

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General
21 February 2013
Russian
Original: English

Шестьдесят седьмая сессия

Пункты 140 и 146 повестки дня

**Доклад о деятельности Управления
служб внутреннего надзора**

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

**Всеобъемлющий доклад о реализации
экспериментального проекта, инициированного
Генеральной Ассамблеей в резолюции 63/287****Доклад Управления служб внутреннего надзора***Резюме*

Одобрив соответствующие выводы и рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/66/779/Add.1), Генеральная Ассамблея в своей резолюции 66/265 просила Генерального секретаря представить в контексте предлагаемого бюджета для вспомогательного счета на 2013/14 год окончательный доклад о реализации экспериментального проекта согласно просьбе, содержащейся в ее резолюции 63/287. Этот доклад должен был включать полную оценку выводов и заключений, вытекающих из накопленного опыта в течение всего периода реализации экспериментального проекта, подробную информацию о всесторонних консультациях со всеми соответствующими заинтересованными сторонами, разбивку использования ресурсов в течение периода реализации экспериментального проекта и более подробный анализ предложения о создании отделения в Энтеббе.

Настоящий доклад представляется в соответствии с этой просьбой. Подборка и окончательный анализ данных, охватывающих весь период реализации экспериментального проекта, позволяют сделать следующие заключения:

- Наиболее эффективным использованием ресурсов Управления служб внутреннего надзора является расширение присутствия в миссиях при поддержке со стороны региональных центров расследования



- Присутствие следователей-резидентов приносит весьма значительную пользу для осуществления программы, потому что благодаря своему присутствию они могут более своевременно реагировать на поступающие сообщения, быть в курсе происходящих в миссии событий, собирать информацию, имеющую непосредственное отношение к тому или иному сообщению, и выстраивать доверительные отношения в ходе расследования
- В миссиях, штатное расписание которых предусматривает должности следователей-резидентов, должно работать не менее трех следователей для эффективного осуществления программы. Сверх этого минимального уровня численность следователей-резидентов должна определяться исходя из количества дел и имеющейся оперативной поддержки
- Региональные центры будут оказывать поддержку миссиям, в штате которых не предусмотрены должности следователей-резидентов, а также тем миссиям, в которых штатное расписание следователей-резидентов необходимо временно дополнить для удовлетворения потребностей
- Трудности с набором и удержанием следователей-резидентов продолжали выступать сдерживающим фактором, имевшим последствия для внедрения экспериментальной структуры.

Анализ и выводы в связи с экспериментальным проектом по изменению структуры Отдела расследований УСВН будут отражены в предлагаемом бюджете вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года.

Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	4
II. Методология и сфера охвата	5
III. Распределение и использование ресурсов	5
IV. Замечания и соображения заинтересованных сторон	13
V. Оценка выводов и заключений, сделанных на основе накопленного опыта	14
VI. Подробный анализ варианта, предусматривающего создание отделения УСВН в Энтеббе	18
VII. Заключение	19
VIII. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее	20
 Приложения	
I. Статистическая информация, собранная в ходе экспериментального проекта	21
II. Подробный анализ экономической целесообразности создания отделения УСВН в Энтеббе	23

I. Введение

1. В своей резолюции 63/287 Генеральная Ассамблея постановила не производить предлагаемую Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) структурную перестройку системы предоставления услуг по расследованию в полевых миссиях (см. A/63/767 и Согг.1, пункт 688). На том этапе основная задача предлагаемой структурной перестройки состояла в том, чтобы перевести следователей из полевых миссий в региональные центры в Нью-Йорке, Вене и Найроби, обеспечив временное присутствие двух-трех следователей в трех миссиях с большим объемом работы. Вместо этого Генеральная Ассамблея постановила сформировать, в порядке эксперимента, центры по проведению расследований в Найроби, Вене и Нью-Йорке на период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2012 года с удержанием следователей в семи миссиях.

2. В пункте 40 резолюции 63/287 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить на рассмотрение, в контексте бюджета вспомогательного счета на 2012/13 год, по завершении всесторонних консультаций со всеми соответствующими заинтересованными сторонами всеобъемлющий доклад об экспериментальном проекте с включением в него, в частности, замечаний и соображений полевых миссий, с целью принятия Генеральной Ассамблеей решения по вопросу о структурной перестройке Отдела расследований Управления служб внутреннего надзора. Поскольку этот всеобъемлющий доклад (A/66/755) был в соответствии с просьбой представлен на рассмотрение Генеральной Ассамблее на второй части ее возобновленной шестьдесят шестой сессии, он смог охватить лишь первые 30 месяцев 36-месячного периода реализации экспериментального проекта. В этой связи Генеральная Ассамблея, одолив в своей резолюции 66/265 рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, приняла решение рассматривать всеобъемлющий доклад в качестве промежуточного, с тем чтобы УСВН могло воспользоваться результатами всеобъемлющей оценки, охватывающей весь период реализации экспериментального проекта. Она просила Генерального секретаря представить окончательный доклад об экспериментальном проекте в контексте предлагаемого бюджета для вспомогательного счета на 2013/14 год и включить в него полную оценку выводов и заключений, вытекающих из накопленного опыта в течение всего периода экспериментального проекта, подробную информацию об углубленных консультациях со всеми соответствующими заинтересованными сторонами и разбивку использования ресурсов в течение периода реализации экспериментального проекта. Настоящий доклад представляется в соответствии с этой просьбой.

3. Генеральная Ассамблея просила также провести более подробный анализ предложения о создании отделения в Энтеббе. Поскольку это связано с передачей функций из одного пункта (Найроби) в другой, а не с самой концепцией регионального центра, предложение и обоснование содержатся в предлагаемом бюджете для вспомогательного счета на 2013/14 год.

4. Настоящий доклад является третьим докладом об экспериментальном проекте. Предварительный доклад (A/65/765) был представлен на рассмотрение Генеральной Ассамблее на второй части ее возобновленной шестьдесят пятой сессии в соответствии с пунктом 39 резолюции 63/287. Дополнительная справочная информация содержится в полном объеме в пунктах 6–13 всеобъемлющего доклада, представленного на шестьдесят шестой сессии (A/66/755).

II. Методология и сфера охвата

5. Оценка экспериментального проекта предусматривала проведение анализа процедур расследования накопившихся дел и практики управления документооборотом, включая распределение рабочей нагрузки между центрами и следователями-резидентами; обзор развертывания персонала и оценку вакантных должностей и кадровых вопросов; проведение количественного анализа затрачиваемого следователями времени¹; официальное обращение к руководству миссий, другим заинтересованным сторонам и сотрудникам Отдела расследований УСВН с просьбой высказать свое мнение; а также проведение анализа использования ресурсов в период с 30 июля 2009 года по 30 июня 2012 года.

6. Сфера охвата определена таким образом, который позволяет четко представить базовую организационную структуру и механизм осуществления деятельности, с тем чтобы создать условия для эффективного использования имеющихся ресурсов. В текущем докладе оценки, охватывающие весь период реализации экспериментального проекта, представлены согласно бюджетным периодам вспомогательного счета, например, 2009/10 год («Первый год»), 2010/11 год («Второй год») и 2011/12 год («Третий год») с 1 июля по 30 июня, соответственно.

III. Распределение и использование ресурсов

7. В приложении I к настоящему докладу содержится общий обзор основной информации о распределении и использовании ресурсов УСВН в период реализации экспериментального проекта.

Штатные и временные должности

8. Кадровые ресурсы, связанные с реализацией экспериментального проекта, основаны на схеме распределения ресурсов, утвержденной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 63/287. Из 43 штатных и временных должностей категории специалистов 31 должность приходилась на три региональных центра, а 12 были распределены по семи миссиям. Согласно утвержденной численности, количество сотрудников на местах варьировалось от одного человека в четырех миссиях до четырех сотрудников категории специалистов в МООНВС. Для оказания содействия 43 сотрудникам категории специалистов, занимающим штатные и временные должности, было создано 13 штатных и временных должностей категории общего обслуживания и 1 штатная должность категории полевой службы. В таблице 1 ниже приводится структура, существовавшая до начала осуществления экспериментального проекта; в таблице 2 показано распределение должностей, предусмотренное согласно изначальному предложению УСВН, которое не было принято Генеральной Ассамблеей; в таблицах 3 и 4 показано изменение кадровой структуры в ходе реализации экспериментального проекта в период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2012 года.

¹ В январе 2011 года Отдел расследований УСВН внедрил систему анализа рабочего времени для отслеживания количества часов, затрачиваемого на проведение расследований.

Таблица 1
Управление служб внутреннего надзора: утвержденная численность должностей на 2008/09 год, финансируемых со вспомогательного счета

<i>Место службы</i>	<i>Руководство</i>	<i>Следователи</i>	<i>Общая численность должностей категории специалистов</i>	<i>Категория общего обслуживания</i>	<i>Итого</i>
Нью-Йорк	–	1 С-3	1	1	2
Найроби	–	3 С-4, 5 С-3	8	2	10
Вена	1 Д-1, 1 С-5	2 С-4, 7 С-3	11	4	15
ИМООНТ	–	1 С-4, 1 С-3	2*	2*	4
ВСООНЛ	–	1 С-4, 3 С-3	4*	2*	6
ОООНКИ	–	1 С-4, 3 С-3	4	1*	5
МООНВС	–	1 С-4, 4 С-3	5	1*	6
МООНСГ	–	1 С-4, 3 С-3	4	3	7
МООНДРК	–	2 С-4, 6 С-3	8	5	13
МООНЛ	–	1 С-4, 4 С-3	5	2	7
Итого			52	23	75

* Штатные должности.

Таблица 2
Штатные должности и должности временного персонала общего назначения согласно предложению о структурной перестройке на 2009 год (А/63/767) (не было внедрено)

<i>Место службы</i>	<i>Руководство</i>	<i>Следователи</i>	<i>Вспомогательный персонал категории специалистов</i>	<i>Итого</i>	<i>Категория общего обслуживания</i>	<i>Итого</i>
Нью-Йорк	1 С-5	4 С-4, 3 С-3	1 С-4, 2 С-3	11*	4*	15
Найроби	1 Д-1, 1 С-5	4 С-4, 9 С-3	1 С-4	16*	4*	20
Вена	–	1 С-4, 3 С-3	1 С-4	5*	3*	8
МООНВС	–	1 С-4, 2 С-3	–	3	1	4
МООНДРК	–	1 С-4, 1 С-3	–	2	1	3
МООНЛ	–	1 С-4, 2 С-3	–	3	1	4
Итого				40	14	54

* Штатные должности.

Таблица 3

Экспериментальный проект, инициированный Генеральной Ассамблеей в резолюции 63/287: штатные должности и должности временного персонала общего назначения по состоянию на 1 июля 2009 года

Место службы	Руководство	Следователи	Вспомогательный персонал категории специалистов	Итого	Категория общего обслуживания	Категория полевой службы	Итого
Нью-Йорк	1 С-5	2 С-4, 1 С-3	1 С-4, 1 С-3	6	3	—	9
Найроби	1 Д-1, 1 С-5	3 С-4, 6 С-3	2 С-4, 1 С-3	14	5	—	19
Вена	1 Д-1, 1 С-5	1 С-4, 5 С-3	1 С-4, 2 С-3	11	3	—	14
МООНЮС	—	1 С-4, 2 С-3	—	3	—	1*	4
МООНДРК	—	1 С-4, 1 С-3	—	2	1	—	3
МООНЛ	—	1 С-4, 2 С-3	—	3	1	—	4
ОООНКИ	—	1 С-4	—	1	—	—	1
МООНСГ	—	1 С-4	—	1	—	—	1
ЮНАМИД**	—	1 С-4*	—	1	—	—	1
ВСООНЛ	—	1 С-4*	—	1	—	—	1
Итого				43	13	1	57

* Штатные должности.

** Генеральная Ассамблея выделила средства для одного следователя-резидента в ИМООНТ, однако с учетом статуса и небольшого масштаба этой миссии УСВН перевело данную должность в ЮНАМИД.

Таблица 4

Штатные должности и должности временного персонала общего назначения по состоянию на 1 июля 2012 года

Место службы	Руководство	Следователи	Вспомогательный персонал категории специалистов	Итого	Категория общего обслуживания	Категория полевой службы	Итого
Нью-Йорк	1 С-5	2 С-4, 1 С-3	1 С-4, 1 С-3	6	3	—	9
Найроби	1 Д-1, 1 С-5	3 С-4, 6 С-3	2 С-4, 1 С-3	14	4	—	18
Вена	1 Д-1, 1 С-5	1 С-4, 5 С-3	1 С-4, 2 С-3	11	3	—	14
МООНЮС	—	1 С-4, 2 С-3	—	3	—	1*	4
МООНДРК	—	1 С-4, 1 С-3	—	2	1	—	3
МООНЛ	—	1 С-4, 2 С-3	—	3	1	—	4
ОООНКИ	—	1 С-4	—	1	—	—	1
МООНСГ	—	1 С-4	—	1	—	—	1
ЮНАМИД	—	1 С-4*	—	1	—	—	1
ВСООНЛ	—	1 С-4*	—	1	—	—	1
Итого				43	12	1	56**

* Штатные должности.

** Сокращение численности штатных должностей с 57 до 56 связано с отказом Генеральной Ассамблеи утвердить предлагаемый перевод одной должности категории общего обслуживания (прочие разряды), финансируемой по статье «Временный персонал общего назначения», из Найроби в Секцию профессиональной практики в Нью-Йорке. Вместо этого должность категории общего обслуживания (прочие разряды) в Найроби была упразднена с 1 июля 2012 года.

9. Отдел расследований УСВН, расположенный в Центральных учреждениях в Нью-Йорке, предоставлял ряд централизованных услуг для всех мест расположения. Эти услуги включали разработку политики, мониторинг, планирование и содействие управлению; проверку качества и предоставление консультационной помощи сотрудниками Секции профессиональной практики; а также техническую поддержку со стороны Группы по проведению судебной экспертизы с применением информационных технологий. Эти централизованные услуги призваны содействовать проведению расследований в целом, включая полевые операции, которые охватывает экспериментальный проект, но не ограничиваясь ими. Некоторые из соответствующих функций, в частности функции, связанные с профессиональными методами работы и проведением экспертизы, которые изначально осуществлялись исключительно в Нью-Йорке, были децентрализованы с передачей в Вену и Найроби для повышения эффективности оперативной деятельности.

Финансовые ресурсы

10. В таблице 5 приводится общая информация об использовании финансовых ресурсов в период реализации экспериментального проекта из расчета утвержденных ассигнований в объеме 8,52 млн. долл. США на 2009/10 год, 8,85 млн. долл. США на 2010/11 год и 9,47 млн. долл. США на 2011/12 год. Из общего объема бюджета вспомогательного счета в размере 26,84 млн. долл. США было освоено 19,83 млн. долл. США (73,9 процента), главным образом по причине наличия вакантных должностей.

Таблица 5

Использование финансовых ресурсов (В тыс. долл. США)

	<i>Первый год Июль 2009 года — июнь 2010 года</i>	<i>Второй год Июль 2010 года — июнь 2011 года</i>	<i>Третий год Июль 2011 года — июнь 2012 года</i>
Расходы на выплату заработной платы персоналу в центрах	3 372,4	3 537,1	5 214,5
Расходы на выплату заработной платы персоналу миссий	1 197,6	1 572,4	1 832,9
Услуги консультантов (не связанные с учебной подготовкой)	7,8	6,1	4,5
Поездки (не связанные с учебной подготовкой)	367,1	369,9	304,0
Помещения и объекты инфраструктуры	104,7	96,3	180,2
Связь	34,5	91,6	27,0
Информационные технологии	553,9	240,3	193,4
Прочие предметы снабжения, услуги и оборудование (не связанные с учебной подготовкой)	50,8	58,7	104,3
Учебная подготовка			
Учебная подготовка — услуги консультантов	0,0	0,0	0,5

	<i>Первый год Июль 2009 года — июнь 2010 года</i>	<i>Второй год Июль 2010 года — июнь 2011 года</i>	<i>Третий год Июль 2011 года — июнь 2012 года</i>
Учебная подготовка — поездки	175,3	84,4	29,5
Учебная подготовка — прочие предметы снабжения, услуги и оборудование	7,5	0,5	8,2
Итого	5 871,6	6 057,3	7 898,9

Распределение ответственности за проведение расследований

11. В рамках экспериментального проекта следователи-резиденты в семи миссиях, где должности были утверждены, были призваны нести основную ответственность за проведение расследований в этих местах при содействии региональных центров. Ресурсы региональных центров были предназначены также для проведения расследований, связанных с операциями по поддержанию мира, в местах расположения центров и в непосредственной близости от них. В таблице 6 приводится общая информация о распределении ответственности среди региональных центров.

Таблица 6

Распределение сфер ответственности

<i>Нью-Йорк</i>	<i>Вена</i>	<i>Найроби</i>
МООНСГ	МООНРЗС	МИНУРКАТ
	МООНСА	МООНДРК/МООНСДРК
	СООННР	ЮНАМИД
	ВСООНК	МООНЛ
	ВСООНЛ	МООНВС/МООНЮС
	МООНК	ОООНКИ
	ИМООНТ	
	ОНВУП	

12. В целях сокращения количества нерассмотренных дел ответственность за проведение расследований, связанных с деятельностью ОООНКИ и МООНЛ, была временно, с 16 ноября 2010 года по 1 апреля 2012 года, возложена на региональный центр в Нью-Йорке.

Осуществленная работа

13. В приложении I к настоящему докладу содержится общая статистическая информация, собранная в ходе реализации экспериментального проекта. В таблице 7 ниже приводится также краткая информация о нерассмотренных делах в разбивке по миссиям и по сферам ответственности центров по проведению расследований.

Таблица 7
Доля расследований по сферам ответственности
(В процентах)

Миссия/отделение	Доля расследований	Центры по проведению расследований с объединенной сферой ответственности	
		Доля расследований	
Нью-Йорк	1	Нью-Йорк	21
МООНСГ	20	—	—
Вена	10	Вена	12
ВСООНЛ	2	—	—
Найроби	2	Найроби	67
МООНДРК и МООНСДРК	27	—	—
ЮНАМИД	4	—	—
МООНЛ	12	—	—
МООНВС и МООНЮС	13	—	—
ОООНКИ	9	—	—

14. В период реализации экспериментального проекта был достигнут прогресс в расследовании текущих и сокращении количества нерассмотренных дел. По состоянию на начало реализации экспериментального проекта в производстве находилось 185 дел. За последние три года к ним добавилось еще 304 дела, открытых на основании рассмотрения 1026 сообщений, поступивших в УСВН, в результате чего общее число дел в производстве достигло 489. В течение этих трех лет 358 дел было закрыто, и в производстве осталось 131 дело, что на 25 процентов меньше по сравнению с началом реализации экспериментального проекта. Количество накопившихся дел, ожидающих рассмотрения свыше 18 месяцев, сократилось более чем наполовину — с 77 до 36. Приняв к производству 304 дела, УСВН передало еще 333 дела на рассмотрение в миссии, из которых была получена соответствующая информация.

15. Из 1026 сообщений, проверенных УСВН, 39 процентов поступили напрямую в УСВН.

16. Всего в период осуществления экспериментального проекта было получено 118 сообщений о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах. По сравнению с первым годом реализации, когда было получено 51 сообщение о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, количество таких сообщений в третьем году сократилось на 45 процентов — до 28.

17. По итогам рассмотрения 358 дел, закрытых в этот период, УСВН выпустило 308 докладов о расследованиях². Из этого числа 97 докладов было подготовлено следователями-резидентами в миссиях, причем 87 докладов поступило от следователей-резидентов, базирующихся в миссиях со следственными группами в составе двух или более человек (МООНЛ, МООНСДРК и МООНЮС). В приложении I приводятся данные о количестве докладов, подготовленных каждой миссией. Хотя задержки с представлением докладов могут быть обусловлены разными факторами, очевидно, что с наибольшими трудностями в плане их подготовки сталкиваются те миссии, в составе которых имеется всего один следователь.

18. Ввиду ограниченных возможностей и высокой доли вакантных должностей в миссиях всем следователям-резидентам приходилось обращаться к своим коллегам в региональных центрах с просьбами о проведении того или иного расследования или оказании помощи в его проведении. Как показано в приложении I, из 260 докладов, подготовленных по итогам расследований, касающихся миссий, где работают следователи-резиденты, 36 процентов было подготовлено этими следователями. Остальные были составлены сотрудниками региональных центров.

УСВН продолжало расследовать дела, касающиеся стран, предоставляющих войска

19. УСВН предполагало, что пересмотренный типовой меморандум о взаимопонимании со странами, предоставляющими войска, утвержденный Генеральной Ассамблеей в 2007 году, позволит ему высвободить значительные следственные ресурсы и перераспределить их для проведения расследования других дел категории I. Однако это удалось сделать лишь частично. В период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2012 года УСВН расследовало в общей сложности 126 дел, касающихся стран, предоставляющих войска. Из этого количества 76 дел требовали выделения следственных ресурсов УСВН либо на цели проведения совместных расследований с участием национальных следователей, либо на цели самостоятельного проведения УСВН расследований в связи с отсутствием какой-либо реакции со стороны властей страны, предоставляющей воинские контингенты, после направления им официального уведомления о предполагаемых неправомерных действиях. Только 45 из 126 сообщений, касающихся стран, предоставляющих войска, были расследованы национальными правительствами самостоятельно. Остальные пять дел были отнесены к исключительной компетенции миссий, поскольку были связаны с менее серьезными нарушениями.

² Не каждое рассмотренное дело завершается подготовкой доклада о расследовании. Например, если два дела объединяются в одно производство, по его завершении выпускается только один доклад, хотя каждое из этих дел учитывается отдельно. Бывают случаи, когда по итогам рассмотрения одного дела выпускается несколько докладов. Поэтому число заведенных дел может не совпадать с числом докладов.

Проблемы с набором и удержанием персонала

20. УСВН испытывало также серьезные трудности в плане набора персонала: по 12 должностям категории специалистов в семи миссиях среднемесячная доля вакантных должностей составляла 45 процентов. По мере реализации экспериментального проекта этот показатель сократился до 33 процентов. Несмотря на все усилия УСВН, в течение всего периода реализации проекта должность следователя в ОООНКИ оставалась вакантной, что было вызвано эвакуацией миссии в 2011 году, а также снятием отобранными кандидатами своих кандидатур еще до фактического направления на службу. Между тем в центрах на момент завершения экспериментального проекта среднемесячная доля вакантных должностей сократилась с 39 процентов до 17 процентов.

Взаимосвязь между условиями предоставления отпусков в миссиях и наличием следователей

21. Согласно правилам об отдыхе и восстановлении сил сотрудникам миссий предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до шести недель в год. Поскольку планированием отпусков занимаются административные службы каждой соответствующей миссии, УСВН запросило у них подтверждение данных о количестве отпускных дней, использованных следователями Управления. Однако ответы на этот запрос поступили только от административных служб МООНЛ и МООНЮС, которые указали, что за весь период реализации проекта занятые в этих миссиях следователи УСВН использовали 84 дополнительных дня, полагающихся им в соответствии с правилами предоставления отпусков для отдыха и восстановления сил. Несмотря на отсутствие информации, Отдел внутренней ревизии УСВН отмечает, что продолжительность рабочего времени ревизоров-резидентов в миссиях составляет 150 дней в году, тогда как их коллеги в штаб-квартире работают 190 дней в году. Такая же разница в продолжительности рабочего времени на уровне 27 процентов наблюдается и в случае со следователями УСВН.

Соотношение количества часов оперативной работы и времени, уделяемого выполнению административных функций

22. После введения в январе 2011 года ведомости учета рабочего времени было установлено, что следователи в миссиях имеют меньше времени для проведения расследований (61 процент рабочего дня) по сравнению со своими коллегами в центрах (66 процентов). Такое расхождение вполне можно было прогнозировать, учитывая более высокую численность вспомогательного персонала в центрах, а также определенные особенности условий службы в миссиях (необходимость в техническом обслуживании автотранспортных средств, ограничения по соображениям безопасности и т.п.).

Резолюции 57/282 и 59/287 Генеральной Ассамблеи: организация учебной подготовки и повышение квалификации сотрудников

23. УСВН разработало восемь учебных модулей, призванных отчасти решить проблему хронической нехватки профессиональных следователей в Организации. В частности, были разработаны модули по вопросам повышения информированности руководителей программ; практике проведения расследований; расследованию сообщений, касающихся закупочной деятельности; расследованию случаев сексуальных домогательств; расследованию случаев сексуальной

эксплуатации и сексуальных надругательств; обучению передовым методам проведения собеседований, мерам реагирования на инциденты; и применению информационных технологий³. Несмотря на то, что отзывы об учебных курсах, состоявшихся до начала реализации экспериментального проекта, были положительными, УСВН признает, что высокий спрос на дополнительные учебные занятия свидетельствует как об отсутствии потенциала, так и о неудовлетворенных потребностях. Для удовлетворения некоторых из этих потребностей в период с 29 мая по 8 июня 2012 года в Энтеббе УСВН, Департамент полевой поддержки, Департамент операций по поддержанию мира и Департамент по вопросам управления приступили к реализации совместной инициативы по организации учебной подготовки в области проведения расследований для 30 сотрудников из различных миссий по поддержанию мира. В учебной программе были использованы модули по практике проведения расследований, расследованию случаев сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, обучению передовым методам проведения собеседований и мерам реагирования на инциденты.

24. В августе 2012 года Отделом инспекции и оценки УСВН была проведена оценка этой учебной программы. В опросе приняли участие 29 из 30 слушателей. Они очень высоко оценили все аспекты учебного курса.

IV. Замечания и соображения заинтересованных сторон

25. УСВН предложило руководителям миссий, группам по вопросам поведения и дисциплины и следователям из Специальной группы по расследованиям в составе Департамента по вопросам охраны и безопасности представить свои замечания. Кроме того, УСВН обратилось к собственным сотрудникам по расследованиям с просьбой поделиться своим мнением.

26. От старших руководителей миссий было получено в общей сложности 10 отзывов. Общие замечания касались следующих аспектов:

- сокращение числа должностей следователей-резидентов или полное их упразднение в рамках экспериментального проекта не отвечает потребностям миссий;
- для проведения расследования требуется слишком много времени;
- присутствие располагающих адекватными ресурсами следователей УСВН в миссиях обязательно;
- специальные следственные группы нуждаются в надлежащей учебной подготовке, с тем чтобы они могли справляться с переданными им на рассмотрение делами и проверять сообщения о менее серьезных нарушениях;
- УСВН слишком часто возвращает дела на рассмотрение в миссии, не располагающие достаточными ресурсами для проведения расследования.

³ См. A/62/7/Add.35, A/56/282 и A/58/708.

27. Отзывы, поступившие из групп по вопросам поведения и дисциплины, в целом были созвучны откликам руководства миссий:

- УСВН должно обеспечить присутствие следователей в миссиях, и они должны располагать достаточными ресурсами;
- специальные следственные группы должны проходить надлежащую подготовку, чтобы справляться с переданными им на рассмотрение делами и делами, касающимися менее серьезных нарушений.

28. Замечания от специальных следственных групп были получены только из одной миссии:

- специальные следственные группы должны проходить надлежащую подготовку, чтобы справляться с переданными им на рассмотрение делами и сообщениями, касающимися менее серьезных нарушений;
- общие указания и помощь со стороны УСВН в вопросах проведения расследований предоставляются регулярно.

29. Сотрудники УСВН в миссиях также представили замечания, в которых, опираясь на собственный опыт, они критически отзывались о практике единоличного присутствия следователя в миссии. Особо указывалось, что напряжение, связанное с работой в сфере внутренних расследований, само по себе довольно велико, а когда этим приходится заниматься в отрыве от команды в условиях миротворческой миссии, такие условия могут иметь негативные психологические последствия для человека. Кроме того, по мнению респондентов, практика направления в миссии одного следователя или недостаточного числа следователей подрывает усилия УСВН по заполнению штатных должностей и в некоторых миссиях уже привела к возникновению напряженности в отношениях между руководством миссий и УСВН. Было также отмечено, что набор сотрудников на должности категории временного персонала общего назначения не только сопряжен с большими трудностями, но и вынуждает следователей изыскивать возможности для более надежного трудоустройства в других местах.

30. Сотрудники УСВН в миссиях выражали также озабоченность в связи с высоким классом должностей, присваиваемым руководителям групп по вопросам поведения и дисциплины — на уровне Д-1 и С-5, тогда как отделениями УСВН руководят сотрудники на должностях класса С-4. Это замечание высказывалось в связи с вопросом об эффективности оперативной деятельности в рамках сотрудничества с коллегами в миссиях, а также в контексте предложений о способах стимулирования найма, как с точки зрения перспектив реального продвижения по службе, так и в плане мобильности персонала.

V. Оценка выводов и заключений, сделанных на основе накопленного опыта

31. Опыт последних трех лет свидетельствует о том, что вместо полной передачи следовательских функций в региональные центры следует объединить усилия региональных центров и должным образом укомплектованных следственных групп в миссиях. Экспериментальный проект, инициированный Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 63/287, по сути, предполагал именно такой

подход. В период реализации экспериментального проекта расследования, финансируемые со вспомогательного счета, проводились совместно следователями-резидентами и следователями региональных центров. Экспериментальный проект явился одним из инструментов приобретения организационного опыта, поскольку с его помощью были одновременно продемонстрированы преимущества и необходимость присутствия следователей-резидентов, а также комплексный характер и взаимозависимость проблем.

32. В период реализации экспериментального проекта УСВН удалось сократить число нерассмотренных дел и расследовать новые, несмотря на высокий, пусть и постепенно снижающийся показатель доли вакантных должностей. Высокая доля вакансий отчасти и явилась причиной того, что большое количество дел, которые должны были рассматриваться в миссиях, имеющих в штате следователей, рассматривалась сотрудниками региональных центров. Это говорит о том, что соответствующая работа может проводиться как в центрах, так и в миссиях, при условии наличия у УСВН возможностей по привлечению квалифицированных следователей.

Преимущества базирования следователей в миссиях

33. УСВН и руководство миссий разделяют мнение о том, что присутствие следователей-резидентов имеет явные преимущества. Нахождение в миссии позволяет им более своевременно реагировать на поступающие сообщения, быть в курсе происходящих в миссии событий, получать информацию, имеющую непосредственное отношение к тому или иному сообщению, и выстраивать доверительные отношения в процессе расследования. Со своей стороны, руководство миссий может по ходу следствия оперативно получать практические рекомендации или консультироваться со следователями по деликатным вопросам, имеющим отношение к личной ответственности. В замечаниях, полученных от руководства миссий, неизменно звучали призывы к укреплению потенциала следователей-резидентов.

34. Несмотря на то, что присутствие следователей-резидентов связывается с ростом числа сообщений о нарушениях, неопределенность в отношении причинно-следственной связи между этими двумя факторами либо степени, в которой другие факторы влияют на количество зарегистрированных сообщений, сохраняется. Тем не менее в общей сложности 39 процентов всех сообщений (включая 28 процентов, касающихся случаев сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств) поступило в УСВН напрямую. Присутствие следователей УСВН на местах позволяет поддерживать более тесные связи с персоналом миссий и обеспечивает независимость механизма сбора информации о неправомерных действиях. Кроме того, и что, пожалуй, более важно, следователи УСВН, работающие в полевых миссиях, предоставляют потерпевшим и сотрудникам неправительственных организаций, работающим с жертвами сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, возможности для заявления о противоправных деяниях, поскольку в противном случае большинство из них не располагало бы информацией о формальной процедуре подачи таких заявлений и не имело бы возможности воспользоваться этим механизмом.

35. Как уже отмечалось выше, присутствие следователей-резидентов связано с более высоким числом зарегистрированных сообщений о неправомерных действиях. Такую связь следует рассматривать в качестве преимущества, поскольку сотрудники обязаны докладывать о любых нарушениях положений и правил Организации должностным лицам, в обязанности которых входит принятие соответствующих мер⁴. С учетом того, что сотрудники зачастую стараются не докладывать о таких нарушениях своим начальникам или руководству, доступность следователей-резидентов облегчает им выполнение этой обязанности. В целом это позволяет повысить степень информированности в Организации, что в свою очередь способствует укреплению подотчетности и других механизмов содействия выявлению и решению системных проблем по мере их возникновения.

36. Эти положительные факторы дают веские основания полагать, что в период действия миссии необходимо постоянное присутствие достаточного числа следователей-резидентов, когда это оправдано с учетом результатов оценки соответствующих рисков.

37. Несмотря на положительные стороны присутствия следователей-резидентов, реализация экспериментального проекта также показала, что подход, в соответствии с которым в миротворческую операцию для работы направляется один следователь, имеет серьезные недостатки. Помимо трудностей, указанных в разделе о наборе и удержании персонала, эти недостатки включают неспособность проводить профессиональное расследование без привлечения дополнительных ресурсов, с тем чтобы обеспечить присутствие не менее двух следователей при проведении бесед и прочих следственных действий. Кроме того, было отмечено, что следователи, назначенные на единственную должность в миссии, практически не представляют докладов. Дополнительным доказательством нецелесообразности назначения в миссии всего одного следователя служит тот факт, что в большинстве миссий международные сотрудники могут находиться в отпуске или отсутствовать на работе по иным уважительным причинам вплоть до 12 недель в году.

38. Наличие в миссиях всего одной должности следователя сопряжено и с другими рисками, поскольку «характер работы [базирующихся в миссиях следователей] приводит, как правило, к их изоляции от другого персонала миссии»⁵. Работа профессионального следователя требует соблюдения самых высоких стандартов объективности, поэтому продолжительное пребывание следователей в миссии, особенно когда следователь работает один, может создавать неявную, но реальную угрозу для их независимости. Кроме того, следователи, работающие в миссиях в одиночку, могут сталкиваться с угрозами в плане личной безопасности.

39. Было также отмечено, что в период реализации экспериментального проекта наивысшая доля вакансий наблюдалась в тех миссиях, в составе которых предусмотрена всего одна следовательская должность.

⁴ Правило о персонале 1.2 (с).

⁵ См. A/62/7/Add.35, пункт 13.

40. Таким образом, все говорит о том, что для сохранения в миссиях присутствия дееспособных следственных групп УСВН, эти группы должны насчитывать не менее трех следователей.

Близость центров является необходимым условием для оказания поддержки и дополнения возможностей следователей-резидентов

41. При всех преимуществах присутствия в штате миссии следователей-резидентов, их усилия должны подкрепляться наличием должным образом финансируемых и географически близких центров по проведению расследований, которые способны оказывать необходимую поддержку следователям-резидентам и проводить расследования в отношении тех миссий, где из-за невысокой рабочей нагрузки создание собственной следственной группы нецелесообразно. Опыт показывает также, что набор и удержание следователей, базирующихся в центрах, является менее сложной задачей, чем набор и удержание следователей-резидентов. Наличие «критической массы» следственного потенциала, включая специальные навыки, профессиональную практику, гарантии качества и механизмы поддержки, месторасположение вблизи района действия миссии, позволяет более гибко реагировать на временное повышение рабочей нагрузки, а также на вопросы, которые, как считается, сопряжены с высоким риском, либо требуют безотлагательного внимания.

42. Перевод следователей из центров для оказания помощи и поддержки следователям-резидентам может также частично смягчить суровые условия, в которых, в большинстве своем, проводятся расследования на местах. Центры имеют определенную защиту от факторов или событий, которые могут нарушить или даже парализовать работу миссии. Они предлагают более широкие возможности для обучения персонала и сотрудничества, способствуют достижению оперативной независимости и позволяют Отделу расследований более эффективно работать над составлением и осуществлением плана мобильности и ротации персонала.

Набор и удержание персонала

43. Проблемы с набором и удержанием персонала в миссиях явились одной из основных причин первоначального предложения о передаче следственных функций в региональные центры. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам обратил должное внимание на эти проблемы⁵. Кстати, итоги опроса сотрудников в Отделе расследований, несмотря на то, что он был проведен в середине 2007 года — до начала реализации экспериментального проекта, показали, что весьма высокий процент базирующихся в миссиях следователей были решительно настроены на то, чтобы уехать из миссий. Показатели удержания персонала в период осуществления экспериментального проекта и замечания, представленные сотрудниками УСВН, дают основания утверждать, что данный фактор сохраняет свою актуальность и сегодня.

44. УСВН признает, что процесс набора и удержания персонала всегда будет фактором, оказывающим влияние на осуществление его программ, особенно в условиях миротворческой деятельности. Принимая во внимание опыт реализации экспериментального проекта, в том числе важное значение присутствия следователей в штате для руководства миссий (а также количество принимаемых к рассмотрению дел и обеспечение непрерывности следствия), УСВН счи-

тает необходимым реализовывать стратегии, не предполагающие упразднения следовательских должностей в миссиях. Во-первых, необходимо продолжать решительные действия по заполнению штатных и внештатных должностей, поскольку такой подход уже дал результаты, о чем свидетельствует сокращение доли вакансий. Также изучается вопрос о принятии других мер в целях расширения возможностей для развития карьеры и периодической ротации следователей между местами службы с трудными и менее трудными условиями. Меры по повышению эффективности процесса набора персонала в настоящее время и в будущем включают:

- размещение объявлений о вакансиях в целях составления реестра кандидатов;
- составление объявлений о вакансиях таким образом, чтобы они более точно отражали наиболее важные навыки, необходимые для работы в миротворческих миссиях;
- возможное создание совместно с Управлением людских ресурсов специальной группы должностей следователей;
- публикацию объявлений о возможностях трудоустройства не только в системе «Инспира».

45. Сотрудники УСВН рекомендовали учредить должности С-5 для руководителей всех отделений УСВН, действующих в миротворческих миссиях. Это пожелание высказывалось в связи с вопросом об эффективности оперативной деятельности и в качестве стимулирования найма и удержания персонала. Общеизвестно, что учреждение должностей уровня С-5 в составе миротворческих миссий будет не только способствовать мобильности персонала, но и задаст четкое направление для карьерного роста следователей УСВН. При этом УСВН считает, что расширение полномочий предполагает более высокую степень ответственности. С учетом этих соображений УСВН рассматривает возможность перевода некоторых должностей, которые в настоящее время закреплены за подразделениями контроля качества.

VI. Подробный анализ варианта, предусматривающего создание отделения УСВН в Энтеббе

46. Разные места службы имеют разную структуру расходов, причем во всех случаях самой крупной статьёй расходов являются расходы на персонал. Об этой разнице свидетельствует тот факт, что содержание международного персонала в миссиях обходится почти на 21 процент дороже, чем в региональных центрах. Например, в период 2013/14 года у следователя класса С-4 в региональных отделениях в Нью-Йорке, Вене и Найроби средняя сумма заработной платы и соответствующей доли общих расходов по персоналу составит 189 000 долл. США, тогда как средняя сумма расходов на финансирование должности того же класса в семи операциях по поддержанию мира, участвующих в экспериментальном проекте, составит 229 483 долл. США. Более высокие расходы на финансирование должностей в миссиях частично компенсируются меньшими расходами на поездки и связь.

47. В приложении II к настоящему докладу приводится краткий анализ экономической целесообразности создания отделения УСВН в Энтеббе со сравнением следующих вариантов: а) распределение должностей в соответствии с изначальным предложением в документе A/63/767; б) полное осуществление текущего экспериментального проекта; в) распределение должностей по миссиям на основе процентной доли дел; и г) распределение следователей-резидентов на основе соответствующего количества дел, которые ведут региональные следственные центры в Нью-Йорке, Вене и Энтеббе.

48. Поскольку 47 процентов всех расследований во время экспериментального проекта проводилось по делам, зарегистрированным в регионе Восточной Африки, создание отделения УСВН в Энтеббе имеет очевидные преимущества. К их числу относится значительное сокращение путевых расходов благодаря использованию регулярных рейсов Организации Объединенных Наций, более быстрый отклик на сообщения о серьезных проступках или на запросы следователей-резидентов о поддержке в проведении расследований или иной поддержки в периоды отпусков/вакансий, а также наличие единого учебного центра для следователей как из УСВН, так и других структур, что позволит сократить расходы на поездки и выплату суточных. Поскольку Энтеббе является «семейным» местом службы, то, помимо значительной экономии на общих расходах по персоналу (по сравнению с миссиями), УСВН рассчитывает на положительный эффект в плане набора и удержания персонала, а также мобильности.

49. В связи с расширением концепции регионального центра обслуживания УСВН ожидает увеличения объема следственной работы в самом центре в Энтеббе. Использование Энтеббе в качестве следственного центра в Африке позволит УСВН справиться с этим увеличением нагрузки, поскольку, в отличие от Найроби, центр в Энтеббе позволит организации обеспечить присутствие в миссиях при более низких издержках в сочетании с повышенной эффективностью в оперативных и административных вопросах. Поэтому УСВН поддерживает перераспределение имеющихся кадровых ресурсов в пользу Энтеббе и других региональных центров обслуживания, предусмотренных документом A/64/633 и общей глобальной стратегией полевой поддержки, выдвинутой Генеральным секретарем.

VII. Заключение

50. Обзор итогов экспериментального проекта с учетом замечаний заинтересованных сторон доказал важность предоставляемых Управлением служб внутреннего надзора услуг по расследованию. Также были выявлены трудности в оказании Управлением служб внутреннего надзора поддержки миссиям, поскольку ресурсы обеих сторон загружены до предела. Возросшие требования к УСВН включают не только присутствие в миссиях, но и инициативное проведение расследований случаев мошенничества, сокращение числа передаваемых дел категории I и организацию программ повышения квалификации для следователей, не являющихся сотрудниками УСВН. Хотя УСВН ожидает повышения эффективности в течение бюджетного периода 2013/14 года за счет изменения оперативных процедур, оно также признает наличие значительных трудностей с выполнением этих запросов в текущих финансовых условиях.

51. Экспериментальный проект также подтвердил важность присутствия УСВН в миротворческих миссиях. Интересам миссий, из которых поступает значительное число сообщений о должностных проступках, лучше всего отвечает наличие достаточного штата сотрудников УСВН. Обслуживание остальных миссий лучше всего обеспечить с помощью регионального компонента УСВН, который в случае необходимости сможет оказывать поддержку любой миссии по поддержанию мира. Учитывая нижеизложенные требования, УСВН также признает, что перевод сотрудников из региональных отделений в структуру региональных центров обслуживания позволит повысить эффективность.

52. Вышеизложенные выводы и заключения по итогам экспериментального проекта отражены в предлагаемом бюджете вспомогательного счета на 2013/14 год. При их рассмотрении УСВН учитывал следующие практические требования и задачи:

- поддержание надлежащего и пропорционального объема работы на одного следователя, за исключением отдельных случаев, в целях обеспечения надлежащего потенциала;
- организация учебных программ для не являющихся сотрудниками УСВН следователей, откомандированных в любое отделение глобальной сети Департамента полевой поддержки и Департамента операций по поддержанию мира;
- сокращение издержек и повышение эффективности, в том числе за счет использования помещений и услуг региональных центров обслуживания;
- сокращение сроков проведения расследований с момента получения сообщения о неправомерных действиях до представления выводов следствия;
- сокращение текучести кадров путем создания возможностей для ротации следователей между миссиями и центрами, а также с помощью других административных инициатив по укомплектованию штатов и сокращению текучести;
- обеспечение взаимодействия Отдела с заинтересованными сторонами и оказание содействия в диалоге с участием государств-членов и межправительственных механизмов.

VIII. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

53. Генеральной Ассамблее предлагается принять настоящий доклад к сведению при рассмотрении предлагаемого бюджета вспомогательного счета на 2013/14 год.

(Подпись) Карман Л. Ляпуант
Заместитель Генерального секретаря
по службам внутреннего надзора

Приложение I

Статистическая информация, собранная в ходе экспериментального проекта

	МООНСГ	МООНДРК/ МООНСДРК	ЮНАМИД	ВСООНЛ	МООНЛ	МООНВС/ МООНЮС	ОООНКИ	Все остальные миссии ^b	Итого	Итого по местонахо- ждению
Общий штат ^a	1	3	1	1	4	4	1	41	56	Миссии — 15 Центры — 41
Должности следователей ^c	1	2	1	1	3	3	1	Найроби — 13 Нью-Йорк — 6 Вена — 13	44	Миссии — 12 Центры — 32
Доля вакансий ^d (в процентах)	83	26	58	69	35	23	100	39	41	Миссии — 45 Центры — 39
Дела, приня- тые к рассмо- трению ^e	140	219	76	23	124	121	86	237	1 026	Миссии — 789 Прочие — 237
Дела, начатые УСВН ^f (число/ доля в про- центах)	46/33%	94/43%	33/44%	4/18%	43/35%	52/43%	44/52%	85/36%	401/39%	Миссии — 316 Прочие — 85
Начатые рас- следования ^g	60	83	13	5	36	41	28	38	304	Миссии — 266 Прочие — 38
Процентная доля рассле- дований ^h	20	27	4	2	12	13	9	Найроби — 2 Нью-Йорк — 1 Вена — 10	100	Миссии — 87 Центры — 13
Число рассле- дований по делам о сек- суальной экс- плуатации и сексуальных надруга- тельствах ⁱ	17	61	0	0	17	13	10	0	118	Миссии — 118 Прочие — 0
Число дел, переданных миссиям ^j	Кат. I — 19 Кат. II — 28	Кат. I — 32 Кат. II — 38	Кат. I — 6 Кат. II — 19	Кат. I — 1 Кат. II — 3	Кат. I — 15 Кат. II — 16	Кат. I — 19 Кат. II — 37	Кат. I — 5 Кат. II — 22	Кат. I — 24 Кат. II — 68	Кат. I — 117 Кат. II — 216	Миссии — 241 Прочие — 92
Число под- готовленных докладов ^k	42	87	11	12	52	27	29	48	308	Миссии — 260 Прочие — 48
Число докла- дов, подгтов- ленных мис- сиями ^l	0/0%	31/36%	10/99%	0/0%	36/70%	20/74%	0/0%	46/99%	100-%	Миссии — 34% Прочие — 99%

	МООНСГ	МООНДРК/ МООНСДРК	ЮНАМИД	ВСООНЛ	МООНЛ	МООНВС/ МООНЮС	ООНКИ	Все остальные миссии ^b	Итого	Итого по местонахо- ждению
Путевые расходы ^m , долл. США	88 344	126 102	8 516	15 133	84 433	29 481	53 572	120 315	525 896	Миссии — 405 581 Прочие — 120 315

^a Штат включает все временные и постоянные должности по административному и оперативному обслуживанию.

^b Все остальные миссии: МИНУРКАТ (закрыта) и ЮНСОА — район ответственности Найроби; Центральные учреждения — район ответственности Нью-Йорка; МООНСА, СООННР, ВСООНК, БСООН, МООНК, ИМООНТ, МООННГ, ОНВУП — район ответственности Вены.

^c Постоянные/временные должности следователей не включают должности по административному и оперативному обслуживанию.

^d Доля вакансий указывается только для международных сотрудников/сотрудников-специалистов и представляет собой средний показатель доли вакантных должностей за всё время экспериментального проекта.

^e Дела, принятые к рассмотрению, — общее число дел по месту совершения правонарушения.

^f Дела, начатые УСВН, — число дел, начатых непосредственно УСВН, а не другими официальными механизмами отчетности; число/процентная доля подготовленных докладов.

^g Начатые расследования — общее число расследований в разбивке по географическим районам; показатель не учитывает, какому территориальному подразделению было передано дело.

^h Процентная доля расследований указывается в разбивке по миссиям как процентная доля от общего числа расследований, начатых УСВН за время экспериментального проекта.

ⁱ Число расследований по делам о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах — число расследований по соответствующим делам из общего числа расследований в миссии.

^j Число дел, переданных миссиям, — число дел категорий I и II, переданных миссиям.

^k Число подготовленных докладов — общее число подготовленных (любым следователем УСВН) докладов на миссию за время экспериментального проекта.

^l Число докладов, подготовленных миссией, — число докладов, подготовленных сотрудниками миссии за время экспериментального проекта; например, базирующиеся в МООНСДРК следователи выпустили 31 доклад из 87 докладов по МООНСДРК; остальные были подготовлены следователями одного из региональных центров.

^m Путевые расходы — расходы на поездки в определенную миссию в целях проведения расследования в ходе экспериментального проекта (авиабилеты, суточные и терминальные расходы).

Приложение II

Подробный анализ экономической целесообразности создания отделения УСВН в Энтеббе

	<i>Предложение УСВН 2009 года</i>	<i>Отсутствие изменений</i>	<i>Базирование в миссиях</i>	<i>Региональный центр обслуживания в Энтеббе</i>
Общая схема	Как предусматривается документом A/63/767, УСВН сохранит региональные отделения в Нью-Йорке, Найроби и Вене со следователями-резидентами в МООНСДРК, МООНЛ и МООНЮС.	Текущий экспериментальный проект. УСВН сохранит региональные отделения в Нью-Йорке, Найроби и Вене со следователями-резидентами в МООНСГ, МООНСДРК, ЮНАМИД, ВСООНЛ, МООНЛ, МООНЮС и ОООНКИ.	Распределение следователей на основе количества рассматриваемых дел. Из-за низкого объема работы на уровне миссий Вена сохранит следователей только в миссиях по поддержанию мира в Европе, на Ближнем Востоке и в Азии. Текущий объем следственной работы не оправдывает присутствия следователей (исключая сотрудников по административной и оперативной поддержке) в Нью-Йорке, Найроби, ВСООНЛ и ЮНАМИД.	Распределение следователей-резидентов с учетом объема работы региональных следственных центров в Нью-Йорке, Вене и Энтеббе. Сотрудник на должности класса Д-1 в Энтеббе, занимающийся миротворческими миссиями, и сотрудник на должности класса Д-1 в Вене, занимающийся вопросами учебной подготовки и представляющий регионы Европы/Азии/Ближнего Востока, а также восточные районы МООНСДРК, будут обслуживаться отделением в Энтеббе, где будет находиться группа следователей-экспертов по делам о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, которая сможет оказывать помощь любой миротворческой миссии.
Общее число временных и постоянных должностей	54	56	56	56
Гипотетический штат	Нью-Йорк 1 С-5, 5 С-4, 5 С-3, 4 ОО Найроби 1 Д-1, 1 С-5, 5 С-4, 9 С-3, 4 ОО Вена 2 С-4, 3 С-3, 3 ОО МООНЮС 1 С-4, 2 С-3, 1 ОО МООНСДРК 1 С-4, 1 С-3, 1 ОО МООНЛ 1 С-4, 2 С-3, 1 ОО	Нью-Йорк 1 С-5, 3 С-4, 2 С-3, 3 ОО Найроби 1 Д-1, 1 С-5, 5 С-4, 7 С-3, 4 ОО Вена 1 Д-1, 1 С-5, 2 С-4, 7 С-3 3 ОО МООНЮС 1 С-4, 2 С-3, 1 ПС МООНСДРК 1 С-4, 1 С-3, 1 НСОО	Нью-Йорк 1 Д-1, 1 С-3, 4 ОО Вена 1 Д-1, 1 С-5, 1 С-4, 4 С-3, 3 ОО МООНЮС 1 С-5, 1 С-4, 3 С-3, 1 НСОО МООНСДРК 1 С-5, 3 С-4, 8 С-3, 1 НСОО МООНЛ 1 С-5, 1 С-4, 3 С-3, 1 НСОО	Нью-Йорк 1 С-5, 1 С-4, 2 С-3, 3 ОО Вена 1 Д-1, 1 С-5, 3 С-5, 4 С-3, 3 ОО Энтеббе 1 Д-1, 1 С-5, 3 С-4, 3 С-3, 1 FS, 1 НСОО МООНЮС 1 С-5, 1 С-4, 3 С-3, 1 НСОО МООНСДРК 1 С-5, 1 С-4, 1 С-3, 1 НСОО

<i>Предложение УСВН 2009 года</i>		<i>Отсутствие изменений</i>	<i>Базирование в миссиях</i>	<i>Региональный центр обслуживания в Энтеббе</i>
		МООНЛ 1 С-4, 2 С-3, 1 НСОО ООНКИ 1 С-4 МООНСГ 1 С-4 ЮНАМИД 1 С-4 ВСООНЛ 1 С-4	ООНКИ 1 С-5, 1 С-4, 2 С-3, 1 НСОО МООНСГ 1 С-5, 2 С-4, 6 С-3, 1 НСОО	МООНЛ 1 С-5, 1 С-4, 3 С-3, 1 НСОО ООНКИ 1 С-5, 1 С-4, 2 С-3, 1 НСОО МООНСГ 1 С-5, 1 С-5, 3 С-3, 1 НСОО
Расходы на оклады и общие расходы по персоналу на 2013/14 год (долл. США)	8 167 900	8 801 900	9 954 024	9 474 000
Путевые расходы	Путевые расходы увеличатся из-за а) нехватки следователей в определенных миссиях и б) отсутствия следователей в других миссиях, которые требуют присутствия УСВН.	Путевые расходы останутся примерно на том же уровне. Сметные путевые расходы за год рассчитаны на основе расходов за предыдущие периоды.	Возможность значительно сократить путевые расходы за счет отмены поездок в большинство миссий по поддержанию мира (407 346 долл. США за трехлетний период), кроме тех миссий, в которых постоянное присутствие УСВН нецелесообразно (116 769 долл. США за трехлетний период).	Возможность значительно сократить путевые расходы за счет отмены поездок в большинство миссий по поддержанию мира (407 346 долл. США за трехлетний период), кроме тех миссий, в которых постоянное присутствие УСВН нецелесообразно (116 769 долл. США за трехлетний период) Остальные расходы на поездки в миссии можно сократить за счет использования рейсов Организации Объединенных Наций из Регионального центра обслуживания в Энтеббе, который обеспечивает транспортное сообщение с миссиями, на долю которых в настоящее время приходится 41 процент расследуемых УСВН дел.

	<i>Предложение УСВН 2009 года</i>	<i>Отсутствие изменений</i>	<i>Базирование в миссиях</i>	<i>Региональный центр обслуживания в Энтеббе</i>
Набор/удержание персонала	Предлагаемый вариант незначительно повлияет на текущие инициативы УСВН по набору персонала.	Предлагаемый вариант не повлияет на текущие инициативы УСВН по набору персонала.	Предлагаемый вариант отрицательно скажется на инициативах УСВН по набору персонала из-за большого количества должностей в миссиях. Доля вакансий увеличится.	Предлагаемый вариант положительно скажется на инициативах УСВН по набору персонала, поскольку он предусматривает увеличение количества должностей в «семейных» местах службы и в миссиях, наделенных достаточными ресурсами (в отличие от миссий с единственной должностью следователя).
Мобильность персонала	Предлагаемый вариант незначительно повлияет на инициативы УСВН в области мобильности.	Предлагаемый вариант не повлияет на инициативы УСВН в области мобильности.	Предлагаемый вариант положительно скажется на инициативах УСВН в области мобильности благодаря увеличению количества должностей класса С-5, что откроет дополнительные возможности карьерного роста в УСВН.	Предлагаемый вариант будет оптимален для инициатив УСВН в области мобильности благодаря увеличению количества должностей класса С-5, что откроет дополнительные возможности карьерного роста в УСВН, и увеличению количества должностей в «семейных» местах службы по сравнению с должностями следователей-резидентов.
Заинтересованные стороны миссии	Предлагаемый вариант не учитывает заявленные потребности заинтересованных сторон миссии.	Предлагаемый вариант не учитывает заявленные потребности заинтересованных сторон миссии.	Предлагаемый вариант отвечает заявленным оперативным потребностям заинтересованных сторон миссии, поскольку предусматривает предоставление людских ресурсов для проведения расследований.	Предлагаемый вариант отвечает оперативным потребностям и потребностям в учебной подготовке заинтересованных сторон миссии, поскольку предусматривает предоставление людских ресурсов для проведения расследований и обучения.
Присутствие УСВН в миссиях	Предлагаемый вариант принесет Организации полной выгоды от присутствия УСВН в миссиях, отвечающих пороговому критерию.	Предлагаемый вариант не принесет Организации полной выгоды от присутствия УСВН в миссиях, отвечающих пороговому критерию.	Предлагаемый вариант принесет Организации максимальную выгоду от присутствия УСВН в миссиях, отвечающих пороговому критерию.	Предлагаемый вариант принесет Организации выгоду от присутствия УСВН в миссиях, отвечающих пороговому критерию.
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	Предлагаемый вариант лишь частично отвечает потребностям Организации в связи с взятым ею обязательством проявлять нулевую терпимость к сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам.	Предлагаемый вариант лишь частично отвечает потребностям Организации в связи с взятым ею обязательством проявлять нулевую терпимость к сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам.	Предлагаемый вариант отвечает потребностям Организации в связи с взятым ею обязательством проявлять нулевую терпимость к сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам в миссиях, соответствующим пороговому критерию.	Предлагаемый вариант является наиболее оптимальным для выполнения Организацией взятого ею обязательства проявлять нулевую терпимость к сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам, поскольку он предусматривает достаточное число сотрудников в мис-

	<i>Предложение УСВН 2009 года</i>	<i>Отсутствие изменений</i>	<i>Базирование в миссиях</i>	<i>Региональный центр обслуживания в Энтеббе</i>
				сиях и возможность командировки сотрудников в экстренных случаях. Этот вариант предусматривает создание в отделении УСВН в Энтеббе группы следователей-экспертов по делам о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах (во время экспериментального проекта на долю региона Восточной Африки пришлось 63 процента всех расследований УСВН по делам о сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам).
Оперативная поддержка УСВН	Предлагаемый вариант позволяет УСВН оказывать оперативную поддержку другим миссиям.	Предлагаемый вариант позволяет УСВН оказывать оперативную поддержку другими миссиям.	Предлагаемый вариант ограничивает возможности УСВН оказывать оперативную поддержку другим миссиям, требующим дополнительных или временных людских ресурсов для проведения расследований.	Предлагаемый вариант позволяет УСВН оказывать оперативную поддержку другим миссиям, требующим дополнительных или временных людских ресурсов для проведения расследований.
Резюме	В ходе экспериментального проекта было установлено, что данный вариант более не пригоден, поскольку он не отвечает потребностям заинтересованных сторон и УСВН.	Выявленные в ходе экспериментального проекта проблемы, требующие повышения эффективности, делают вариант непригодным.	Предлагаемый вариант отвечает потребностям заинтересованных сторон, но ограничивает оперативный потенциал УСВН. Он также приведет к повышению доли вакантных должностей, что отрицательно скажется на оперативной работе УСВН и результатах, ожидаемых заинтересованными сторонами.	Предлагаемый вариант не только учитывает потребности заинтересованных сторон и оперативной работы УСВН, но и предусматривает сокращение расходов и повышение эффективности инициатив по набору и удержанию персонала.