

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General
11 November 2014
Russian
Original: English

Шестьдесят девятая сессия

Пункт 137 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:

- а) «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами: на пути к формированию единого, динамичного и поддающегося адаптации контингента сотрудников Организации Объединенных Наций» (A/69/190);
- б) «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами: мобильность» (A/69/190/Add.1);
- в) «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами: управление служебной деятельностью» (A/69/190/Add.2 и Corr.1);
- г) «Обзор реформы системы управления людскими ресурсами: программа для молодых сотрудников категории специалистов» (A/69/190/Add.3);
- д) «Обзор реформы системы управления людскими ресурсами: оценка системы желательных квот» (A/69/190/Add.4);
- е) «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/69/292);
- ж) «Состав Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики» (A/69/292/Add.1)
- з) «Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года» (A/69/283);
- и) «Поправки к Правилам о персонале» (A/69/117);
- й) «Деятельность Бюро по вопросам этики» (A/69/332).



2. В ходе рассмотрения этих докладов члены Консультативного комитета встретились с представителями Генерального секретаря, которые представили дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение направили письменные ответы, полученные 6 ноября 2014 года.

3. Разделы II–VI настоящего доклада посвящены докладу Генерального секретаря о реформе системы управления людскими ресурсами и четырем добавлениям к нему, указанным в подпунктах (a)–(e) пункта 1 выше. Разделы VII–X посвящены остальным докладам Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами, указанным в подпунктах (f)–(j) пункта 1 выше.

II. Обзор реформы системы управления людскими ресурсами

4. Доклад Генерального секретаря, содержащийся в документе A/69/190, представлен во исполнение резолюций Генеральной Ассамблеи 67/255, 68/252 и 68/265 и включает обновленную информацию о ходе осуществления реформ системы управления людскими ресурсами в Организации, которые были начаты на шестьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи. Краткая информация о прогрессе, достигнутом в осуществлении этих реформ, и о взглядах Генерального секретаря на следующие этапы процесса реформ изложена в таблице 1 обзорного доклада.

Осуществление реформы системы управления людскими ресурсами

5. В своей резолюции 67/255 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить Ассамблее доклад о ходе реализации проводимых реформ системы управления людскими ресурсами, в том числе одобренных в ее резолюциях 63/250, 65/247 и 67/255. В пунктах 5–26 обзорного доклада приводится информация о реформе системы контрактов, включая обзор непрерывных контрактов и унификацию условий службы на местах.

6. В своем докладе Генеральный секретарь обращает особое внимание на то, что осуществление указанных инициатив привело к сокращению доли вакантных должностей международного персонала в операциях по поддержанию мира и специальных политических миссиях с 32,5 процента по состоянию на 30 июня 2008 года до 17,3 процента по состоянию на 30 июня 2013 года (A/69/190, пункт 24).

7. Что касается реформы системы контрактов, то после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи Организация в соответствии с единым сводом Правил о персонале, действующим с 1 июля 2009 года, перешла на новую систему контрактов, предусматривающую три вида контрактов: временные, срочные и непрерывные. Генеральный секретарь в своем докладе указывает, что введение единого свода Правил о персонале приобрело особое значение в контексте разработки и осуществления проекта «Умоджа», поскольку это устраняет необходимость разработки отдельных процедур для широкого круга различных норм, видов контрактов, пособий и льгот, которые существовали ранее (там же, пункт 25). Кроме того, это позволило устранить основные препятствия для перемещения персонала между Центральными учреждениями и подразделениями на местах, что, по мнению Генерального секретаря, необхо-

димо для обеспечения должного функционирования системы мобильности, утвержденной Генеральной Ассамблеей (см. раздел III ниже).

8. Генеральный секретарь указывает, что введение временных контрактов на основании Правил о персонале, принятых в июле 2009 года, позволило Организации гибко реагировать на меняющиеся потребности без необходимости принятия долгосрочных обязательств. Вместе с тем Генеральный секретарь также отмечает, что, как показывает накопленный опыт, 364 дня являются слишком коротким сроком для удовлетворения некоторых временных потребностей, например в тех случаях, когда сотрудник нанимается по временному контракту для замены другого сотрудника, находящегося в длительном официальном отпуске без сохранения содержания (A/69/190, пункт 8). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что такие структуры, как Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) и Отделение Организации Объединенных Наций в Вене, сообщали о проблемах, обусловленных ограниченностью срока временных назначений. В случае УВКПЧ временные назначения предоставлялись сотрудникам, привлекаемым для обслуживания комиссий по расследованию, первоначально создававшихся на срок менее одного года, мандаты которых впоследствии продлевались, а выделяемых каждый раз ресурсов было достаточно для финансирования соответствующих должностей лишь в течение нескольких месяцев. Вместе с тем в обзорном докладе утверждается, что в таких случаях изыскивались разовые решения для обеспечения непрерывного осуществления программ (там же). Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея постановила, что временные контракты должны использоваться в целях назначения персонала на срок менее одного года для выполнения работы, объем которой возрастает в определенные периоды года, или на периоды максимального объема работы и в связи с конкретными краткосрочными потребностями, но при этом они могут продлеваться максимум еще на один год, когда это оправдано резким увеличением потребностей и оперативной необходимостью в связи с полевыми операциями и специальными проектами с ограниченными по срокам мандатами (резолюция 63/250, пункт 7). **Консультативный комитет отмечает, что на данном этапе Генеральный секретарь не представляет Генеральной Ассамблее никаких конкретных предложений.**

9. Что касается срочных контрактов, то Генеральный секретарь указывает, что после вступления в силу в июле 2009 года новых Правил о персонале был проведен обзор сотрудников, имевших контракты серии 300 на ограниченный срок для работы на местах, по итогам которого 3620 международных сотрудников на местах получили новые назначения в соответствии с новой системой срочных контрактов. Это позволило интегрировать международный персонал операций по поддержанию мира и специальных политических миссий в действующую в Секретариате систему отбора персонала (A/69/190, пункт 9).

10. Что касается сотрудников, которые ранее работали на условиях контрактов серии 200, то в ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что из 1406 сотрудников, имевших на 30 июня 2009 года назначения серии 200, 1377 человек были переведены 1 июля 2009 года на срочные контракты, однако возможность службы для них была ограничена конкретным проектом. Год спустя 1073 из этих сотрудников по-прежнему имели право работать лишь на конкретных проектах.

11. Что касается непрерывных назначений, то Генеральный секретарь представил подробную информацию об обзоре 2012 года на предмет предоставления непрерывных контрактов, который был начат 8 июля 2013 года и должен был завершиться к концу сентября 2014 года (там же, пункты 12 и 18). В ответ на запрос Секретариат подтвердил, что проведение обзора действительно завершилось к установленному сроку.

12. Консультативный комитет напоминает о том, что пул должностей определяется в соответствии с критериями, установленными Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/247, согласно которой постоянные потребности Организации должны определяться на основе числа штатных и временных должностей, существующих более пяти лет, а также расходов на временный персонал общего назначения в специальных политических миссиях (там же, пункт 17). Ассамблея постановила установить первоначальный размер пулов должностей на уровне 75 процентов от общего числа таких должностей (резолюция 65/247, пункты 50 и 51). В своем обзорном докладе Генеральный секретарь указывает, что первоначальный пул должностей для проведения обзора 2012 года включал 6869 должностей сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы и 4451 должность категории общего обслуживания и смежных категорий. После вычета числа сотрудников, имеющих непрерывные и постоянные контракты, общая численность пула была установлена в 3342 должности сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы и 558 должностей сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий (A/69/190, пункт 13).

13. В своем обзорном докладе Генеральный секретарь указывает на сложность применения существующих критериев, определяющих право на получение непрерывного контракта, а именно тот факт, что за некоторыми сотрудниками, многие из которых работали в отделениях на местах, такое право признано не было, поскольку у них отсутствовали четыре служебные аттестации, требуемые в соответствии с пунктом 53(d) резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи. Это объяснялось тем, что до реформы системы контрактов сотрудники, имевшие назначения на срок менее одного года, зачастую получали специальные аттестационные характеристики за периоды продолжительностью менее одного года. Кроме того, из-за частых переводов сотрудников и/или их руководителей, особенно в отделениях на местах, в течение отчетного периода аттестационные характеристики охватывали более короткий период времени. В этой связи Генеральный секретарь предлагает в качестве переходной меры санкционировать предоставление сотрудникам, которые имеют оценку не ниже, чем «отвечает требованиям», во всех своих служебных аттестациях за предыдущие четыре года, в том числе в аттестациях за периоды менее одного года, право претендовать на преобразование их контрактов в непрерывные при том понимании, что по любым служебным аттестациям, охватывающим период продолжительностью менее одного года, баллы начисляться не будут (A/69/190, пункт 15).

14. В этой связи Консультативный комитет отмечает, что в своем докладе о структуре Секретариата Генеральный секретарь указывает, что в результате проведения единовременного обзора для предоставления непрерывных контрактов вследствие вступления в силу новой системы контрактов доля сотрудников, имеющих постоянные/непрерывные контракты, в общей численности персонала повысилась с 11 процентов в 2010 году до 17 процентов в 2014 году

(A/69/292, таблица 2). Комитет отмечает, что ввиду продолжения практики преобразования первоначальных назначений в непрерывные контракты по итогам ежегодного обзора в рамках квоты, установленной для соответствующего пула должностей, эта тенденция, вероятно, сохранится и в будущие годы. **Консультативный комитет полагает, что ввиду необходимости сохранения последовательности действия системы и обеспечения справедливости по отношению к сотрудникам, назначения которых рассматриваются в разные годы, Генеральному секретарю следует проявлять осмотрительность при вынесении предложений об изменении любых критериев, определяющих право на получение непрерывного контракта. Комитет также считает, что необходимо внимательно следить за долей постоянных/непрерывных контрактов в общем числе контрактов в Организации для обеспечения надлежащей сбалансированности всего глобального Секретариата.**

15. Консультативный комитет также напоминает об объяснении, представленном в ходе проведения им предыдущего обзора мер по реформе системы управления людскими ресурсами, в котором было указано, что, хотя увеличение числа постоянных назначений не имеет финансовых последствий с точки зрения пособий и льгот, сотрудникам, имеющим постоянные или непрерывные контракты, выплачиваются более высокие выходные пособия и компенсации вместо уведомления, чем сотрудникам, работающим по срочным контрактам (A/67/545, пункт 7). В последнем обзорном докладе Генеральный секретарь указывает, что некоторые департаменты и управления выразили озабоченность по поводу потенциальных последствий предоставления непрерывных контрактов сотрудникам, работающим на должностях, финансируемых из внебюджетных источников. Было указано, что в тех случаях, когда финансирование такой должности прекращается, Секретариат попытается осуществить горизонтальный перевод такого сотрудника для уменьшения потенциальной вероятности выплаты выходного пособия (A/69/190, пункт 17). **В связи с этим Консультативный комитет вновь рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой следить за уровнем расходов на выплату выходного пособия и компенсации вместо уведомления и представить доклад по этому вопросу, включив в него информацию о любых изменениях затрат по сравнению с прошлыми периодами.**

16. В пунктах 19–23 своего обзорного доклада Генеральный секретарь также сообщает о последствиях принятия Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/248, касающейся общей системы Организации Объединенных Наций, решения унифицировать условия службы сотрудников, работающих на местах. Благодаря унификации классификации мест службы на «семейные» и «несемейные» и соответствующих пособий и льгот показатель текучести кадров по категории международных сотрудников в «несемейных местах службы» сократился с 16 процентов за год, закончившийся 30 июня 2011 года, до 9,2 процента за следующий год (там же, пункт 22). Кроме того, для всех сотрудников, работающих в общей системе Организации Объединенных Наций, были установлены единые циклы предоставления отпусков для отдыха и восстановления сил, что позволило повысить транспарентность и справедливость (там же, пункт 23). **Консультативный комитет не убежден в том, что уменьшение текучести кадров может объясняться исключительно унификацией условий службы сотрудников на местах. Комитет считает, что данный вопрос требует более углубленного анализа, и просит представить его**

результаты в следующем обзорном докладе об управлении людскими ресурсами.

Кадровое планирование

17. Консультативный комитет неоднократно указывал на необходимость систематического кадрового планирования (см. A/63/526, пункт 9, A/65/537, пункт 9 и A/67/545, пункты 12 и 13). В пункте 16 своей резолюции 68/252 Генеральная Ассамблея настоятельно призвала Генерального секретаря разработать в первоочередном порядке систему кадрового планирования и представить ее на рассмотрение Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии.

18. В таблице 2 обзорного доклада приводится сводная информация о текущей деятельности в области кадрового планирования. Кроме того, в докладе указывается, что началось осуществление нового проекта в области кадрового планирования и был осуществлен экспериментальный проект в Отделе медицинского обслуживания Управления людских ресурсов (A/69/190, пункт 30). Вместе с тем в докладе также отмечается, что в рамках более общих усилий по совершенствованию кадрового планирования необходимо провести дополнительную работу для согласования графика осуществления с существующей системой бюджетного планирования и развертыванием новой системы мобильности и развития карьеры. Также признается необходимость дополнительного усовершенствования системы «Инспира», включая формирование базы данных о квалификации. При этом указывается, что это потребует значительных инвестиций ресурсов и затрат времени (там же, пункт 33).

19. Консультативный комитет с сожалением отмечает, что в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи о разработке системы кадрового планирования не была представлена более подробная информация. Комитет полагает, что такая система имеет важнейшее значение для оптимизации решений в отношении расстановки кадров и эффективного и действенного выполнения мандатов. Комитет далее полагает, что ценное время было потрачено впустую, и не убежден в серьезности причин, которыми объясняется отсутствие существенного прогресса.

20. В этой связи Консультативный комитет выражает надежду на то, что следующий доклад об управлении людскими ресурсами будет содержать описание более проработанной стратегии разработки надежной системы кадрового планирования (см. также дополнительные замечания и рекомендации в отношении внедрения системы мобильности в разделе III ниже, а также в пункте 151 о привлечении пенсионеров к выполнению функций, связанных с принятием решений).

Отбор кандидатов и набор персонала

21. Генеральный секретарь представляет информацию о системе отбора кандидатов и набора персонала Секретариата в пунктах 34–46 своего обзорного доклада. Консультативный комитет напоминает о том, что политика, регулирующая отбор кандидатов, была утверждена административной инструкцией ST/AI/2010/3, в основе которой лежали положения резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи. С тех пор были созданы новый портал “United Nations careers” (<http://careers.un.org>) и электронная кадровая система («Инспира»). В докладе указывается, что к настоящему времени «Инспира»

развернута во всех полевых миссиях, что позволило объединить все данные, касающиеся набора персонала, и создать глобальный реестр (там же, пункт 37).

22. Консультативный комитет напоминает о том, что основополагающим принципом укомплектования кадрами Секретариата Организации Объединенных Наций являются положения статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, в которой говорится, что при приеме на службу следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности.

23. Как видно из диаграммы, приведенной в пункте 37 доклада Генерального секретаря, со времени запуска «Инспиры» число заявлений о приеме на работу неуклонно росло и достигло в 2013 году в среднем 228 заявлений на каждую объявляемую вакансию (со 162 в 2011 году). В таблице 3 приводится разбивка сроков оформления на работу за каждый год с момента внедрения новой системы отбора кандидатов с указанием установленных Генеральной Ассамблеей целевых показателей, а также показателей, закрепленных в согласованных с Генеральным секретарем планах работы старших руководителей. В докладе указывается, что сейчас продолжительность отбора кандидатов с момента начала оформления заявки на заполнение должности до завершения процедуры отбора кандидата составляет в среднем 213 дней. В согласованных планах работы руководителей установлен целевой показатель продолжительности процесса заполнения должностей в 143 дня. **Консультативный комитет отмечает, что этот целевой показатель не соответствует контрольному показателю продолжительности процесса заполнения должностей в 120 дней, который установлен в пункте 18 резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи.**

24. Что касается продолжительности отбора кандидатов в конкретных департаментах и управлениях, то в ответ на запрос Консультативного комитета ему были представлены данные о средней продолжительности процесса заполнения должностей с момента представления руководителем нанимающей структуры заявки на заполнение должности до отбора кандидата руководителем соответствующего департамента в «Инспире» с разбивкой по отдельным департаментам (см. приложение I к настоящему докладу). Комитет отмечает, что в трех случаях (УВКПЧ, Экономической комиссии для Африки и Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию) средняя продолжительность процесса заполнения должностей как в 2012 году, так и в 2013 году превышала 300 дней.

25. **Консультативный комитет с озабоченностью отмечает, что сейчас средняя продолжительность процедуры заполнения должностей превышает установленный целевой показатель примерно на 50 процентов. Комитет вновь с сожалением отмечает, что, несмотря на ожидаемое повышение эффективности в результате внедрения системы «Инспира» и совершенствования рабочих процессов в центральных обзорных органах, сокращения сроков заполнения вакансий не произошло** (см. A/65/337, пункт 12, и A/67/545, пункт 17).

26. Консультативный комитет напоминает о том, что Генеральная Ассамблея в пункте 34 своей резолюции 67/255 с серьезной озабоченностью отметила, что целевой показатель заполнения должностей в 120 дней все еще не достигнут, и просила Генерального секретаря изучить причины возникновения задержек и

представить доклад о результатах проделанной работы, включая предложения о надлежащих мерах для решения выявленных проблем. Подробная информация о проведенном в 2013 году в ответ на эту просьбу обзоре управления служебной деятельностью приводится в пунктах 38 и 39 обзорного доклада.

27. Генеральный секретарь указывает, что основные задержки в процессе отбора кандидатов происходят на этапе проведения руководителями нанимающих подразделений изучения кандидатур и вынесения своих рекомендаций, что занимает в среднем 134 дня. **Консультативный комитет отмечает, что это более чем втрое превосходит установленный для этого этапа процесса целевой срок в 40 дней (A/69/190, таблица 3, этап 7).** По словам Генерального секретаря, задержки объясняются возросшим числом кандидатов и тем, что руководителям нанимающих подразделений приходится «вручную» проверять каждого кандидата, чтобы установить, соответствует ли он или она данной должности (там же, пункт 44). Для решения этой проблемы для руководителей нанимающих подразделений проводятся практикумы, с тем чтобы помочь им разработать эффективные и действенные тесты для оценки кандидатов. Кроме того, для решения проблемы чрезмерного объема работы, вызванного необходимостью проведения проверок «вручную», в течение отчетного периода для заполнения пяти вакансий был разработан в экспериментальном порядке интерактивный тест, что позволило подготовить короткий список подходящих кандидатов для их дальнейшей оценки руководителями нанимающих подразделений.

28. В связи с этим экспериментальным проектом Консультативному комитету по его просьбе была представлена подробная информация о различных этапах экспериментального теста, методике тестирования, а также рисках, связанных с интерактивными оценками, и соответствующих мерах по уменьшению этих рисков. Комитет был информирован о том, что автоматизированная стандартизированная оценка позволила значительно уменьшить количество заявлений, нуждавшихся в проведении руководителями нанимающих подразделений дополнительных оценок «вручную» для заполнения вакансий, одобренных для этого экспериментального проекта. В результате время, уходящее на проверку заявлений «вручную», сократилось примерно на 85 процентов. Кроме того, было отмечено сокращение времени, уходящего на подготовку и администрирование теста.

29. **Консультативный комитет продолжает высказывать озабоченность в связи с тем, что вакантные должности заполняются несвоевременно, и убежден в том, что необходимо уделить больше внимания повышению своевременности проведения всех этапов процесса отбора кандидатов. В этой связи Комитет отмечает первые позитивные результаты экспериментального проекта, предусматривающего использование автоматизированных тестов для оценки кандидатов, и ожидает представления результатов дополнительного анализа этого подхода для определения того, насколько оправданно расширение масштабов этого экспериментального проекта.**

30. **Консультативный комитет также убежден в том, что на данном этапе необходимо провести анализ прогнозируемого воздействия системы мобильности на продолжительность заполнения вакантных должностей (замечания и рекомендации Комитета в отношении внедрения новой системы см. в разделе III ниже).**

Гендерный паритет

31. В пунктах 55–60 своего обзорного доклада Генеральный секретарь представляет информацию о принятых и намеченных мерах по устранению сохраняющихся пробелов в представленности женщин в Секретариате. Указывается, что с июня 2009 года по июнь 2013 года доля женщин в общей численности персонала оставалась стабильной на уровне около 33 процентов и несколько более низком уровне на должностях более высокого уровня (A/69/190, пункт 56). Как видно из последнего доклада Генерального секретаря о составе Секретариата, в прошлом году доля женщин в общей численности персонала несколько выросла и составила на 30 июня 2014 года 34,1 процента (A/69/292, таблица 2). **Консультативный комитет с озабоченностью отмечает, что задача достижения гендерного паритета была поставлена в Организации еще в 1995 году и до сих пор не решена** (см. резолюцию 49/167 Генеральной Ассамблеи, пункт 2).

32. На диаграммах V и VI последнего доклада о составе Секретариата четко показано, что гендерная несбалансированность по-прежнему значительно ярче выражена в полевых операциях, где женщины составляют лишь 21 процент от общей численности персонала, чем в неполевых операциях, где их доля достигает 47,8 процента. Кроме того, как видно из таблицы 10, женщины по-прежнему существенно недопредставлены на должностях высокого уровня. Консультативный комитет отмечает также на основании данных таблицы 7 указанного доклада, что по сравнению с предыдущим отчетным периодом положение несколько улучшилось на должностях уровней Д-1 и заместителя Генерального секретаря, а на должностях уровней Д-2 и помощника Генерального секретаря число женщин либо сократилось, либо осталось неизменным. В обзорном докладе указывается, что одной из главных причин этого является существенно меньшее число женщин среди кандидатов, претендующих на должности высокого уровня: их доля составляет лишь 25 процентов от общего числа кандидатов на должности уровней С-5, Д-1 и Д-2 (A/69/190, пункт 56). **Для того чтобы провести полную оценку числа женщин среди кандидатов, претендующих на должности высокого уровня, Консультативному комитету необходима информация о процедурах отбора кандидатов на все вакантные должности уровней С-5 и выше, включая должности помощника и заместителя Генерального секретаря.**

33. В своем обзорном докладе Генеральный секретарь приводит описание предпринимавшихся на протяжении отчетного периода усилий по улучшению гендерной представленности, включая завершение обследования для выявления общих качеств, присущих старшим руководителям, презентацию видеоматериала, адаптированного к интересам женщин из числа потенциальных кандидатов, подготовку информационно-пропагандистских стратегий на уровне отдельных департаментов и завершение исследования для выявления существующих в полевых миссиях проблем с привлечением и удержанием женщин (там же, пункты 57–59).

34. В этой связи Консультативный комитет запросил дополнительную информацию в отношении недостаточного числа женщин на должностях старшего уровня и в ответ на запрос был информирован о том, что Управление людских ресурсов недавно завершило проведение сопоставительного обследования гендерного паритета, в рамках которого сравнивалось соотношение муж-

чин и женщин на должностях высокого уровня в Организации Объединенных Наций и в государственном и частном секторах. Комитет был информирован о том, что, судя по результатам, доля женщин на руководящих должностях в Секретариате Организации Объединенных Наций относительно высока по сравнению с аналогичными показателями как в частном, так и в государственном секторах, включая крупные компании частного сектора, национальные парламенты и межправительственные и неправительственные организации. Вместе с тем в попытке привлечь женщин к работе в определенных областях специализации, в особенности на должностях высокого уровня, Секретариат сталкивается с такими же проблемами, что и работодатели в частном и государственном секторах. **Консультативный комитет подчеркивает, что при проведении любых сопоставлений необходимо в максимально возможной степени обеспечивать выбор наиболее подходящих организаций-компараторов. Комитет считает, что в случае Секретариата Организации Объединенных Наций наиболее подходящими внешними компараторами были бы другие межправительственные организации.**

35. Консультативный комитет полагает, что прогресс, достигнутый в деле улучшения представленности женщин в Секретариате, в особенности на должностях высокого уровня, неудовлетворителен и что темпы изменений слишком низки. Комитет считает, что это может нанести ущерб репутации Организации Объединенных Наций как организации, которая должна являться образцом для подражания. Комитет по-прежнему полагает, что для выработки эффективных решений необходимо прежде выявить фундаментальные проблемы, которые могут различаться в зависимости от департамента/управления, местонахождения и специализации, и лучше разобраться в них. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой принять более активные и адресные меры по распространению информации для расширения круга подходящих кандидатов женского пола, которые отвечали бы предъявляемым требованиям, и представить информацию о результатах этих усилий в его следующем обзорном докладе по управлению людскими ресурсами.

Справедливое географическое представительство в Секретариате

36. В таблице 2 последнего доклада Генерального секретаря о составе Секретариата (A/69/292) приводится общий обзор тенденций в изменении демографических характеристик персонала Секретариата за период с 2010 по 2014 год. Применительно к представленности государств-членов в Секретариате и цели обеспечения справедливого географического распределения Консультативный комитет отмечает, что, несмотря на общее снижение после 2011 года числа непредставленных и недопредставленных стран, за прошлый год число недопредставленных стран выросло с 32 до 38. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что четыре из шести таких государств-членов являются развивающимися странами. По состоянию на 30 июня 2014 года непредставленными или недопредставленными в Секретариате были 40 из 138 развивающихся стран. Комитет был информирован о том, что положение отслеживается на уровне каждого департамента и управления, с тем чтобы определить, насколько их действия соответствуют положениям различных стратегий в области управления людскими ресурсами, включая положения о географическом распределении работающих в них сотрудников.

37. В этой связи Консультативный комитет напоминает о том, что Генеральная Ассамблея вновь обратилась к Генеральному секретарю с просьбой представить предложения для действительного повышения представительства развивающихся стран в Секретариате (резолюция 67/255, пункт 47). Подробная информация об информационно-пропагандистских усилиях Секретариата, включая использование интернет-портала, посещения для налаживания контактов и использование социальных сетей, приводится в обзорном докладе (A/69/190, пункты 62–64).

38. **Консультативный комитет по-прежнему убежден в том, что предпринимаемые усилия по распространению информации среди потенциальных кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран, включая развивающиеся страны, неэффективны. Комитет вновь рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой разработать комплексную стратегию улучшения положения в области географической представленности на основе результатов углубленного анализа реальных причин существующих диспропорций. Генеральный секретарь должен в своем следующем докладе об управлении людскими ресурсами представить на рассмотрение Ассамблеи конкретные предложения. Кроме того, в следующем обзорном докладе должна быть представлена информация об эффективности различных видов проводимой информационно-пропагандистской деятельности, включая статистические показатели.** Дополнительная информация и замечания в отношении программы молодых специалистов и системы желательных квот (оба вопроса имеют непосредственное отношение к проблеме географического представительства) приводятся в разделах V и VI ниже. Помимо этого, в пунктах 75–77 ниже приводятся данные о динамике возможностей для трудоустройства, предлагаемых внешним кандидатам.

39. Что касается информационно-пропагандистской деятельности в связи с набором сотрудников со знанием французского или арабского языка, которые особенно востребованы в различных операциях по поддержанию мира, то в ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что в Бельгии проводились информационно-пропагандистские миссии, которые включали посещение отдельных университетов, проведение ярмарок вакансий и организацию информационно-пропагандистских мероприятий для учащихся и специалистов, находящихся в середине карьеры. В этих же целях было организовано посещение отдельных университетов в Канаде, однако Комитет отмечает на основе представленной ему информации, что выбранные для посещения университеты в Канаде не были преимущественно франкоязычными, и поэтому их посещение, возможно, не дало наилучших результатов. Кроме того, в сотрудничестве с правительствами соответствующих стран предпринимались попытки наладить аналогичные связи с организациями Саудовской Аравии, Омана и Объединенных Арабских Эмиратов. **Консультативный комитет поддерживает активизировавшиеся усилия по выявлению франкоязычных и арабоязычных кандидатов, отвечающих предъявляемым требованиям, для работы в соответствующих операциях и надеется, что подробная информация об этих усилиях будет включена в следующий обзорный доклад об управлении людскими ресурсами.** В этой связи Консультативный комитет в своем последнем докладе о плане конференций высказал также соответствующие замечания и рекомендации в отношении работы по налаживанию контак-

тов для выявления кандидатов на должности лингвистического персонала, отечающих предъявляемых требованиям (см. A/69/527, пункты 24–27).

Обучение и повышение квалификации

40. В своем обзорном докладе Генеральный секретарь представляет подробную информацию об элементах нового стратегического подхода к обучению и повышению квалификации. Эта стратегия, одобренная Комитетом по вопросам управления в июне 2014 года, предусматривает три ключевых элемента: а) возложение на Комитет по вопросам управления новой надзорной функции и предоставление ему возможности устанавливать для всего Секретариата общеорганизационные приоритеты в области обучения; б) уделение повышенного внимания расширению доступа большего числа сотрудников к учебным ресурсам, в том числе путем более активного использования имеющихся технологий; и с) задачу совершенствования программ, инструментария и ресурсов для повышения квалификации (A/69/190, пункты 72–81).

41. Консультативный комитет отмечает, что в двухгодичном периоде 2014–2015 годов из регулярного бюджета на учебные программы выделяется 22,4 млн. долл. США, причем эта сумма не включает ассигнования из бюджетов операций по поддержанию мира и из внебюджетных источников. По словам Генерального секретаря, указанная сумма составляет менее 2 процентов от общих расходов по персоналу — уровень, который считается минимальным в передовой практике и который был одобрен Сетью по вопросам людских ресурсов от имени Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций в 2003 году. В ответ на запрос Комитет был также информирован о том, в 2013 году сотрудникам Секретариата предлагалось пройти обучение в рамках 32 077 учебных программ, включая централизованно координируемые учебные программы, такие как курсы изучения иностранного языка и подготовка по вопросам управления; конкретные курсы повышения квалификации в определенных областях; обязательные курсы, такие как курсы по вопросам этики или охраны и безопасности; и интерактивные курсы для самостоятельной учебы.

42. Консультативный комитет вновь высказывает опасение в связи с тем, что отсутствие в Секретариате системы, позволяющей отслеживать прохождение отдельными сотрудниками учебных курсов ограничивает способность Генерального секретаря обеспечивать эффективное и результативное использование средств, выделяемых на учебную подготовку, посредством, в частности, устранения дублирования.

43. Консультативный комитет также высказывает сожаление в связи с тем, что запрошенная ранее информация о внедрении модуля управления профессиональной подготовкой в системе «Инспира» так и не была представлена, и вновь обращается с просьбой включить эту информацию в следующий обзорный доклад об управлении людскими ресурсами (см. A/67/545, пункт 36). Комитет также просит представить более подробную информацию о деятельности по организации учебной подготовки в миротворческих миссиях, включая результаты соответствующего анализа тенденций (см. A/68/782, пункт 115).

Здоровье персонала

44. Вопросы, касающиеся охраны здоровья и благополучия персонала Организации Объединенных Наций, рассматриваются в пунктах 86–93 обзорного доклада (A/69/190). В докладе указывается, что Отдел медицинского обслуживания Управления людских ресурсов преобразуется из структуры, занимающейся главным образом обработкой отдельных операций, например оформлением медицинских бюллетеней, проведением медицинских эвакуаций и прохождением сотрудниками медицинского освидетельствования, в структуру, осуществляющую надзор за функционированием систем охраны труда, обеспечивающих поддержание работоспособности персонала Организации. Кроме того, была разработана новая стратегия в отношении трудоустройства и создания доступной среды для сотрудников с ограниченными возможностями, в которой определяется политика в отношении возможностей трудоустройства и наличия разумных условий для доступа указанных сотрудников (там же, пункт 89).

45. В докладе также приводится информация о динамике отпусков по болезни, согласно которой в рамках всего Секретариата ежегодные последствия невыхода на работу (как по бюллетеню, так и без него) оцениваются в 539 человеко-лет (там же, пункт 86). После активизации деятельности по надзору за сотрудниками, находящимися в отпуске по болезни более 20 дней подряд, Отдел медицинского обслуживания приступил к совершенствованию методов рассмотрения отдельных случаев в попытке обеспечить как можно более быстрое возвращение сотрудников на работу (там же, пункт 90). Кроме того, указывается, что в 10 процентах всех случаев отсутствия сотрудников по болезни на протяжении более 20 дней причиной является диагноз, связанный с психическим здоровьем.

46. Генеральный секретарь также указывает, что примерно в 40 процентах случаев причиной начисления сотрудникам пенсий по инвалидности, выплачиваемых Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций, является диагностика психических заболеваний, тогда как по миру в целом соответствующий показатель составляет около 25 процентов (там же, пункты 91 и 92). К числу принимаемых мер по решению проблем, связанных с психическим здоровьем, относятся расширение возможностей руководителей регулировать воздействие на состояние здоровья, а также инициативы по оценке инфраструктуры в области охраны психического здоровья и предложению соответствующих услуг (там же, пункт 93).

Статус постоянного жителя

47. В пункте 114 (с) своего обзорного доклада Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее в свете последних решений Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций пересмотреть политику, требующую от сотрудников отказываться от статуса постоянного жителя в стране, иной, чем страна их гражданства, до их найма. Он также предлагает Ассамблее указать Генеральному секретарю, следует ли придерживаться этой политики в будущем.

48. Консультативный комитет достаточно подробно рассматривал этот вопрос в своих предыдущих докладах об управлении людскими ресурсами (A/64/518 и A/65/537). Комитет напоминает, что актуальность этого вопроса повысилась

после принятия Организацией решения унифицировать систему контрактов и перейти к единому набору Правил о персонале, которые вступили в силу 1 июля 2009 года. До этого указанная политика была обязательна для сотрудников, имевших назначения, регулировавшиеся бывшими Правилами о персонале серии 100, но при этом гибко применялась в отношении сотрудников, нанятых на основании бывших Правил о персонале серий 200 и 300, т.е. в случаях временных назначений и/или назначений, финансировавшихся из средств по проектам. После перехода на новые Правила о персонале практиковавшиеся изъятия, которые ранее позволяли сотрудникам, в отношении которых применялись правила серии 200, сохранять статус постоянного жителя, стали приводить к возникновению проблем, когда указанные сотрудники получали новые назначения на условиях новых контрактов на срок и должны были отказываться от статуса постоянного жителя.

49. В своих предыдущих докладах Консультативный комитет уже напоминал о том, что требование отказа от статуса постоянного жителя вытекает из политики, которая была сформулирована Генеральной Ассамблеей еще в 1953 году на основе рекомендации, вынесенной в то время Консультативным комитетом (см. A/2615, пункты 69–72). Хотя это требование не фигурирует ни в одном из положений или правил о персонале, оно закреплено в административных инструкциях и информационных циркулярах, последними из которых являются ST/AI/2000/19 и ST/IC/2001/27. В ответ на запрос Комитет был также информирован о том, что в стандартах поведения для международной гражданской службы вопросы гражданства или постоянного места жительства не регулируются. Само по себе наличие более одного гражданства или статуса постоянного жителя в другой стране не сопряжено с этическими проблемами. Дополнительная справочная информация в отношении этого традиционного требования приводится в пунктах 99–103 последнего обзорного доклада Генерального секретаря (A/69/190).

50. В своем докладе 2010 года об управлении людскими ресурсами (A/65/537) Консультативный комитет в ответ на предложение Генерального секретаря высказал мнение о том, что, хотя он сам первоначально рекомендовал эту политику в 1953 году, сейчас он полагает, что ввиду все более активного распространения практики предоставления срочных контрактов было бы не вполне справедливо требовать от кандидата отказываться от статуса постоянного жителя (решение, имеющее долгосрочные последствия), чтобы занять должность, возможно, лишь на два-три года. Комитет также вновь высказал убеждение, что некорректно ожидать от работающих сотрудников выбора между сохранением статуса постоянного жителя и продолжением работы в Организации, и рекомендовал Генеральной Ассамблее пересмотреть требование отказа от статуса постоянного жителя (см. A/65/537, пункты 84 и 85, и A/64/518, пункты 44 и 45). Генеральная Ассамблея приняла указанные рекомендации Комитета к сведению (резолюция 65/247, пункты 73–75). В результате существующая политика продолжает действовать.

51. В двух последних решениях¹ Апелляционный трибунал пришел к выводу, что существующая политика не имеет юридических оснований, поскольку не

¹ См. решения Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций №№ 2012-UNAT-276 (*Валимаки-Эрк*) и 2013- UNAT-342 (*Манко*).

закреплена в соответствующих поправках к Правилам о персонале². Трибунал далее определил, что данная политика не может быть обоснована исходя из требования о географическом распределении сотрудников, поскольку в основе географического распределения лежит не статус постоянного жителя, а гражданство. В ходе обсуждения этого вопроса Консультативным комитетом представители Секретариата указали, что данный пробел в Правилах о персонале не может быть устранен путем простого внесения изменений в указанные правила, поскольку Трибунал также отметил в своем решении, что «с учетом принципов защиты прав человека и современного трудового законодательства такая политика не может существовать в современной международной организации» (решение № 2012-UNAT-276, пункт 45). Комитет был также информирован о том, что в результате рассмотрения одного из указанных дел Секретариат выплатил 14 405 долл. США. Генеральный секретарь также указывает в своем докладе, что из упомянутых решений вытекает, что соответствующие положения административной инструкции ST/AI/2000/19 устанавливают требование, которое не предусмотрено в Правилах о персонале и, следовательно, незаконно (A/69/190, пункт 105).

52. В докладе указывается, что в результате вынесения Трибуналом этих решений Секретариат с ноября 2013 года в порядке исключения предоставлял сотрудникам категории специалистов разрешение сохранять статус постоянного жителя в стране, иной, чем страна их гражданства, до повторного рассмотрения этого вопроса Генеральной Ассамблеей (там же, пункт 106). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что в результате вынесения Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций соответствующих решений право на получение или сохранение статуса постоянного жителя было в порядке исключения предоставлено 10 сотрудникам категории специалистов. В докладе Генерального секретаря подтверждается, что Организация не производит выплаты пособий и предоставления льгот, предназначенных для экспатриантов, тем сотрудникам, которые находятся и работают в месте службы, где они имеют статус постоянного жителя (там же, пункт 112).

53. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее вновь рассмотреть предъявляемое к сотрудникам требование отказа от статуса постоянного жителя в стране, иной, чем страна их гражданства. В этой связи Комитет рекомендует сохранить правило 1.5(с) Правил о персонале ввиду того, что в нем не упоминается требование отказа от статуса постоянного жителя и что сохранение этого правила даст возможность обеспечить применение правила 4.5(d), которое является основанием для прекращения предоставления пособий и льгот, предназначенных для международного персонала, сотрудникам, получившим статус постоянного жителя в стране, где находится место их службы (см. A/65/537, пункт 84).

54. Что касается вопросов эволюции и применимости судебной практики трибуналов, то Консультативный комитет уже высказал свои замечания и рекомендации в своих последних докладах о системе отправления правосудия, в

² Это требование не оговаривается в правиле 1.5(с) Правил о персонале, где просто указывается, что сотрудники, намеревающиеся получить статус постоянного жителя в какой-либо стране, помимо страны их гражданства, или намеревающиеся изменить свое гражданство, уведомляют Генерального секретаря о своем намерении до того, как такое изменение местожительства или гражданства становится окончательным.

частности в связи с кругом ведения предстоящей промежуточной независимой оценки системы отправления правосудия, которая будет проводиться по решению Генеральной Ассамблеи (см. A/68/530, пункты 13–20, и A/69/519, пункты 16–25).

55. В этой связи Консультативный комитет также считает, что по крайней мере части обращений в трибуналы можно было бы избежать, если бы сотрудники были информированы обо всех последствиях реформы системы контрактов до начала ее проведения в 2006 году. **Консультативный комитет подчеркивает, что в будущем Генеральный секретарь должен уведомлять всех сотрудников обо всех последствиях реализации рассматриваемых предложений о реформе системы управления людскими ресурсами.**

III. Мобильность

Справочная информация

56. В его докладе по вопросу о мобильности (A/67/324/Add.1) Генеральный секретарь представил на рассмотрение Генеральной Ассамблеи предлагаемую систему мобильности и развития карьеры сотрудников категорий специалистов и полевой службы. В своей резолюции 67/255 Генеральная Ассамблея выразила удовлетворение в связи с тем, что Генеральный секретарь преисполнен решимости разработать политику регулируемой мобильности, призванную повысить способность Организации выполнять разнообразные и сложные мандаты, осуществление которых возлагается на нее государствами-членами (пункт 51). Ассамблея отметила также, что общей целью предлагаемой Генеральным секретарем системы мобильности является формирование единого, динамичного и поддающегося адаптации контингента сотрудников для результативного выполнения мандатов, осуществление которых возлагается на Организацию государствами-членами, и развитие навыков и умений сотрудников (пункт 53). Ассамблея определила мобильность как «изменение служебного положения, которое связано с изменением одного или нескольких факторов (функций, обязанностей департамента или места службы) или с переходом из Секретариата в учреждение, фонд или программу системы Организации Объединенных Наций или обратно» (пункт 56). Ассамблея просила Генерального секретаря представить для рассмотрения на ее шестьдесят восьмой сессии всеобъемлющий доклад с целью дальнейшего уточнения предлагаемой политики мобильности (пункт 57), а также альтернативное предложение (пункт 59). Позднее Генеральный секретарь представил в его докладе (A/68/358) доработанный вариант предложенной им системы мобильности и развития карьеры и альтернативное предложение. Замечания Консультативного комитета по первоначальному предложению Генерального секретаря содержатся в его докладе 2012 года об управлении людскими ресурсами (A/67/545, пункты 68–136), а по его доработанному варианту и альтернативным предложениям — в его докладе 2013 года (A/68/601).

Система мобильности, одобренная Генеральной Ассамблеей

57. В своей резолюции 68/265 Генеральная Ассамблея одобрила доработанный вариант системы регулируемой мобильности с учетом положений указанной резолюции. В частности, Ассамблея просила Генерального секретаря

обеспечить, чтобы регулируемая мобильность негативно не сказывалась на выполнении мандатов по таким основным направлениям деятельности Организации Объединенных Наций, как мир и безопасность, развитие и права человека (пункт 9), и при рассмотрении кандидатов на замещение вакантных должностей обеспечивать равное отношение к внутренним и внешним кандидатам (пункт 10). Кроме того, Ассамблея установила, что число географических перемещений для профессиональных сетей в 2016 и 2017 годах не должно быть больше среднего числа географических перемещений в этих сетях в 2014 и 2015 годах (пункт 8). В той же резолюции Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять доклады о мобильности и включить в его доклад для шестидесятой девятой сессии дополнительные данные и информацию, о которых говорится в пункте 11 указанной резолюции. В контексте системы регулируемой мобильности Ассамблея подчеркнута также важность проведения глубокой реформы системы управления служебной деятельностью (пункт 19). Замечания Консультативного комитета по предложениям Генерального секретаря, касающимся управления служебной деятельностью, содержатся в разделе IV настоящего доклада.

58. Первый доклад Генерального секретаря о внедрении новой системы мобильности и развития карьеры представлен на рассмотрение Генеральной Ассамблеи в документе A/69/190/Add.1. В докладе содержится обновленная информация о подготовке к поэтапному внедрению новой системы мобильности и развития карьеры, которое начнется в 2016 году. В частности, в разделе IV указанного доклада говорится о процессе комплектования штатов в рамках новой системы мобильности и развития карьеры.

59. В частности, в нем указывается, что в рамках этой системы два раза в год будут проводиться кампании по комплектованию штатов, в ходе которых советы профессиональных сетей будут осуществлять отбор и назначение сотрудников на должности категории полевой службы и на должности категории специалистов классов с С-3 по С-5, а также сотрудников уровня С-2, не участвующих в программе для молодых специалистов, а совет по обзору старших должностей будет отвечать за отбор и назначение сотрудников на должности уровней Д-1 и Д-2. Существующая процедура отбора персонала будет заменена проводимыми два раза в год кампаниями по комплектованию штатов для всех таких сотрудников, за исключением сотрудников на неротируемых должностях. Такие кампании будут состоять из двух частей:

а) публикация объявлений о существующих и ожидаемых вакансиях и прием заявлений от внутренних и внешних кандидатов;

б) проведение процесса внутреннего горизонтального перемещения, в рамках которого находящиеся на службе сотрудники будут подавать заявления о включении их в кадровый резерв на замещение занятых должностей. В этом процессе будут участвовать сотрудники, которые либо достигли максимального срока пребывания в должности, либо занимают нынешнюю должность свыше установленного минимального срока и выражают желание принять участие в процессе горизонтального перемещения (A/69/190/Add.1, пункты 27–34).

60. В докладе отмечается также, что непредвиденные вакансии или вакансии, образовавшиеся в связи с резким расширением масштабов деятельности, будут временно заполняться до начала очередного цикла посредством публикации объявлений о временных вакансиях (для должностей в Центральных учрежде-

ниях, в отделениях вне Центральных учреждений и региональных комиссиях) или предварительно проверенными кандидатами, включенными в реестры (для должностей в структурах на местах, обладающих соответствующими полномочиями) (там же, примечание 15).

61. Информация о процессе отбора для заполнения вакантных должностей в обобщенном виде приводится на диаграмме V, а о процессе определения кандидатов для горизонтальных перемещений — на диаграмме VI доклада Генерального секретаря.

62. **Консультативный комитет отмечает, что доклад Генерального секретаря (A/69/190/Add.1) издан вскоре после принятия Генеральной Ассамблеей решения о создании новой системы мобильности. Комитет признает, что необходимо проделать значительную подготовительную работу, большая часть которой уже ведется, до начала осуществления первого этапа внедрения утвержденной системы мобильности. Поскольку различные аспекты плана внедрения и базовые и вспомогательные структуры системы еще окончательно не согласованы, замечания и рекомендации Комитета, изложенные ниже, следует считать предварительными.**

Тенденции в области мобильности персонала и дополнительные данные

63. В разделах II и III доклада Генерального секретаря (A/69/190/Add.1) приводятся статистические и другие данные о нынешних тенденциях в области мобильности сотрудников, в отношении которых может применяться система мобильности, о прямых и косвенных расходах на перемещения, а также о числе вакансий, открытых для внешних кандидатов и числе таких кандидатов, получивших назначения.

64. Согласно докладу, по состоянию на 30 июня 2013 года численность «мобильного персонала»³ категорий специалистов, директоров и полевой службы составляла 14 094 человека (A/69/190/Add.1, пункт 4). Данные о распределении такого персонала по местам службы и в разбивке по полу по состоянию на 30 июня 2013 года приводятся на диаграмме II доклада, а информация о распределении мобильного персонала по профессиональным сетям и категориям мест службы содержится в таблице 2 доклада. Консультативный комитет вместе с тем отмечает слова Генерального секретаря о том, что в Комплексной системе управленческой информации не содержится информации о функциях и обязанностях персонала, и поэтому на данный момент невозможно получать исходные данные об изменениях служебного положения, не связанных с изменением места службы (там же, пункт 5).

65. Что касается установления надежных исходных данных для сопоставления, то Консультативный комитет отмечает, что в его докладе Генеральный секретарь отмечает, что в течение каждого из прошедших пяти лет набранные на международной основе сотрудники в среднем ежегодно осуществляли 1762 перемещения между местами службы (там же). Комитет, однако, напоминает о том, что в контексте рассмотрения им предложений Генерального секре-

³ Все набранные на международной основе сотрудники Секретариата категории полевой службы и категории специалистов и выше на должностях уровней до Д-2 включительно, работающих по срочным, непрерывным и постоянным контрактам, за исключением сотрудников на неротируемых должностях.

таря в отношении мобильности (первоначального и доработанного вариантов) он выразил сомнения по поводу целесообразности использования среднего показателя о перемещениях между местами службы за длительный период в качестве надлежащей исходной базы для сопоставления. Тогда, опираясь на данные о перемещениях персонала за 12-месячный период, закончившийся 30 июня 2013 года, Комитет сделал вывод о том, что 157 географических перемещений, осуществленных за указанный период, могли бы служить надлежащей основой для оценки последствий реализации предложений Генерального секретаря, касающихся горизонтальных переводов в рамках географической мобильности (A/68/601, пункт 26). В ходе рассмотрения Комитетом последнего доклада Генерального секретаря Секретариат не представил сопоставимых данных о числе географических переводов сотрудников за 12-месячный период, закончившийся 30 июня 2014 года.

66. Консультативный комитет подчеркивает, что для надлежащего отслеживания и мониторинга последствий осуществления новой политики в отношении мобильности важно установить критерии для определения надежной базы для сопоставления, с использованием которой можно будет оценивать будущие тенденции в области мобильности, особенно с учетом требуемого максимального числа географических перемещений, установленного в пункте 8 резолюции 68/265 Генеральной Ассамблеи (см. также пункт 57 выше).

67. Что касается расходов, связанных с системой мобильности, то в нескольких положениях соответствующей резолюции определены требуемые дополнительные данные о расходах, которые должны быть представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблеи. В частности, Ассамблея просила Генерального секретаря включить в его первый ежегодный доклад следующие данные и информацию: текущие статистические данные о мобильности сотрудников и анализ тенденций, в том числе на основе отслеживания фактических расходов, связанных с географическими и негеографическими перемещениями, и показателей доли вакантных должностей с разбивкой по профессиональным сетям, а также других потенциальных расходов, которые могут возникнуть (резолюция 68/265, пункт 11(a)); и число перемещений сотрудников в пределах мест службы и между местами службы и прямые и косвенные расходы на каждое перемещение в 2013 году и в первом квартале 2014 года с разбивкой по профессиональным сетям (пункт 11(c)). Ассамблея просила далее Генерального секретаря определить число перемещений сотрудников в пределах мест службы и между местами службы и прямые и косвенные расходы на каждое перемещение в 2014 году и в первом квартале 2015 года с разбивкой по профессиональным сетям и доложить по этому вопросу во втором ежегодном докладе, который должен быть представлен Ассамблее на ее семидесятой сессии (пункт 17). Ассамблея просила также представить полную смету расходов и обоснование потребностей в финансовых ресурсах, связанных с мобильностью, в 2016 и 2017 годах в рамках подаваемых Генеральным секретарем в течение указанного периода бюджетных заявок, связанных с регулярным бюджетом и бюджетами миротворческих операций (пункт 18).

68. Генеральный секретарь приводит данные о расходах в пунктах 11–21 его последнего доклада. Он отмечает, что прямые расходы, связанные с мобильностью, возникают только тогда, когда сотрудники перемещаются между местами службы. Такие расходы включают в себя регулярные и единовременные расхо-

ды. Регулярные расходы включают расходы на неполный переезд и выплату надбавки за мобильность, а единовременные расходы включают расходы на выплату субсидии на переезд, субсидии при назначении и путевые расходы. Фактический размер выплат в различных случаях неодинаков и зависит от некоторых факторов, связанных с послужным списком сотрудника и местом службы (A/69/190/Add.1, пункт 11).

69. Исходя из данных о заработной плате, касающихся сотрудников, которые были переведены в 2011 и 2012 годах, Генеральный секретарь отмечает, что средняя сумма регулярных расходов на каждого сотрудника составила 8964 долл. США, а средняя сумма единовременных расходов на перемещение сотрудников между периферийными структурами составила 48 870 долл. США, а на перемещение в полевую миссию или из нее — 24 292 долл. США на одного сотрудника (там же, пункты 15–17). По его запросу Консультативный комитет был проинформирован о том, что значительная разница между двумя указанными суммами объясняется, например, расстоянием между полевыми миссиями и семейным положением и составом семьи конкретного сотрудника.

70. Исходя из вышеприведенных данных, Секретариат рассчитал общую сумму прямых расходов в связи со сменой места службы, влекущей за собой перемещения между департаментами, отделениями вне Центральными учреждениями и региональными комиссиями, которая составила 33,4 млн. долл. США, Общая сумма соответствующих расходов полевых миссий, определенная на основе данных, собранных по 25 миссиям, составила 64,3 млн. долл. США (там же, пункт 18). По его запросу Консультативный комитет был проинформирован о том, что, по ориентировочной оценке, общая сумма прямых расходов составила приблизительно 115,6 млн. долл. США, включая оценку расходов по 13 дополнительным миссиям, в которых в период 2011–2012 годов отмечались перемещения персонала⁴.

71. Консультативный комитет напоминает, что, по оценке Генерального секретаря, приведенной в его предыдущем докладе, ориентировочная стоимость географического перемещения в рамках всей Организации с учетом средних единовременных и регулярных расходов составляет примерно 88 000 долл. США (A/68/601, пункт 23). Он также отметил, что в будущем средние затраты, связанные с системой регулируемой мобильности, останутся в целом такими же, как и в прошлом (там же, пункт 25).

72. В ответ на запрос Консультативного комитета в отношении расхождений в данных о расходах, представленных в разных докладах Генерального секретаря, Консультативный комитет был проинформирован о том, что в предыдущем докладе были представлены расчетные данные о средних расходах, которые были исчислены на основе единовременных расходов, предусмотренных Комиссией по международной гражданской службе на 2012 год, а также о сметных расходах, исчисленных исходя из определенных сценариев. Последняя информация, однако, была получена на основе данных бухгалтерского учета, поступающих непосредственно из информационных систем Секретариата. Ссылаясь на нынешний доклад Генерального секретаря о мобильности, Коми-

⁴ В докладе говорится, что с учетом того, что некоторые из 38 миссий завершили свою деятельность, а также ввиду финансовых и временных ограничений получить фактическую информацию о расходах от всех 38 миссий было невозможно (A/69/190/Add.1, примечание 11).

тет, тем не менее, отмечает, что в данный момент в Секретариате нет единой системы отслеживания расходов, связанных с мобильностью, и что расчеты расходов производились с использованием данных, содержащихся в разных системах. Комитет также отмечает, что благодаря введению в действие системы «Умоджа» ожидается, что положение с отслеживанием расходов улучшится (A/69/190/Add.1, пункт 19).

73. Признавая наличие трудностей с точным прогнозированием дополнительных расходов, связанных с реализацией новой политики в области мобильности, включая большое количество допущений, используемых при любом прогнозировании расходов и неопределенность в том, что касается фактических последствий применения новой политики для числа и характера перемещений сотрудников в рамках глобального Секретариата, и учитывая требования Генеральной Ассамблеи о представлении информации, Консультативный комитет подтверждает необходимость включения полных и точных данных и информации в будущие доклады Генерального секретаря. Комитет также надеется, что Генеральный секретарь сможет представлять необходимую для будущих докладов информацию, генерируемую с помощью системы «Умоджа».

74. В этой связи Генеральная Ассамблея в пункте 8 своей резолюции 68/265 постановила, что число географических перемещений для профессиональных сетей в 2016 и 2017 годах не должно быть больше среднего числа географических перемещений в этих сетях в 2014 и 2015 годах. В ходе рассмотрения первого ежегодного доклада Генерального секретаря о системе мобильности Консультативный комитет поинтересовался тем, как Генеральный секретарь намерен обеспечивать надлежащее выполнение этого положения в отношении «лимита». Комитет был проинформирован о том, что продолжаются дискуссии по поводу того, как следует действовать в ситуации, когда «лимит», установленный для географических перемещений, может быть достигнут до окончания соответствующего года. Комитет был также проинформирован о том, что цель новой политики не состоит в том, чтобы увеличить число географических перемещений, а скорее в том, чтобы изменить характер перемещений для обеспечения того, чтобы Организация могла наилучшим образом выполнять возложенные на нее в мандатах задачи.

Возможности трудоустройства для внешних кандидатов

75. Что касается возможностей трудоустройства для внешних кандидатов в рамках системы мобильности, то Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря при рассмотрении кандидатов на замещение вакантных должностей обеспечивать равное отношение к внутренним и внешним кандидатам (резолюция 68/265, пункт 10). Ссылаясь на доклад Генерального секретаря, Комитет также отмечает, что с июля 2010 года число «внешних» назначений сократилось (A/69/190/Add.1, диаграмма IV). По его запросу Комитету была представлена дополнительная информация, которая приведена в нижеследующей таблице и которая показывает, что число «внешних» назначений сократилось.

Период	«Внутренние» назначения	«Внешние» назначения	Общее число назначений	«Внешние» назна- чения в процентах
1 июля 2009 года — 30 июня 2010 года	1 314	813	2 127	38
1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года	1 638	857	2 495	34
1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года	1 912	795	2 707	29
1 июля 2012 года — 30 июня 2013 года	1 415	637	2 052	31

76. По его запросу Консультативный комитет был проинформирован о том, что в рамках системы мобильности объявления о всех вакантных должностях будут размещаться в реестре вакансий посредством системы «Инспира» и кандидатуры на их замещение будут рассматриваться в ходе проводимых два раза в год кампаний по комплектованию штатов. По мнению Генерального секретаря, внутренние и внешние кандидаты будут иметь равные возможности для участия в конкурсе на замещение открывающихся вакансий и равные возможности для того, чтобы претендовать и быть набранными на такие должности или быть включенными в реестр кандидатов в таких структурах, которые уполномочены нанимать сотрудников из реестров, как это делается в настоящее время. Кроме того, в отношении отслеживания горизонтальных перемещений Комитет был проинформирован о том, что в реестр для горизонтальных переводов будут включаться только должности, занимаемые работающими сотрудниками из числа «мобильного персонала». По мнению Генерального секретаря, горизонтальные перемещения не будут поэтому влиять на набор сотрудников из числа внешних кандидатов.

77. Консультативный комитет отмечает, что с 2010 года процентная доля сотрудников, набранных из числа внешних кандидатов в Секретариате уменьшилась. В этой связи Комитет подтверждает свое мнение о том, что усилия, направленные на поощрение внутренней мобильности, не должны негативно сказываться на усилиях по оживлению деятельности Организации за счет привлечения новых способных сотрудников из числа внешних кандидатов на должности всех уровней (см. A/68/601, пункт 19).

Неротируемые должности

78. В приложении I к докладу Генерального секретаря (A/69/190/Add.1) содержится предварительный перечень 109 должностей, отнесенных для целей системы мобильности к «неротируемым» должностям. Согласно докладу к должностям, не подлежащим ротации, относятся должности, для назначения на которые требуется высокий уровень знаний, квалификации и опыта работы в технической области, для замещения которых в другом организационном подразделении и в другом месте службы в Секретариате сопоставимые должности аналогичного уровня отсутствуют. В докладе также говорится, что до введения в действие системы мобильности совет каждой профессиональной сети рассмотрит и подтвердит предварительный список не подлежащих ротации должностей в рамках соответствующей профессиональной сети. Затем советы представят эти списки помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами на утверждение (A/69/190/Add.1, пункт 3). **У Консультативного комитета имеются определенные сомнения по поводу того, можно ли все должности, содержащиеся в предварительном перечне, счи-**

тать неротируемыми, и он надеется, что предварительный перечень неротируемых должностей будет тщательно проанализирован до внедрения системы мобильности.

Роли и функции органов и структур по комплектованию штатов в рамках системы мобильности

79. Информация о роли и функциях органов и структур по комплектованию штатов в рамках системы мобильности содержится в разделе V доклада Генерального секретаря (A/69/190/Add.1). Сюда входит круг полномочий советов профессиональных сетей, совета по обзору старших должностей и совета по особым обстоятельствам, а также описание функций групп сетей по комплектованию штатов и глобального центрального контрольного органа. По его запросу Консультативному комитету была представлена дополнительная информация о предлагаемом круге полномочий и членском составе различных органов.

80. Что касается членского состава советов, то по его запросу Комитет был проинформирован о том, что членский состав необходимо будет изменять постепенно. Еще рассматриваются различные варианты, для того чтобы наилучшим образом обеспечить преемственность, сохранение институциональной памяти и независимость. Комитет был также проинформирован о том, что согласно всем вариантам член совета не будет иметь право на повторное назначение в течение двух календарных лет после окончания его или ее последнего срока полномочий в качестве члена совета. Что касается возможной отсрочки или освобождения от применения требований в отношении мобильности и соответствующего круга полномочий совета по особым обстоятельствам, то в докладе приводится ряд предварительных примеров случаев, в которых может быть сделано исключение, и говорится, что все ситуации, в которых отсрочка или освобождение было бы оправдано, предсказать невозможно (там же, пункты 47 и 48).

81. Консультативный комитет признает, что детали, касающиеся функций, состава, порядка функционирования и механизмов отчетности для каждого из упомянутых органов, окончательно еще не определены. Комитет также подчеркивает необходимость четкого изложения в соответствующих административных инструкциях функций и обязанностей всех структур в рамках новой системы мобильности в целях четкого определения сферы ответственности и сведения к минимуму риска частичного совпадения функций разных органов. Комитет также надеется, что для всех таких органов, которые будут участвовать в отборе персонала, будут разработаны надлежащие контрольные показатели в отношении ожидаемых сроков и объема работы.

82. Признавая, что предсказать все случаи исключений невозможно, Консультативный комитет придерживается мнения о том, что в соответствующих административных инструкциях необходимо четко определить и установить возможные случаи отсрочки или освобождения от применения требований в отношении мобильности, с тем чтобы уменьшить риск, сопряженный с непоследовательным применением требований и возникновением правовых последствий для Организации.

Переходные меры

83. В пунктах 60–62 доклада Генерального секретаря (A/69/190/Add.1) приводится подробная информация, касающаяся мер, призванных оказать содействие действующим сотрудникам при переходе от нынешней системы подбора кадров к системе мобильности. По его запросу Консультативный комитет был проинформирован о том, что минимальный и максимальный предельные сроки пребывания в должности начнут применяться в отношении сотрудников, когда начнут функционировать профессиональные сети, в которые они входят. В соответствии с положениями, предусмотренным Генеральной Ассамблеей, в расчет срока нахождения на должности будет включаться период работы на их нынешних должностях (резолюция 68/265, пункт 5). Комитет был проинформирован о том, что для целей определения срока нахождения на должности будет учитываться срок пребывания сотрудников на должностях до принятия Генеральной Ассамблеей решения о создании системы мобильности. Вместе с тем сотрудники, достигшие максимального предельного срока нахождения на должности на момент, когда система мобильности вступит в действие в отношении их профессиональной сети, не будут подлежать перемещению в первый год функционирования системы для данной профессиональной сети (там же, пункт 6).

Экспериментальный проект для персонала, работающего в местах службы с трудными условиями

84. В своих предыдущих замечаниях по предложениям Генерального секретаря в отношении мобильности Консультативный комитет выразил мнение о том, что у Генерального секретаря уже имеются полномочия на перемещение персонала в рамках Организации для удовлетворения наиболее важных потребностей Организации путем применения положения 1.2(с) Положений о персонале и с учетом положений соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи, касающихся отбора персонала (см. A/68/601, пункт 59). Кроме того, Комитет ранее признал необходимость облегчения положения персонала, который проработал в местах службы с трудными условиями продолжительный период времени, не имея возможности перевестись в другую точку (см. A/67/545, пункт 87, и A/68/601, пункт 67).

85. В ходе рассмотрения предыдущего доклада Генерального секретаря о мобильности (A/68/358) Консультативный комитет отметил, что по состоянию на 31 мая 2013 года 1179 сотрудников категории полевой службы работали в местах службы с трудными условиями пять лет или более. Комитет был также проинформирован о том, что в 2012/13 году была введена экспериментальная система, предполагающая добровольное перемещение сотрудников, удовлетворяющих соответствующим требованиям, между миротворческими миссиями, причем почти половина таких сотрудников базировалась в местах службы с наиболее трудными условиями. По состоянию на 30 июня 2013 года был успешно организован перевод не менее 49 таких сотрудников. Однако Секретариат тогда подчеркнул, что система носит чисто добровольный характер, и поэтому число возможных успешных переводов ограничено (A/68/601, пункт 68).

86. В ходе рассмотрения доклада Генерального секретаря о системе мобильности (A/69/190/Add.1) Консультативный комитет, по запросу, был проинформирован о том, что в марте 2014 года руководители Департамента по политическим вопросам, Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки объявили о начале осуществления второй очереди упомянутого экспериментального проекта во всех миротворческих операциях и специальных политических миссиях. Около 400 сотрудников категории специалистов и более 700 сотрудников категории полевой службы, выразивших заинтересованность в участии в проекте, рассматриваются на предмет соответствия требованиям. Предполагается, что осуществление второй очереди проекта будет завершено к концу 2014 года. **Консультативный комитет неизменно поддерживает обеспечение более справедливого распределения бремени службы в местах службы с трудными условиями и с интересом ожидает получение информации о результатах экспериментального проекта для персонала миротворческих операций и специальных политических миссий в следующем докладе Генерального секретаря о мобильности.**

IV. Управление служебной деятельностью

87. Управлению служебной деятельностью посвящено добавление к докладу Генерального секретаря об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами (A/69/190/Add.2 и Corr.1). Оно представлено во исполнение резолюции 68/252 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря представить предложение по изменению системы управления служебной деятельностью. Ассамблея особо отметила, что всеобъемлющая цель предлагаемой системы должна заключаться в обеспечении заслуживающей доверия и эффективной оценки выполнения работы, поощрения за хорошую работу и применения мер взыскания за неудовлетворительное выполнение работы и что система должна быть несложной для понимания сотрудниками и администрацией (пункт 7). Кроме того, в своей резолюции 68/265 Ассамблея, в контексте системы мобильности, подчеркнула важность проведения глубокой реформы системы управления служебной деятельностью, которая должна быть осуществлена одновременно с внедрением системы мобильности (пункт 19).

Пересмотр системы управления служебной деятельностью

88. Генеральный секретарь отмечает, что Управление людских ресурсов провело обширное исследование, посвященное изучению систем управления служебной деятельностью, которые используются программами и фондами Организации Объединенных Наций, специализированными учреждениями, другими международными организациями, государствами-членами и частным сектором. Кроме того, были проведены консультации в рамках рабочей группы Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, посвященные данному вопросу, а также с профессиональными ассоциациями и академическими учреждениями (A/69/190/Add.2, пункт 7). По мнению Генерального секретаря, проведенное исследование и консультации показали, что существующая в Секретариате система в целом соответствует передовой практике. По его мнению, проблемы, с которыми сталкивается Организация Объединенных Наций, в основном аналогичны проблемам, стоящим перед другими организа-

циями, и связаны, в частности, с необходимостью более активного участия старших руководителей, созданием справедливой и заслуживающей доверия системы, эффективным решением проблемы ненадлежащего исполнения служебных обязанностей и установлением простых инструментов и правил для обеспечения их применения и соблюдения. В связи с этим Генеральный секретарь делает вывод о том, что предлагаемые изменения нацелены не на пересмотр всей структуры, а на внесение целенаправленных изменений в некоторых ключевых областях (там же, пункт 8).

89. Четыре основных элемента предложения, изложенные в пункте 9 доклада, включают повышение ответственности, упрощение правил в отношении управления служебной деятельностью и электронного модуля служебной аттестации системы «Инспира», совершенствование культуры управления и повышение эффективности мер, принимаемых в связи с ненадлежащим исполнением служебных обязанностей.

90. В частности, меры, направленные на обеспечение надлежащего исполнения старшими руководителями своих обязанностей по управлению служебной деятельностью, включают проведение Комитетом по вопросам управления проверок соблюдения требований и распределения оценок в управлениях и департаментах Секретариата и размещение информации об этом на Интранет-платформе Организации (i-Seek) (там же, пункт 12). Кроме того, вторые аттестующие сотрудники должны будут играть более инициативную роль в оценке работы (там же, пункт 18). Будет предусмотрено конкретное требование, в соответствии с которым все руководители в рамках оценки их собственной работы будут оцениваться по выполнению ими своих управленческих функций (там же, пункт 19). Что касается упрощения правил, то будут сокращены и уточнены требования в отношении плана работы, из электронного модуля служебной аттестации системы «Инспира» будут исключены планы личного профессионального роста и будет упрощен процесс оценки (там же, пункты 24–27). Будут усовершенствованы методические указания и система поддержки для руководителей, в том числе руководящие указания по обеспечению более справедливой оценки работы сотрудников и внедрению культуры признания служебных заслуг.

91. По мнению Консультативного комитета, управление служебной деятельностью является основополагающим элементом для обеспечения справедливого отношения к персоналу и оценки работы сотрудников, для поощрения за высокие показатели в работе и принятия мер в связи с ненадлежащим выполнением служебных обязанностей, а также для эффективного выполнения мандатов. В связи с этим создание надежной, внушающей доверие и справедливой системы управления служебной деятельностью имеет чрезвычайно важное значение.

Оценки в рамках системы служебной аттестации

92. Генеральный секретарь признает, что одним из самых слабых мест существующей в Организации системы управления служебной деятельностью является ее неспособность обеспечить результативное решение проблемы ненадлежащего исполнения служебных обязанностей (там же, пункт 33). В этой связи Консультативный комитет отмечает, что в рамках последнего цикла служебной аттестации только 1 процент сотрудников получил оценку «частично удо-

влетворяет предъявляемым требованиям» или «не отвечает предъявляемым требованиям» (там же, диаграмма II). Комитет отмечает, что эти показатели согласуются с ранее представленными данными о случаях неудовлетворительного исполнения служебных обязанностей и мерах взыскания, принятых в ходе предыдущих циклов служебной аттестации (A/67/545, таблица 1). По его запросу Комитет был проинформирован о том, что признается тот факт, что небольшое число случаев неудовлетворительного исполнения служебных обязанностей, выявленных в рамках системы управления служебной деятельности, возможно, неточно отражает количество случаев плохой работы в Организации. На основе проведенного им анализа положения в других организациях у Секретариата сложилось мнение, что значительное большинство сотрудников должны попадать в средний диапазон и в диапазон, приходящийся на оценку «удовлетворительно», а незначительное меньшинство сотрудников должны попадать в категории работников с высокими показателями в работе или с неудовлетворительными показателями⁵. Комитет был также проинформирован о том, что Секретариат, однако, не поддерживает введение графика нормального распределения или обязательного ранжирования, что фактически предполагает введение заранее определенного распределения оценок, из-за озабоченности по поводу того, что это приведет к демотивации сотрудников и не будет способствовать новаторскому и творческому отношению к работе.

93. Для более эффективного решения проблем, связанных с неудовлетворительным исполнением служебных обязанностей, Генеральный секретарь предусматривает издать пересмотренные методические указания, в которых будет учтен опыт, накопленный в рамках системы отправления правосудия и будет содержаться типовая план улучшения работы и вспомогательная информация по таким темам, как проведение сложных бесед (A/69/190/Add.2, пункт 38). По его запросу Консультативный комитет был проинформирован о том, что для улучшения общего распределения оценок в методических указаниях будет также предусмотрено, что большинство хорошо работающих сотрудников должны получать оценку «полностью удовлетворяет предъявляемым требованиям», а высшую оценку («превосходит предъявляемые требования») следует ставить только сотрудникам с необычно высокими показателями в работе.

94. Генеральный секретарь отмечает также, что будут расширены возможности по сбору данных с помощью системы «Инспира» для повышения качества данных о соблюдении требований и оценках и информации о важных тенденциях (там же, пункт 16). По его запросу Консультативный комитет был проинформирован о том, что в настоящее время руководители не могут видеть данные о распределении оценок по всем подразделениям, и поэтому не знают о возможных несоответствиях или необычном распределении оценок. Предложения, предусматривающие обеспечение доступа к такой информации в режиме реального времени и проведение Комитетом по вопросам управления последующего анализа тенденций на уровне департаментов, а также требования к руководителям давать разъяснения по поводу несоответствий, призваны обеспечить большую согласованность в оценках.

⁵ В соответствии с существующей системой служебной аттестации, предусматривающей четыре категории оценок, высшей категорией оценок за работу является оценка «превосходит предъявляемые требования», а низшей — «не отвечает предъявляемым требованиям».

95. Консультативный комитет не возражает против внесения в систему управления служебной деятельностью предлагаемых изменений, изложенных в докладе Генерального секретаря. Комитет считает, однако, что следует внимательно следить за последствиями принятия соответствующих мер, с тем чтобы обеспечить получение достоверной, справедливой и сопоставимой информации о служебной деятельности.

96. Кроме того, Консультативный комитет соглашается с оценкой Генерального секретаря по поводу того, что нынешнее распределение оценок, возможно, неточно отражает случаи неудовлетворительного выполнения работы в Организации. Комитет поддерживает все усилия, направленные на обеспечение более высокой степени согласованности оценок за работу и с интересом ожидает результатов анализа последствий внедрения предложенных усовершенствований в рамках следующего обзорного доклада об управлении людскими ресурсами.

Экспериментальная программа «круговой» обратной связи для старших руководителей

97. В ходе рассмотрения предложений об управлении служебной деятельностью Консультативный комитет запросил информацию о передовых методах, связанных с применением систем обратной связи с несколькими аттестующими или «круговой» обратной связи, в частности для руководителей разных уровней. Комитет был проинформирован о том, что результаты исследования показали, что применение таких инструментов дает наибольший эффект, когда их используют конфиденциально в контексте повышения квалификации руководителей, а не в качестве инструмента для оценки их работы. Он также был проинформирован о том, что разрабатывается экспериментальная программа для обеспечения для старших руководителей конфиденциальной системы обратной связи с несколькими аттестующими. **Консультативный комитет подчеркивает важность обеспечения конфиденциальности в рамках любой такой системы обратной связи и надеется, что информация об уроках, извлеченных из осуществления экспериментальной программы создания системы обратной связи для старших руководителей с несколькими аттестующими, будет включена в следующий обзорный доклад об управлении людскими ресурсами.**

V. Программа для молодых специалистов

98. 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 из других категорий (экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов). Максимальный возраст сотрудников, которые могут принимать участие в программе, по-прежнему не может превышать 32 лет. Кроме того, не изменилось число должностей, имеющих для кандидатов, успешно сдавших экзамены (все должности С-1 и С-2, созданные в рамках регулярного бюджета, исключая лингвистические должности, и до 15 процентов от общего числа должностей С-1 и С-2 в полевых операциях, финансируемых за счет регулярного бюджета и добровольных взносов).

99. Генеральная Ассамблея в пункте 41 своей резолюции 67/255 просила Генерального секретаря провести всеобъемлющий анализ порядка и формы проведения экзаменов в рамках программы для молодых специалистов, включая связанные с этим затраты, принимая во внимание необходимость создания равных условий для кандидатов из всех стран мира, с тем чтобы обеспечить проведение таких экзаменов как можно более эффективным, результативным и справедливым образом. Впоследствии Ассамблея особо отметила важную роль программы для молодых специалистов в повышении уровня представительства недопредставленных и непредставленных государств-членов на географических должностях и просила Генерального секретаря разработать и осуществить меры по ускорению определения на должности успешно сдавших экзамены кандидатов из реестра программы для молодых специалистов (резолюция 68/252, пункты 18 и 19).

100. В своем докладе (A/69/190/Add.3) Генеральный секретарь представил краткую информацию о прогрессе, достигнутом в осуществлении программы с момента ее создания в 2011 году, и предложил меры по совершенствованию формата и методов проведения экзаменов.

101. Данные по этой программе за 2011–2014 годы и сопоставление с последним циклом национальных вступительных конкурсных экзаменов в 2010 году приводятся в таблице 1 приложения к настоящему докладу. Консультативный комитет отмечает, что после создания программы в 2011 году значительно возросло число государств-членов, которым предлагается принять участие в программе и которые фактически в ней участвуют. Однако Комитет отмечает, что в то же время в период с 2012 года по 2014 год уменьшилось число участвующих государств-членов. В ответ на запрос Комитета ему было сообщено, что Секретариат считает это уменьшение прогрессом, поскольку это свидетельствует о том, что теперь меньшее число государств-членов не представлены, недопредставлены или рискуют оказаться недопредставленными.

102. Что касается назначения успешно сдавших экзамены кандидатов на вакантные должности, то, как отмечает Консультативный комитет, на 30 июня 2014 года не получили назначений 13 из 96 кандидатов, успешно сдавших экзамены в 2011 году (там же, пункт 20). Что касается кандидатов, успешно сдавших экзамены в 2012 году, то в ответ на запрос Комитета ему было сообщено, что на 26 сентября 2014 года 46 из 104 успешно сдавших экзамены кандидатов до сих пор ожидали получения назначений. Комитет отмечает, что в соответствии с требованиями Генеральной Ассамблеи успешно сдавшие экзамены кандидаты могут находиться в реестре программы только два года. **Поскольку для определения подходящих кандидатов в рамках программы для молодых специалистов требуются значительные организационные усилия, Консультативный комитет рекомендует Генеральному секретарю приложить все усилия для оперативного назначения на должности успешно сдавших экзамены кандидатов в течение двухгодичного срока, которым ограничивается пребывание в реестре. Комитет также намерен постоянно держать в поле зрения вопрос о доле назначаемых кандидатов и ограниченном сроке пребывания в реестре.**

103. Что касается количества должностей для младших сотрудников категории специалистов, то Консультативный комитет напоминает о своих замечаниях, которые он высказывал в отношении целого ряда бюджетных предложений и

которые заключаются в том, что сокращение числа должностей категории специалистов начального уровня подрывает способность Организации привлекать и обучать молодых способных специалистов в рамках ее усилий по омоложению своего кадрового состава (A/68/7, пункты 86 и 87, и A/66/7, пункт 86). В предложениях Генерального секретаря в отношении кадровых ресурсов на 2014–2015 годы предусматривается сокращение примерно 19 должностей, на которые можно было бы назначить кандидатов, успешно закончивших программу. В ответ на запрос Комитета ему было сообщено, что сокращение таких должностей отрицательно скажется на представленности непредставленных и недопредставленных государств-членов.

104. В этой связи Консультативный комитет запросил информацию о количестве должностей для младших сотрудников категории специалистов, которые финансируются по статье «Временный персонал общего назначения» регулярного бюджета в течение более одного года. Комитету было сообщено, что насчитывается 70 таких должностей, которые финансировались более одного года за период с 1 января 2010 года. Комитет также запросил, но не получил информацию о тех внебюджетных должностях на уровне С-2, которые финансируются за счет поступлений на оплату вспомогательных расходов по программам.

105. **Консультативный комитет выражает сожаление по поводу того, что недавнее сокращение численности персонала Секретариата привело к уменьшению числа должностей младших сотрудников категории специалистов, в результате чего снизилась эффективность программы для молодых специалистов как одного из инструментов омоложения кадрового состава Организации и улучшения географического распределения. Поэтому Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее расширить круг имеющихся штатных и внештатных должностей для кандидатов, успешно сдавших экзамены в рамках программы для молодых специалистов, включив в это число должности С-2, финансируемые по статье «Временный персонал общего назначения» в течение более одного года, и рассмотреть возможность дальнейшего расширения круга таких должностей, чтобы включить в него должности С-2, которые финансируются за счет поступлений на оплату вспомогательных расходов по программам.**

106. Что касается предыдущих реестров, то, как указывает Генеральный секретарь, по-прежнему не получили назначений 84 кандидата, включенные в реестры по итогам национальных вступительных конкурсных экзаменов. Согласно действующим процедурам кандидаты будут оставаться в этих реестрах бессрочно (A/69/190/Add.3, пункт 31)⁶. Генеральный секретарь предлагает исключить из предыдущих реестров тех кандидатов, которые числятся в них более семи лет и прекратить практику составления реестров в 2018 году (там же, пункт 33(b)). Как было сообщено Консультативному комитету, некоторые кандидаты из этих реестров уведомили Управление людских ресурсов о том, что они более не заинтересованы в должностях младших сотрудников категории специалистов, поскольку после успешной сдачи экзаменов они занимали более высокие должности в организациях, не входящих в систему Организации Объ-

⁶ Консультативному комитету было сообщено, что на 17 октября 2014 года на должности были назначены еще два кандидата из реестра, составленного по итогам национальных конкурсных экзаменов.

единенных Наций. Комитету было также сообщено, что в 12 случаях, когда кандидатам из реестра предлагали открывшиеся должности С-2, те отклоняли предложения о назначении и просили приостановить их членство в реестре. Комитету было далее сообщено, что после создания программы для молодых специалистов семь человек сняли свои кандидатуры из старых реестров.

107. В ответ на запрос Консультативного комитета ему было сообщено, что по завершении в 2010 году национальных вступительных конкурсных экзаменов и экзаменов на переход из категории общего обслуживания в категорию специалистов в соответствующих реестрах оставалось 204 кандидата. На 17 октября 2014 года получили назначения 87 из кандидатов, включенных в реестр по итогам национальных вступительных конкурсных экзаменов, и 10 кандидатов, успешно сдавших экзамены на переход из категории общего обслуживания в категорию специалистов. Было разъяснено, что кандидаты нередко предпочитают оставаться в реестре, даже когда они находят работу в других местах, на тот случай, если в их профессиональной жизни произойдут неожиданные события. **С учетом значительных организационных инвестиций, связанных с включением кандидатов в эти предыдущие реестры, и того факта, что в остающихся реестрах до сих пор могут находиться подходящие кандидаты, Консультативный комитет рекомендует не принимать предложение об исключении кандидатов из старых реестров по истечении семилетнего срока и об отмене этих реестров в 2018 году.**

108. Что касается предложений в отношении совершенствования формата и методов проведения экзаменов, то после всеобъемлющего обзора программы для молодых специалистов Генеральный секретарь предложил отказаться от использования на экзаменах документа общего характера и повысить степень автоматизации механизмов проверки и оценки; проводить экзамены в рамках профессиональных сетей, а не профессиональных групп; отбирать 60 наиболее перспективных кандидатов, а не 40 наиболее перспективных кандидатов, отобранных по итогам второй проверки в соответствии с нынешним форматом; проверять когнитивные навыки и способность принимать ситуативные решения; и дополнительно проанализировать возможность применения онлайн-методов проверки результатов экзаменов (там же, пункты 22–29).

109. В отношении общего документа Генеральный секретарь говорит, что этот экзамен всегда использовался для проверки способностей кандидатов подготавливать резюме и проекты документов на английском или французском языках и для проверки их общих знаний по международным вопросам (там же, пункт 15(a)). Он также указывает, что в 2012 году был введен формат вопросов с альтернативными ответами, когда кандидатам предлагается ответить на 50 общих вопросов, касающихся международных отношений (там же, пункт 16).

110. По мнению Генерального секретаря, предлагаемое упразднение общего документа поможет решить проблемы, связанные с проведением экзаменов одновременно в различных часовых поясах, поскольку общее время проведения экзамена сократится на 45 минут (там же, пункт 23). В соответствии с этим предложением вместо проверки навыков кандидатов на основе подготовки общего документа они должны будут продемонстрировать свободное знание английского или французского языков на первоначальном этапе рассмотрения заявлений (там же, пункт 24). В ответ на запрос Консультативного комитета ему

было сообщено, что в случае профессиональных групп, где требуется понимание международных вопросов, при подготовке специальных документов необходимо будет также ответить на вопросы по экзаменационному тексту или вопросы, предусматривающие альтернативные ответы и касающиеся международных отношений. Кроме того, Комитету было сообщено, что экономия расходов на печатные работы, обработку текстов и маркировку составит примерно 8000 долл. США на одну профессиональную группу.

111. Консультативный комитет отмечает, что в случае реализации предложения Генерального секретаря для всех кандидатов программы для молодых специалистов будет отменено общее требование демонстрировать знание международных вопросов путем применения этого требования лишь в отношении заявителей из определенных профессиональных групп.

112. **Консультативный комитет выражает оговорки в отношении предлагаемой замены общего документа требованием предъявить документ, удостоверяющий свободное владение английским или французским языками. Комитет обращает особое внимание на то, что одной важной целью требования ко всем кандидатам, независимо от их специальности, подготовить общий документ является демонстрация ими хорошего понимания международных вопросов в дополнение к их специальным знаниям. Комитет считает, что демонстрация таких знаний по-прежнему является одним из обязательных требований для всех молодых специалистов, намеревающихся начать карьеру в Организации Объединенных Наций, независимо от сферы их специализации. По мнению Комитета, этот элемент не был должным образом интегрирован в новую экзаменационную систему.**

113. Что касается предлагаемых новых экзаменационных методов, то в ответ на запрос Консультативного комитета ему было сообщено, что исследования в сфере международных отборочных экзаменов подтверждают целесообразность экзаменов на определение общих умственных способностей наряду с экзаменами на принятие ситуативных решений. По мнению представителей Генерального секретаря, в своей совокупности эти два вида экзаменов позволяют наиболее точно определить уровень способностей и относятся к разряду наиболее объективных и надежных и наименее предвзятых отборочных экзаменов. Секретариат также сообщил, что к числу наиболее частых пользователей таким видом аттестации относится Европейское бюро по набору персонала, которое проводит набор всех сотрудников, в частности, для Европейской комиссии, Европейского парламента и Совета Европейского союза. Генеральный секретарь отмечает, что, поскольку Европейский союз обладает многокультурным составом, эти экзамены проводятся на всех 24 официальных языках Союза и тщательно проверяются на предмет какой-либо предвзятости в отношении той или иной культуры. Конкурсные аттестации такого рода используются также правительствами Индии, Саудовской Аравии и Франции, государственным департаментом Соединенных Штатов Америки (экзамены для сотрудников дипломатической службы), вооруженными силами Соединенных Штатов, вооруженными силами Канады (тест на профпригодность военнослужащих вооруженных сил Канады) и городом Нью-Йорком (экзамены для сотрудников гражданской службы). Такой вид отборочных экзаменов также широко используется частным сектором. Кроме того, как отмечает Секретариат, был разработан ряд методов, позволяющих сводить к минимуму, отслеживать

и/или устранять любые возможные проявления предвзятости по гендерному или культурному признаку.

114. Рассмотрев представленную информацию, Консультативный комитет пришел к выводу, что необходимы дополнительные исследования и анализ для обеспечения того, чтобы новые методы тестирования в рамках программы для молодых специалистов широко отражали методы, применяемые членами Организации, и учитывали международный характер Организации Объединенных Наций.

VI. Оценка желательных квот

115. Система желательных квот, введенная в 1960 году, позволяет оценивать прогресс, достигнутый в обеспечении подбора сотрудников в Секретариате на возможно более широкой географической основе (см. резолюцию 1559 (XV) Генеральной Ассамблеи, пункт 1), как это в свою очередь предусмотрено в пункте 3 статьи 101 Устава. Последний доклад по этому вопросу, содержащийся в документе A/69/190/Add.4, был представлен в соответствии с пунктом 46 резолюции 67/255 Ассамблеи, в котором Ассамблея просила Генерального секретаря представить предложения о всеобъемлющем пересмотре системы желательных квот в целях создания более эффективного механизма обеспечения справедливого географического распределения применительно к должностям, финансируемым из регулярного бюджета.

116. Генеральный секретарь подтверждает, что, по его мнению, несмотря на все сложные аспекты данного вопроса, нынешняя система желательных квот успешно применяется на практике. В подтверждение он отмечает, что на 30 июня 2014 года потребовалось набрать лишь 342 сотрудника из непредставленных и недопредставленных государств-членов, с тем чтобы такие государства-члены находились в пределах своих желательных квот. Это число меньше числа вакантных и подлежащих географическому распределению должностей, на которых временно работают сотрудники, не имевшие географического статуса на указанную дату (A/69/190/Add.4, пункт 6).

117. Меры, которые необходимо принять для определения желательных квот и степени представленности отдельных государств-членов по состоянию на 30 июня 2014 года в рамках нынешней системы, излагаются в пунктах 8–18 доклада Генерального секретаря. Базовая величина, используемая для определения количества сотрудников на подлежащих географическому распределению должностях, первоначально составляла 2700 на 1 января 1988 года и увеличилась до 3500 сотрудников на 30 июня 2014 года (там же, пункт 8).

118. Консультативный комитет отмечает, что нынешняя система желательных квот практически не изменилась после ее принятия в резолюции 42/220А Генеральной Ассамблеи в 1987 году. В своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить предложения по проведению всеобъемлющего обзора системы в целях создания более эффективного механизма обеспечения справедливого географического распределения всего персонала Секретариата (раздел IX, пункт 17).

119. На своей шестьдесят пятой сессии Генеральная Ассамблея разъяснила, что за сотрудниками сохраняется географический статус тогда, когда они работают на должностях, подлежащих географическому распределению, за исключением сотрудников, набранных в рамках программы для молодых специалистов (резолюция 65/247, пункт 66). Два года спустя Ассамблея подтвердила, что такого рода должности и источники финансирования будут по-прежнему распространяться лишь на должности, финансируемые из регулярного бюджета (резолюция 67/255, пункт 46). В ответ на запрос Консультативного комитета ему была представлена краткая информация об обзорах и предложениях, рассмотренных с тех пор (см. приложение II к настоящему докладу).

120. Консультативный комитет напоминает, что на шестьдесят пятой сессии Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь представил информацию об изменениях в системе желательных квот, которые произошли за период с 1960 года (см. A/65/305/Add.2). Генеральный секретарь обновил различные варианты, представленные в его более раннем докладе по этому вопросу (A/59/724), чтобы показать, каким образом может измениться представленность государств-членов в результате корректировок взвешенных и базовых величин. Эти варианты включали изменение весов существующих факторов (членский состав, численность населения и размер взносов) и базовой величины, чтобы учесть другие категории должностей, такие как лингвистические должности или должности в составе операций по поддержанию мира. В тот период Комитет выразил мнение, что эти предложения не представляют собой надлежащего ответа на просьбу Ассамблеи о проведении всеобъемлющего обзора, поскольку вместо принятия мер по повышению эффективности системы всего лишь вносятся корректировки в ее арифметическую формулу. В конечном счете Комитет пришел к выводу, что этот вопрос имеет стратегический характер и должен решаться Ассамблеей, и выразил в то же время мнение, что имеется мало оснований для принятия решения о внесении каких-либо изменений в систему желательных квот (A/65/537, пункты 61 и 62).

121. В своем последнем докладе Генеральный секретарь отметил, что он готов представить на рассмотрение различные варианты в случае поступления такой просьбы от Генеральной Ассамблеи в целях содействия обсуждению данного вопроса, хотя окончательное решение относительно того, какие факторы и веса должны при этом учитываться, должна принять Ассамблея (A/69/190/Add.4, пункт 9). Он предложил внести два конкретных изменения в формулу определения нижнего и верхнего пределов желательных квот. Хотя эти изменения основаны на результатах применения аналогичной формулы, рассмотренной Ассамблеей перед принятием ее резолюции 42/220 А, при этом используются обновленные базовые данные о количестве должностей, подлежащих географическому распределению (3500), и о количестве государств-членов (193). Генеральный секретарь предлагает, чтобы в обоих случаях расчеты обновлялись каждые шесть месяцев с учетом любых изменений в базовых данных или количестве государств-членов (там же, пункты 20 и 22). Он отмечает, что утверждение обоих изменений приведет к увеличению числа государств-членов, для которых соблюдается установленная для них желательная квота (со 120 до 126). В результате число недопредставленных стран уменьшится с 38 до 32 (там же, приложение, таблица 2).

122. Консультативный комитет напоминает, что в соответствии с нынешней методологией веса факторов, учитываемые при определении желательных квот, как это было решено Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 42/220 А, по-прежнему составляют 55 процентов применительно к взносам, 40 процентов — к членам и 5 процентов — к персоналу. Комитету было сообщено, что на 1 января 2014 года насчитывалось 3513 географических должностей, финансирувавшихся из регулярного бюджета (из в общей сложности 9882 должностей, включая 5413 должностей категории общего обслуживания и 918 лингвистических должностей). Хотя Секретариат утвердил на двухгодичный период 2012–2013 годов еще 15 017 внебюджетных должностей, включая 10 400 должностей категории общего обслуживания и смежных должностей, но исключая должности в составе операций по поддержанию мира, эти должности, как было отмечено выше, не охватываются системой желательных квот в соответствии с резолюцией 42/220 А.

123. Консультативный комитет считает, что Генеральный секретарь в очередной раз не отреагировал надлежащим образом на просьбу Генеральной Ассамблеи провести всеобъемлющий обзор системы желательных квот. В докладе Генерального секретаря не предлагаются никакие новые элементы, которые могли бы повысить эффективность системы. Поэтому Комитет вновь указывает на то, что Генеральный секретарь обязан отреагировать на неоднократные просьбы Ассамблеи путем представления конкретных предложений, которые могли бы послужить основой для дальнейшего обсуждения данного вопроса Ассамблеей, и вновь подчеркивает, что окончательное решение по этому стратегическому вопросу должно быть принято Ассамблеей (А/67/545, пункт 54).

124. Консультативный комитет считает, что, до тех пор пока испрошенный всеобъемлющий обзор не будет проведен и рассмотрен Генеральной Ассамблеей, на данном этапе нет смысла вносить в расчеты мелкие изменения, предложенные в докладе Генерального секретаря. Поэтому он рекомендует Ассамблее не утверждать предлагаемые изменения.

VII. Состав Секретариата

125. Доклад Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (А/69/292), который охватывает период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года, был представлен в соответствии с различными резолюциями Генеральной Ассамблеи по вопросу об управлении людскими ресурсами, последними из которых являются резолюции 66/234, 67/255 и 68/252. В докладе представлен анализ демографических характеристик всего персонала Секретариата и персонала, подпадающего под действие системы желательных квот. В добавлении представлен анализ демографических характеристик безвозмездно предоставляемого персонала, пенсионеров, консультантов и индивидуальных подрядчиков, которые нанимались в двухгодичный период 2012–2013 годов.

Отсутствие анализа тенденций в докладе

126. Консультативный комитет неоднократно указывал на необходимость расширить приводимый в докладе анализ тенденций, который позволил бы определить причины различий в демографических характеристиках персонала,

особенно различий, появившихся после издания предыдущего доклада, чтобы помочь читателям понять значение статистических данных и таблиц (A/67/545, пункт 138, и A/68/523, пункт 5).

127. В пункте 13 своей резолюции 68/252 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить в дополнение к информации, содержащейся в докладе о составе Секретариата дополнительный анализ демографических тенденций и возможных причин, лежащих в основе этих тенденций (см. также пункт 17). В последнем докладе Генеральный секретарь выразил мнение, что для выполнения данной просьбы необходимо будет скорректировать отчетный период, охватываемый докладом о составе Секретариата, чтобы у составителей имелось достаточно времени для анализа данных. Он отмечает, что в настоящее время на подготовку доклада, включая обобщение, обзор и анализ данных из различных систем, отводится шесть недель. Поэтому он предлагает отныне представлять данные за календарный год с 1 января по 31 декабря, причем они должны поступать не позднее 15 марта следующего года, чтобы можно было провести более подробный анализ. Он также предлагает представить Ассамблее следующий доклад, охватывающий период с 1 января по 31 декабря 2015 года, на ее семьдесят первой сессии (A/69/292, пункт 3). Он указывает, что информация о демографических характеристиках персонала будет и впредь доступна государствам-членам на ежемесячной основе благодаря работающей в онлайн-режиме системе отчетности “HR Insight”.

128. Консультативный комитет не возражает против предложения изменить отчетный цикл и предельный срок представления данных для включения в доклад о составе Секретариата, подчеркивая в то же время, что данные за шестимесячный переходный период (июль–декабрь 2014 года) должны быть включены в следующий доклад в таком формате, который облегчит их сопоставление с данными за предыдущие и будущие периоды. Комитет подчеркивает, что изменение цикла отчетности и предельного срока само по себе не приведет к повышению аналитического качества доклада. Необходимо приложить дополнительные усилия для завершения анализа тенденций и возможных причин, вызывающих некоторые тенденции, включая последствия недавних кадровых реформ и других изменений в политике.

129. Кроме того, Консультативный комитет отмечает, что дополнительный анализ тенденций будет также способствовать подготовке добавления к докладу о составе Секретариата, касающегося безвозмездно предоставляемого персонала, пенсионеров, консультантов и индивидуальных подрядчиков. Что касается, например, использования пенсионеров в течение последних трех двухгодичных периодов, то, согласно докладу, наблюдается тенденция к уменьшению общего количества отработанных дней, хотя никаких конкретных причин в объяснение этого не приводится (A/69/292/Add.1, пункт 15).

Тенденции в плане демографических характеристик персонала Секретариата

130. Что касается тенденций, которые можно выделить из последнего доклада о составе Секретариата, то Консультативный комитет обращает внимание на ограниченный прогресс в деле достижения гендерного равенства на протяжении отчетного периода и тенденции в представленности государств-членов в

штате Секретариата (см. пункты 31–39 выше). Кроме того, Комитет отмечает следующие тенденции:

- а) поддержание в целом стабильной численности персонала Секретариата — 41 426 сотрудников по состоянию на 30 июня 2014 года по сравнению с 41 273 сотрудниками в предыдущем году (A/69/292, таблица 2);
- б) некоторое увеличение доли сотрудников категории специалистов и выше в общей численности персонала за период с 2010 года (с 28 до 30 процентов) (там же);
- с) увеличение доли сотрудников Секретариата, имеющих постоянные или непрерывные назначения, с 11 до 17 процентов (там же);
- д) дальнейшее увеличение среднего возраста сотрудников Секретариата — с 42,3 года в 2010 году до 43,8 лет в 2014 году (там же);
- е) средняя продолжительность службы в Секретариате для всех категорий сотрудников теперь составляет 7,2 года (там же, таблица 12).

131. В ответ на запрос Консультативного комитета ему было также сообщено, что число заявлений о приеме на работу возросло в среднем со 195 заявлений на каждую вакансию в 2011 году до 261 заявления в 2013 году.

Увеличение числа назначений на руководящие должности

132. В своих замечаниях в отношении предыдущего доклада о составе Секретариата Консультативный комитет отметил, что тогда насчитывалось 146 сотрудников, работавших на уровнях заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, по сравнению с 143 такими сотрудниками в предыдущий период (A/68/523, пункт 12). В последнем докладе было указано, что на должностях такого уровня работает 155 сотрудников (A/69/292, таблица 7). В ответ на запрос Комитета ему был представлен обновленный список таких должностей, число которых на 15 октября 2014 года возросло до 161 должности, то есть более чем на 10 процентов по сравнению с предыдущим годом (см. приложение III к настоящему докладу, в котором содержится полный список таких должностей). Что касается функций, связанных с новыми назначениями на руководящие должности, то, как отмечает Комитет, в списке указаны пять отдельных специальных посланников по изменению климата, что, по мнению Комитета, может привести к дублированию функций, обязанностей и линий отчетности.

133. Консультативному комитету были также представлены данные о количестве должностей высокого уровня в других подразделениях общей системы Организации Объединенных Наций, в том числе данные о ежегодных процентных изменениях за период с 2009 года и сравнительный анализ изменений в общих уровнях укомплектования штатов за указанный период (см. приложение IV к настоящему докладу). Комитет отмечает, что Секретариат является одним из немногих подразделений, где число должностей высокого уровня значительно возросло (на 21,1 процента), а общая численность персонала в то же время сократилась (на 10,4 процента). В большинстве других подразделений наблюдается противоположная тенденция.

134. В своем обзоре бюджетных предложений Генерального секретаря на двухгодичный период 2014–2015 годов Консультативный комитет уже выразил обеспокоенность по поводу очевидного повышения общего класса должностей в штатном расписании Секретариата Организации Объединенных Наций (см. A/68/7, пункт 102). Комитет вновь с обеспокоенностью отмечает, что тенденция к увеличению числа руководящих должностей продолжается и требует строгого контроля. Комитет выражает надежду, что будут предприняты усилия для решения проблемы увеличения числа должностей высокого уровня и для предотвращения любых возможных случаев дублирования функциональных обязанностей, связанных с этими должностями.

135. Консультативный комитет также отмечает, что в число сотрудников Секретариата, занимающих должности заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря, входит 17 сотрудников высокого уровня, с которыми были заключены контракты с символической оплатой в размере 1 доллар США в год (A/69/292, таблица 9). Комитет далее отмечает, что руководящие указания по использованию таких контрактов, испрошенные Генеральной Ассамблеей в пункте 63 ее резолюции 67/255, не были подготовлены. В ответ на запрос Комитета ему было сообщено, что руководящие указания были подготовлены и теперь должны быть рассмотрены и утверждены. В этой связи Комитету было также сообщено, что недавно пересмотренная административная инструкция по вопросу о консультантах и индивидуальных подрядчиках (ST/AI/2013/4) содержит положения, в соответствии с которыми индивидуальные лица, обладающие конкретными экспертными знаниями и выступающие в качестве добровольцев, которые предлагают свои услуги Организации Объединенных Наций без какой-либо оплаты и которые совершают поездки от имени Организации Объединенных Наций, в случае разрешения со стороны помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами могут получать индивидуальные контракты с номинальной оплатой. **Консультативный комитет выражает надежду, что в соответствии с резолюцией 67/255 Генеральной Ассамблеи будут без дальнейших задержек изданы руководящие указания в отношении назначений на контракты с символической оплатой в размере 1 доллар США в год. Комитет хотел бы также отметить, что услуги таких сотрудников не всегда могут быть бесплатными для Организации, если учесть потребности в кадровой и административной поддержке, что должно приниматься во внимание при принятии таких услуг.**

Младшие сотрудники категории специалистов

136. В ходе своего недавнего обзора сквозных вопросов, связанных с операциями по поддержанию мира, Консультативный комитет рассматривал вопрос о младших сотрудниках категории специалистов и их развертывании в составе миссий по поддержанию мира (A/68/782, пункты 102–105). В частности, Комитет принял к сведению тот факт, что правовая основа для привлечения таких сотрудников заложена в резолюции 849 (XXXII) Экономического и Социального Совета об использовании добровольцев для проведения оперативных программ Организацией Объединенных Наций и связанных с нею учреждений, имеющих целью содействие экономическому и социальному развитию менее развитых стран. Комитет был информирован о том, что по состоянию на февраль 2014 года 18 таких сотрудников работали в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки в Центральном учре-

ждениях и еще 9 сотрудников были размещены в полевых миссиях. Кроме того, было указано, что такие сотрудники считаются сотрудниками Организации Объединенных Наций, контракты которых ограничены работой в том департаменте или управлении, в который они были назначены, и к ним соответственно применяются те же правила и положения, которые действуют в отношении сотрудников Организации Объединенных Наций, имеющих срочные контракты (за некоторыми исключениями, связанными с пособиями и льготами).

137. Консультативному комитету по его просьбе был предоставлен список 175 младших сотрудников категории специалистов, работающих в различных подразделениях Секретариата по состоянию на октябрь 2014 года. Комитет отмечает, что эти сотрудники заняты во всех сферах деятельности Организации Объединенных Наций по всему спектру управлений и департаментов Секретариата, а не только в экономической и социальной сфере, как предусмотрено в первоначальной резолюции, служащей правовой основой для их использования.

138. Что касается процедур отбора, то Консультативный комитет был информирован о том, что набор таких сотрудников — именуемых также младшими экспертами — производится на основании двусторонних соглашений между Организацией Объединенных Наций и странами-донорами. Обычно кандидатуры заносятся в короткий список соответствующими странами и препровождаются Отделу по наращиванию потенциала в составе Департамента по экономическим и социальным вопросам в целях проверки соответствия кандидатов конкретным должностным требованиям. За окончательный отбор кандидатов отвечает принимающий департамент.

139. Консультативный комитет был также информирован о том, что в предыдущие годы таким сотрудникам предоставлялись контракты серии 200 и они относились к категории персонала по проектам. Со вступлением в силу в 2009 году реформы системы контрактов им предоставляются срочные контракты, ограниченные работой в том департаменте, который их нанимает. Как правило, они получают назначения сроком от минимум двух до максимум четырех лет в зависимости от правил страны-донора. Кроме того, Комитет был информирован о том, что, хотя при подаче заявлений на заполнение вакансий в Секретариате Организации Объединенных Наций такие сотрудники по-прежнему считаются внешними кандидатами, согласно предварительным данным, представленным Департаментом по экономическим и социальным вопросам, чуть более половины сотрудников, относившихся ранее к этой категории, смогли найти возможности для продолжения карьеры в Организации, в том числе в качестве консультантов или на временных контрактах, а также в учреждениях системы Организации Объединенных Наций за пределами Секретариата.

140. В свете широко распространившейся в настоящее время практики развертывания младших сотрудников категории специалистов в масштабах всей Организации Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря сообщить об их использовании в контексте его следующего доклада об управлении людскими ресурсами и представить предложение, касающееся обеспечения обновленной правовой основы для их развертывания в масштабах всего Секретариата. Комитет рекомендует также Генеральному секретарю включать в будущие доклады о составе Секретариата подробную информацию, касающуюся развертывания таких сотрудников, с указанием департаментов, в

составе которых они размещаются, функций, которые они выполняют, и стран, гражданами которых они являются.

Персонал, предоставляемый правительствами

141. Замечания и рекомендации Консультативного комитета об использовании предоставляемого правительствами персонала и о его развертывании в составе полевых миссий приведены в его недавних сквозных докладах, посвященных операциям по поддержанию мира (A/67/780, пункты 64–70, и A/68/782, пункты 96–101), и в его докладе о гражданском потенциале в постконфликтный период (A/68/784, пункты 34–40).

142. Как указывалось в предыдущих докладах Генерального секретаря и Консультативного комитета, условия и положения, регулирующие использование гражданского персонала, предоставляемого правительствами, были утверждены Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 45/258. Недавно, в пункте 22 своей резолюции 67/287, Ассамблея отметила, что, хотя данный механизм предназначен для содействия обеспечению быстрого развертывания специальных сил и средств для удовлетворения краткосрочных потребностей, как правило имеющих в распоряжении только национальных правительств, такой персонал не должен использоваться вместо штатного персонала. Комитет отмечает, что численность прикомандированного персонала, предоставляемого правительствами, для каждой операции по поддержанию мира или специальной политической миссии Организации Объединенных Наций устанавливается теперь в предлагаемом бюджете, который представляется на одобрение и утверждение Ассамблее.

143. Консультативный комитет напоминает о том, что такой персонал не получает назначения от Организации Объединенных Наций и не считается штатным персоналом; вместо этого они имеют правовой статус командированных экспертов и имеют право на оплату путевых расходов и на получение суточных участников миссии, при этом оклады выплачиваются им предоставляющим правительством или организацией (A/68/782, пункт 99).

144. Консультативному комитету по его просьбе был предоставлен обновленный список с указанием распределения предоставленного правительствами персонала по миссиям. По состоянию на 1 октября 2014 года численность такого персонала составляла 246 человек, развернутых в составе 10 миссий по поддержанию мира и специальных политических миссий, в том числе 214 работников исправительных учреждений и 32 работника органов правосудия. Комитет отмечает, однако, что детальная информация о конкретных функциях и порядке подчинения по каждому отдельному случаю не была представлена его вниманию, несмотря на многочисленные просьбы. Комитет напоминает о том, что в контексте своего последнего обзора операций по поддержанию мира, он отметил один случай, когда такой персонал выполнял политические функции и был предоставлен региональной организацией, и еще один случай, когда развертывание такого персонала было специально санкционировано Советом Безопасности (см. там же, пункт 97).

145. В период после шестьдесят седьмой сессии Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь неоднократно заявлял о своем намерении издать руководящие указания, регулирующие набор такого персонала, с тем чтобы обеспечить применение четкого и последовательного подхода в рамках Секретариата.

Проекты представлялись как Консультативному комитету, так и Пятому комитету. Однако совсем недавно Консультативный комитет в ответ на запрос был информирован о том, что руководящие принципы все еще являются предметом междепартаментских консультаций, предшествующих их изданию.

146. **Консультативный комитет по-прежнему заявляет о своей уверенности в том, что требуется более детально уточнить функции, для выполнения которых может подойти персонал, предоставляемый правительствами, и вновь отмечает, что следует установить надлежащий порядок подчинения такого персонала для обеспечения того, чтобы он действовал в соответствии с мандатами Организации Объединенных Наций. Комитет также повторно выносит свою рекомендацию о том, чтобы Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря провести всеобъемлющий обзор всех аспектов, связанных с привлечением предоставляемого правительствами персонала, и представить его результаты на рассмотрение Ассамблеи на семидесятой сессии. Кроме того, Комитет повторно рекомендует Генеральному секретарю распространять среди всех государств-членов объявления о вакансиях для отбора квалифицированных кандидатов на такие должности (см. A/68/782, пункт 101).**

147. Кроме того, Консультативный комитет надеется, что во время рассмотрения Генеральной Ассамблеей докладов об управлении людскими ресурсами ей будет предоставляться сводный список всех работников, относящихся к такой категории, которые развернуты в настоящее время в составе различных миссий, с указанием соответствующих наименований их должностей и мест службы.

Другие вопросы

148. В последнем докладе Генерального секретаря, касающемся найма безвозмездно предоставляемого персонала, пенсионеров, консультантов и индивидуальных подрядчиков, показано, что в двухгодичном периоде 2012–2013 годов количество нанятого безвозмездно предоставляемого персонала категории I и категории II уменьшилось в сравнении с двумя предыдущими двухгодичными периодами (A/69/292/Add.1, таблица 3). Консультативный комитет напоминает о том, что безвозмездно предоставляемый персонал категории I включает стажеров, младших сотрудников категории специалистов или младших экспертов и экспертов по техническому сотрудничеству, прикомандированных без возмещения расходов. В соответствии с резолюцией 51/243 Генеральной Ассамблеи безвозмездно предоставляемый персонал категории II предоставляется Организации правительствами или другими сторонами и принятие такого персонала производится для привлечения специалистов, отсутствующих в Организации, с целью выполнения весьма специализированных функций в течение ограниченного и оговоренного периода времени или для оказания временной и срочной помощи в случае возложения на Организацию новых и/или расширенных мандатов (там же, пункт 3).

149. В ответ на запрос Консультативному комитету был предоставлен список персонала категории II, большая часть которого была нанята Управлением по координации гуманитарных вопросов по линии Резервной программы партнерства в целях удовлетворения потребностей в развертывании специалистов в периоды пиковой нагрузки. **Консультативный комитет отмечает, что наиме-**

нования должностей некоторых сотрудников, относящихся к такому персоналу категории II, например межучрежденные советники по гендерным вопросам, как представляется, выходят за рамки строгих критериев, предусмотренных для найма такого персонала. Комитет надеется, что в этой связи будут приложены все возможные усилия для обеспечения строгого соблюдения положений резолюции 51/243 Генеральной Ассамблеи. В следующем доклад Генерального секретаря о составе Секретариата следует включить дополнительную информацию и уточнения, касающиеся применения Резервной программы партнерства и других механизмов использования персонала категории II.

150. Консультативный комитет отмечает также, что термин «командированный эксперт» используется для обозначения персонала, развертываемого от имени Организации для выполнения многочисленных функций на различных контрактных условиях. В этой связи Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить в его следующий доклад о составе Секретариата сводную информацию обо всех «командированных экспертах», нанятых Секретариатом, с указанием их соответствующих функций и условий контрактов.

151. Что касается найма пенсионеров на директивные должности, то Консультативный комитет принимает к сведению примеры, когда пенсионеры нанимались на должности сотрудников Секретариата старшего звена на срок, близкий к одному году⁷ (там же, приложение II, таблица 2.A). В ответ на запрос Комитет был информирован о том, что в таких случаях процесс набора на занимаемые ими должности не был завершен, но важно, чтобы эти должности были заполнены на временной основе в свете важности соответствующих должностных функций. Консультативный комитет подчеркивает, что наем пенсионеров на директивные должности на продолжительные периоды времени является отражением слабого планирования в сфере сменяемости кадров. Должны быть приложены все возможные усилия для обеспечения того, чтобы набор персонала на директивные должности был надлежащим образом спланирован с учетом существующих сроков набора, и для сведения к минимуму практики найма пенсионеров в таких случаях.

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

152. Доклад о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения (A/69/283) был представлен в ответ на резолюцию 59/287 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять государствам-членам информацию о всех принятых дисциплинарных мерах и в надлежащих случаях мерах судебного преследования в соответствии с установленными процедурами и положениями, когда доказано совершение проступка и/или факт преступ-

⁷ Например, Директор (Д-2) в Департаменте по экономическим и социальным вопросам на 214 дней, Директор (Д-1) в Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна на 272 дня, Координатор (Д-1) в Управлении Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности на 365 дней и главный сотрудник (Д-1) в Департаменте по вопросам управления на 272 дня.

ного поведения. В докладе, который является десятым подобным докладом и охватывает период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года, дается широкий обзор административных механизмов по дисциплинарным вопросам, кратко излагаются дела, в связи с которыми Генеральным секретарем в отчетном периоде были применены одна или несколько дисциплинарных мер, и приводятся сопоставительные данные, отражающие количество дел, переданных к производству в отчетном периоде, и решения, принятые по рассмотренным делам, а также информация о практике Генерального секретаря в случаях возможного преступного поведения.

153. В своем предыдущем докладе Консультативный комитет приветствовал представление информации в разделе, содержащем краткое изложение дел, поскольку такая информация способствует лучшему пониманию практики Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах (A/67/545, пункт 151). В ходе обсуждений Комитет был информирован о том, что в пунктах, содержащих краткое изложение дел, представлены дополнительные подробные сведения в целях более полного разъяснения отдельных соображений, которые легли в основу применения тех или иных мер в конкретных случаях. Комитет был также информирован о том, что эта задача весьма деликатна, поскольку важно, чтобы сообщаемая информация не ущемляла права соответствующих сотрудников на соблюдение конфиденциальности.

154. В разделе IV своего доклада Генеральный секретарь приводит данные по 115 делам, рассмотренным в течение отчетного периода (A/69/283, таблица 2), то есть по такому же количеству дел, что и в предыдущем отчетном периоде. Он сообщает, что 20 процентов обработанных дел не рассматривались в качестве дисциплинарных вопросов, что соответствует тенденции к увеличению доли таких дел, наблюдаемой в течение последних двух отчетных периодов. Он указывает, что одна из причин такой тенденции объясняется решением, принятым Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций, которое предусматривало, что факты в поддержку применения дисциплинарной меры, результатом которой может стать расторжение контракта, должны основываться на очевидных и убедительных доказательствах. Применение такого высокого доказательственного критерия привело к сокращению доли дел, которые рассматривались в качестве дисциплинарных вопросов (там же, пункт 59).

155. В докладе приводятся данные о количестве апелляций на дисциплинарные меры, принятые за период со времени введения в 2009 году новой системы отправления правосудия, а также о состоянии рассмотрения этих апелляций в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций и в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций (там же, таблицы 3 и 4). Генеральный секретарь отмечает, что за период со времени введения новой системы было обжаловано относительно небольшое в процентном отношении число дисциплинарных мер и доля дисциплинарных мер, обжалованных сотрудниками, неуклонно снижается (там же, пункт 62).

156. Генеральный секретарь указывает далее, что в отчетном периоде Управлению людских ресурсов для принятия возможных дисциплинарных мер было передано 140 дел, 76 процентов из которых касаются персонала на местах (там же, таблицы 5 и 6). Консультативный комитет отмечает, что этот показатель сопоставим со 131 делом, принятым к производству в предыдущем отчетном

периоде, 72 процентов из которых были связаны с деятельностью на местах (там же, пункт 65). **Консультативный комитет намерен держать этот вопрос в поле зрения.**

157. Консультативный комитет отмечает, что работа над пересмотренной административной инструкцией о расследованиях и дисциплинарном производстве, целью которой является кодификация определенных вопросов, связанных с процедурой расследований, еще не завершена (там же, пункт 6). В пункте 22 своей резолюции 68/252 Генеральная Ассамблея рекомендовала без промедления завершить разработку этой инструкции. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что пересмотренная инструкция по-прежнему находится на обсуждении между персоналом и администрацией и что процесс пересмотра предполагается завершить к концу 2014 года или в начале 2015 года (там же, пункт 17). **Консультативный комитет надеется, что пересмотренная административная инструкция о расследованиях и дисциплинарном производстве будет издана без дальнейших промедлений, как только будут проведены консультации между персоналом и администрацией.**

158. Что касается усилий Организации по взысканию ущерба, причиненного действиями нынешних и бывших сотрудников, то в ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что согласно соответствующим административным инструкциям денежные средства могут удерживаться из вознаграждения сотрудников и что подготовка документов об увольнении может быть отложена с аналогичной отсрочкой выплаты выходного пособия и пенсии до тех пор, пока вопрос не будет окончательно урегулирован. В докладе указывается, что в пересмотренной административной инструкции будут также доработаны процедуры взыскания ущерба, причиненного Организации в результате доказанного проступка (там же).

159. В ходе проведенных им обсуждений Консультативный комитет запросил информацию по смежному вопросу о том, считается ли проступком предполагаемое нарушение конфиденциальности сотрудником и если да, то какой порядок действий наиболее вероятен в этом случае. Комитет был информирован о том, что в силу положения 1.2(i) Положений о персонале сотрудники обязаны обеспечивать сохранность конфиденциальной информации Организации Объединенных Наций и проявлять максимальную осмотрительность в отношении всех служебных вопросов. Согласно правилу 10.1(a) невыполнение сотрудником таких обязанностей может рассматриваться как проступок и может повлечь за собой принятие дисциплинарных мер.

IX. Поправки к Правилам о персонале

160. В докладе Генерального секретаря о поправках к Правилам о персонале (A/69/117) приводится полный текст тех правил, в которые предлагается внести поправки, вступающие в силу с 1 января 2015 года. Текст поправок представлен с указанием предлагаемых изменений.

161. Консультативный комитет отмечает, что помимо ряда поправок, которые носят в основном технический характер, некоторые предлагаемые поправки внесены с целью исправления несоответствий, содержащихся в действующих правилах о персонале серии 100 и вызванных проведением предыдущих кадровых реформ и/или принятием решений директивных органов, включая упо-

рядочение системы контрактов. Например, предложение о внесении поправки в правило о персонале 3.12(a) обусловлено необходимостью приведения правила о праве сотрудников, регулярно работающих в ночную смену, на выплату надбавки за работу в ночное время в соответствие с условиями, установленными в правилах бывшей серии 100. Аналогичным образом, предлагается внести поправку в добавление С к Правилам о персонале, касающееся военной службы, с целью отражения правильной ссылки на правило о персонале. В случае правила о персонале 4.16(b)(i) целью предлагаемой поправки является исключение положения, согласно которому назначения на должности класса С-3 обычно производятся на основе конкурсных экзаменов, для отражения решения, принятого Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/247, согласно которому вакансии на должности этого уровня должны объявляться таким же образом, как и на все остальные должности. Кроме того, внесение некоторых других поправок (к правилам о персонале 3.19(b) и 9.8(d)) предлагается для того, чтобы обеспечить отражение правильной формулировки.

162. Ввиду значимости Правил о персонале в иерархической структуре норм, регулирующих права, пособия и льготы и поведение персонала Организации Объединенных Наций, Консультативный комитет подчеркивает необходимость того, чтобы Генеральный секретарь обеспечивал их точность и полноту, особенно в том, что касается своевременного отражения решений Генеральной Ассамблеи. Комитет согласен с предложением Генерального секретаря о том, чтобы Ассамблея приняла к сведению эти поправки, с учетом приведенных выше замечаний.

Х. Деятельность Бюро по вопросам этики

163. В девятом ежегодном докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/69/332), представленном в соответствии с резолюцией 60/254 Генеральной Ассамблеи, дается общий обзор и оценка программы работы Бюро за период с 1 августа 2013 года по 31 июля 2014 года. В ходе рассмотрения этого доклада Консультативный комитет встречался с представителями Генерального секретаря, которые сообщили дополнительную информацию и дали дополнительные разъяснения, а затем представили письменные ответы, которые были получены 12 сентября 2014 года.

164. В отчетном периоде в Бюро по вопросам этики поступило 924 запроса на предоставление им услуг, что на 120 запросов, или 15 процентов, больше, чем за период с августа 2012 года по июль 2013 года (там же, диаграмма I). Следует напомнить, что в предыдущем периоде с августа 2011 года по июль 2012 года отмечалось сокращение числа поступивших запросов на 9 процентов. Следовательно, число запросов в последнем отчетном периоде (с августа 2013 года по июль 2014 года) увеличилось на 4 процента по сравнению с числом запросов, поступивших два года назад. Разбивка запросов на предоставление услуг по местам службы и учреждениям показана в докладе на диаграмме II.

165. Что касается категорий запросов на предоставление услуг, то в докладе указывается, что Бюро по вопросам этики отвечает на запросы, касающиеся общего консультирования по вопросам этики, программы раскрытия финансовой информации, защиты от преследований, учебной подготовки и информационно-пропагандистской деятельности, установления стандартов и поддержа-

ки по вопросам политики. В Бюро поступило 476 запросов на предоставление консультаций. Вместе с тем Консультативный комитет отмечает сделанное Бюро замечание о том, что оно по-прежнему сталкивается с увеличением числа запросов, которые, как выясняется в ходе их дальнейшего рассмотрения, касаются предполагаемых противоправных действий, несмотря на то, что Бюро не уполномочено принимать сообщения о предполагаемых противоправных действиях, помимо действий, связанных с преследованиями (там же, пункт 14). В этой связи Комитет высказывал ранее замечание, касающееся необходимости обеспечения того, чтобы функционирование различных механизмов представления информации о нарушении норм поведения и урегулирования жалоб внутри Организации не дублировало друг друга и чтобы персонал понимал соответствующую роль каждого механизма (A/65/537, пункт 97). **Ввиду того, что в Бюро по вопросам этики продолжают поступать сообщения, касающиеся предполагаемых противоправных действий, Консультативный комитет рекомендует Бюро по вопросам этики предпринять, во взаимодействии с Управлением служб внутреннего надзора и Управлением людских ресурсов, дополнительные усилия для уточнения того, какие механизмы представления информации и консультирования следует использовать в случаях предполагаемых противоправных действий.**

166. В ходе своего предыдущего обзора деятельности Бюро по вопросам этики Консультативный комитет поддержал позитивную роль, которую играет Бюро в сфере этики закупочной деятельности, и в частности просил включать в будущие доклады Бюро дополнительную подробную информацию, касающуюся предоставленных консультаций по механизмам надзора за исполнением договоров с поставщиками важнейших видов услуг (A/68/523, пункт 29). Подробная информация о связанных с этикой независимых консультаций, предоставленных Бюро по вопросам, касающимся закупочной деятельности, содержится в пунктах 15–17 последнего доклада. Усилия в этой области включали предоставление Отделу закупок консультаций по 12 поставщикам, касающихся процесса их восстановления в списке, и дальнейшее применение процедуры контроля за соблюдением требований в отношении двух поставщиков важнейших видов услуг, обслуживающих операции по поддержанию мира. В этой связи Комитет напоминает о том, что недавно Генеральной Ассамблеей было утверждено создание новой должности сотрудника по общеорганизационной этике и соблюдению норм (С-5), финансируемой со вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2014 года по 30 июня 2015 года (см. резолюцию 68/283, приложение I). Комитет был информирован о том, что процесс набора на эту должность начат и что эта должность послужит укреплению консультационной работы Бюро по вопросам, связанным с закупочной деятельностью. **Консультативный комитет приветствует укрепление потенциала Бюро по вопросам этики и ту поддержку, которую Бюро оказывает в сфере этики закупочной деятельности, и с интересом ожидает представления в будущих докладах Бюро информации о полученной отдаче от такого укрепления потенциала.**

167. Информация об осуществлении программы раскрытия финансовой информации, находящейся в ведении Бюро по вопросам этики, содержится в части В раздела III доклада. В частности, Консультативный комитет отмечает, что в течение цикла подачи деклараций 2013 года программой было охвачено 4573 подателя деклараций по сравнению с 4630 подателями деклараций в те-

ние цикла 2012 года. На дату завершения цикла 2013 года было достигнуто соблюдение требований программы на уровне 99,9 процента, что эквивалентно уровню соблюдения требований, достигнутому в течение цикла подачи деклараций 2012 года (A/69/332, пункт 20).

168. Что касается инициативы в области публичного раскрытия информации на добровольной основе, в которой могут участвовать старшие должностные лица на уровне помощника Генерального секретаря и выше, то из 153 старших должностных лиц, имеющих право участвовать в мероприятии 2013 года, 93 человека приняли решение публично раскрыть краткую информацию о своих активах, пассивах и внешних интересах, а 40 человек публично подтвердили, что они завершили раскрытие своей финансовой информации, но при этом хотели бы сохранить ее конфиденциальность по причинам, связанным с безопасностью, культурными особенностями или семейными обстоятельствами. Остальные 20 должностных лиц либо не захотели участвовать в этом мероприятии, либо не завершили к установленной конечной дате процедуры, соблюдение которых необходимо для участия в этом мероприятии. Бюро по вопросам этики подтвердило, что уровень участия в 2013 году соответствует уровням участия за предыдущие годы (там же, пункт 27). **Консультативный комитет надеется, что Генеральный секретарь будет продолжать поощрять старших должностных лиц, которые еще не сделали этого, к публичному раскрытию краткой информации об их активах в будущих циклах (см. A/68/523, пункт 33, и A/67/545, пункт 166).**

169. В докладе указывается, что в результате внешнего обзора программы было выявлено 172 декларанта, в отношении которых имелось в общей сложности 189 позиций, требовавших рассмотрения на предмет конфликта интересов, по сравнению с 55 декларантами, выявленными в отчетном цикле 2012 года, в отношении которых имелось 67 позиций. Бюро по вопросам этики отмечает, что такое увеличение может объясняться применением пересмотренной методологии отслеживания и урегулирования конфликтов (A/69/332, пункт 24). Из этих 189 позиций 80 были связаны с финансовыми активами, 43 — с внеслужебной деятельностью и 66 — с активами родственников (там же, пункт 24). В этой связи Консультативный комитет отмечает, что в пункте 11 своей резолюции 66/234 Генеральная Ассамблея призвала Генерального секретаря предпринять меры для устранения конфликтов личных интересов, которые могут возникнуть после прекращения службы в Организации Объединенных Наций. В докладе говорится, что для дальнейшего рассмотрения вопроса об ограничениях после прекращения работы необходимо провести консультации с рядом заинтересованных подразделений Секретариата (там же, пункт 32). **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря завершить консультации по вопросу об ограничениях после прекращения службы и без дальнейших задержек представить предложение о соответствующих мерах.**

170. Пересмотр нормативной базы для программы раскрытия финансовой информации, испрошенный Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 66/234, завершен, и соответствующие подробности изложены в пунктах 33–36 доклада, включая информацию о положительных аспектах и нескольких областях, в которых положение дел улучшилось. Отмечается, что предложение об изменении действующих нормативных принципов программы и правил, регулирующих ее осуществление, будет внесено после завершения консультаций в Секретариате

(там же, пункт 36). **Консультативный комитет ожидает, что в будущие доклады Бюро по вопросам этики будет включаться подробная информация о всех предлагаемых изменениях в программе раскрытия финансовой информации Организации.**

171. В ответ на просьбу представить информацию о затратах на осуществление программы Консультативный комитет был проинформирован о том, что общая сумма расходов за отчетный цикл 2013 года составила 1 214 300 долл. США при средней величине расходов в размере 241 долл. США для декларантов, финансируемых из регулярного бюджета и бюджетов операций по поддержанию мира, и 314 долл. США для декларантов, финансируемых из внебюджетных источников и/или по линии совместного покрытия расходов в отношении структур вне Секретариата. Ожидается, что в 2014 году общая величина расходов и величина расходов в расчете на декларанта несколько снизятся. Вместе с тем Комитет был также проинформирован о том, что величина расходов в различных отчетных циклах меняется в зависимости от условий и положений контракта с поставщиком услуг по внешнему обзору, используемой для целей программы информационно-технической платформы и характера услуг, предоставляемых в рамках конкретного цикла. Поскольку действующий контракт с поставщиком будет пересматриваться и продлеваться в мае 2015 года, величина затрат в 2015 году может измениться. Комитет был далее проинформирован о том, что в отношении декларантов, финансируемых из внебюджетных источников, Бюро по вопросам этики применяет систему возмещения расходов для покрытия соответствующих административных затрат согласно договоренности между Секретариатом и структурами вне Секретариата.

172. В связи с вопросом о защите персонала от преследования за сообщение о нарушениях и за сотрудничество в проведении должным образом санкционированных проверок и расследований отмечается, что в течение отчетного периода Бюро по вопросам этики получило 55 обращений о предоставлении защиты в рамках действующих в Организации правил защиты от преследования (см. ST/SGB/2005/21). По 19 из полученных обращений Бюро инициировало предварительную проверку, по итогам которой в отношении 12 дел не было установлено фактов наличия преследования, 2 дела были переданы на расследование в Управление служб внутреннего надзора и 5 дел продолжают расследоваться в рамках предварительной проверки (A/69/332, пункт 40). По первому из переданных дел УСВН не смогло установить факт преследования, однако Бюро по вопросам этики рекомендовало руководителю соответствующего подразделения принять необходимые меры, чтобы уменьшить вероятность преследования в будущем. Второе дело, переданное в УСВН, еще расследуется. Подробная информация о делах, переданных УСВН в предыдущие периоды, приводится в пунктах 43–45 доклада.

173. В докладе указывается, что, как и в предыдущие отчетные периоды, большинство жалоб на преследование касалось служебных конфликтов и межличностных споров, из чего следует, что существующие правила по-прежнему используются сотрудниками прежде всего как механизм разрешения трудовых споров (там же, пункт 47). По этой причине Секретариат поручил внешним экспертам провести обзор существующих правил защиты от преследования, который был завершен в течение отчетного цикла 2013–2014 годов и с учетом выводов которого был подготовлен пересмотренный вариант правил, который

был представлен для рассмотрения Канцелярии Генерального секретаря, и в настоящее время проходят консультации по вопросу о предлагаемых поправках в соответствующем бюллетене Генерального секретаря. Генеральный секретарь указывает, что пересмотр правил призван сместить акцент на поощрение информирования о случаях нарушения дисциплины, которые могут нанести ущерб оперативной деятельности и интересам Организации Объединенных Наций (там же, пункт 78). **Консультативный комитет надеется получить подробную информацию о пересмотренных правилах защиты от преследования в ходе его следующего обзора работы Бюро по вопросам этики.**

174. В связи с просвещением по вопросам этики Бюро по вопросам этики сообщает, что в часовых диалогах в рамках начатой в 2012–2013 годах программы под названием «Диалог с руководством» приняло участие более 28 000 сотрудников, в том числе свыше 16 000 сотрудников миротворческих и специальных политических миссий. Оно отмечает, что такой высокий показатель участия, составляющий две трети от общей численности сотрудников, а также позитивная реакция участников свидетельствуют о большом желании сотрудников и руководителей вести диалог по важным этическим вопросам. Оно подготовило материалы для диалога с руководством на 2014 год, который будет посвящен вопросу о том, как относиться друг к другу с уважением и терпимостью. **Консультативный комитет продолжает поддерживать все усилия, направленные на содействие формированию культуры этики во всей Организации.**

175. Генеральный секретарь также подчеркивает, что неперенная независимость Бюро по вопросам этики является одной из его важнейших сильных сторон и отличительных черт, и предупреждает, что для всякого ограничения этой независимости потребуются всесторонняя переоценка реальной способности Бюро выполнить его мандат (там же, пункт 79). В этой связи Консультативный комитет напоминает о том, что ранее Бюро уже выражало обеспокоенность по поводу возможных последствий судебных решений для его способности предоставлять конфиденциальные консультации (A/68/523, пункт 41). **Консультативный комитет продолжает поддерживать принцип независимости Бюро по вопросам этики и надеется, что Генеральный секретарь обязательно приложит все усилия для сохранения такой независимости.**

Приложение I

Сроки заполнения штатного расписания в разбивке по департаментам/управлениям

Департамент/ управление	2011 год		2012 год		2013 год	
	Число опублико- ванных объявлений о вакансиях	Средняя продолжи- тельность отбора кандидата (в календарных днях)	Число опублико- ванных объявлений о вакансиях	Средняя продолжи- тельность отбора кандидата (в календарных днях)	Число опублико- ванных объявлений о вакансиях	Средняя продолжи- тельность отбора кандидата (в календарных днях)
ИДКТК	2	198	10	170	5	158
ДЭСВ	40	268	95	289	71	218
ДПП	76	278	36	245	50	261
ДГАКУ	87	191	78	179	80	155
ДУ	199	197	206	211	168	182
ДПВ	72	268	62	186	38	195
ДОИ	61	210	64	190	48	247
ДОПМ	63	268	71	282	45	273
ДОБ	81	345	15	310	11	301
ЭКА	86	396	58	315	28	306
ЕЭК	25	248	26	211	11	185
ЭКЛАК	69	225	84	163	39	195
КГС	1	255	—	—	—	—
ЭСКАТО	70	204	55	224	63	218
ЭСКЗА	45	167	56	135	14	170
Бюро по во- просам этики	2	113	3	233	—	—
МСУОБ	—	—	4	216	10	205
УКГВ	134	185	152	170	149	193
УВР	9	194	12	178	3	218
УВКПЧ	83	280	86	303	72	321
КВПНРМ	—	—	—	—	1	440
УСВН	47	251	55	264	28	282
УПВ	31	179	27	99	19	146
КССА	—	—	3	415	1	175
КСПГС-ДВК	—	—	2	22	2	143
УПМС	6	377	4	229	4	148
ЮНКТАД	16	241	41	355	35	326
ЮНЕП	83	236	112	256	136	237
ФМПООН	2	113	—	—	—	—
ООН-Хабитат	13	185	24	220	42	249
УНП ООН	96	171	110	151	99	133
ЮНОГ	106	182	101	187	80	152
ЮНОМС	3	219	7	216	6	203

Департамент/ управление	2011 год		2012 год		2013 год	
	Число опублико- ванных объявлений о вакансиях	Средняя продолжи- тельность отбора кандидата (в календарных днях)	Число опублико- ванных объявлений о вакансиях	Средняя продолжи- тельность отбора кандидата (в календарных днях)	Число опублико- ванных объявлений о вакансиях	Средняя продолжи- тельность отбора кандидата (в календарных днях)
ЮНОН	40	194	37	199	65	257
ЮНОВ	32	168	71	147	27	118
Всего	1 680	231^a	1 767	215^a	1 450	213^a

Сокращения: ИДКТК — Исполнительный директорат Контртеррористического комитета; ДЭСВ — Департамент по экономическим и социальным вопросам; ДПП — Департамент полевой поддержки; ДГАКУ — Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению; ДУ — Департамент по вопросам управления; ДПВ — Департамент по политическим вопросам; ДОИ — Департамент общественной информации; ДОПМ — Департамент операций по поддержанию мира; ДОБ — Департамент по вопросам охраны и безопасности; ЭКА — Экономическая комиссия для Африки; ЕЭК — Европейская экономическая комиссия; ЭКЛАК — Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна; КГС — Канцелярия Генерального секретаря; ЭСКАТО — Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана; ЭСКЗА — Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии; МСУОБ — Управление Организации Объединенных Наций по уменьшению опасности бедствий; УКТВ — Управление по координации гуманитарных вопросов; УВР — Управление по вопросам разоружения; УВКПЧ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека; КВПНРМ — Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам; УСВН — Управление служб внутреннего надзора; УПВ — Управление по правовым вопросам; КССА — Канцелярия Специального советника по Африке; КСПГС-ДВК — Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах; УПМС — Управление по поддержке миростроительства; ЮНКТАД — Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию; ЮНЕП — Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде; ФМПООН — Фонд международного партнерства Организации Объединенных Наций; ООН-Хабитат — Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам; УНП ООН — Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности; ЮНОГ — Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве; ЮНОМС — Канцелярия Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников; ЮНОН — Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби; ЮНОВ — Отделение Организации Объединенных Наций в Вене.

^a Итоговая величина средней продолжительности отбора кандидата (в календарных днях) представляет собой средневзвешенный показатель.

Приложение II

Варианты и сценарии пересмотра желательных квот с 1988 года

Документ	Условное обозначение	Варианты и сценарии	Результат
Доклад Генерального секретаря	A/C.5/46/2 (27 августа 1991 года)	<ul style="list-style-type: none"> Варианты изменения относительных весов факторов членства, народонаселения и взноса 	Решение не принималось; создание рабочей группы Пятого комитета (резолюция 47/226, раздел A.1, пункт 4)
Рабочая группа Пятого комитета	A/C.5/48/45 (7 декабря 1993 года)	<ul style="list-style-type: none"> В ходе прений делегации подняли ряд вопросов (см. A/C.5/48/45, пункт 5) 	«Рабочая группа оказалась не в состоянии согласовать конкретные выводы и рекомендации» (A/C.5/48/45, пункт 6)
Доклад Генерального секретаря	A/57/414 (17 сентября 2002 года, пункты 38–59)	<ul style="list-style-type: none"> Варианты изменения относительных весов факторов членства, народонаселения и взноса 	Никакого решения не принято
Доклад Генерального секретаря	A/58/767 (8 апреля 2004 года)	<ul style="list-style-type: none"> Предложение использовать при расчете желательных квот четвертый фактор — фактор предоставления войск (пункт 23) 	Никакого решения не принято
Доклад Генерального секретаря	A/59/724 (4 марта 2005 года)	<ul style="list-style-type: none"> Изменение весов трех основных факторов Изменение базисного числа должностей путем включения новых категорий персонала Использование квот, взвешенных по величине валового оклада 	Никакого решения не принято
Доклад Генерального секретаря	A/65/305/Add.2 (2 сентября 2010 года)	<ul style="list-style-type: none"> Изменение относительных весов существующих факторов при сохранении нынешней базовой величины 	За сотрудниками сохраняется географический статус, когда они работают на должностях, подлежащих географическому распределению, за исключением сотрудников, набранных в рамках программы для молодых специалистов (резолюция 65/247, пункт 66)

<i>Документ</i>	<i>Условное обозначение</i>	<i>Варианты и сценарии</i>	<i>Результат</i>
Доклад Генерального секретаря	A/67/324 (22 августа 2012 года)	<ul style="list-style-type: none"> • Изменение числа должностей в базовой величине путем включения дополнительных должностей, финансируемых из соответствующих источников • Применение системы квот, взвешенных по величине валового оклада <p>Генеральный секретарь указал на необходимость прояснить следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • какие виды должностей и источники финансирования следует учитывать • следует ли изменить веса факторов • следует ли при подсчете учитывать должности, учрежденные на минимальный срок 	Учету подлежат должности, финансируемые из регулярного бюджета (резолюция 67/255, пункт 46)

Приложение III

Перечень должностей заместителей и помощников Генерального секретаря в Секретариате по состоянию на 15 октября 2014 года

<i>№.</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
Уровень заместителя Генерального секретаря		
1	Бюро Организации Объединенных Наций по спорту на благо развития и мира	Специальный советник
2	Департамент операций по поддержанию мира	Специальный представитель
3	Департамент операций по поддержанию мира	Специальный советник Генерального секретаря по Кипру
4	Департамент операций по поддержанию мира	Специальный советник Генерального секретаря по вопросам медицинской помощи населению и учету опыта Гаити
5	Департамент операций по поддержанию мира	Заместитель Генерального секретаря
6	Департамент по вопросам охраны и безопасности	Заместитель Генерального секретаря
7	Департамент по вопросам управления	Специальный советник Генерального секретаря
8	Департамент по вопросам управления	Заместитель Генерального секретаря по вопросам управления
9	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению	Заместитель Генерального секретаря
10	Департамент по политическим вопросам	Специальный советник
11	Департамент по политическим вопросам	Специальный посланник
12	Департамент по политическим вопросам	Заместитель Генерального секретаря
13	Департамент по политическим вопросам	Специальный советник по Мьянме
14	Департамент по политическим вопросам	Личный посланник Генерального секретаря по переговорам между Грецией и бывшей югославской Республикой Македония
15	Департамент по политическим вопросам	Специальный посланник
16	Департамент по политическим вопросам	Личный посланник Генерального секретаря по Западной Сахаре
17	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Специальный посланник

<i>No.</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
18	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Специальный советник по нетрадиционным источникам финансирования развития
19	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Специальный посланник Генерального секретаря по уменьшению опасности бедствий и водным ресурсам
20	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Специальный посланник по вопросам изменения климата
21	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Специальный посланник
22	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Специальный посланник по вопросам изменения климата
23	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Специальный посланник по вопросам изменения климата
24	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Специальный представитель Генерального секретаря по вопросам миграции
25	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Заместитель Генерального секретаря
26	Департамент полевой поддержки	Заместитель Генерального секретаря
27	Европейская экономическая комиссия	Исполнительный секретарь
28	Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам	Высокий представитель по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам
29	Канцелярия Генерального секретаря	Специальный посланник Генерального секретаря по вопросам глобального образования
30	Канцелярия Генерального секретаря	Первый заместитель Генерального секретаря
31	Канцелярия Генерального секретаря	Руководитель аппарата
32	Канцелярия Генерального секретаря	Специальный посланник по вопросам изменения климата
33	Канцелярия Генерального секретаря	Специальный советник Генерального секретаря
34	Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по ближневосточному мирному процессу	Специальный координатор по ближневосточному мирному процессу и Личный представитель Генерального секретаря при Организации освобождения Палестины и Палестинской администрации

<i>No.</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
35	Канцелярия Специального посланника по Судану и Южному Судану	Специальный посланник
36	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах	Специальный представитель
37	Канцелярия Специального советника по Африке	Специальный советник
38	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию	Генеральный секретарь Конференции
39	Международный уголовный трибунал по бывшей Югославии	Обвинитель
40	Международный уголовный трибунал по Руанде	Обвинитель
41	Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии	Специальный представитель
42	Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане	Специальный представитель
43	Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку	Специальный представитель
44	Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии	Специальный представитель
45	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану	Специальный представитель
46	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали	Специальный представитель
47	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити	Специальный представитель
48	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго	Специальный представитель
49	Миссия Организации Объединенных Наций по чрезвычайному реагированию на Эболу	Специальный представитель
50	Миссия Организации Объединенных Наций по чрезвычайному реагированию на Эболу	Специальный посланник
51	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике	Специальный представитель

<i>No.</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
52	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали	Специальный представитель
53	Объединенное отделение Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау	Специальный представитель
54	Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре	Специальный представитель
55	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене	Специальный представитель Генерального секретаря по устойчивой энергетике для всех
56	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве	Генеральный директор
57	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби	Генеральный директор
58	Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки	Специальный представитель
59	Отделение Организации Объединенных Наций для Центральной Африки	Специальный представитель
60	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам	Директор-исполнитель
61	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде	Директор-исполнитель
62	Совместная миссия Организации по запрещению химического оружия и Организации Объединенных Наций для ликвидации программы Сирийской Арабской Республики по химическому оружию	Специальный координатор
63	Специальный координатор Организации Объединенных Наций по Ливану	Специальный координатор
64	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	Верховный комиссар
65	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности	Генеральный директор
66	Управление по вопросам разоружения	Высокий представитель
67	Управление по координации гуманитарных вопросов	Заместитель Генерального секретаря
68	Управление по правовым вопросам	Заместитель Генерального секретаря

<i>No.</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
69	Управление служб внутреннего надзора	Заместитель Генерального секретаря
70	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана	Исполнительный секретарь
71	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана	Специальный советник
72	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	Исполнительный секретарь
73	Экономическая комиссия для Африки	Исполнительный секретарь
74	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	Исполнительный секретарь
75	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	Специальный советник Генерального секретаря по межрегиональному сотрудничеству в области политики

Уровень помощника Генерального секретаря

1	Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре	Специальный представитель
2	Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане	Командующий силами
3	Департамент операций по поддержанию мира	Военный советник
4	Департамент операций по поддержанию мира	Специальный советник Генерального секретаря по вопросу об Университете мира
5	Департамент операций по поддержанию мира	Помощник Генерального секретаря
6	Департамент операций по поддержанию мира	Помощник Генерального секретаря
7	Департамент по вопросам охраны и безопасности	Помощник Генерального секретаря
8	Департамент по вопросам управления	Директор-исполнитель
9	Департамент по вопросам управления	Помощник Генерального секретаря
10	Департамент по вопросам управления	Старший координатор по внедрению системы «Умоджа»
11	Департамент по вопросам управления	Помощник Генерального секретаря
12	Департамент по вопросам управления	Главный сотрудник по информационным технологиям
13	Департамент по вопросам управления	Помощник Генерального секретаря

<i>No.</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
14	Департамент по вопросам управления	Председатель Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом
15	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению	Помощник Генерального секретаря
16	Департамент по политическим вопросам	Специальный советник Генерального секретаря по Йемену
17	Департамент по политическим вопросам	Помощник Генерального секретаря по поддержке миростроительства
18	Департамент по политическим вопросам	Специальный советник по вопросам переселения жителей лагеря «Хуррия» за пределы Ирака
19	Департамент по политическим вопросам	Заместитель Специального посланника по Сирии
20	Департамент по политическим вопросам	Специальный советник
21	Департамент по политическим вопросам	Специальный советник
22	Департамент по политическим вопросам	Помощник Генерального секретаря
23	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Помощник Генерального секретаря по координации политики и межучрежденческим вопросам
24	Исполнительный директорат Контртеррористического комитета	Директор-исполнитель
25	Канцелярия Генерального секретаря	Специальный посланник по вопросам борьбы с малярией
26	Канцелярия Генерального секретаря	Помощник Генерального секретаря
27	Канцелярия Генерального секретаря	Специальный советник по планированию развития на период после 2015 года
28	Канцелярия Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников	Помощник Генерального секретаря
29	Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций на оккупированных территориях	Заместитель Специального координатора
30	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Сахелю	Специальный посланник
31	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию	Заместитель Генерального секретаря Конференции
32	Международный трибунал по бывшей Югославии	Секретарь

<i>No.</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
33	Международный уголовный трибунал по Руанде	Секретарь
34	Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии	Заместитель Специального представителя
35	Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии	Заместитель Специального представителя
36	Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии	Заместитель Специального представителя
37	Миссия Организации Объединенных Наций в Республике Южный Судан	Заместитель Специального представителя
38	Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане	Командующий силами
39	Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане	Заместитель Специального представителя
40	Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово	Специальный представитель
41	Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку	Заместитель Специального представителя
42	Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку	Заместитель Специального представителя
43	Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии	Заместитель Специального представителя
44	Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре	Специальный представитель
45	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану	Заместитель Специального представителя
46	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану	Заместитель Специального представителя
47	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали	Заместитель Специального представителя
48	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали	Заместитель Специального представителя
49	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити	Заместитель Специального представителя
50	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити	Заместитель Специального представителя

<i>No.</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
51	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго	Командующий силами
52	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго	Заместитель Специального представителя
53	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго	Заместитель Специального представителя
54	Миссия Организации Объединенных Наций по чрезвычайному реагированию на Эболу	Кризисный управляющий по Эболе для Либерии
55	Миссия Организации Объединенных Наций по чрезвычайному реагированию на Эболу	Кризисный управляющий по Эболе для Сьерра-Леоне
56	Миссия Организации Объединенных Наций по чрезвычайному реагированию на Эболу	Кризисный управляющий по Эболе для Гвинеи
57	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике	Заместитель Специального представителя
58	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали	Заместитель Специального представителя
59	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике	Заместитель Специального представителя
60	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали	Заместитель Специального представителя
61	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали	Командующий силами
62	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике	Командующий силами
63	Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре	Заместитель Специального представителя

<i>No.</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
64	Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре	Заместитель Специального представителя
65	Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия	Руководитель аппарата
66	Отделение Организации Объединенных Наций в Бурунди	Специальный представитель
67	Представитель Организации Объединенных Наций на Женевских международных дискуссиях	Помощник Генерального секретаря
68	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам	Заместитель Директора-исполнителя
69	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде	Исполнительный секретарь Конвенции о биологическом разнообразии
70	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде	Заместитель Директора-исполнителя
71	Региональный центр Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии	Специальный представитель
72	Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением	Командующий силами
73	Смешанная операция Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре	Заместитель Совместного специального представителя
74	Смешанная операция Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре	Заместитель Совместного специального представителя
75	Смешанная операция Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре	Командующий силами
76	Специальный координатор Организации Объединенных Наций по Ливану	Заместитель Специального координатора
77	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	Заместитель Верховного комиссара
78	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	Помощник Генерального секретаря
79	Управление по координации гуманитарных вопросов	Гуманитарный посланник

<i>No.</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
80	Управление по координации гуманитарных вопросов	Помощник Генерального секретаря по гуманитарным вопросам и заместитель Координатора чрезвычайной помощи
81	Управление по координации гуманитарных вопросов	Старший координатор
82	Управление по координации гуманитарных вопросов	Помощник Генерального секретаря
83	Управление по правовым вопросам	Секретарь Специального суда по Сьерра-Леоне
84	Управление по правовым вопросам	Помощник Генерального секретаря
85	Управление по правовым вопросам	Секретарь Специального трибунала по Ливану
86	Управление служб внутреннего надзора	Помощник Генерального секретаря

Приложение IV

Изменение в процентах числа сотрудников на должностях выше уровня Д-2 и всех сотрудников с годовыми и более длительными контрактами за период 2009–2013 годов

Структура	Заместитель Генерального секретаря/ помощник Генерального секретаря	Все сотрудники
	2009–2013 годы	2009–2013 годы
БАПОР	–	20,9
ВМО	–	-2,1
ВОЗ	-25,0	-2,8
ВОИС	–	3,7
ВПП	40,0	4,5
ВПС	–	-0,5
ИКАО	-50,0	0,7
ИМО	–	-6,0
КМГС	-100,0	2,4
КПСООН ^a	–	–
МАГАТЭ	-12,5	6,5
МВЦ ^a	–	5,4
МОТ	-25,0	-4,3
МС	-100,0	7,6
МСЭ	–	0,1
МУЦ/МОТ	–	-2,2
МФСР	100,0	0,2
«ООН-женщины» ^b	–	53,8
ОПФПООН	–	8,2
Организация Объединенных Наций	21,1	-10,4
ПАОЗ ^c	0,0	10,5
ПРООН	-35,7	6,2
РКООНИК ^a	–	8,5
УВКБ	33,3	22,1
УООН	100,0	9,8
ФАО	-20,0	-5,2
ЦМТ	–	17,4
ЮНВТО	300,0	1,1
ЮНЕСКО	18,2	-3,0
ЮНИДО	–	-13,1
ЮНИСЕФ	–	27,3
ЮНИТАР	–	-10,9

<i>Структура</i>	<i>Заместитель Генерального секретаря/ помощник Генерального секретаря</i>	<i>Все сотрудники</i>
	<i>2009–2013 годы</i>	<i>2009–2013 годы</i>
ЮНОПС	100,0	7,6
ЮНФПА	–	16,7
ЮНЭЙДС	0,0	79,0

Источник: Данные за 2009 год — СЕВ/2010/HLCM/HR/24 — Таблицы 1А и 3А;

Данные за 2010 год — СЕВ/2011/HLCM/HR/13 — Таблицы 1А и 3А;

Данные за 2011 год — СЕВ/2012/HLCM/HR/16 — Таблицы 1А и 3А;

Данные за 2012 год — СЕВ/2013/HLCM/HR/12 — Таблицы 1А и 3А;

Данные за 2013 год — СЕВ/2014/HLCM/HR/21 — Таблицы 1А и 3А.

Сокращения: ФАО — Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций; МАГАТЭ — Международное агентство по атомной энергии; ИКАО — Международная организация гражданской авиации; МС — Международный Суд; КМГС — Комиссия по международной гражданской службе; МФСР — Международный фонд сельскохозяйственного развития; МОТ — Международная организация труда; ИМО — Международная морская организация; ЦМТ — Центр по международной торговле; МУЦ/МОТ — Международный учебный центр Международной организации труда; МСЭ — Международный союз электросвязи; ПАОЗ — Панамериканская организация здравоохранения; ЮНЭЙДС — Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу; ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; ЮНЕСКО — Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры; РКООНИК — Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; МВЦООН — Международный вычислительный центр Организации Объединенных Наций; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНИДО — Программа Организации Объединенных Наций по промышленному развитию; ЮНИТАР — Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций; ОПФПООН — Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций; ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов; БАПОР — Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ; КПСООН — Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций; УООН — Университет Организации Объединенных Наций; «ООН-женщины» — Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; ЮНВТО — Всемирная туристская организация; ВПС — Всемирный почтовый союз; ВПП — Всемирная продовольственная программа; ВОЗ — Всемирная организация здравоохранения; ВОИС — Всемирная организация интеллектуальной собственности; ВМО — Всемирная метеорологическая организация.

^a Поскольку данные о сотрудниках за 2009 и 2010 годы отсутствуют, первый сопоставимый с предыдущим годом показатель (в процентах) относится к 2012 году. В связи с этим для расчета общей доли используется период 2011–2013 годов.

^b Поскольку данные за 2009 и 2010 годы отсутствуют, первый сопоставимый с предыдущим годом показатель (в процентах) относится к 2012 году. В связи с этим для расчета общей доли используется период 2011–2013 годов.

^c Поскольку данные о сотрудниках за 2009 год отсутствуют, первый сопоставимый с предыдущим годом показатель (в процентах) относится к 2011 году. В связи с этим для расчета общей доли используется период 2010–2013 годов.