря относительно того, что успешные кандидаты программы для молодых специалистов должны назначаться на должности класса С-1 или С-2 с учетом квалификации кандидатов и наличия должностей.**

42. В пунктах 82 и 83 и таблице 5 доклада указывается, что в отчетном периоде предпринимались меры по оптимизации реестра кандидатов, составленного по результатам национальных конкурсных экзаменов, которым было предложено сообщить о своем желании оставаться в реестре и обновить свои данные, а кандидатам, отвечающим требованиям, подать заявления на соответ-



вводно-ознакомительные курсы, электронные программы обучения и принять участие в практическом семинаре, которые помогут им на первоначальном этапе работы и подготовят их к программе регулируемых последующих назначений. Прочие более общие потребности в учебной подготовке молодых специалистов будут удовлетворяться за счет имеющихся ресурсов на цели повышения квалификации персонала.

44. В пункте 130(b) своего доклада Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею одобрить поправки к компоненту программы для молодых специалистов, связанные с учебной подготовкой и развитием карьеры. **У Консультативного комитета нет возражений против этого предложения. Комитет ожидает, что Генеральный секретарь проанализирует воздействие этих поправок на программу и представит свои выводы в контексте очередного доклада об управлении людскими ресурсами.**

45. Что касается возможности перевода сотрудников категории общего обслуживания и других категорий в категорию специалистов, то в пункте 88 своего доклада Генеральный секретарь отмечает, что в рамках усилий «по обеспечению адекватной представленности всех государств-членов... в Секретариате» Секретариат с 1996 года допускает сотрудников, являющихся гражданами стран, участвующих в системе национальных конкурсных вступительных экзаменов или программе для молодых специалистов, подавать заявления на правах внешних кандидатов для участия в экзаменах или программе, если они соответствуют установленным критериям (этот процесс получил название “G-to-N”). Он отмечает, что в период с 1996 года по 2011 год в этом процессе участвовали 1329 сотрудников этой категории, из которых 85 человек его успешно прошли.

46. В том же пункте Генеральный секретарь отмечает, что, несмотря на то, что эта процедура применяется в Секретариате с 1996 года, вопрос о ее официальном одобрении со стороны Генеральной Ассамблеи не ставился. В этой связи представляется целесообразным такое одобрение получить (см. также пункт 130(c) обзорного доклада). **Выражая сожаление о том, что вопрос о межправительственном утверждении процедуры “G-to-N” ранее не ставился, Консультативный комитет не возражает против дальнейшего применения этой процедуры при том понимании, что работающие сотрудники, подающие заявления в программу для молодых специалистов, должны отвечать требованиям, предъявляемым всем кандидатам, включая требование в отношении наличия диплома о высшем образовании.**

#### **Представленность государств-членов в Секретариате**

47. В пунктах 90–94 обзорного доклада рассматривается вопрос об увеличении представленности непредставленных и недопредставленных стран в Секретариате, цель которого заключается в том, чтобы добиться достижения справедливого географического распределения. Отмечается, что в отчетном периоде основное внимание Генерального секретаря было направлено на информационно-пропагандистскую работу, которую проводило специальное подразделение, учрежденное в 2008 году в структуре Управления людских ресурсов. Помимо взаимодействия с постоянными представительствами и посещениями недопредставленных и недопредставленных стран, Секретариат использует в своей работе портал «Карьера в Организации Объединенных Наций», а также раз-

личные социальные сети, чтобы наладить контакты с потенциальными соискателями.

48. В пунктах 95–98 доклада также отмечается, что Генеральный секретарь принял меры во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи эффективно повысить представительство развивающихся стран в Секретариате. В частности, отмечается, что проделана работа по привлечению большего числа соискателей из развивающихся стран, владеющих французским и арабским языками, в силу их востребованности в полевых миссиях.

49. Генеральный секретарь отмечает, что в будущем Секретариат будет продолжать развивать свои сайты в социальных сетях и проводить информационную работу с государствами-членами. Управление людских ресурсов будет взаимодействовать с Департаментом полевой поддержки в вопросах подбора кандидатов из стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты. Будут приняты меры в целях улучшения процедуры сбора данных о соискателях в системе «Инспира», что необходимо для оценки результативности информационной работы. **Консультативный комитет отмечает усилия, предпринятые в целях налаживания контактов с потенциальными работниками из непредставленных и недопредставленных стран, а также развивающихся стран, однако считает, что эти усилия были неэффективными. Поэтому Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой провести углубленный анализ реальных причин сложившихся диспропорций и на основе его результатов разработать комплексную стратегию улучшения географической представленности. Генеральному секретарю необходимо представить конкретные предложения на рассмотрение Ассамблее в своем следующем докладе об управлении людскими ресурсами. В этом докладе должна быть также представлена информация об эффективности различных информационных мероприятий, проведенных на сегодняшний день.**

50. В этой связи Консультативный комитет напоминает о том, что в новом листе оценки кадровой работы, который применяется с 2011 года, географическая представленность является одним из приоритетных показателей (см. A/65/305, пункт 149). **Комитет считает, что более широкие возможности контроля, предлагаемые этим листом, позволят Управлению людских ресурсов более быстро выявлять тенденции в географической представленности и принимать надлежащие меры по исполнению положения.**

51. Что касается системы желательных квот, то в своей резолюции 65/247, ссылаясь на пункт 17 раздела IX резолюции 63/250, Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить на ее шестьдесят седьмой сессии предложение 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.

52. В пункте 102 своего обзорного доклада Генеральный секретарь отмечает, что внесение изменений в систему желательных квот — задача сложная, а с учетом возможностей распространения этой системы на должности на местах, финансируемые из регулярного бюджета и бюджетов операций по поддержанию мира, она становится еще более трудной. Поэтому вместо того, чтобы представить предложение на нынешней сессии Генеральной Ассамблеи, Гене-

ральный секретарь принял решение выяснить мнения членов Ассамблеи по следующим вопросам:

- какие должности по типу и источникам финансирования должны охватываться системой желательных квот;
- повлечет ли это за собой изменение коэффициента взвешивания для начисления взносов;
- следует ли при подсчете учитывать должности, учрежденные на минимальный срок и/или же их следует подсчитывать на основе прогнозирования постоянных потребностей;
- понимание Ассамблеей «должного» представительства стран, предоставляющих войска (см. резолюции 66/265, 66/246, 65/290, 65/247, 64/271, 64/243, 63/287, 63/250, 62/250, 61/279, 56/241 и 55/238).

В пункте 104 своего доклада Генеральный секретарь отмечает, что, как только эти мнения будут получены, Секретариат в первоочередном порядке сформулирует, в консультации со всеми заинтересованными сторонами, новый подход для представления на рассмотрение Ассамблеи на ее шестьдесят восьмой сессии.

53. Консультативный комитет напоминает о том, что в добавлении 2 к его предыдущему докладу по реформе системы управления людскими ресурсами Генеральный секретарь во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, изложенной в ее резолюции 63/250 (см. пункт 51, выше), рассмотрел происхождение и цель системы желательных квот, которая была создана в 1960 году для оценки прогресса в деле обеспечения справедливого географического распределения (см. резолюцию 1559 (XV) Генеральной Ассамблеи), и изложил изменения, внесенные с того времени в систему (см. A/65/305/Add.2). Он также обновил сценарий, представленный в его предыдущем докладе по этому вопросу (A/59/724), с тем чтобы проиллюстрировать, как может потенциально измениться представительство государств-членов в результате различных корректировок весов и базовых показателей. В своих комментариях и замечаниях по этому докладу Комитет выразил мнение о том, что этот анализ не отвечает в полной мере запросу Генеральной Ассамблеи, поскольку в нем не содержится каких-либо новых элементов, которые могли бы повысить эффективность системы. Кроме этого, в докладе не содержится никаких рекомендаций (A/65/537, пункты 61–62).

54. По мнению Консультативного комитета, вызывает сожаление тот факт, что Генеральный секретарь уже не в первый раз не в полной мере отвечает на запрос Генеральной Ассамблеи представить предложение в отношении всеобъемлющего обзора системы желательных квот. Отмечая, что окончательное решение по вопросам политики принимает Ассамблея, Комитет, тем не менее считает, что Генеральный секретарь обязан реагировать на неоднократные просьбы Ассамблеи и представить конкретные предложения, которые могли бы стать основой для обсуждения в Ассамблее этого вопроса. Кроме этого, Комитет считает, что просьбы, содержащиеся в резолюциях Ассамблеи 63/250 и 65/247, являются достаточным основанием для того, чтобы эти вопросы были рассмотрены в таких предложениях, в частности они должны предусматривать создание более эффективного инструмента обеспечения справедливого географического

распределения в пределах общей численности всего Секретариата. Поэтому Комитет ожидает, что соответствующие предложения будут представлены в возможно кратчайшие сроки и не позднее шестьдесят восьмой сессии. Ассамблея может пожелать дать Генеральному секретарю любые дополнительные указания, которые она сочтет нужными.

55. Консультативный комитет представил дополнительные замечания в отношении текущего статуса должностей, подлежащих системе желательных квот, которые содержатся в пунктах 143–146, ниже.

### Гендерный паритет

56. В пунктах 106–108 своего обзорного доклада Генеральный секретарь приводит информацию о шагах, которые уже приняты или планируется принять для устранения сохраняющихся пробелов в представительстве женщин в Секретариате. В частности, он отмечает, что совместно со Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») началась разработка всеобъемлющей стратегии привлечения и удержания на службе женщин, особенно на старшем руководящем уровне. Генеральный секретарь отмечает, что в будущем эта стратегия будет носить общесистемный характер, содействовать продвижению на руководящие должности женщин, уже работающих в Организации, и привлекать отвечающих требованиям внешних кандидатов из числа женщин.

57. В этой связи в пункте 19 доклада о составе Секретариата (A/67/329) Генеральный секретарь указывает, что по состоянию на 30 июня 2012 года на долю сотрудников из числа женщин приходилось лишь 33 процента всех сотрудников Секретариата. Диаграммы IX и X этого доклада наглядно показывают, что гендерное неравенство более заметно в полевых операциях, где на долю женщин приходится лишь 21 процент общей численности персонала по сравнению с 48 процентами в неполевых операциях. Данные таблицы 10 свидетельствуют о том, что женщины по-прежнему недопредставлены на должностях высокого уровня, на долю которых приходится 27 процентов всех сотрудников уровня Д-1 и уровня заместителя Генерального секретаря, и 23 процента должностей уровня Д-2 и помощника заместителя Генерального секретаря. **Консультативному комитету с особым сожалением приходится констатировать с учетом данных таблицы 2, содержащейся в докладе о составе Секретариата, что, несмотря на неоднократные призывы Комитета и Генеральной Ассамблеи (последней резолюцией является резолюция 65/247), доля сотрудников из числа женщин в общей численности сотрудников оставалась последние пять лет практически неизменной порядка 33 процента.**

58. Консультативный комитет считает, исходя из статистических данных, представленных в предыдущем пункте, что усилия, предпринятые на сегодняшний день в целях улучшения представительства женщин в Секретариате, были недостаточными. Комитет отмечает решение Генерального секретаря разработать всеобъемлющую стратегию привлечения и удержания женщин, особенно на старшем руководящем уровне. По мнению Комитета, эта стратегия должна базироваться на основе детального анализа реальных причин сохраняющегося гендерного неравенства в Секретариате, поскольку эффективные меры по исправлению положения можно разработать только тогда, когда будут четко определены и осознаны лежащие

**в основе сложившейся ситуации проблемы, которые могут носить различный характер в зависимости от департамента/отдела и/или места службы. В своем следующем докладе об управлении людскими ресурсами Генеральному секретарю следует представить Генеральной Ассамблее конкретные предложения для рассмотрения.**

#### **Здоровье и благополучие персонала**

59. Вопросы, связанные с здоровьем и благополучием персонала Организации Объединенных Наций, обсуждаются в пунктах 113–121 обзорного доклада. Генеральный секретарь отмечает, что направление сотрудников на работу в периферийные места службы, особенно в районы со слабо развитой инфраструктурой медико-санитарного обслуживания, сопряжено с повышенным риском для здоровья и безопасности. В целях уменьшения такого риска Отдел медицинского обслуживания Управления людских ресурсов принял ряд мер для улучшения качества обслуживания и поддержки персонала, в частности интегрировал в его организационную структуру медицинский компонент Группы мобилизационной готовности и поддержки, расширил электронную систему медицинской информации и изменил содержание веб-сайта Отдела, с тем чтобы предоставлять более полную информацию по вопросам гигиены труда и окружающей среды и профилактики.

60. Что касается применения принципов сочетания служебных и семейных обязанностей, то Генеральный секретарь отмечает, что была разработана комплексная трехлетняя стратегия совершенствования гибкого графика работы, направленная на распространение информации, оказание поддержки и обеспечение учета практического применения. В качестве основы для определения исходных показателей использования гибкого графика работы в 2011 году был взят лист оценки кадровой работы, что поможет оценивать прогресс в будущем. Кроме этого, в Департаменте по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, Департаменте общественной информации и Управлении служб внутреннего надзора в порядке эксперимента было увеличено количество вариантов гибкого графика работы. Намерение Генерального секретаря заключается в том, чтобы использовать результаты этого эксперимента для определения соответствующих последующих шагов.

#### **Взаимоотношения между персоналом и руководством**

61. Консультативный комитет напоминает о том, что в соответствии с положением 8.1(а) Положений и правил о персонале Генеральный секретарь устанавливает и поддерживает постоянные контакты и связь с персоналом, с тем чтобы обеспечить эффективное участие персонала в определении, изучении и решении вопросов, связанных с благосостоянием персонала, включая условия работы, общие условия жизни и другие вопросы политики в области людских ресурсов. В пункте 122 обзорного доклада отмечено, что в отчетном периоде Генеральный секретарь, заместитель Генерального секретаря и другие члены старшего руководства неоднократно проводили встречи с лидерами ассоциаций, союзов и советов персонала для обсуждения этих вопросов.

62. В пункте 123 своего доклада Генеральный секретарь отмечает, что Комитет по взаимоотношениям между персоналом и администрацией был учрежден в сентябре 2011 года в качестве новой структуры для консультаций между пер-

соналом и администрацией и что в течение отчетного периода в состав Комитета вошел Союз персонала Организации Объединенных Наций (Нью-Йорк). По запросу Консультативный комитет был проинформирован о том, что в соответствии с положением 8.2 Положений и правил о персонале Генеральный секретарь учреждает объединенный орган персонала и администрации как на местном, так и на общесекретариатском уровне, который консультирует его в отношении политики в области людских ресурсов и общих вопросов благосостояния персонала, как это предусмотрено в положении 8.1 (см. пункт 61 выше). **Консультативный комитет обеспокоен тем, насколько роль Комитета по взаимоотношениям между персоналом и администрацией, описание которой содержится в пункте 123 доклада Генерального секретаря, а именно в качестве форума, на котором персонал и администрация проводят переговоры и добиваются согласия по различным инициативам, касающимся реформирования системы управления людскими ресурсами, согласуется с содержанием положения о персонале 8.1, в котором предусматривается, что Генеральный секретарь устанавливает и поддерживает постоянные контакты и связь с персоналом, с тем чтобы обеспечить эффективное участие персонала в определении, изучении и решении вопросов, связанных с благосостоянием персонала, включая условия работы, общие условия жизни и другие вопросы политики в области людских ресурсов. В связи с этим Генеральная Ассамблея может пожелать изучить содержание положения о персонале 8.1, с тем чтобы внести ясность в этот вопрос.**

63. Консультативный комитет был также проинформирован о том, что в соответствии с информационным бюллетенем Генерального секретаря, вводящего в действие положение 8.2 и правило 8.2 Положений и правил о персонале, Комитет по взаимоотношениям между персоналом и администрацией на основе консенсуса достигает договоренности по этим вопросам в части, относящейся к сфере полномочий Генерального секретаря. По вопросам, выходящим за рамки полномочий Генерального секретаря, Комитет по взаимоотношениям между персоналом и администрацией согласовывает позицию, которая представляется Генеральной Ассамблее (см. ST/SGB/2011/6, раздел 1.3).

#### **Ответственность, связанная с соглашениями об административном обслуживании**

64. В разделе IV.J обзорного доклада рассматривается вопрос о возможной ответственности, связанной с соглашениями об административном обслуживании, заключаемыми Секретариатом Организации Объединенных Наций. В соответствии с этими соглашениями Секретариат предоставляет административные услуги, в том числе консультационного характера, органам, не относящимся к Секретариату. Подобные услуги предоставляются, например, если у этих органов нет достаточных собственных возможностей для самостоятельного выполнения административных функций или когда они заинтересованы в экономии ресурсов за счет масштабов, которую обеспечивает хорошо налаженное обслуживание. Основой для таких соглашений служат «институциональные связи», одобренные Генеральной Ассамблеей, и/или меморандумы о взаимопонимании, подписанные соответствующими организациями.

65. Генеральный секретарь отмечает, что сотрудники этих организаций не являются сотрудниками Секретариата, однако их контракты регулируются Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций. В их

письмах о назначении обычно содержится положение о том, что они могут работать исключительно в соответствующем подразделении. Смысл этого положения в том, чтобы в случае оспаривания административных решений в судебном порядке ответственность несло нанимающее подразделение, а не подразделение, выполняющее административные функции, т.е. Секретариат.

66. Вместе с тем Генеральный секретарь указывает на последние события в соответствующей судебной практике, в частности подтверждение Международным Судом 1 февраля 2012 года решения о том, что организация, выполняющая административные функции, несет ответственность, в том числе финансовую, за административные решения в отношении сотрудников других организаций, в отношении которых она выполняла административные функции. В частности, они показали, что содержание этих договоренностей необходимо пересмотреть, с тем чтобы ограничить потенциальную ответственность Секретариата. Он также отмечает, что некоторые двусторонние договоренности необходимо пересмотреть в свете недавних реформ в системе отправления правосудия и с учетом необходимости обеспечить надлежащее распределение финансовой ответственности. И наконец, он отмечает, что возможны новые юридические осложнения, если решения по административным процедурам будут принимать комитеты Генеральной Ассамблеи, помимо Пятого комитета, поскольку может оказаться, что эти решения будут недостаточно конкретными в юридическом отношении и будут допускать различные толкования. В этой связи Консультативный комитет ссылается на резолюцию 66/246 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея подтвердила, что Пятый комитет является надлежащим главным комитетом Генеральной Ассамблеи, на который возложена ответственность за рассмотрение административных и бюджетных вопросов.

67. В пункте 130(е) обзорного доклада Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею принять к сведению проблему ответственности, связанную с соглашениями об административном обслуживании. **По мнению Консультативного комитета, это серьезный вопрос, требующий безотлагательного рассмотрения. Поэтому Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря через Управление людских ресурсов и/или Управление по правовым вопросам, в надлежащих случаях, сотрудничать с соответствующими органами в вопросах внесения поправок во все соглашения об административном обслуживании, с тем чтобы Секретариат, будучи подразделением, выполняющим административные функции, не нес финансовой ответственности за административные решения, принятые нанимающим подразделением.**

### III. Мобильность

68. В своем докладе, содержащемся в документе A/67/324/Add.1, Генеральный секретарь представляет Генеральной Ассамблее на рассмотрение предлагаемую систему мобильности и развития карьеры персонала категорий специалистов и выше и полевой службы. По словам Генерального секретаря, в основе предлагаемой системы лежит принцип, согласно которому все сотрудники, набираемые на международной основе, за немногим исключением, должны через регулярные промежутки времени менять место работы и что сотрудники должны иметь право выбора такого места работы, которое отвечает их устремлениям с точки зрения мобильности и развития карьеры. Система также призвана

повысить способность Организации выполнять свои мандаты, открывая возможности для более стратегического перераспределения кадровых ресурсов. В предлагаемой системе установлены максимальные сроки нахождения в должности, варьирующиеся в зависимости от категории места службы по трудности условий, и ожидается, что сотрудники будут подавать заявления на заполнение открывающихся вакансий до истечения максимального срока нахождения в должности. В целях стимулирования географической и функциональной мобильности приоритетом при отборе будут пользоваться внутренние кандидаты, подающие заявления на должность в месте службы с трудными условиями или на должность, относящуюся к другой профессиональной группе. Генеральный секретарь указывает, что описанная в его докладе предлагаемая система мобильности и развития карьеры была разработана в результате всесторонних консультаций между администрацией и представителями персонала на первом заседании Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом в Аруше, Объединенная Республика Танзания (A/67/324/Add.1, пункты 2, 4 и 15).

69. Консультативный комитет уже заявлял ранее о своей поддержке системы поощрения мобильности персонала (см., в частности, A/61/537, пункт 30, и A/62/7/Add.14, пункт 40). В этой связи Комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 65/247 постановила, что на сотрудников, которым предоставляются непрерывные контракты, будут распространяться ее решения в отношении мобильности. Комитет признает, что уделение в последние годы все большего внимания полевым операциям ведет к изменению подходов Организации к удовлетворению своих кадровых потребностей. Комитет также полагает, что благодаря реформе системы контрактов, унификации условий службы и введению надбавки за мобильность и работу в трудных условиях были устранены многие из препятствий на пути гибкого использования кадровых ресурсов, которое лежит в основе системы полной мобильности. Поэтому Комитет убежден в том, что лучше организованная программа мобильности в Организации может способствовать улучшению выполнения мандатов, а также полнее отвечает устремлениям сотрудников с точки зрения развития карьеры. В этой связи Комитет полагает, что заявленные цели новой системы мобильности и развития карьеры, предложенной Генеральным секретарем, вполне правомерны, и высоко оценивает прилагаемые им усилия по учету опыта, накопленного в ходе осуществления предыдущих инициатив, и урегулированию проблем, выявленных надзорными органами.

70. Вместе с тем Консультативный комитет напоминает, что в своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря в контексте обзора политики мобильности представить предложения, направленные на стимулирование добровольной мобильности персонала. Поскольку система, предложенная Генеральным секретарем в настоящем докладе, не ограничивается чисто добровольной мобильностью, Комитет считает, что следовало представить более полную информацию и анализ, обосновывающие переход к системе регулируемой мобильности.

71. Консультативный комитет полагает, что предлагаемая система, описанная в докладе Генерального секретаря, недостаточно глубоко проработана: слишком многие из ее основных компонентов до сих пор не определены. Комитет также не убежден в том, что предлагаемая система полно-

стью решает проблемы, которые она должна урегулировать, или принесет все выгоды, указанные Генеральным секретарем. Поэтому в пунктах ниже приводится описание более углубленного рассмотрения Консультативным комитетом различных элементов предлагаемой системы мобильности и развития карьеры с обращением особого внимания на области, которые, по его мнению, нуждаются в дальнейшем разъяснении, проработке и/или корректировке. Кроме того, с учетом высказанных Комиссией ревизоров опасений в отношении отсутствия реалистичной оценки способности Организации абсорбировать изменения и продолжать выполнять свои мандаты (см. A/67/5 (Vol. I), глава II, пункт 181), Комитет считает, что необходимо представить более подробное разъяснение того, как предлагаемая система сочетается с другими осуществляемыми инициативами по реформе управления. Общая рекомендация Комитета в отношении предложения Генерального секретаря приводится в пунктах 135 и 136 ниже.

### Справочная информация

72. В пункте 27 доклада Генерального секретаря приводится определение мобильности для целей предлагаемой системы. По сути, мобильность, которая может быть обеспечена за счет горизонтального перемещения или перевода на должность более высокого уровня, определяется как смена должности, которая может повлечь за собой одно или несколько изменений: изменение роли; изменение функций; смена департамента, изменение места службы или перевод из Секретариата в учреждение, фонд или программу Организации Объединенных Наций. В пункте 28 доклада Генеральный секретарь уточняет, что требование о географической мобильности будет предъявляться не ко всем сотрудникам, и в ответ на запрос Консультативному комитету была представлена информация о том, что главное внимание в рамках предлагаемой системы уделяется не смене места службы, а смене должности. Однако в пункте 28 доклада далее говорится о том, что в целях формирования у старших руководителей более полного представления о деятельности Организации Объединенных Наций посредством обеспечения их работы в разных местах службы сотрудник должен иметь хотя бы одно географическое перемещение на срок в один год или более, для того чтобы отвечать требованиям к назначению на должности уровней С-5, Д-1 и Д-2.

73. В пункте 17 своего доклада Генеральный секретарь описывает цели, которых предположительно должна достичь предлагаемая система:

а) наделить Организацию более широкими возможностями по удержанию и перераспределению динамичного, легко адаптирующегося и глобального персонала, способного эффективно выполнять стоящие перед ней текущие и будущие задачи и удовлетворять меняющиеся операционные потребности;

б) предоставить персоналу более широкие возможности для развития карьеры и внесения вклада в деятельность Организации, а также для дальнейшего приобретения новых навыков, знаний и опыта благодаря смене должности, департамента и места службы;

в) обеспечить наличие у сотрудников равных возможностей для службы во всех подразделениях Организации Объединенных Наций и справедливое распределение бремени работы в местах службы с трудными условиями среди сотрудников на соответствующих должностях.

74. В разделе V своего доклада Генеральный секретарь описывает преимущества, которых, как он ожидает, должен позволить добиться переход к предлагаемой системе, а именно более эффективное управление вакансиями; уменьшение времени, которое тратят руководители на укомплектование штатов; создание более глобального штата сотрудников; более последовательный подход к развитию карьеры и совершенствование служебной деятельности. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован, среди прочего, о том, что эта система будет также способствовать смягчению остроты проблем, влияющих на благополучие сотрудников, таких как стрессы, прогулы и алкоголизм и наркомания, которые могут быть обусловлены тем, что сотрудники в течение длительного времени не могут перевестись из мест службы с трудными и опасными условиями. При этом была выражена надежда, что снизится текучесть кадров, поскольку меньше сотрудников будут покидать систему из-за разочарования, вызванного отсутствием карьерного роста.

75. Консультативный комитет отмечает, что, как указано в пункте 1 доклада, одобрение Генеральной Ассамблеей упорядочения системы контрактов и унификации условий службы на местах позволило объединить персонал полевых миссий и Централных учреждений в единый глобальный секретариат и устранило ряд барьеров на пути повышения мобильности сотрудников. В разделе II своего доклада Генеральный секретарь приводит более подробное описание условий, в которых он представляет свое предложение. В частности, он напоминает, что повышение мобильности персонала стало составной частью стратегии Организации в области людских ресурсов с начала 1990-х годов и что необходимость повышения мобильности была признана как в докладе Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира («доклад Брахими») (A/55/305), так и в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Инвестирование в людей» (A/61/255). Он также указывает, что Генеральная Ассамблея в последовательно принимавшихся резолюциях просила Генерального секретаря проводить политику внутриорганизационной мобильности (см., в частности, резолюции 49/222, 51/226 и 53/221). Наконец, он полагает, что его предложение отвечает высказанным сотрудниками мнениям по вопросу мобильности: как показали результаты общесекретариатского обследования, проведенного в январе 2012 года, 79 процентов сотрудников, набранных на международной основе, устраиваясь на работу в Секретариат, ожидали, что они будут работать в разных местах службы; 86 процентов сотрудников считали важным, чтобы сотрудники, набранные на международной основе, работали в различных департаментах, управлениях и миссиях; и свыше 70 процентов сотрудников полагали, что они должны каждые несколько лет менять место работы. В ответ на запрос Консультативному комитету были представлены все содержащиеся в обследовании вопросы и ответы на них.

76. В пунктах 8–11 доклада Генеральный секретарь указывает, что уже принят ряд мер по поощрению мобильности в Организации. В 2000 году для молодых сотрудников категории специалистов, набранных по результатам национальных конкурсных экзаменов, была создана программа централизованно регулируемых назначений, и эта новая программа для молодых специалистов делает географическую мобильность обязательной, предусматривая, что повторное назначение кандидатов, успешно сдавших конкурсные экзамены, должно производиться в другое место службы. В 2002 году политика мобильности, предусматривающая предельные сроки пребывания в должности и регулирую-

мые назначения, была принята в качестве основного компонента системы подбора кадров. В 2008 году началось осуществление добровольной инициативы по сетевому обмену (ДИСО) как средства облегчения горизонтальных перемещений участвующих сотрудников.

77. Генеральный секретарь отмечает в своем докладе, что осуществление последних двух инициатив — принятой в 2002 году политики мобильности и разработанной в 2008 году программы ДИСО — было прекращено. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена информация о том, что после тщательного изучения этих инициатив Управление людских ресурсов пришло к выводу, что система чисто добровольной мобильности не работает, поскольку не облегчает перевод достаточно большого числа сотрудников. Кроме того, политика регулируемой мобильности, разработанная в 2002 году, осуществлялась в ограниченных масштабах из-за действовавшей в то время системы контрактов (см. A/63/208, пункт 62) и, возможно, воспринималась как несправедливая, поскольку вводилась поэтапно начиная с сотрудников категории специалистов на должностях нижнего уровня и сотрудников категории общего обслуживания.

78. В ходе рассмотрения доклада Генерального секретаря Консультативный комитет запросил статистические данные о нынешней динамике мобильности. **Однако, к разочарованию Комитета, Генеральный секретарь не смог представить достоверной оценки числа сотрудников, которые за последние пять лет сменили место службы на срок в один год или более. Комитет серьезно обеспокоен неспособностью Генерального секретаря представить точную и достоверную информацию о динамике мобильности персонала за прошедшее время. Поскольку эта информация необходима для оценки потенциальной отдачи от предложения Генерального секретаря, Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее предложить Генеральному секретарю представить соответствующие данные, удостоверенные при необходимости Комиссией ревизоров, во всеобъемлющем докладе, о котором говорится в пункте 136 ниже.**

79. В пункте 18 своего доклада Генеральный секретарь заявляет о том, что предлагаемая система представляет собой компромисс между чисто добровольной и полностью централизованно регулируемой системами. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена информация о том, что в предлагаемой системе учтен опыт, накопленный в ходе осуществления предыдущих инициатив, упомянутых в пунктах 76 и 77 выше, и урегулированы некоторые из проблем — в частности в отношении институциональной памяти и управления знаниями, развития карьеры, издержек и юридических ограничений на трудоустройство супруг (супругов), — отмеченных Объединенной инспекционной группой в ее докладах о мобильности (A/61/806 и A/66/355) и Управлением служб внутреннего надзора в его углубленной оценке Управления людских ресурсов (A/63/221). При разработке этой системы была также предпринята попытка устранить диспропорции, выявленные в существующих системах мобильности, и уделить должное внимание приоритетам Организации, а не просто удовлетворению индивидуальных предпочтений.

## Сфера охвата

80. Генеральный секретарь указывает, что предлагаемая система мобильности будет применяться в отношении всех внутренних сотрудников<sup>1</sup> Секретариата категории специалистов и выше (от С-1 до Д-2), а также сотрудников категории полевой службы, имеющих срочные, непрерывные и постоянные назначения, за исключением сотрудников на должностях, не подлежащих ротации. Сотрудники уровней С-1/С-2, получившие назначение в результате набора на основе национальных конкурсных экзаменов или по линии Программы для молодых специалистов, не будут охватываться этой системой, поскольку в их отношении уже действует программа регулируемых назначений (см. пункт 43 выше). Сотрудники, которым осталось не более пяти лет до достижения возраста обязательного выхода в отставку, а также сотрудники, у которых уже было не менее семи географических перемещений, могут отказаться от географической мобильности (A/67/324/Add.1, пункты 19–21). В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена информация о том, что по состоянию на 30 июня 2012 года предлагаемая система распространялась бы на 14 185 сотрудников. Комитет был далее проинформирован о том, что 1840 из этих 14 185 сотрудников могли бы отказаться от участия в системе географической мобильности, поскольку им оставалось не более пяти лет до достижения возраста обязательного выхода в отставку, а еще 4 сотрудника могли бы отказаться, поскольку уже совершили семь или более географических перемещений.

**81. По мнению Консультативного комитета, отдача от предлагаемой системы мобильности и развития карьеры будет варьироваться в зависимости от вида назначения того или иного сотрудника (срочного, непрерывного или постоянного). Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает предложить Генеральному секретарю провести в его следующем докладе по данной теме более углубленное изучение этого вопроса.**

82. Как указывалось в пункте 80 выше, предлагаемая система мобильности не будет распространяться на сотрудников на должностях, признанных не подлежащими ротации. В своем докладе Генеральный секретарь объясняет, что к должностям, не подлежащим ротации, относятся должности, для назначения на которые требуется высокий уровень знаний, квалификации и опыта работы в технической области, а также те, у которых отсутствуют сопоставимые должности аналогичного уровня в другом организационном подразделении или месте службы в Секретариате (A/67/324/Add.1, пункт 20). В ходе рассмотрения доклада Генерального секретаря Консультативный комитет был проинформирован о том, что сотрудники на должностях, признанных не подлежащими ротации, получают письма о назначении, в которых будет указано, что они освобождены от обязательной мобильности. Если эти сотрудники впоследствии подадут и будут назначены на должности, подлежащие ротации, то в их письма о назначении будут внесены соответствующие изменения.

83. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена информация о том, что Управление людских ресурсов в настоящее время проводит

<sup>1</sup> По словам Генерального секретаря, внутренними сотрудниками считаются сотрудники, которые прошли конкурсный отбор, включая рассмотрение их кандидатур полевым/центральным контрольным органом, и назначение которых не ограничивается конкретным департаментом/управлением/миссией.

консультации с департаментами и управлениями, с тем чтобы определить, какие именно должности должны быть признаны не подлежащими ротации. Комитет был далее проинформирован о том, что для целей определения ориентировочных расходов в сценарий, описанный в пунктах 125 и 126 ниже, было заложено предположение о том, что 384 из в общей сложности 14 185 должностей, включенных в предлагаемую систему мобильности, не будут подлежать ротации. Данный показатель был получен исходя из предположения о том, что среди должностей, относящихся к профессиональным сетям «управление и поддержка операций», «политические вопросы, мир и безопасность» и «охрана и безопасность», должностей, не подлежащих ротации, не будет; среди должностей, относящихся к сетям «обслуживание конференции», «экономическое и социальное развитие», «общественная информация и внешние связи» и «информационно-коммуникационные технологии», доля должностей, не подлежащих ротации, будет составлять 10 процентов, а среди должностей, относящихся к сети «правовые вопросы», — 20 процентов.

**84. Консультативный комитет признает, что в настоящее время в Секретариате существует несколько специализированных должностей, которые нецелесообразно включать в предлагаемую систему мобильности и развития карьеры. Вместе с тем Комитет с разочарованием узнал, что Генеральный секретарь не смог точнее определить сферу охвата своего предложения, указав число и конкретный характер этих должностей, поскольку данный аспект предлагаемой системы во многом определяет ее общую эффективность. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее предложить Генеральному секретарю в приоритетном порядке завершить эту работу и представить ее результаты Ассамблее в своем следующем докладе по этому вопросу. В этой связи Комитет указывает, что наличие надежной системы кадрового планирования, включая перечень наборов навыков, во многом облегчило бы Генеральному секретарю его работу.**

85. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена информация о том, что 4120 из 14 185 сотрудников, в отношении которых будет применяться предлагаемая система мобильности и развития карьеры, относятся к категории полевой службы и что 80 процентов этих сотрудников работают в местах службы категорий D и E (остальные 20 процентов сотрудников категории полевой службы работают в местах службы категории C). Поскольку должности категории специалистов/директоров и категории полевой службы не взаимозаменяемы, сотрудники категории полевой службы будут перемещаться лишь на должности других сотрудников категории полевой службы и, таким образом, будут ратироваться лишь между местами службы категорий C, D и E.

86. Как указывается в пункте 73 выше, одна из главных целей системы мобильности заключается в более справедливом распределении бремени работы в местах службы с трудными условиями и смягчении тем самым остроты ряда проблем, затрагивающих благополучие сотрудников, и других проблем, вызванных тем, что сотрудники в течение длительного времени вынуждены работать в этих точках. Вместе с тем Комитет отмечает, что, как явствует из таблицы 4 доклада Генерального секретаря, 851 из 1268 сотрудников, или 67 процентов, проработавших более пяти лет в одном или нескольких местах

службы категорий D или E, относятся к сотрудникам категории полевой службы<sup>2</sup>.

87. Консультативный комитет полагает, что, хотя предложенная Генеральным секретарем система мобильности и развития карьеры, возможно, и будет способствовать некоторому облегчению положения сотрудников категории специалистов, работающих в течение длительного времени в местах службы с трудными условиями и не имеющих возможности перевестись в другую точку, она не обеспечивает полного решения проблемы справедливого распределения бремени работы в местах службы с трудными условиями, поскольку большинство должностей категории полевой службы относятся к местам службы категорий D и E, в силу чего сотрудники на этих должностях обладают лишь ограниченными возможностями выехать из этих мест службы на основе ротации. Комитет признает, что система может несколько облегчить положение сотрудников категории полевой службы, если они смогут менять места службы, хотя бы путем переезда из одного места службы категорий D или E в другое, однако считает, что необходимо глубже проработать данный аспект этого предложения.

88. Консультативный комитет полагает, что настоятельно необходимо обеспечить более справедливое распределение бремени работы в местах службы с трудными условиями и что для решения этой проблемы не требуется вводить официальную политику мобильности. В этой связи Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее предложить Генеральному секретарю при принятии решений о выборе из внутренних кандидатов незамедлительно начать отдавать предпочтение сотрудникам, длительное время проработавшим в местах службы с трудными условиями, не имея возможности для перевода в другое место, и предложить впоследствии Ассамблее в рамках его следующего доклада по этому вопросу любые дополнительные меры, которые он сочтет необходимыми для исправления сложившегося положения.

#### **Предельные сроки нахождения в должности**

89. В пункте 25 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что в соответствии с предлагаемой системой на сотрудников, занимающих должности, подлежащие ротации, будут распространяться минимальные и максимальные сроки нахождения в должности. Минимальный срок для всех должностей будет составлять один год, а максимальный — семь лет для мест службы категорий H и A, четыре года для мест службы категорий B и C и три года для мест службы категорий D и E. При рассмотрении вопроса о нахождении в должности будут учитываться следующие три срока:

- a) срок 1: минимальный срок нахождения в должности, т.е. один год;
- b) срок 2: 12 месяцев до истечения максимального срока нахождения в должности для сотрудников в местах службы категорий B–E и 24 месяца до истечения максимального срока нахождения в должности для сотрудников в местах службы категорий H и A;

---

<sup>2</sup> Некоторые из этих сотрудников, возможно, и меняли места службы, однако оставались в той же категории мест службы по трудности условий.

с) срок 3: сотрудники, достигшие максимального срока нахождения в должности.

90. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена информация о том, что для сотрудников в местах службы с более трудными условиями максимальный срок нахождения в должности будет короче из-за трудных условий жизни в этих точках и что другие международные организации, такие как Детский фонд Организации Объединенных Наций, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения и Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), по той же причине установили разные сроки нахождения в должности примерно такой же продолжительности. Комитет был далее проинформирован о том, что, как показал опыт, накопленный в ходе проведения политики мобильности 2002 года, сотрудники обычно сами меняют место работы, не дожидаясь получения повторного назначения. На самом деле в ходе осуществления программы регулируемых назначений в период с мая 2007 года по ноябрь 2008 года лишь 56 из 1653 сотрудников класса С-3 (3,4 процента), 45 из 1050 сотрудников класса С-4 (4,3 процента), 22 из 1266 сотрудников класса С-5 (1,7 процента), 5 из 463 сотрудников класса Д-1 (3,2 процента) и 3 из 162 сотрудников класса Д-2 (1,9 процента), на которых распространяется система мобильности, достигли максимального срока нахождения в должности и в силу этого подпадают под действие программы регулируемых назначений.

91. Как видно из таблицы 11 доклада Генерального секретаря о составе Секретариата (A/67/329), средняя продолжительность службы сотрудников в Секретариате составляет 6,4 года. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена более подробная информация о средней продолжительности службы сотрудников Секретариата, которая приводится в приложении к настоящему докладу.

92. Консультативный комитет понимает причину для установления максимальных сроков нахождения в должности в условиях системы регулируемой мобильности. Что касается минимального срока нахождения в должности, то, признавая, что Генеральный секретарь должен иметь возможность оперативно перераспределять кадровые ресурсы для удовлетворения возникающих потребностей, Комитет полагает, что для того, чтобы сотрудники могли полностью раскрыть свой потенциал на новой должности, одного года недостаточно. Кроме того, это может привести к новому повышению показателей текучести кадров, особенно в операциях по поддержанию мира, где в последнее время началось снижение указанного показателя (см. A/66/718, пункты 42 и 43), и — если не будут созданы надежные системы передачи знаний — к обусловленной этим эрозии институциональной памяти. Отмечая, что предлагаемый процесс отбора и повторного назначения кандидатов предполагает урегулирование этой проблемы путем уделения приоритетного внимания сотрудникам, достигшим срока 2 (см. пункт 98 ниже), Консультативный комитет, тем не менее, считает, что необходимо будет внимательно контролировать показатели текучести кадров.

### Профессиональные сети

93. В пунктах 22–24 своего доклада Генеральный секретарь отмечает, что регулирование в рамках предлагаемой системы мобильности и развития карьеры будет осуществляться в профессиональных сетях. Он утверждает, что это будет обеспечивать более последовательный подход к развитию карьеры персонала и улучшение взаимосвязи между развитием карьеры и возникающими оперативными потребностями, поскольку, как отмечается в пункте 46 его доклада, профессиональные сети смогут предоставлять более четкую информацию о знаниях, квалификации и опыте, которыми должен обладать персонал, выполняя различные функции, с учетом будущих потребностей Организации.

94. В соответствии с предлагаемой системой каждая профессиональная сеть будет иметь совет профессиональной сети, состоящий из представителей персонала, руководства и Управления людских ресурсов и отвечающий за вынесение рекомендаций в адрес Генерального секретаря по вопросам набора и перемещения персонала в рамках данной сети (более подробное описание советов профессиональных сетей см. в пунктах 104–112 ниже). Рекомендации по вопросам отбора и перемещения персонала на уровнях Д-1 и Д-2 будут выноситься единым советом по обзору старших должностей, состоящим из помощников и заместителей Генерального секретаря. Советы профессиональных сетей будут также отвечать за разработку каких бы то ни было требований, предъявляемых к мобильности, по конкретным сетям в консультации с Управлением людских ресурсов и по согласованию с Комитетом по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. Генеральный секретарь указывает, что профессиональные сети будут опираться на поддержку со стороны групп сотрудников сети по вопросам персонала, обладающих опытом работы в области людских ресурсов и знанием операционной специфики конкретной профессиональной сети, которые будут проводить мероприятия в области людских ресурсов, связанные с процессом отбора персонала, а также будут проводить консультации по вопросам содействия развитию карьеры для сотрудников, советуя им, на какие должности им следует подавать заявления, и рекомендуя соответствующие мероприятия в плане учебной подготовки.

95. В докладе Генерального секретаря говорится, что в настоящее время насчитывается восемь профессиональных сетей, различающихся между собой в плане распределения сотрудников по местам службы с различной степенью трудности условий. Генеральный секретарь признает в этой связи отсутствие универсального подхода: у сотрудников некоторых профессиональных сетей будут ограниченные возможности для работы в разных местах службы, в то время как сотрудники других сетей будут пользоваться широкими возможностями. Он отмечает, что в целях решения этой проблемы конфигурация существующих профессиональных сетей будет изменена. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что для осуществления этого потребуется обеспечить более сопоставимые между собой размеры профессиональных сетей в целях содействия более эффективному управлению, а также дальнейшему совершенствованию практики сведения воедино аналогичных функций для максимального расширения возможностей в плане мобильности. Ожидается, что число профессиональных сетей будет увеличено с 8 до 10–12. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что после двухгодичного периода подготовки (см. пункты 117–122 ниже) профессиональные сети приступят к поэтапному внедрению системы мобильности (A/67/324/Add.1,

пункт 54). В ответ на запрос Комитет был проинформирован, что решение о том, какая сеть (или сети) первой приступит к поэтапному внедрению этой системы, будет приниматься исходя из приоритетов и потребностей Организации и готовности сетей к созданию советов профессиональных сетей, а также с учетом каких бы то ни было выявленных потребностей каждой конкретной сети в плане мобильности, численности и распределения персонала в рамках различных сетей и финансовых последствий.

96. **Консультативный комитет считает, что необходимо прояснить вопрос об ожидаемой численности и конфигурации профессиональных сетей и о том, как они будут подключаться к поэтапному внедрению системы мобильности. Необходимо также получить дополнительную информацию о порядке создания групп сотрудников сети по вопросам персонала, а также более подробное разъяснение их конкретных задач, функций и полномочий. Комитет считает также важным четко сформулировать дополнительные требования, предъявляемые к мобильности в рамках конкретных сетей, до принятия окончательного решения по предлагаемой системе. В этой связи Комитет напоминает о своем замечании, согласно которому этой работе будет в значительной мере способствовать внедрение эффективной системы кадрового планирования, включающей указатель наборов навыков.**

#### **Подбор и перемещение кадров**

97. Как указано в пунктах 30–33 доклада Генерального секретаря (A/67/324/Add.1), предлагаемая система мобильности и развития карьеры предусматривает внесение существенных изменений в методы отбора внутреннего и внешнего персонала Организации. По правилам предлагаемой системы сотрудники могут претендовать на вакантные должности до наступления максимального срока нахождения в должности. Они могут претендовать на должность аналогичного или более высокого уровня. Объявления о вакантных должностях будут публиковаться в сводных изданиях на ежеквартальной основе или при необходимости более часто для удовлетворения срочных потребностей и заполнения вакансий.

98. В целях содействия мобильности Генеральный секретарь предлагает в первую очередь рассматривать кандидатуры отвечающих требованиям внутренних сотрудников, причем в процессе рассмотрения заявлений будет отдаваться приоритет определенным категориям внутренних сотрудников. В ответ на запрос относительно системы установления приоритетности Консультативный комитет был проинформирован о том, что при рассмотрении кандидатур для целей их отбора и перемещения сотрудники сети по вопросам персонала будут принимать во внимание следующие категории приоритетности:

а) **первая категория приоритетности:** сотрудники в местах службы, не являющихся местами расположения штаб-квартир, которые относятся к периоду 2 и претендуют на должности в других местах службы, или сотрудники на подлежащих ликвидации должностях, которые претендуют на вакантные должности того же класса, что и занимаемая ими должность, независимо от того, к какому периоду они относятся;

б) **вторая категория приоритетности:** сотрудники в местах службы, не являющихся местами расположения штаб-квартир, которые относятся к пе-

риоду 2 и претендуют на должности в других местах службы, или сотрудники, которые относятся к периоду 2 и претендуют на выполнение других функций в том же или другом месте службы;

с) **третья категория приоритетности:** любые другие сотрудники, относящиеся к периоду 2;

д) **четвертая категория приоритетности:** сотрудники, находящиеся на этапе между периодом 1 и периодом 2, претендующие на должности в других местах службы.

99. В ответ на запрос Консультативный комитет был также проинформирован о том, что целью системы установления приоритетности является обеспечение географической и функциональной мобильности, с тем чтобы в определенной мере содействовать облегчению бремени сотрудников, находящихся в местах службы с трудными условиями, и оказывать помощь сотрудникам миссий, подлежащих сокращению, в изыскании другой подходящей должности. Выделение в приоритетную категорию кандидатов, относящихся к периоду 2, обусловлено необходимостью обеспечить положение дел, при котором сотрудники, вступившие в новую должность, не будут слишком быстро ее оставлять, поощряя в то же время добровольное кадровое перемещение сотрудников до того, как для них наступит максимальный срок нахождения в должности и они будут подлежать перемещению.

100. **Консультативный комитет признает, что внедрение системы, обеспечивающей приоритетное рассмотрение определенных категорий внутренних кандидатов в процессе отбора и перемещения внутреннего персонала, является необходимым условием достижения целей, стоящих перед предлагаемой системой мобильности и развития карьеры (см. также пункт 88 выше). Однако Комитет не имеет ясного представления о том, каким образом будет обеспечиваться соответствие порядка продвижения по службе предлагаемому новому процессу отбора и перемещения персонала, и Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря подробно рассмотреть данный аспект предлагаемой системы в его следующем докладе по этому вопросу.**

101. Генеральный секретарь отмечает, что в соответствии с предлагаемой системой внешние кандидатуры будут рассматриваться только в том случае, если не будут найдены подходящие внутренние кандидаты (A/67/324/Add.1, пункт 31). В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена статистическая информация о показателях набора внешних кандидатов за последние пять лет. Комитет отмечает, что согласно этой информации, за указанный период на внешних кандидатов приходилось 25 процентов от общего числа кандидатов, отобранных для заполнения 5070 вакансий в местах расположения штаб-квартир, 63 процента от общего числа кандидатов, отобранных для заполнения 61 вакансии в местах службы категории D, и 55 процентов от общего числа кандидатов, отобранных для заполнения 92 вакансий в местах службы категории E.

102. По просьбе Консультативного комитета ему была также представлена справочная информация об истории применения системы отбора персонала с описанием порядка рассмотрения внутренних и внешних кандидатур в прошлом. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о

том, что для внесения изменений в существующую систему отбора персонала, необходимых для внедрения предлагаемой системы мобильности, потребуется пересмотреть ряд ранее принятых решений Генеральной Ассамблеи, таких как решения, в соответствии с которыми требуется объявлять все должности (см. резолюцию 51/226, пункт 5) и исключить специальные процедуры отбора внешних кандидатов (см. резолюцию 65/247, пункт 19). Кроме того, необходимо будет издать новый бюллетень Генерального секретаря о системе мобильности, распространить новую административную инструкцию о порядке обращения с сотрудниками, на которых будет распространяться система мобильности, и внести изменения в действующую административную инструкцию о системе отбора персонала (ST/AI/2010/3 и Amend.1) в целях решения вопросов, связанных с положением тех сотрудников, на которых не будет распространяться эта система.

**103. Консультативный комитет серьезно обеспокоен потенциальными последствиями нынешнего предложения для внешнего найма и, как следствие, для отбора кандидатов с учетом заслуг и достоинств, географической представленности и гендерного баланса. Согласно Уставу Организации Объединенных Наций, при приеме на службу следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. По мнению Комитета, единственным способом достижения этой цели, а также обеспечения соблюдения принципов географического разнообразия и гендерного паритета при укомплектовании штатов Организации является осуществление процессов конкурсного отбора персонала с учетом заслуг и достоинств кандидатов. Если возможности Организации в плане привлечения новых талантливых сотрудников будут ограничиваться необходимостью рассмотрения внутренних кандидатур в первоочередном порядке, то существует опасность того, что Секретариат окажется «закрытым» для внешних кандидатов, что может привести к ограничению возможностей руководителей по отбору лучших кандидатов на как можно более широкой географической основе. Кроме того, возвращение к многоэтапному процессу отбора, при котором внешние кандидатуры рассматриваются только в случае отсутствия подходящих внутренних кандидатур, может на деле привести к увеличению объема времени, необходимого для заполнения вакантных должностей. С учетом этих вызывающих обеспокоенность аспектов и множества решений Генеральной Ассамблеи по этому вопросу, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря скорректировать свое предложение в целях обеспечения того, чтобы внешние кандидаты имели равные возможности в процессе отбора и назначения на должности в Секретариате.**

104. В пункте 32 своего доклада Генеральный секретарь описывает процесс распространения информации о должностях, рассмотрения кандидатур и отбора кандидатов. Он указывает, что специалисты по набору кадров разработают критерии отбора на вакантные должности; сотрудники сети по вопросам персонала проведут отбор отвечающих требованиям кандидатов, составят список подходящих кандидатов, предложат руководителям высказать свое мнение относительно того, насколько кандидаты соответствуют критериям, установленным для набора на вакансии, а затем подготовят предварительные рекомендации для советов профессиональных сетей; наконец, советы профессиональных

сетей будут рассматривать все подходящие кандидатуры на все вакантные должности и давать рекомендации Генеральному секретарю относительно принятия решений о наборе кадров. По словам Генерального секретаря, этот процесс позволит обеспечить более эффективное управление вакансиями, поскольку в отличие от отдельных руководителей, принимающих решения о наборе персонала, которые имеют представление только о потребностях своих собственных департаментов/отделов, советы профессиональных сетей будут иметь глобальное представление о предложении и спросе на персонал и об имеющемся кадровом потенциале в рамках каждой сети. Генеральный секретарь заявляет, что это позволит принимать более рациональные со стратегической точки зрения решения относительно расстановки кадров в целях удовлетворения организационных потребностей, а также позволит руководителям тратить гораздо меньше времени на выполнение задач, связанных с комплектацией штата, предоставив им возможность в большей степени сосредоточиться на выполнении основных обязанностей (A/67/324/Add.1, пункты 41 и 42). В этой связи Консультативный комитет напоминает, что затраты времени руководителей, отвечающих за набор персонала, на представление рекомендаций относительно кандидатов в настоящее время составляют 112 дней, по сравнению с целевым показателем на уровне 40 дней (см. пункт 15 выше).

105. Генеральный секретарь отмечает, что советы профессиональных сетей будут также отвечать за перемещение сотрудников, достигших максимального срока нахождения в должности и не отобранных на новые должности. Эти сотрудники, которые будут включаться в группу сотрудников, подлежащих перемещению, могут быть переведены на любые должности, которые совет сочтет подходящими, даже если эти сотрудники не подавали соответствующего заявления о переводе, но в то же время советы будут прилагать все усилия для перемещения сотрудников, которые находятся в местах службы категории D или E и достигли максимального срока нахождения в должности, на места службы, которые не относятся к категории D или E (A/67/324/Add.1, пункты 34 и 35).

106. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Генеральный секретарь ожидает, что предлагаемый новый процесс отбора и перемещения сотрудников позволит ускорить набор и развертывание персонала, поскольку профессиональные сети будут более эффективно и систематически управлять работой по отбору персонала на основе четких критериев. В ответ на запрос Комитет был также проинформирован о том, что в рамках предлагаемой системы процесс оценки пригодности кандидатов на должности того же уровня, что и занимаемые ими должности, будет осуществляться отдельно от процесса отбора и перемещения персонала, а именно, решение о допуске кандидатов к участию в процессе отбора будет приниматься до подачи их заявлений на заполнение вакансии. Генеральный секретарь ожидает, что благодаря этому новый процесс отбора и перемещения персонала будет занимать 90 дней вместо в среднем 112 дней по состоянию на настоящее время.

107. Как указано в пункте 94 выше, в состав советов профессиональных сетей предлагается включать представителей персонала, руководства и Управления людских ресурсов. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в состав советов будет входить равное число представителей персонала и представителей руководства в соответствии с практикой, принятой в УВКБ. Представители персонала будут выступать в своем личном качестве, а не как избранные представители профсоюза. Уровень должности

членов совета должен соответствовать уровню рассматриваемых ими должностей или превышать его, и их должность должна относиться к соответствующей профессиональной сети. Руководители, отвечающие за набор персонала, не будут входить в состав советов, но их замечания относительно коротких списков кандидатов, имеющих право на занятие вакансии, будут приниматься во внимание на каждом этапе процесса отбора и вынесения рекомендаций. Кроме того, Комитет был проинформирован о том, что советы, как ожидается, будут проводить заседания на ежеквартальной основе, но их заседания могут проводиться и чаще в случае возникновения чрезвычайных ситуаций или неотложных потребностей. Комитет был также проинформирован о том, что после создания советов профессиональных сетей будет прекращена деятельность центральных контрольных органов, поскольку участие персонала в процессах продвижения по службе и перемещения сотрудников, которое рассматривается в качестве необходимого условия для обеспечения целостности процесса отбора персонала, будет обеспечиваться на основе их участия в работе советов.

**108. Консультативный комитет считает целесообразным создание советов профессиональных сетей для управления процессами отбора и перемещения персонала и признает, что для обеспечения положения дел, при котором будет иметься возможность для соотнесения данных о сотрудниках, имеющих право на заполнение вакансий, с информацией о соответствующих вакансиях по всем подразделениям Секретариата на более эффективной со стратегической точки зрения основе в целях удовлетворения потребностей Организации, потребуется централизованное управление процессом.**

109. Консультативный комитет напоминает, что в своем докладе, озаглавленном «Обновление Организации Объединенных Наций: программа реформы», Генеральный секретарь подчеркнул важность расширения свободы действий и полномочий линейных руководителей по принятию решений, а также усиления их ответственности за управление финансовыми и людскими ресурсами (A/51/950, пункты 236 и 237, см. также A/53/414, A/55/253 и Согг.1 и A/55/270). В своих соответствующих резолюциях 53/221 и 55/258 Генеральная Ассамблея признала необходимость поощрения ответственности и подотчетности сотрудников на всех уровнях.

110. С учетом того, что внедрение предлагаемой новой системы отбора и перемещения персонала может привести к изменению роли руководителей, Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает предложить Генеральному секретарю продолжить изучение вопроса о роли отдельных руководителей, отвечающих за набор персонала, в предлагаемом процессе в целях обеспечения их дальнейшего непосредственного участия в отборе сотрудников, которые будут осуществлять основные программы работы их подразделений, и соответственно, их ответственности за такой отбор.

111. Что касается участия представителей персонала в советах профессиональных сетей, то Консультативный комитет признает необходимость всеохватного процесса с участием сотрудников, в частности, в целях укрепления доверия к предлагаемой новой системе отбора и перемещения персонала в плане ее целостности. Однако с учетом того, что Генеральный секретарь не представил каких-либо доводов в подтверждение обратного, Комитет считает, что нынешняя система центральных контрольных орга-

нов с участием представителей персонала позволяет надлежащим образом обеспечивать транспарентность и целостность этого процесса. Консультативный комитет не считает, что участие представителей персонала в советах профессиональных сетей наилучшим образом отвечает интересам Организации, и в этой связи он рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой скорректировать его предложение в целях включения в него положений о механизме участия представителей персонала, аналогичном существующей системе центральных контрольных органов.

112. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что полномочия, правила процедуры и руководящие принципы работы советов профессиональных сетей будут определены в рамках двухгодичного этапа подготовки (A/67/324/Add.1, таблица 1). В своем докладе о системе отправления правосудия Консультативный комитет отметил, что наибольшее число дел, рассматриваемых в рамках этой системы, касается решений, связанных с назначением сотрудников (A/67/547, пункт 35). **В этой связи Комитет считает, что будет важно обеспечить четкое определение и юридическое обоснование полномочий, правил процедуры и руководящих принципов работы советов профессиональных сетей.**

#### **Совет по особым обстоятельствам**

113. В пунктах 37–39 своего доклада Генеральный секретарь описывает роль и порядок функционирования совета по особым обстоятельствам, который будет заниматься рассмотрением особых просьб сотрудников, подлежащих перемещению, но желающих остаться на том же месте службы. Эти просьбы будут удовлетворяться на основе четких критериев, включающих состояние здоровья или другие вынужденные личные обстоятельства, когда смена места службы может привести к созданию неоправданно трудных условий работы. Этот совет, в состав которого будет входить равное число представителей персонала и руководства, будет также рассматривать совместные просьбы руководителя и сотрудника о сохранении его или ее должности, когда сотрудник участвует в проекте, успешное осуществление которого может пострадать в результате мобильности.

114. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что некоторые подразделения системы Организации Объединенных Наций и других международных организаций, имеющих правила в отношении мобильности, создали советы по особым обстоятельствам или аналогичные им органы, которые могут выносить рекомендации относительно постоянного или временного нераспространения на сотрудников правил в отношении ротации. В ответ на просьбу о представлении примера «вынужденных личных обстоятельств» Комитет был проинформирован о том, что присутствие официально признанных иждивенцев в определенных местах, потребность в наличии специализированных учебных заведений и наличие соглашений об опеке над детьми рассматривается другими организациями в качестве основания для постоянного или временного нераспространения на сотрудников правил в отношении ротации.

115. В ответ на запрос Консультативный комитет был также проинформирован о том, что в том случае, если подлежащий перемещению сотрудник, просьба

которого об освобождении от перемещения была отклонена советом по особым обстоятельствам, отказывается от перемещения, будет считаться, что он(а) самовольно прекращает службу, и к нему (ней) будет применяться правило 9.3 Положений и правил о персонале. Самовольное прекращение службы определяется как прекращение службы по инициативе сотрудника иным образом, чем увольнение по собственному желанию, и не считается увольнением.

**116. Что касается совета по особым обстоятельствам, то Консультативный комитет повторяет свою рекомендацию, содержащуюся в пункте 112 выше, о том, что будет важно обеспечить четкое определение и юридическое обоснование полномочий, правил процедуры и руководящих принципов работы этого совета, и в частности критериев для принятия решения о нераспространении правил на сотрудника. К совету по особым обстоятельствам в равной мере применимы заявления Комитета о его обеспокоенности относительно участия представителей персонала в советах профессиональных сетей (см. пункт 111 выше). Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает обратиться к Генеральному секретарю с просьбой скорректировать этот аспект своего предложения.**

#### **Осуществление мероприятий и временные меры**

**117. Консультативный комитет отмечает, что осуществление подготовительных мероприятий, изложенных в докладе Генерального секретаря, будет зависеть от итогов рассмотрения Генеральной Ассамблеей всеобъемлющего доклада о предлагаемой системе мобильности и развития карьеры, о котором упоминается в пункте 136 ниже.**

118. В разделе VI своего доклада Генеральный секретарь обсуждает вопросы внедрения предлагаемой системы мобильности и развития карьеры. Он указывает, что в случае одобрения Генеральной Ассамблеей эта система будет внедряться с 1 января 2013 года. Тем не менее, понадобится двухгодичный период подготовки, на протяжении которого будут разработаны четко определенные методы внедрения. В рамках этого периода для всех сотрудников будет оставаться в силе существующая система отбора персонала, но в целях оказания содействия сотрудникам, стремящимся к мобильности, и облегчения бремени сотрудников в местах службы с трудными условиями в эту систему будут внесены изменения для обеспечения приоритетного отбора сотрудников, набираемых на международной основе и подающих заявления о заполнении вакансий из других мест службы, и в частности тех сотрудников, которые подают заявления из мест службы категорий D и E.

119. Подробное описание работы в период подготовки приводится в пунктах 49 и 50 доклада, а в таблице 1 представлен обширный график осуществления. Генеральный секретарь отмечает, в частности, что персонал и другие организации указали на необходимость поддержки сотрудников и их семей в процессе их перемещения как на ключевой фактор успешного осуществления политики в области мобильности. К числу соответствующих вопросов, которые будут рассматриваться в период подготовки, относится вопрос о возможностях, предоставляемых странами пребывания для найма на работу супругов, и вопрос о путях и средствах повышения качества информации и инструкций, предоставляемых сотрудникам в связи с переездом и процессом интеграции (A/67/324/Add.1, пункт 51).

120. Генеральный секретарь указывает также, что в целях содействия мобильности Управлению людских ресурсов потребуется возглавить работу по проведению обзора имеющегося потенциала в области людских ресурсов в рамках всей Организации, в частности, на основе рассмотрения функций и обязанностей сотрудников по кадровым вопросам и их перепрофилирования и переподготовки, по мере необходимости (A/67/324/Add.1, пункт 50). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что само Управление не имеет возможности для проведения необходимых работ в рамках переходного периода. В этой связи оно будет задействовать имеющиеся на глобальном уровне возможности в плане управления людскими ресурсами, включая возможности исполнительных органов, отделений за пределами Центральными учреждений, региональных комиссий и полевых миссий. Кроме того, в ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что все мероприятия в целях внедрения предлагаемой системы мобильности будут приведены в соответствие с графиком развертывания системы общеорганизационного планирования ресурсов («Умоджа»). В этой связи ожидается, что некоторые текущие задачи по управлению людскими ресурсами будут осуществляться с использованием электронных средств. Это позволит произвести перепрофилирование должностей в поддержку системы мобильности.

121. В пункте 56 своего доклада Генеральный секретарь отмечает, что введение предлагаемой системы приведет к внесению значительных изменений в работу Организации и ее персонала, и в этой связи Комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом согласовал ряд временных мер, применяемых в отношении находящегося на службе персонала, в целях обеспечения того, чтобы сотрудники уровней С-4 и С-5, которые выполнили требования, предъявляемые в соответствии с нынешней системой отбора персонала, могли по-прежнему претендовать на получение должности следующего уровня в период до 31 декабря 2018 года.

122. Консультативный комитет отмечает, что у Управления людских ресурсов может не иметься достаточных возможностей в связи с тем, что оно активно участвует также в осуществлении программы реформ в области людских ресурсов по другим направлениям (см. раздел II выше), а также напоминает, что модуль системы общеорганизационного планирования ресурсов по людским ресурсам не будет внедрен до конца 2015 года, т.е. он будет внедрен только после завершения подготовительного периода (см. пункт 39 выше). В этой связи Комитет считает, что будет необходимо задействовать возможности в области людских ресурсов, имеющиеся на глобальном уровне, с тем чтобы обеспечить осуществление предложения Генерального секретаря, в случае его одобрения Генеральной Ассамблеей, без привлечения дополнительных ресурсов.

### Расходы

123. Генеральный секретарь представляет определенную информацию о текущих расходах на обеспечение мобильности в Организации в пунктах 60 и 61 своего доклада. Он отмечает, что в двухгодичный период 2010–2011 годов расходы, связанные с мобильностью, которые регистрируются в Комплексной системе управленческой информации (ИМИС) по статье «Общие расходы по персоналу», составили примерно 36,1 млн. долл. США, включая 22,4 млн. долл. США по регулярному бюджету, за исключением сметных расходов на специ-

альные политические миссии, и 13,7 млн. долл. США по линии внебюджетных ресурсов. Вместе с тем, что касается операций по поддержанию мира и специальных политических миссий, расходы, связанные с мобильностью, определить нелегко, поскольку они регистрируются в разных не связанных друг с другом финансовых системах. В ответ на запрос Консультативный комитет информировали о том, что в местных системах каждой полевой операции проводятся разграничения между расходами, связанными с назначением новых сотрудников, и расходами, связанными с мобильностью действующих сотрудников. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что за финансовые периоды 2009/10 и 2010/11 годов общая сумма расходов, связанных с переводом и назначением существующего и нового персонала, включая выплаты за тяжелые условия службы и надбавку за мобильность, составила 243,6 млн. долл. США для операций по поддержанию мира и 22,1 млн. долл. США для специальных политических миссий.

124. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что связанные с мобильностью основные расходы по предлагаемой программе возникают в результате географического перемещения. К одноразовым расходам на такие перемещения относятся: пособие на переезд, субсидия при назначении на службу и дорожные расходы, а периодические затраты включают надбавку за мобильность. Фактические суммы этих выплат являются разными в зависимости от статуса сотрудника, категории и назначения на место службы и продолжительности назначения (A/67/324/Add.1, пункты 57 и 58). Генеральный секретарь отмечает, что в зависимости от того, насколько увеличится количество географических перемещений после осуществления новой системы, увеличится и сумма связанных с этим общих расходов по персоналу. Вместе с тем он далее разъясняет, что неожиданного резкого увеличения количества географических перемещений не должно произойти, поскольку а) 40 процентов находящихся на службе сотрудников уровня С-4 уже получили географические переводы, зафиксированные в ИМИС, и б) предлагаемые временные меры означают, что до 31 декабря 2018 года персонал с двумя горизонтальными перемещениями сможет учитывать их вместо географического перемещения (там же, пункты 64 и 65).

125. В ответ на запрос Консультативному комитету был представлен ориентировочный порядок расходов на предлагаемую систему мобильности. Этот порядок основан на следующих предположениях:

а) по оценкам, этой системой будут охвачены 11 191 сотрудник категории специалистов и выше и полевой службы. Это число основано на общей численности сотрудников категории специалистов и выше и полевой службы, имеющих непрерывные, постоянные и срочные контракты по состоянию на 30 июня 2011 года, за исключением тех сотрудников, которые в течение пяти лет должны выйти на пенсию, или сотрудников, в отношении которых в ИМИС не регистрируется классификация профессиональной сети/места службы по степени трудности условий (11 575), за вычетом примерной численности должностей, не подлежащих ротации (384, см. пункт 83 выше);

б) по оценкам, ежегодно место службы меняют 1539 сотрудников, что на 20 процентов, или 249 перемещений, больше по сравнению с нынешним средним показателем в 1290;

с) в своем докладе Комиссия по международной гражданской службе отмечает, что единовременные затраты на географические перемещения одного сотрудника в течение его или ее срока назначения составляют порядка 60 000 долл. США (A/67/30 и Согг.1, пункт 166);

д) общие средние периодические расходы на географическую мобильность одного сотрудника в год в течение его или ее срока назначения составляют 28 000 долл. США;

е) указанные выше в подпунктах (iii) и (iv) расходы рассчитаны на основе должности С-4, ступень VI, для сотрудников категории специалистов и выше и ПС-4, ступень VI, для сотрудников категории полевой службы.

126. Консультативный комитет информировали о том, что на основе приведенных выше предположений ориентировочные дополнительные расходы на предлагаемую систему мобильности составят 21,9 млн. долл. США в год. Из этой суммы 12 процентов будут финансироваться по регулярному бюджету, включая ассигнования на специальные политические миссии, а остальные 88 процентов по бюджетам операций по поддержанию мира и за счет внебюджетных ресурсов. Комитет далее информировали о том, что такие дополнительные расходы будут понесены лишь после полного внедрения системы мобильности.

127. В пункте 66 доклада Генерального секретаря отмечается, что поэтапное внедрение предлагаемой системы в профессиональных сетях позволит Организации корректировать и регулировать любое увеличение расходов. Кроме того, будут внесены изменения в систему «Умоджа», с тем чтобы она более полно отражала затраты, связанные с мобильностью, и предоставляла более точную информацию о любых изменениях в расходах, связанных с мобильностью.

128. В ходе рассмотрения доклада Генерального секретаря Консультативный комитет поинтересовался косвенными расходами на предлагаемую систему. В ответ Комитет информировали о том, что такие расходы будут связаны с осуществлением более эффективных программ профессиональной подготовки и развития карьеры, созданием должности сотрудника кадровой службы по вопросу о новой роли сети, оказанием дополнительной поддержки сотрудникам и семьям, которые меняют место службы, и определением, проверкой и осуществлением изменений в системе «Инспира». Согласно Генеральному секретарю, в настоящее время объем таких расходов не известен, однако ожидается, что они будут покрыты за счет имеющихся ресурсов на основе изменения приоритетов.

129. **Консультативный комитет напоминает о том, что в его докладе о докладах Комиссии ревизоров за период, закончившийся 31 декабря 2011 года, Генеральному секретарю рекомендуется представлять Генеральной Ассамблее полные сметы расходов, независимо от источников финансирования, для будущих крупномасштабных проектов на момент их утверждения (A/67/381, пункт 26). Комитет принимает к сведению предоставленную ему Генеральным секретарем в ответ на запрос информацию об ориентировочных расходах и подчеркивает, что прямые расходы на предлагаемую систему, о которой говорится в пункте 126 выше, не являются предположением или оценкой, а основаны на конкретном сценарии, который может измениться. С учетом своих замечаний в пункте 78 выше Консультативный комитет сомневается в отношении надежности информации, исполь-**

зовавшейся для расчета численности сотрудников, которые, как ожидается, ежегодно меняют места службы (см. пункт 125(b) выше).

130. Консультативный комитет считает, что в докладе Генерального секретаря было необходимо представить гораздо более углубленный анализ прямых и косвенных общих расходов на предлагаемую систему мобильности и развития карьеры с учетом существующих тенденций мобильности и планирования людских ресурсов. Такой анализ позволил бы Комитету провести более надежную оценку той степени, в какой такие расходы могут быть покрыты за счет утвержденных ресурсов. В связи с этим Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить в его следующий доклад по этому вопросу подробный отчет о полных расходах на предлагаемую систему. Консультативный комитет подчеркивает важное значение эффективного механизма мониторинга для определения фактических расходов на систему.

#### **Показатели деятельности**

131. В разделе VIII своего доклада Генеральный секретарь предлагает следующие три показателя для оценки функционирования предлагаемой системы и степени выполнения стратегических задач:

а) **показатель 1:** повышение прогнозируемости и стабильности укомплектования штатов; оценка будет проводиться путем сравнения норм вакансии во всем Секретариате и определения того, насколько они стали более постоянными для Секретариата. Свидетельством успеха станут более равномерные показатели доли вакантных должностей в отделениях/миссиях и местах службы;

б) **показатель 2:** более справедливое распределение бремени службы в местах с тяжелыми условиями службы; этот показатель будет измеряться с помощью мониторинга числа сотрудников, которые в течение длительных периодов находились в местах с тяжелыми условиями службы категории D или E. Свидетельством успеха станет сокращение числа сотрудников, проработавших более пяти лет в этих местах с тяжелыми условиями службы;

в) **показатель 3:** увеличение числа старших руководителей с географической мобильностью; этот показатель будет определяться на основе числа географических перемещений продолжительностью один год и более, зарегистрированных в ИМИС. Свидетельством успеха станет увеличение доли старших руководителей, которые поменяли место службы.

132. Консультативный комитет согласен с Генеральным секретарем в том, что показатели деятельности необходимы для определения воздействия предлагаемой системы мобильности и развития карьеры. Вместе с тем Комитет считает, что предложенные Генеральным секретарем показатели требуют дополнительного уточнения для обеспечения возможности надлежащей оценки деятельности на их основе.

133. Что касается показателя 1, Комитет отмечает, что норма вакансий варьируется в зависимости от места службы по разным причинам, включая факторы вне контроля Организации, такие как отсутствие возможностей предоставить визы сотрудникам. Кроме того, норма вакансий в развертываемых операциях обычно выше, чем такая норма в созданных миссиях. В связи с этим Комитет рекомендует уточнить показатель 1 и вклю-

чить для каждого указанного отделения и каждой указанной полевой операции нормы вакансий, на основе которых можно определять достигнутый прогресс. Что касается показателя 2, Консультативный комитет напоминает, что в соответствии с разъяснениями, данными в пункте 85 выше, 80 процентов сотрудников на должностях категории полевой службы находятся в местах с тяжелыми условиями службы категории D и E. Таким образом, показатель в том виде, в каком он сформулирован в настоящее время, не позволит определить перемещение сотрудников, занимающих эти должности. Поэтому Комитет рекомендует дополнительно уточнить показатель 2 для отражения периода времени, проведенного сотрудниками в конкретных местах службы, с тем чтобы можно было определить число перемещений между местами с одинаковой классификацией тяжелых условий службы. И наконец, что касается показателя 3, Консультативный комитет рекомендует использовать для определения географической мобильности старших руководителей не только данные ИМИС, но также данные, зарегистрированные во всех системах информации о людских ресурсах.

134. Консультативный комитет также считает, что могут оказаться полезными дополнительные показатели выполненной работы для определения, в частности, воздействия системы на квалификацию сотрудников, показатели текучести кадров (см. также пункт 92 выше) и эффективность осуществления мандата. Генеральная Ассамблея может пожелать предложить Генеральному секретарю разработать такие дополнительные показатели и представить их в контексте его следующего доклада по этому вопросу.

#### Заключение

135. В пункте 75 своего доклада Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею утвердить предлагаемую систему мобильности и развития карьеры, изложенную в его докладе. Как отмечается в пункте 69 выше, Консультативный комитет считает, что более эффективное управление программой организационной мобильности позволяет содействовать улучшению выполнения мандатов, а также лучшим образом реагировать на карьерные устремления сотрудников. Вместе с тем, учитывая комментарии, замечания и рекомендации в предыдущих пунктах, Консультативный комитет не может рекомендовать утверждение Генеральной Ассамблеей предлагаемой системы мобильности и развития карьеры в ее нынешнем виде.

136. Консультативный комитет рекомендует Ассамблее предложить Генеральному секретарю продолжить дальнейшее развитие и уточнение аспектов системы, указанных в пунктах 71, 78, 81, 84, 87, 96, 100, 103, 110–112, 116, 130, 133 и 134 выше. Учитывая намерение Генерального секретаря приступить к внедрению предлагаемой системы 1 января 2015 года, Комитет далее рекомендует Генеральной Ассамблее предложить Генеральному секретарю представить на ее рассмотрение в самое ближайшее время, но не позднее, чем основная часть шестьдесят восьмой сессии, всеобъемлющий доклад о предлагаемой системе мобильности и развития карьеры, в котором бы рассматривались вопросы, поднятые Комитетом, включая необходимость более подробной информации и анализа для обоснования перехода от чисто добровольной системы к системе управляемой мобильности. Как отмечается в пункте 88 выше, по мнению Консультативного ко-

митета, меры по улучшению положения сотрудников, которые находились в местах с тяжелыми условиями работы на протяжении длительных периодов времени, не имея возможности для перемещения, не обусловлены утверждением Генеральной Ассамблеей нынешнего предложения Генерального секретаря.

#### IV. Состав Секретариата

137. Доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/67/329), который охватывает период с 1 июля 2011 года по 30 июня 2012 года, был представлен в соответствии с различными резолюциями Генеральной Ассамблеи, касающимися управления людскими ресурсами, последними из которых являются резолюции 63/250, 65/247 и 66/234. В докладе представлен демографический анализ сотрудников Секретариата в целом, а также сотрудников, подпадающих под систему желательных квот. В добавлении к докладу (A/67/329/Add.1) представлен демографический анализ привлечения безвозмездно предоставляемого персонала, вышедших на пенсию сотрудников, консультантов и индивидуальных подрядчиков в двухгодичном периоде 2010–2011 годов.

138. Консультативный комитет отмечает, что в ответ на его рекомендацию в отношении того, чтобы представляемые в докладе о составе Секретариата необработанные данные сопровождалось анализом демографических тенденций (см. A/65/537, пункт 89, и A/66/511 и Согг.1, пункт 4), в доклад Генерального секретаря (A/67/329, таблица 2) была включена новая таблица, озаглавленная «Общий обзор тенденций изменения демографических характеристик персонала Секретариата, 2008–2012 годы (по состоянию на 30 июня)». В последней колонке таблицы представлены краткие замечания о тенденциях изменения основных демографических переменных за прошедшие пять лет. **Хотя Консультативный комитет приветствует включение замечаний о демографических тенденциях, затрагивающих Секретариат, он считает, что Генеральный секретарь может продолжить свой анализ, например на основе выявления причин конкретных тенденций, особенно тенденций, возникших после издания предыдущего доклада о составе Секретариата.** Например, в процессе рассмотрения нынешнего доклада Комитет информировали о том, что, хотя общая численность Секретариата увеличилась за прошедшие пять лет на 8,5 процента, в период 2011–2012 годов произошло фактическое сокращение на 860 сотрудников (или 2 процента) главным образом в результате изменения численности полевого персонала, как следствие сокращения Миссии Организации Объединенных Наций в Судане (МООНВС) и развертывания Миссии Организации Объединенных Наций в Южном Судане (МООНЮС). **По мнению Комитета, такой вид информации будет полезным добавлением к докладу о составе Секретариата и ее следует включать в будущие доклады.**

139. На диаграмме XI и в пункте 22 доклада Генеральный секретарь представляет замечания о среднем возрасте сотрудников Секретариата за последние пять лет и отмечает, что он оставался стабильным на уровне примерно 42 лет. Вместе с тем Консультативный комитет отмечает, что необработанные данные, включенные в доклад, указывают на постепенное увеличение среднего возраста сотрудников, который в 2008 году составлял 41 год, возрос до 42,2 года в 2009 году, установился на уровне 42,3 года в 2010 и 2011 годах, а затем вновь

возрос до 42,8 года в 2012 году. С учетом того, что омоложение состава Секретариата является приоритетной задачей Генеральной Ассамблеи, Консультативный комитет считает, что Генеральному секретарю следует следить за возрастным составом Организации на основе внимательного мониторинга демографических тенденций.

140. В докладе о составе Секретариата содержится также информация о старших должностных лицах Организации Объединенных Наций. В таблице 7 доклада отмечается, что по состоянию на 30 июня 2012 года в Секретариате насчитывалось в общей сложности 64 заместителя Генерального секретаря и 79 помощников Генерального секретаря. В ответ на вопрос о порядке подчиненности этих должностных лиц Консультативный комитет информировали о том, что все перечисленные в докладе заместители Генерального секретаря подотчетны Генеральному секретарю за выполнение своих функций и что каждый из них может довести до его внимания любые вопросы. Все сотрудники, на которых возложены программные обязательства, также подписывают с Генеральным секретарем ежегодные договоры для обеспечения подотчетности, транспарентности и надлежащего надзора. Вместе с тем на постоянной основе от имени Генерального секретаря заместитель Генерального секретаря или руководитель аппарата обеспечивает руководство и инструктирование. Руководители операций по поддержанию мира и специальных политических миссий также получают руководящие указания от заместителей Генерального секретаря по операциям по поддержанию мира и политическим вопросам, когда это необходимо. Комитет также информировали о том, что большинство из 79 помощников Генерального секретаря подотчетны Генеральному секретарю. Вместе с тем 11 руководителей операций по поддержанию мира на уровне помощника Генерального секретаря, а также помощник Генерального секретаря, возглавляющий Управление по поддержке миростроительства, также подписывают ежегодные договоры с Генеральным секретарем.

141. По смежному вопросу в ходе рассмотрения доклада Генерального секретаря о составе Секретариата Консультативный комитет поинтересовался численностью старших должностных лиц (Д-1 и выше), работающих по разным видам нестандартных назначений. В ответ Комитет информировали о том, что по состоянию на 30 июня 2012 года 13 сотрудников (12 на уровне заместителей Генерального секретаря и 1 на уровне помощника Генерального секретаря) оформили трудовые контракты с окладом 1 долл. США в год, 9 сотрудников (5 на уровне заместителей Генерального секретаря, 1 на уровне помощника Генерального секретаря и 3 на уровне Д-2) оформили контракты на условиях оплаты за фактически проработанное время и 39 сотрудников (8 на уровне заместителей Генерального секретаря, 4 на уровне помощника Генерального секретаря, 6 на уровне Д-2 и 21 на уровне Д-1) имеют временные контракты и занимают либо должности, которые финансируются по статье «Временный персонал общего назначения», или вакантные должности. Кроме того, в двухгодичном периоде 2010–2011 годов были подписаны в общей сложности 267 контрактов об оказании консультативных услуг/индивидуальном подряде с бывшими сотрудниками, последний зарегистрированный класс должности которых был заместителем Генерального секретаря, помощником Генерального секретаря, Д-2 или Д-1. В ответ на запрос Комитет также информировали о том, что набор сотрудников на вышеупомянутые виды контрактов не предполагает создания должностей и что используются внебюджетные средства для покрытия

тия расходов, связанных с 6 контрактами с окладом 1 долл. США в год, 5 контрактами на условиях оплаты за фактически проработанное время, 27 временными контрактами и 186 консультантами/индивидуальными подрядчиками.

142. Консультативный комитет напоминает о том, что в соответствии с резолюцией 35/217 Генеральной Ассамблеи создание всех финансируемых за счет внебюджетных ресурсов должностей на уровне Д-1 и выше, которые не требуют утверждения межправительственным органом, подлежит утверждению Консультативным комитетом. В ответ на запрос Комитет информировали о том, что такая политика является транспарентной и отражена в соответствующих административных инструкциях и положениях о делегировании полномочий. Что касается конкретной ссылки на должности временного персонала общего назначения, финансируемые за счет внебюджетных ресурсов, в ответ на запрос Комитет также информировали о том, что с учетом высказанной им ранее обеспокоенности в отношении сферы применения резолюции 35/217 отныне будет также запрашиваться его согласие на создание штатных должностей на уровне Д-1 и выше, финансируемых за счет внебюджетных ресурсов по статье «Временный персонал общего назначения», срок действия которых, как ожидается, превысит один год. Кроме того, Генеральный секретарь намерен информировать Комитет, на ежегодной основе *post facto*, о внебюджетных должностях на уровне Д-1 и выше, финансируемых из внебюджетных ресурсов по статье «Временный персонал общего назначения», включая должности, занимаемые сотрудниками по контрактам на условиях оплаты за фактически проработанное время, которые были созданы на более короткие периоды времени и утверждены Контролером. Управление по планированию программ, бюджету и счетам ведет работу по принятию окончательного варианта внутреннего меморандума, официально закрепляющего такие процедуры, который затем будет направлен всем руководителям департаментов и управлений. **Консультативный комитет приветствует используемый Генеральным секретарем подход в качестве позитивного шага по пути повышения транспарентности в отношении создания должностей на уровне старших сотрудников и должностей, финансируемых за счет внебюджетных ресурсов.**

143. В разделе IV доклада Генерального секретаря содержится информация о сотрудниках, подпадающих под систему желательных квот. Как указано в таблице 2 доклада, по состоянию на 30 июня 2012 года насчитывалось 2245 сотрудников Секретариата с географическим статусом, что на 196 сотрудников больше по сравнению с 2049 сотрудниками за год, закончившийся 30 июня 2011 года. Из 247 сотрудников Секретариата, получивших новые назначения на географические должности в течение периода с 1 июля по 30 июня 2012 года, 79 сотрудников были назначены на основе национальных конкурсных экзаменов (теперь заменены на программу для молодых специалистов) (A/67/329, пункт 36).

144. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что по состоянию на 30 июня 2012 года насчитывалось 3460 должностей, подлежащих географическому распределению. Генеральный секретарь разъясняет, что разница между количеством должностей, подлежащих географическому распределению, и числом сотрудников с географическим статусом объясняется тем, что 336 должностей вакантны, 276 должностей временно занимают сотрудники, не имеющие географического статуса, и другие сотрудники, 104 должности зани-

мают сотрудники, работающие по контрактам на ограниченный срок, а географический статус 499 сотрудников не определен и находится на стадии рассмотрения (A/67/329, сноска 9). В ответ на запрос Консультативный комитет информировали о том, что «географический статус сотрудников не определен», когда данные в системе ИМИС не дают четкого указания на то, имеют ли такие сотрудники географический статус. Управление людских ресурсов во взаимодействии с исполнительными канцеляриями и отделениями вне Центральных учреждений проводят обзор и, когда необходимо, корректируют соответствующие данные в системе ИМИС для обеспечения того, чтобы сотрудники на географических должностях регистрировались таким образом в системе.

145. В своем предыдущем докладе об управлении людскими ресурсами Консультативный комитет выразил обеспокоенность тем, что примерно 40 процентов должностей, подпадающих под систему желательных квот, не занято сотрудниками с географическим статусом (A/66/511 и Согг.1, пункт 7). **Отмечая, что в решении этого вопроса достигнут определенный прогресс (по состоянию на 30 июня 2012 года число должностей, подпадающих под систему желательных квот и занимаемых сотрудниками, имеющих географический статус, возросло на 5 процентов), Консультативный комитет по-прежнему обеспокоен значительной долей географических должностей, не занимаемых сотрудниками с географическим статусом. В связи с этим Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря принять конкретные меры для решения этого вопроса и вновь обращается к Генеральному секретарю с просьбой обеспечить, чтобы набор кандидатов проводился в соответствии с установленными процедурами набора, в том числе на основе использования списка кандидатов по результатам национальных конкурсных экзаменов (в настоящее время заменены программой для молодых специалистов).**

146. Консультативный комитет также обеспокоен отсутствием ясности в отношении регистрации географического статуса сотрудников в системе ИМИС. Комитет ожидает, что Управление людских ресурсов в самое ближайшее время проведет обзор данных ИМИС для обеспечения надлежащей регистрации географического статуса 499 сотрудников, упомянутых в пункте 144 выше.

147. В своем предыдущем докладе об управлении людскими ресурсами Консультативный комитет также представил замечания о первой версии сетевого информационного сервиса «HR Insight» (A/66/511 и Согг.1, пункт 9). Комитет напоминает о том, что этот сервис, который работает на основе сводной базы данных по людским ресурсам и позволяет извлекать данные из других систем кадровой информации, включая ИМИС и «Нуклеус», позволяет предоставлять государствам-членам доступ к докладам, содержащим информацию, подобную той, которая приводится в докладе о составе Секретариата. В своем обзорном докладе Генеральный секретарь отмечает, что инструмент «HR Insight» помогает Организации Объединенных Наций проводить свою работу более рационально с экологической точки зрения путем сокращения числа печатных страниц (A/67/324, пункт 28).

148. В ответ на запрошенную информацию о вопросах конфиденциальности, затронутых в предыдущем докладе об управлении людскими ресурсами (A/66/511 и Согг.1, пункт 9), Консультативный комитет информировали о том,

что доступ к инструменту “HR Insight” был предоставлен пользователям из постоянных представительств, которые значились как сотрудники представительства в последнем имеющемся списке, изданном Службой протокола и связи. Исключительный доступ может быть предоставлен лишь директором Отдела стратегического планирования и кадрового обеспечения Управления людских ресурсов. Пароли для доступа к базе данных изменяются каждые шесть месяцев, но пользователи их менять не могут. Каждое постоянное представительство может просматривать информацию о гражданах своей страны, касающуюся вида контракта, предполагаемой даты выхода на пенсию, если необходимо, электронного адреса, статуса зарегистрированных экзаменов, года рождения и даты поступления на службу. Постоянные представительства имеют возможность получить доступ к информации о всех сотрудниках лишь в том случае, если такая информация имеется в списке сотрудников (гражданство, департамент, фамилия, пол, занимаемая должность и место службы).

149. В добавлении к докладу Генерального секретаря (A/67/329/Add.1) содержатся данные о занятости пенсионеров. Статистические данные свидетельствуют о том, что по сравнению с двухгодичным периодом 2008–2009 годов в период 2010–2011 годов число нанятых сотрудников, вышедших на пенсию, число заключенных контрактов и соответствующее число отработанных дней сократились. **Консультативный комитет приветствует данную тенденцию, которая отвечает предложениям, высказанным Генеральной Ассамблеей.**

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

150. Доклад о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения (A/67/171 и Согг.1) был представлен во исполнение резолюции 59/287 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять государствам-членам информацию о всех принятых дисциплинарных мерах и, в надлежащих случаях, о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения. В докладе, который является восьмым докладом Генерального секретаря на эту тему и охватывает период с 1 июля 2011 года по 30 июня 2012 года, представлен общий обзор административных механизмов, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов, в кратком виде изложена информация по делам, в связи с которыми за отчетный период Генеральным секретарем были применены дисциплинарные меры, представлены сопоставительные данные о количестве дел, переданных для принятия решений в течение рассматриваемого периода, и о решениях по завершенным делам, а также информация о практике, применяемой Генеральным секретарем в случаях возможного преступного поведения.

151. В ходе рассмотрения доклада Консультативный комитет был проинформирован о том, что с учетом комментариев и замечаний, сделанных им в связи с предыдущим докладом Генерального секретаря о его практике в дисциплинарных вопросах (см. A/66/511 и Согг.1, пункт 12), в докладе, находившемся у него на рассмотрении, в резюме по каждому делу было включено больше информации, с тем чтобы лучше разъяснить, какими соображениями руково-

дствовался Генеральный секретарь, принимая решение о том, какую меру или какие меры следует применить в каждом конкретном случае. **Консультативный комитет полагает, что включение дополнительной информации в резюме дел способствует лучшему пониманию практики Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах, и, соответственно, приветствует представленную более подробную информацию.**

152. В разделе IV своего доклада Генеральный секретарь указывает, что за отчетный период в Управление людских ресурсов для принятия решений было передано 95 дел (35 дел, касавшихся персонала Централных учреждений и отделений, расположенных за пределами Централных учреждений, и 60 дел, касавшихся персонала, работающего на местах) и что в течение того же периода было завершено рассмотрение 155 дел, которые были переданы Управлению как до, так и в течение этого отчетного периода. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Управлением все еще не было завершено рассмотрение 74 дел (в сентябре 2011 года отставание составляло 129 незавершенных дел). Отставание было обусловлено количеством времени, необходимым для рассмотрения таких дел.

153. В пунктах 57–59 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что время, затрачиваемое на завершение дисциплинарного производства, варьируется в зависимости от сложности дела и что ряд факторов, включая продолжавшие поступать от Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций материалы в связи с судебным и досудебным рассмотрением дисциплинарных дел, способствовали усложнению, а следовательно и увеличению продолжительности дисциплинарного производства. Он заявил, что изменение юридического ландшафта, в частности повышение стандарта доказательства, предписанное Апелляционным трибуналом, ведет к все более детальному анализу и тщательному изучению каждого аспекта каждого дела, поступающего в дисциплинарное производство. В ответ на свой запрос Консультативный комитет получил информацию о том, что в настоящее время срок рассмотрения каждого дела до его полного завершения составляет в среднем 44 месяца. В пункте 59 доклада Генерального секретаря говорится, что в ряде случаев дела закрывались по причине долгого времени, затраченного на первоначальное расследование и/или на получение разъяснений и дополнительных свидетельств на дисциплинарной стадии, и в силу возникавшей в результате задержки в производстве.

154. **Признавая необходимость обеспечить производство по всем дисциплинарным делам в установленном порядке и на основе соответствующей практики, Консультативный комитет с обеспокоенностью отмечает затрачиваемый на завершение дел большой объем времени, в силу чего в ряде случаев дела закрывались без назначения санкций. Кроме того, Комитет по-прежнему обеспокоен сохраняющимся отставанием с рассмотрением дисциплинарных дел и в связи с этим напоминает, что Генеральная Ассамблея одобрила предложение сохранить две должности временного персонала общего назначения, финансируемые по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период 2012–2013 годов, с тем чтобы Управление людских ресурсов смогло ликвидировать отставание в рассмотрении дисциплинарных дел, поступающих из полевых миссий (см. A/66/779, пункт 127). Консультативный комитет ожидает, что Генеральный секретарь будет и впредь прилагать усилия для своевременного**

**завершения рассмотрения дисциплинарных дел и максимально оперативной ликвидации сохраняющегося отставания в их рассмотрении.**

155. Консультативный комитет напоминает, что в своем предыдущем докладе об управлении людскими ресурсами он отметил, что различные дисциплинарные меры были применены в отношении, как представляется, схожих проступков (см. A/66/511 и Согг.1, пункт 12). При рассмотрении представленного в настоящий момент доклада Генерального секретаря о его практике в дисциплинарных вопросах Комитет получил информацию о том, что дисциплинарные дела, как правило, в значительной степени определяются конкретными фактами, при том что в каждом имеются свои отягчающие и смягчающие обстоятельства. Поэтому, хотя при рассмотрении таких дел исключительно важно применять одинаковый и последовательный подход, сложно выделить общие принципы в отношении пропорциональности назначаемых дисциплинарных мер.

## **VI. Поправки к Правилам о персонале**

156. В докладе Генерального секретаря, посвященном поправкам к Правилам о персонале (A/67/99 и Согг.1), приводится полный текст новых правил и поправок к существующим правилам, которые Генеральный секретарь предлагает ввести в действие с 1 января 2013 года. В резюме доклада Генеральный секретарь указывает, что предлагаемые поправки в большинстве случаев имеют технический характер. Некоторые из поправок, например к пункту (р) правила 1.2 в отношении конфликта интересов, к правилу 3.13 в отношении надбавки за мобильность и к правилу 3.15 в отношении дополнительной надбавки за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы, необходимы для того, чтобы отразить решения Генеральной Ассамблеи и утвержденные рекомендации Комиссии по международной гражданской службе, а другие, например, к правилу 5.2 в отношении отпуска на родину, правилу 5.3(е) в отношении специального отпуска и правилу 9.8 в отношении выходного пособия, вносятся с целью разъяснить действующие положения.

**157. Консультативный комитет не удовлетворен форматом доклада Генерального секретаря и полагает, что он мог бы быть составлен в более удобной для пользователей форме. Комитет рекомендует, чтобы в будущем предлагаемые поправки к правилам и положениям, в том числе к Правилам о персонале, представлялись в такой форме, которая позволяла бы читающим сравнивать их с текстом действующих положений, при этом для удобства пользования изъятия и добавления выделялись бы определенным цветом.**

158. В пункте 5 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что в подпункты (а) и (б) правила 3.13 «Надбавка за мобильность» изменения внесены с целью отразить решение Комиссии по международной гражданской службе, изложенное в ее годовом докладе за 2011 год и закрепленное в резолюции 66/235 Генеральной Ассамблеи в отношении того, что в исключительных случаях, когда сотрудники продолжают оставаться в прежнем месте службы непосредственно по просьбе Организации либо в силу веских гуманитарных причин, надбавка за мобильность выплачивается в течение дополнительно еще одного года, а также с целью четко оговорить, когда такая надбавка выплачива-

ется. В ответ на свой запрос Консультативный комитет получил информацию о том, что в соответствии с решением, принятым Комиссией в 1989 году, которое было утверждено Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 44/198 (раздел E) и вступило в силу с 1 июля 1990 года, надбавка за мобильность может выплачиваться набираемым на международной основе сотрудникам, которые получили назначение на срок не менее одного года и непрерывно проработали в системе Организации Объединенных Наций в течение пяти лет. Для целей выплаты надбавки «назначение» определяется как перевод сотрудника в новое место службы, в котором сотрудник обустраивается на срок не менее одного года (см. A/44/30 (том II), пункт 318).

159. В пункте 12 своего доклада Генеральный секретарь заявляет, что в подпункте (b) правила 4.12 «Временный контракт» вносятся изменения с целью отразить положения резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи. Консультативный комитет отмечает, что поправка состоит в том, что во второй строке текста слово «продлеваться» заменяется словом «возобновляться», а в тексте на английском языке перед словом “year” добавляется слово “additional”. Консультативный комитет поинтересовался, почему эта поправка не была внесена ранее, учитывая, что резолюция 63/250 Генеральной Ассамблеи была принята в декабре 2008 года, но не получил удовлетворительного ответа на свой вопрос. **Консультативный комитет особо отмечает важность того, чтобы правила и положения Организации точно отражали формулировки, содержащиеся в соответствующих резолюциях Генеральной Ассамблеи.**

## VII. Деятельность Бюро по вопросам этики

160. В седьмом ежегодном докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/67/306), представленном в соответствии с резолюцией 60/254 Генеральной Ассамблеи, содержится обзор и оценка программы работы Бюро за период с 1 августа 2011 года по 31 июля 2012 года. Наряду с этим в докладе в ответ на просьбу Ассамблеи, изложенную в ее резолюции 63/250, представлена информация о деятельности Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики.

161. Консультативный комитет напоминает, что общий объем ассигнований из регулярного бюджета для Бюро по вопросам этики на двухгодичный период 2012–2013 годов составил до пересчета 3 903 400 долл. США (см. A/66/7, пункт I.41, и резолюцию 66/248 Генеральной Ассамблеи). Помимо этого, ресурсы общим объемом 1 700 200 долл. США были выделены Бюро из бюджета вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2012 года по 30 июня 2013 года для покрытия расходов, связанных с деятельностью персонала на местах (см. резолюцию 66/265 Генеральной Ассамблеи).

162. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики получило 887 запросов на его услуги, т.е. больше, чем за предыдущий период, когда поступило 766 запросов. Увеличилась и доля запросов, поступивших из мест службы, не являющихся местами расположения штаб-квартир, — с 57 процентов до 63 процентов от общего числа запросов. По мнению Генерального секретаря, увеличение доли таких запросов является подтверждением сохраняющегося значения Бюро как надежного и конфиденциального источни-

ка предоставления персоналу консультаций по вопросам этики, ценностей и организационной культуры, а также свидетельством эффективности проводимой Бюро работы по привлечению сотрудников, работающих за пределами Нью-Йорка (A/67/306, пункты 8 и 11).

163. На диаграмме IV доклада Генерального секретаря показано, что полученные Бюро по вопросам этики в течение отчетного периода 475 конкретных запросов в отношении консультаций и рекомендаций можно разбить на следующие восемь категорий: жалобы, связанные с трудоустройством; подарки и представительские расходы; деятельность вне Организации; личные инвестиции и активы; заявления о злоупотреблениях; ограничения в отношении трудоустройства после увольнения; этика закупочной деятельности и прочие случаи конфликта интересов. В пункте 18 Генеральный секретарь указывает, что категория «этика закупочной деятельности» была создана в течение отчетного периода с целью активизировать консультационную деятельность по вопросам этики в соответствии с запросами Отдела закупок. В общем контексте консультационной деятельности Бюро предоставляет Отделу независимые консультации в отношении а) пригодности кандидатур внешних экспертов по вопросам этики и соблюдения требований, предложенных поставщиками для подтверждения того, что поставщик выполнил программы по этике, борьбе с коррупцией и соблюдению требований, удовлетворяющие условиям Организации Объединенных Наций; и б) содержания в представленной поставщиком документации, подтверждающей его корпоративную этику и выполнение программ по соблюдению установленных требований, достаточной для Организации Объединенных Наций гарантии отсутствия рисков, связанных с третьей стороной. **Консультативный комитет с удовлетворением отмечает позитивную роль, которую Бюро по вопросам этики играет в области этики закупочной деятельности, в частности в тех случаях, когда благодаря предоставленной Бюро консультативной помощи поставщики, которым ранее не позволялось работать с Организацией, получили возможность вновь зарегистрироваться.**

164. В своем докладе об управлении людскими ресурсами, представленном Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии, Консультативный комитет отметил необходимость того, чтобы функционирование различных механизмов представления информации о нарушении норм поведения и урегулирования жалоб не дублировало друг друга и чтобы персонал понимал роль каждого из этих механизмов (A/65/537, пункт 97). В пункте 14 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что в сентябре 2011 года, для того чтобы помочь персоналу понять роли и мандаты большого числа существующих в Организации структурных единиц, которые занимаются жалобами сотрудников, Бюро по вопросам этики разослало всем полевым миссиям, исполнительным канцеляриям, региональным комиссиям и региональным отделениям справочный документ, озаглавленный «Дорожная карта: руководство для сотрудников по нахождению надлежащего органа». Генеральный секретарь далее указывает, что это руководство, размещенное на веб-сайте Бюро ([www.un.org/en/ethics/](http://www.un.org/en/ethics/)), было позитивно оценено рядовыми сотрудниками и руководством. В 2012–2013 годах должно быть опубликовано обновленное второе издание Руководства. **Консультативный комитет с удовлетворением принимает к сведению изложенную информацию.**

165. Информация об осуществлении Бюро по вопросам этики программы раскрытия финансовой информации содержится в части В раздела III доклада. Консультативный комитет отмечает, в частности, что в течение цикла подачи финансовой информации 2011 года требования, касающиеся представления финансовой информации, выполнили в общей сложности 99,9 процента всех участников (или 4303 сотрудника из 4306 участвовавших), что является самым высоким показателем за все время действия программы. По мнению Генерального секретаря, такому результату способствовали принятые Бюро по вопросам этики меры в целях обеспечения выполнения программных требований: в частности, проводившиеся им брифинги для лиц, подающих финансовую информацию, оказание технической поддержки и целенаправленное проведение последующей работы с сотрудниками в случаях невыполнения обязательств. **Консультативный комитет высоко оценивает предпринятые Бюро по вопросам этики усилия в целях обеспечения выполнения в полном объеме требований программы раскрытия финансовой информации.**

166. В пункте 30 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что в течение цикла подачи информации 2011 года в осуществлении инициативы в области добровольного раскрытия информации приняли участие 129 старших должностных лиц уровня помощника Генерального секретаря и выше — на 12,5 процента больше, чем в рамках предыдущего цикла, когда в ее реализации участвовало 111 старших должностных лиц. Из числа этих 129 участников 87 должностных лиц согласились публично, на веб-сайте Генерального секретаря, представить сводные данные о своих активах, пассивах и внешних интересах, продемонстрировав тем самым строгое соблюдение требований транспарентности и признание необходимости показать широкой общественности и государствам-членам, что при исполнении своих служебных обязанностей эти должностные лица не руководствуются личными мотивами. Остальные 42 высокопоставленных сотрудника публично подтвердили, что они должным образом заполнили свои конфиденциальные финансовые отчеты в соответствии с требованиями Организации. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что ряд старших должностных лиц отказались публично представить сводные данные о своих активах, пассивах и внешних интересах, мотивировав свое решение семейными соображениями либо соображениями безопасности. Комитет также был проинформирован о том, что Бюро по вопросам этики будет продолжать работу со старшими должностными лицами в целях повышения доли участия сотрудников в осуществлении инициативы добровольного раскрытия информации. **Консультативный комитет высоко оценивает предпринятые Бюро по вопросам этики усилия в целях увеличения числа участвующих в инициативе добровольного публичного раскрытия информации. Комитет надеется, что Генеральный секретарь будет и далее проводить работу со старшими должностными лицами, которые еще не представили публично сводные данные о своих активах, поощряя их сделать это в рамках будущих циклов.**

167. В пунктах 34 и 35 доклада Генерального секретаря говорится о мерах, принятых во исполнение рекомендаций Консультативного комитета, одобренных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 66/234, касательно стоимости услуг по проверке для программы раскрытия финансовой информации и анализа регламентационных принципов программы. Что касается последнего вопроса, то Консультативный комитет отмечает, что в настоящее время Бюро по вопро-

сам этики находится в процессе консультаций с другими соответствующими структурами, с тем чтобы выявить области, в которых требуются дополнительные руководящие указания, разъяснения и/или пересмотр действующей политики, которая регулирует программу раскрытия финансовой информации, дабы более четко сформулировать критерии отбора и лучше определять сотрудников для раскрытия финансовой информации, исходя из анализа рисков Организации. В ходе рассмотрения доклада Комитет получил информацию о том, что в контексте этих консультаций особое внимание уделялось рискам, которые ассоциируются с функциями, выполняемыми сотрудниками категории специалистов, занимающих должности относительно низкого уровня, особенно в рамках операций по поддержанию мира, — с целью определить целесообразность подключения их к этой программе. **Консультативный комитет обращает внимание на то, что любое увеличение числа сотрудников, которые обязаны заполнять финансовые декларации, может иметь финансовые последствия. Поэтому Генеральному секретарю следует сообщить о результатах вышеупомянутых консультаций в своем следующем докладе о деятельности Бюро по вопросам этики.**

168. Что касается защиты сотрудников от преследований за сообщения о нарушениях и сотрудничества в ходе проведения надлежащим образом санкционированных ревизий и расследований, то сообщается, что в течение отчетного периода Бюро по вопросам этики получило 46 просьб в связи с политикой, провозглашенной Генеральным секретарем в его бюллетене ST/SGB/2005/21 (так называемая политика защиты лиц, сообщающих о нарушениях). Консультативный комитет отмечает, однако, что из 106 заявлений о преследовании за сообщения о нарушениях, которые были в предварительном порядке проанализированы по инициативе Бюро с момента его создания в 2006 году, лишь в одном случае было вынесено решение о том, что преследование за сообщение о нарушениях действительно имело место (A/67/306, пункты 43 и 47). В связи с этим Генеральный секретарь указывает в своем докладе, что в подавляющем большинстве заявлений о неблагоприятном поведении, которое упоминалось в жалобах на преследования, представленных в Бюро по вопросам этики, сообщалось о недопустимом поведении в отношении автора жалобы в рамках его/ее подотчетности. На этом основании он заключает, что нынешняя политика в подавляющем большинстве случаев используется как механизм выражения сотрудниками своего недовольства в связи с производственными вопросами, а не для выполнения поставленной перед ней цели поощрения сообщений о случаях обмана, коррупции, разбазаривания ресурсов и о других серьезных формах неблагоприятного поведения, которое, если его не выявить и не нейтрализовать, может иметь для Организации весьма серьезные последствия (там же, пункты 48 и 49). Для устранения выявленных недочетов в рамках нынешней политики рассматривается возможность проведения всеобъемлющего обзора, методы проведения которого в настоящее время обсуждаются.

169. Что касается информационно-просветительской деятельности, подготовки и обучения, то Генеральный секретарь сообщает, что в соответствии с резолюцией 66/234 и признавая, что поведение старших руководителей Организации Объединенных Наций имеет непосредственные и долгосрочные последствия в плане культуры этики, добросовестности и подотчетности в рамках Организации, Бюро по вопросам этики провело ряд конфиденциальных брифингов с помощниками Генерального секретаря и заместителями Генерального секретаря

ря, и ему было поручено подготовить касающийся этики руководства компонент «Ознакомительной программы для старших руководителей, рассчитанной на старших руководителей гражданского, военного и полицейского компонентов миссий по поддержанию мира» (там же, пункты 62–64). Кроме того, с учетом просьбы Генерального секретаря создавать более сильную организационную культуру этики путем осуществления проекта диалогов с руководством, Бюро разрабатывает пособие для обсуждений по вопросу о роли международных гражданских служащих и о значении клятвы при вступлении в должность. Начиная с направляемого обсуждения, проводимого Генеральным секретарем с его группой старших руководителей, на каждом последующем уровне руководства руководители будут проводить со своими непосредственными подчиненными разъяснительную работу о важности клятвы при вступлении в должность. Ожидается, что такой процесс диалога начнется в конце 2012 года и будет завершён к 30 июня 2013 года.

170. В своей резолюции 66/234 Генеральная Ассамблея одобрила рекомендацию Консультативного комитета о том, чтобы Генеральный секретарь разработал надлежащие критерии этической оценки. И, как указывается в пункте 72 доклада, в период с января по июнь 2012 года Бюро по вопросам этики проводило первую в Организации оценку полевых операций в плане риска для этических норм и репутации в целях выявления значительных рисков в плане этических ценностей и репутации, которые могут поставить под угрозу способность Организации Объединенных Наций исполнять свои мандаты по обеспечению мира и безопасности. Генеральный секретарь указывает, что результаты оценки, которая преследовала цель установить достоверный статический базовый показатель для наблюдения за представлениями и отношением сотрудников всех уровней в полевых операциях к культуре этики Организации Объединенных Наций и к аспекту организационной и личной добросовестности, позволят Организации принять надлежащие продуманные меры для ликвидации и смягчения выявленных рисков. **Консультативный комитет ожидает возможности рассмотреть критерии этической оценки в установленном порядке.**

171. В разделе IV доклада Генерального секретаря рассказывается о деятельности Комитета по вопросам этики Организации Объединенных Наций, который был учрежден в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2007/11 и основные обязанности которого состоят в том, чтобы разрабатывать унифицированный свод стандартов и политики Секретариата Организации Объединенных Наций и самостоятельно управляемых фондов и программ и проводить консультации по некоторым важным и особенно сложным делам и вопросам, имеющим последствия для всей системы в целом. Консультативный комитет отмечает, в частности, что во исполнение резолюции 66/234 Генеральной Ассамблеи заинтересованными подразделениями в рамках Секретариата был инициирован процесс переименования Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики.

## Приложение

### Средняя продолжительность срока службы сотрудников Секретариата

#### Буквенные сокращения и аббревиатуры

ПГС	помощник Генерального секретаря
Д+	должности уровня директоров и выше
ПС	полевая служба
ОО+	категория общего обслуживания и смежные категории
ПИЯ	преподаватели иностранных языков
НСС	национальные сотрудники-специалисты
НСС-А	национальный сотрудник-специалист с опытом работы не менее одного-двух лет
НСС-В	национальный сотрудник с опытом работы не менее двух-трех лет
НСС-С	национальный сотрудник с опытом работы не менее пяти лет
НСС-D	национальный сотрудник с опытом работы не менее семи лет
С	категория специалистов
ПОИ	помощники по вопросам общественной информации
СО	служба охраны
КР	категория рабочих
МООНСА	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану
МООНСИ	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию оказанию содействия Ираку
МООНПЛ	Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии
ЗГС	заместитель Генерального секретаря

## I. Общая численность персонала Секретариата по состоянию на 30 июня 2012 года

(Общее число сотрудников: 42 887 человек)

<i>Вид контракта и категория</i>	<i>Средний возраст</i>	<i>Средний срок службы в Секретариате</i>	<i>Средний срок службы в общей системе Организации Объединенных Наций</i>	<i>Численность персонала</i>	<i>Численность персонала в процентах от общего числа сотрудников</i>
<b>Полевые операции</b>	<b>41,6</b>	<b>4,7</b>	<b>5,8</b>	<b>22 738</b>	<b>53,02</b>
Срочные	41,4	4,4	5,5	22 050	51,41
Д+	55,1	3,9	7,7	203	0,47
С	46,8	3,2	5,4	25 45	5,93
ПС	45,5	4,0	7,1	3 869	9,02
ОО+	39,3	4,7	5,1	15 433	35,99
Постоянные/непрерывные	52,1	22,4	22,9	374	0,87
Д+	56,4	11,1	16,4	9	0,02
С	45,5	13,0	14,4	62	0,14
ПС	53,1	21,6	21,9	183	0,43
ОО+	53,6	29,3	29,3	120	0,28
Временные	40,6	1,2	3,0	314	0,73
Д+	56,8	0,1	6,3	13	0,03
С	41,6	0,6	2,1	129	0,30
ПС	45,9	0,8	6,5	28	0,07
ОО+	37,3	2,0	2,8	144	0,34
<b>Неполевые операции</b>	<b>44,1</b>	<b>8,3</b>	<b>9,7</b>	<b>20 149</b>	<b>46,98</b>
Срочные	41,8	4,8	6,3	11 451	26,70
Д+	55,6	5,4	8,9	317	0,74
С	43,1	4,3	6,4	4 800	11,19
ПС	46,5	10,5	11,2	279	0,65
ОО+	39,8	4,9	5,9	6 055	14,12
Постоянные/непрерывные	48,0	16,0	16,8	6 910	16,11
Д+	54,1	19,2	20,8	252	0,59
С	46,6	13,4	14,3	2 839	6,62
ПС	50,1	17,9	18,1	8	0,02
ОО+	48,6	17,8	18,5	3 811	8,89
Временные	44,1	0,8	4,3	1 788	4,17
Д+	60,0	1,5	11,8	26	0,06
С	47,8	0,8	4,8	1 094	2,55
ПС	41,4	3,1	5,3	11	0,03
ОО+	37,3	0,6	3,2	657	1,53
<b>Всего</b>	<b>42,8</b>	<b>6,4</b>	<b>7,6</b>	<b>42 887</b>	<b>100,00</b>

## II. Численность персонала Секретариата в составе полевых операций<sup>a</sup> по состоянию на 30 июня 2012 года

(Общее число сотрудников: 22 738 человек)

<i>Вид контракта, категория и уровень</i>	<i>Средний возраст</i>	<i>Средний срок службы в Секретариате</i>	<i>Средний срок службы в общей системе Организации Объединенных Наций</i>	<i>Численность персонала</i>	<i>Численность персонала в процентах от общего числа сотрудников</i>
<b>Срочные</b>	<b>41,4</b>	<b>4,4</b>	<b>5,5</b>	<b>22 050</b>	<b>96,97</b>
ЗГС	62,0	2,3	8,9	15	0,07
ПГС	57,7	5,4	9,7	33	0,15
Д-2	54,8	3,3	6,6	44	0,19
Д-1	53,5	3,9	7,3	111	0,49
С-5	51,5	4,0	7,0	310	1,36
С-4	48,8	3,6	6,4	841	3,70
С-3	45,3	2,9	4,7	1 128	4,96
С-2	41,7	2,6	3,7	266	1,17
ПС-7	54,8	5,9	9,7	12	0,05
ПС-6	48,7	5,4	9,6	259	1,14
ПС-5	47,3	4,5	8,4	1 112	4,89
ПС-4	44,2	3,5	6,2	2 282	10,04
ПС-3	44,8	4,3	6,9	202	0,89
ПС-2	49,0	6,5	11,5	2	0,01
НСС-D	49,1	4,3	4,7	9	0,04
НСС-C	46,0	4,0	4,8	132	0,58
НСС-B	41,5	3,7	4,2	612	2,69
НСС-A	38,6	3,7	4,1	382	1,68
О-7	43,8	8,9	8,9	19	0,08
О-6	43,8	6,8	7,6	328	1,44
О-5	40,3	5,3	5,7	2 061	9,06
О-4	38,9	4,8	5,1	4 593	20,20
О-3	39,5	4,7	5,3	4 829	21,24
О-2	37,7	4,4	4,5	2 334	10,26

<sup>a</sup> Полевые операции включают миссии по поддержанию мира, а также Базу материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций и специальные политические миссии, относящиеся к тематической группе III (отделения Организации Объединенных Наций, отделения по поддержке миростроительства, объединенные отделения и комиссии), а также МООНСА, МООНСИ и МООНПЛ. Тематическая группа I (специальные и личные посланники, специальные советники и личные представители Генерального секретаря) и тематическая группа II (группы по наблюдению за санкциями) отнесены к ведению Департамента по политическим вопросам, за исключением отделения по поддержке Комитета Совета Безопасности, учрежденного резолюцией 1540 (2004) о нераспространении всех видов оружия массового уничтожения, которое отнесено к ведению Управления по вопросам разоружения и Исполнительного директора Комитета по контролю за распространением.

<i>Вид контракта, категория и уровень</i>	<i>Средний возраст</i>	<i>Средний срок службы в Секретариате</i>	<i>Средний срок службы в общей системе Организации Объединенных Наций</i>	<i>Численность персонала</i>	<i>Численность персонала в процентах от общего числа сотрудников</i>
О-1	39,5	3,7	3,7	133	0,58
СО	37,0	3,0	3,0	1	0,00
<b>Постоянные/непрерывные</b>	<b>52,1</b>	<b>22,4</b>	<b>22,9</b>	<b>374</b>	<b>1,64</b>
ПГС	58,0	3,0	15,5	2	0,01
Д-2	50,0	14,0	14,0	1	0,00
Д-1	57,0	13,3	17,2	6	0,03
О-5	49,2	15,6	17,4	22	0,10
О-4	46,4	13,6	15,0	21	0,09
О-3	41,8	9,8	11,1	11	0,05
О-2	37,8	8,3	9,3	8	0,04
ПС-7	55,5	24,7	24,7	24	0,11
ПС-6	53,0	22,4	22,4	60	0,26
ПС-5	52,3	20,7	21,1	64	0,28
ПС-4	53,0	19,6	20,4	34	0,15
ПС-3	59,0	29,0	29,0	1	0,00
О-7	54,4	30,8	30,8	9	0,04
О-6	54,0	28,2	28,2	22	0,10
О-5	52,6	28,8	29,0	42	0,18
О-4	53,7	29,7	29,7	24	0,11
О-3	54,6	30,3	30,3	19	0,08
О-2	54,5	29,3	29,3	4	0,02
<b>Временные</b>	<b>40,6</b>	<b>1,2</b>	<b>3,0</b>	<b>314</b>	<b>1,38</b>
ЗГС	62,0	0,0	12,0	1	0,00
ПГС	53,0	0,0	0,0	1	0,00
Д-2	64,0	0,0	11,7	3	0,01
Д-1	54,0	0,1	4,4	8	0,04
С-5	50,3	0,8	5,0	13	0,06
С-4	44,3	0,5	2,6	35	0,15
С-3	40,6	0,5	1,5	62	0,27
С-2	33,9	1,0	1,1	18	0,08
С-1	35,0	1,0	10,0	1	0,00
ПС-6	51,0	1,0	9,5	2	0,01
ПС-5	48,3	1,3	7,3	12	0,05
ПС-4	43,1	0,4	5,4	14	0,06
НСС-В	40,5	2,3	2,6	22	0,10
НСС-А	32,0	0,3	0,3	4	0,02
О-6	51,8	11,2	19,4	5	0,02
О-5	38,5	3,7	5,7	30	0,13

<i>Вид контракта, категория и уровень</i>	<i>Средний возраст</i>	<i>Средний срок службы в Секретариате</i>	<i>Средний срок службы в общей системе Организации Объединенных Наций</i>	<i>Численность персонала</i>	<i>Численность персонала в процентах от общего числа сотрудников</i>
O-4	34,1	1,8	1,8	28	0,12
O-3	36,6	0,8	0,9	16	0,07
O-2	35,4	0,2	0,2	36	0,16
O-1	41,0	0,0	1,0	3	0,01
<b>Всего</b>	<b>41,6</b>	<b>4,7</b>	<b>5,8</b>	<b>22 738</b>	<b>100,00</b>

### III. Численность персонала Секретариата в составе неполевых операций по состоянию на 30 июня 2012 года

(Общее число сотрудников: 20 149 человек)

<i>Вид контракта, категория и уровень</i>	<i>Средний возраст</i>	<i>Средний срок службы в Секретариате</i>	<i>Средний срок службы в общей системе Организации Объединенных Наций</i>	<i>Численность персонала</i>	<i>Численность персонала в процентах от общего числа сотрудников</i>
<b>Срочные</b>	<b>41,8</b>	<b>4,8</b>	<b>6,3</b>	<b>11 451</b>	<b>56,83</b>
ЗГС	63,3	5,2	9,3	41	0,20
ПГС	56,9	5,7	9,6	40	0,20
Д-2	55,0	4,6	7,8	78	0,39
Д-1	53,5	5,8	9,1	158	0,78
С-5	50,3	5,8	8,7	654	3,25
С-4	46,2	5,1	7,4	1 575	7,82
С-3	41,7	3,8	6,0	1 836	9,11
С-2	33,6	2,4	3,0	722	3,58
С-1	30,2	2,3	2,3	12	0,06
Письменные переводчики	35,0	1,0	1,0	1	0,00
ПС-6	50,0	13,1	14,2	11	0,05
ПС-5	47,8	11,3	12,1	96	0,48
ПС-4	46,4	10,3	10,6	117	0,58
ПС-3	44,0	8,5	10,0	45	0,22
ПС-2	44,1	12,7	12,7	10	0,05
НСС-D	44,2	3,1	4,3	9	0,04
НСС-C	46,3	4,6	5,1	94	0,47
НСС-B	41,3	4,4	4,5	152	0,75
НСС-A	39,8	3,4	3,6	209	1,04
О-7	41,5	4,9	6,2	246	1,22
О-6	41,3	5,4	6,8	1 059	5,26
О-5	40,4	5,4	6,7	1 529	7,59
О-4	37,6	4,4	5,3	1 552	7,70
О-3	38,8	4,9	5,6	580	2,88
О-2	42,2	4,0	4,3	302	1,50
О-1	42,2	7,4	8,0	21	0,10
КР	45,3	5,6	6,8	48	0,24
СО	35,6	5,2	5,6	218	1,08
ПОИ	32,9	1,8	2,2	20	0,10
ПИЯ	46,7	4,1	4,2	16	0,08
<b>Постоянные/непрерывные</b>	<b>48,0</b>	<b>16,0</b>	<b>16,8</b>	<b>6 910</b>	<b>34,29</b>
Д-2	54,6	19,8	21,6	46	0,23
Д-1	54,0	19,1	20,6	206	1,02
С-5	52,1	17,9	19,0	654	3,25

<i>Вид контракта, категория и уровень</i>	<i>Средний возраст</i>	<i>Средний срок службы в Секретариате</i>	<i>Средний срок службы в общей системе Организации Объединенных Наций</i>	<i>Численность персонала</i>	<i>Численность персонала в процентах от общего числа сотрудников</i>
С-4	48,3	14,7	15,4	1 054	5,23
С-3	43,5	10,4	11,4	837	4,15
С-2	37,4	7,7	8,0	293	1,45
Устные переводчики	35,0	4,0	4,0	1	0,00
ПС-5	46,0	12,0	12,5	4	0,02
ПС-4	54,3	23,8	23,8	4	0,02
НСС-С	51,0	14,7	14,7	10	0,05
НСС-В	50,4	14,6	16,4	16	0,08
О-7	50,5	21,8	22,1	541	2,68
О-6	48,5	18,0	18,7	1 431	7,10
О-5	48,4	16,4	17,3	1 014	5,03
О-4	47,3	15,3	16,4	412	2,04
О-3	47,6	15,2	16,5	104	0,52
О-2	50,8	18,4	19,5	37	0,18
О-1	56,3	23,0	23,0	3	0,01
КР	50,9	20,7	20,8	93	0,46
СО	45,7	17,5	18,1	128	0,64
ПОИ	40,0	9,5	9,5	2	0,01
ПИЯ	47,0	11,1	11,3	20	0,10
<b>Временные</b>	<b>44,1</b>	<b>0,8</b>	<b>4,3</b>	<b>1 788</b>	<b>8,87</b>
ЗГС	62,1	2,4	6,9	7	0,03
ПГС	54,7	0,0	7,3	3	0,01
Д-2	61,0	4,7	4,7	3	0,01
Д-1	59,8	0,7	17,2	13	0,06
С-5	53,8	0,9	8,2	34	0,17
С-4	46,0	0,7	4,5	108	0,54
С-3	39,6	0,7	3,6	250	1,24
С-2	33,3	0,7	2,3	149	0,74
С-1	27,4	0,6	1,5	16	0,08
Письменные переводчики	49,8	0,2	5,2	63	0,31
Редакторы	65,9	0,3	11,4	71	0,35
Устные переводчики	55,5	1,1	5,2	403	2,00
ПС-6	57,0	0,0	12,0	1	0,00
ПС-4	40,8	1,7	3,7	6	0,03
ПС-3	40,3	7,3	7,3	3	0,01
ПС-2	32,0	2,0	2,0	1	0,00
НСС-С	43,0	0,0	1,0	1	0,00
НСС-В	40,7	0,7	0,7	7	0,03

<i>Вид контракта, категория и уровень</i>	<i>Средний возраст</i>	<i>Средний срок службы в Секретариате</i>	<i>Средний срок службы в общей системе Организации Объединенных Наций</i>	<i>Численность персонала</i>	<i>Численность персонала в процентах от общего числа сотрудников</i>
НСС-А	31,9	0,8	0,8	15	0,07
О-7	42,9	0,8	4,9	8	0,04
О-6	46,5	0,4	9,9	72	0,36
О-5	44,1	0,7	5,4	88	0,44
О-4	35,0	0,6	1,8	249	1,24
О-3	34,6	0,8	2,4	101	0,50
О-2	38,2	0,6	1,6	64	0,32
О-1	26,9	0,7	0,8	36	0,18
СО	33,4	0,9	1,4	12	0,06
ПОИ	33,3	0,5	1,3	4	0,02
<b>Всего</b>	<b>44,1</b>	<b>8,3</b>	<b>9,7</b>	<b>20 149</b>	<b>100,00</b>