



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
21 October 2016
Russian
Original: English

Семьдесят первая сессия
Пункт 139 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 международного, динамичного, поддающегося адаптации и сопричастного штата сотрудников Организации Объединенных Наций (A/71/323);

б) мобильность (A/71/323/Add.1);

с) обзор реформы системы управления людскими ресурсами: оценка системы желательных квот (A/71/323/Add.2);

д) состав Секретариата: демографические характеристики персонала (A/71/360);

е) состав Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики (A/71/360/Add.1);

ф) практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2015 года — 30 июня 2016 года (A/71/186);

г) поправки к Положениям и правилам о персонале (A/71/258);

h) деятельность Бюро по вопросам этики (A/71/334);

и) прикомандированный военный и полицейский персонал, состоящий на действительной службе (A/71/257).



2. В ходе рассмотрения указанных докладов Консультативный комитет встретился с представителями Генерального секретаря, которые представили дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение — письменные ответы, полученные 20 октября 2016 года.

3. Разделы II–IV настоящего доклада посвящены докладу Генерального секретаря под названием «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами: на пути к формированию международного, динамичного, поддающегося адаптации и сопричастного штата сотрудников Организации Объединенных Наций» и двум добавлениям к нему под названиями «Мобильность» (Add.1) и «Обзор реформы системы управления людскими ресурсами: оценка системы желательных квот» (Add.2). Разделы V–IX посвящены остальным докладом Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами, указанным в подпунктах (d)-(i) пункта 1 выше.

4. Консультативный комитет отмечает, что Генеральная Ассамблея не завершила рассмотрение докладов Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами и соответствующих докладов Консультативного комитета, представленных на шестьдесят девятой и семидесятой сессиях, за исключением доклада о предлагаемых поправках к Положениям и правилам о персонале (A/70/746)¹. В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что после принятия Ассамблеей решения о том, чтобы отложить рассмотрение докладов шестьдесят девятой сессии до первой части возобновленной семидесятой сессии (решение 69/553) и официального представления ряда новых дополнительных докладов в ходе семидесятой сессии по целому ряду вопросов, касающихся управления людскими ресурсами, Ассамблея не приняла официального решения ни по одному из этих докладов в ходе первой части своей семидесятой сессии при том понимании, что обновленные доклады будут представлены на ее семьдесят первой сессии в течение года, который считается в целом «годом рассмотрения кадровых вопросов». Кроме того, Генеральный секретарь заявляет, что его обновленный доклад об обзоре хода реформы управления людскими ресурсами (A/71/323, включая два добавления к нему, касающиеся мобильности и желательных квот) заменяет доклад шестьдесят девятой сессии и соответствующие доклады о мобильности, управлении служебной деятельностью, программе для молодых специалистов и оценке желательных квот (A/69/190 и Add.1, Add.2 и Corr.1, Add.3 и 4 и A/70/254).

5. Консультативный комитет отмечает, что в последних докладах Генерального секретаря содержится ряд предложений, которые уже были включены в его доклады, представленные на шестьдесят девятой и семидесятой сессиях, и о которых Комитет уже высказывал свое мнение в предыдущих докладах. В таких случаях Комитет приводит в настоящем докладе обновленную информацию о некоторых из его предыдущих рекомендаций при необходимости. В других случаях Генеральный секретарь излагает новые или пересмотренные предложения, а Комитет рассматривает каждое предложение по существу с учетом соответствующей справочной информации, замечаний и рекомендаций, которые отражены в настоящем докладе.

¹ Генеральная Ассамблея, рассмотрев доклад Генерального секретаря и соответствующий доклад Консультативного комитета, одобрила выводы и рекомендации Комитета в своей резолюции 70/256, принятой 1 апреля 2016 года.

6. В ответ на запрос Комитету был представлен содержащийся в приложении I к настоящему докладу перечень инициатив, подробная информация о которых включена в различные доклады, наряду с описанием причин возникновения предложений, а также любых изменений или новых аспектов, представленных на рассмотрение Комитету впервые. Этот перечень включает в себя: а) реформы управления служебной деятельностью; б) предлагаемые изменения экзаменов в рамках программы для молодых специалистов; в) предлагаемое сокращение срока размещения объявлений о вакансии с 60 до 30 дней; г) возможности служебного роста для сотрудников категории общего обслуживания; д) предлагаемые поправки к ограничениям в отношении набора персонала, введенным в резолюции 51/226 Генеральной Ассамблеи; е) усилия, направленные на усовершенствование кадрового планирования; и г) новую стратегию обеспечения гендерной сбалансированности на уровнях специалистов к 2030 году.

II. Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами

Общие замечания

7. Доклад Генерального секретаря об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами (A/71/323) представлен во исполнение резолюций 67/255, 68/252, 68/265, 70/244 и 70/286 Генеральной Ассамблеи и включает обновленную информацию о ходе осуществления реформ системы управления людскими ресурсами в Организации, которые были начаты на шестьдесят третьей сессии Ассамблеи. Краткая информация о прогрессе, достигнутом в осуществлении этих реформ приводится в таблице 1 настоящего доклада и включает сведения о реформе системы контрактов, поправках к общей системе окладов и надбавок Организации Объединенных Наций, процессе отбора кандидатов и набора персонала и управлении служебной деятельностью.

8. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что был достигнут устойчивый прогресс в осуществлении предлагаемой реформы системы управления людскими ресурсами, предложенной 10 лет назад, однако многие процессы управления людскими ресурсами Секретариата еще не полностью интегрированы. Недавнее внедрение системы «Умоджа» (система общеорганизационного планирования ресурсов для Секретариата) и модернизация системы «Инспира» (электронная кадровая система) также продемонстрировали необходимость более комплексного подхода (там же, пункты 3–4). Кроме того, Генеральный секретарь ссылается на ряд организационных инициатив, которые, по его мнению, оправдывают необходимость обновленного подхода. К их числу относятся: потребность в более ориентированной на нужды полевых миссий политике в области людских ресурсов в соответствии с рекомендациями, вынесенными Независимой группой высокого уровня по миротворческим операциям в ее докладе (см. A/70/95-S/2015/446); разработка предложений по новой глобальной модели оказания услуг для Секретариата (см. A/71/417) и принятие Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, включая цель в области устойчивого развития 5 о гендерном равенстве (см. A/71/323, пункт 155).

9. В целом Генеральный секретарь делает вывод о том, что Организации пока не удалось сформировать полностью объединенный, поддающийся адаптации и сопричастный штат сотрудников, способных выполнять стоящие перед Организацией задачи, обеспечив полную гендерную сбалансированность и географическое представительство (там же, пункт 3). Он намерен представить Генеральной Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии обновленные основные положения об управлении людскими ресурсами Организации. С учетом потребностей различных заинтересованных сторон, включая государства-члены, руководителей программ и отдельных сотрудников, а также на основе предыдущих реформ Генеральный секретарь сформулировал три тематических направления, на которых будут основываться эти положения: а) управление кадровым потенциалом; б) оказание услуг в области людских ресурсов; и с) оказание содействия в формировании организационной культуры (там же, пункты 6 и 157).

10. **Консультативный комитет считает, что в предыдущем докладе Генерального секретаря об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами сведена воедино вся информация по ряду различных инициатив и дана более четкая оценка связанных с управлением людскими ресурсами проблем, с которыми сталкивается Организация, а также представлен стратегический и комплексный подход к их решению.**

11. **Консультативный комитет поддерживает намерение Генерального секретаря представить подробное предложение о разработке основных положений об управлении людскими ресурсами на семьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи.**

12. **Консультативный комитет считает, что данные положения должны отражать всеобъемлющую оценку результативности всех инициатив по реформе системы управления людскими ресурсами, осуществленных за последнее десятилетие, и устранять неизменно возникающие с течением времени трудности, многие из которых неоднократно обсуждались Комитетом (в том числе в настоящем докладе), такие как недостатки процессов отбора кандидатов, омоложение кадрового состава на основе внешнего найма, управление служебной деятельностью и препятствия для достижения задач гендерной сбалансированности и географической представленности (см. также пункты 27–54 ниже). Кроме того, Комитет подчеркивает, что данные положения должны также учитывать передовую практику в области управления людскими ресурсами.**

Экспериментальные проекты

13. В докладе Генерального секретаря содержатся многочисленные ссылки на различные «экспериментальные проекты», которые были приняты в целях проверки применения конкретной политики или подхода в области людских ресурсов до начала полноценного осуществления инициативы в масштабах всей организации. К их числу относятся: внедрение на экспериментальной основе проводимого в свободном режиме в сети Интернет предварительного тестирования кандидатов для заполнения отдельных вакансий в рамках сети по вопросам управления и администрирования (МАГНЕТ) (там же, пункт 39) и новые подходы в отношении гибкого графика работы (там же, пункт 115). В ответ на

запрос Консультативному комитету был представлен перечень из шести экспериментальных проектов, о которых говорится в настоящем докладе, а также связанные с этим финансовые последствия, нормативная база (если это применимо) и краткая оценка результатов каждого проекта (см. приложение II к настоящему докладу).

14. По итогам обзора представленного перечня Консультативный комитет не был убежден в его полноте, поскольку в него не были включены по меньшей мере две экспериментальных проекта, касающихся различных аспектов управления людскими ресурсами: экспериментальный порядок делегирования полномочий Департаменту полевой поддержки по дисциплинарным вопросам (см. A/71/186, пункт 11) и экспериментальный центр по оценке в Бонне, созданный по инициативе Департамента полевой поддержки в целях формирования кадрового резерва квалифицированных кандидатов для совершенствования подхода к организации замещения старших руководителей во вспомогательном компоненте миссий (см. A/70/837, пункты 73–76). Кроме того, Комитет отмечает, что среди перечисленных проектов упоминается экспериментальный проект по созданию системы управления процессом обучения в системе «Инспира» стоимостью приблизительно 952 000 долл. США, осуществление которого началось в период 2010–2012 годов и первоначально было признано успешным, но постепенно будет прекращаться начиная с 2017 года.

15. В этой связи Консультативному комитету неизвестно о каких-либо критериях, руководящих принципах или базовой структуре управления, предназначенных для обеспечения того, чтобы экспериментальные проекты были хорошо продуманы и в полной мере обоснованы с точки зрения затрат и выгод и чтобы их воздействие оценивалось в полном объеме и на транспарентной основе. **В связи с растущей важностью механизма экспериментальных проектов и частотностью его использования в настоящее время для проверки различных подходов в области политики Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой издать четкие руководящие принципы, касающиеся разработки, утверждения, осуществления и оценки экспериментальных проектов в области управления людскими ресурсами и представить информацию по этому вопросу в ее следующем обзорном докладе, который будет представлен Генеральной Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии.**

Реформа системы управления людскими ресурсами

16. В разделе III доклада Генерального секретаря текущая реформа системы управления людскими ресурсами разделена на четыре составляющих: 1) инициативы в отношении системы контрактов; 2) система управления кадровым потенциалом и инициативы; 3) потребности и взгляды структур на местах; и 4) охрана здоровья и благополучие персонала. Консультативный комитет представляет замечания и рекомендации по этим же четырем категориям ниже.

А. Инициативы в отношении системы контрактов

17. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что первые шаги в программе реформы системы управления людскими ресурсами были направлены на унификацию различных видов контрактов и улучшение условий службы. Оба этих направления представлены в качестве основных препятствий для перемещения сотрудников в рамках Секретариата и между Центральными учреждениями и периферийными местами службы (см. A/71/323, пункт 2).

18. Генеральный секретарь отмечает, что после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи Организация в соответствии с единым сводом Правил о персонале, действующим с 1 июля 2009 года, перешла на пересмотренную систему контрактов, предусматривающую три вида контрактов: временные, срочные и непрерывные. Справочная информация и сведения о прогрессе, достигнутом в проведении реформы системы контрактов, содержатся в пунктах 11–18 указанного доклада. Замечания и рекомендации Консультативного комитета в отношении продолжающегося обзора непрерывных контрактов содержатся в пунктах 20 и 21 ниже.

19. Кроме того, в докладе отмечается, что в 2011 году, после принятия резолюции 65/248 Генеральной Ассамблеи, была проведена унификация условий службы на местах, в том числе: обозначения мест службы миссий были приведены в соответствие с обозначениями мест службы для учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций на основе соображений безопасности; были введены дополнительные надбавки за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы для сотрудников, работающих в таких местах; а также были унифицированы правила и периодичность предоставления отпусков для отдыха и восстановления сил для полевых миссий (там же, пункты 21–23). Кроме того, совсем недавно, после принятия резолюции 70/244, постепенно началась работа по внесению изменений в общую систему окладов, надбавок и пособий Организации Объединенных Наций, как это было предложено Комиссией по международной гражданской службе (там же, пункты 24–27).

20. Что касается обзора непрерывных контрактов, то в докладе Генерального секретаря приводится обновленная информация об обзоре за 2012 год для преобразования контрактов в непрерывные, который был проведен 30 сентября 2014 года и по результатам которого такие назначения были предоставлены 2339 сотрудникам категории специалистов и выше и категории полевой службы и 560 сотрудникам категории общего обслуживания и смежных категорий (там же, таблица 2). В настоящее время проводится второй ежегодный обзор за 2013 год, и предполагается, что он будет завершен к 30 ноября 2016 года. В соответствии с резолюцией 65/247, в которой были утверждены «пулы должностей» (см. пункт 21 ниже), максимальное количество непрерывных контрактов, которые можно было бы предоставить, составляет 1660 контрактов для сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы и 244 контракта для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий.

21. Консультативный комитет напоминает о том, что, по результатам его предыдущего обзора, «пул должностей» определяется в соответствии с критериями, установленными Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/247, в ко-

торой Генеральная Ассамблея постановила, что 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 (см. A/69/190, пункт 17, и A/69/572, пункт 12). Ассамблея постановила установить первоначальный размер пулов должностей на уровне 75 процентов от общего числа таких должностей (см. резолюцию 65/247, пункты 50–52). В своем предыдущем докладе об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами (A/69/190) Генеральный секретарь указал на сложность применения критериев, определяющих право на получение непрерывного контракта, а именно на тот факт, что за некоторыми сотрудниками такое право признано не было, поскольку у них отсутствовали четыре служебные аттестации, требуемые в соответствии с пунктом 53(d) резолюции 65/247. Генеральный секретарь объяснил это тем, что до реформы системы контрактов сотрудники, имевшие назначения на более короткий срок, зачастую получали специальные аттестационные характеристики за периоды продолжительностью менее одного года. Кроме того, из-за частых переводов сотрудников и/или их руководителей в течение отчетного периода аттестационные характеристики охватывали период менее одного года. В то время Генеральный секретарь предложил переходную меру, которая позволила бы рассматривать в качестве кандидатов сотрудников, которые получили удовлетворительные оценки во всех аттестационных характеристиках, в том числе за короткий срок, охватывающих четыре предыдущих года. Также в то время Комитет выразил мнение о том, что ввиду необходимости сохранения последовательности действия системы и обеспечения справедливости по отношению к сотрудникам, назначения которых рассматриваются в разные годы, следует проявлять осмотрительность при вынесении предложений об изменении любых критериев, определяющих право на получение непрерывного контракта (см. A/69/572, пункт 14). Комитет отмечает, что в предыдущем докладе Генерального секретаря не содержится подробная информация об этом или любом другом предложении в отношении предлагаемых изменений критериев, определяющих право на получение непрерывного контракта. **Консультативный комитет отмечает, что критерии, определяющие право на получение непрерывного контракта, должны обеспечивать справедливость и последовательность.**

22. В своем предыдущем докладе о составе Секретариата Генеральный секретарь отмечает, что доля сотрудников, имеющих постоянные или непрерывные контракты, от общего числа сотрудников увеличилась с 17 процентов в 2012 году до 22 процентов в 2016 году (см. A/71/360, таблица 2), что объясняется главным образом единовременным преобразованием срочных контрактов в постоянные и введением непрерывных контрактов. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что если в рамках пересмотра, проводимого в настоящее время, будет предоставлено дополнительно 1600 непрерывных контрактов, то доля сотрудников, имеющих постоянные или непрерывные контракты, увеличится до 26 процентов. Комитет был также информирован о том, что количество имеющихся непрерывных контрактов постепенно будет уменьшаться с каждым разом до тех пор, пока не будет достигнут верхний предел, установленный Генеральной Ассамблеей. **Консультативный комитет подчеркивает необходимость внимательного отслеживания общей доли постоянных и непрерывных контрактов от общего числа контрактов**

для обеспечения надлежащей сбалансированности всего кадрового состава Секретариата (см. A/69/572, пункт 14).

В. Система управления кадровым потенциалом и инициативы

23. Система управления кадровым потенциалом впервые была предложена 10 лет назад в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Инвестирование в людей» (A/61/255), и направлена на интеграцию четырех основных областей: кадровое планирование; укомплектование штатов и набор персонала; управление служебной деятельностью; и обучение и развитие карьеры.

1. Кадровое планирование

24. Консультативный комитет неоднократно указывал на необходимость систематического кадрового планирования (см. A/63/526 и Согг.1, пункт 9; A/65/537, пункт 9; и A/67/545, пункты 12 и 13). В пункте 16 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. В своем предыдущем докладе об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами Генеральный секретарь предоставил некоторую информацию по этому вопросу, в частности об осуществлении экспериментального проекта в Отделе медицинского обслуживания (см. A/69/190, пункт 30) и некоторых трудностях в усовершенствовании кадрового планирования (там же, пункт 33). В то же время в своем соответствующем докладе Консультативный комитет выразил сожаление по поводу того, что более подробная информация не была представлена в докладе Генерального секретаря, отметил, что не был убежден в серьезности причин, которыми объясняется отсутствие существенного прогресса, а также выразил мнение о том, что ценное время было потрачено впустую при разработке эффективной системы кадрового планирования (см. A/69/572, пункт 19).

25. В своем предыдущем докладе Генеральный секретарь приводит информацию о ряде инициатив, которые были приняты в этой связи, включая разработку пятиэтапной методологии кадрового планирования (A/71/323, диаграмма I) и Руководства по кадровому планированию, начало использования программы сертификации на местах, а также осуществление экспериментальных проектов в ряде полевых операций с учетом итогов 14 обзоров штатного расписания гражданского персонала, проведенных в миссиях (там же, пункт 34). Кроме того, в приложении I к указанному докладу приводится краткая информация о прогрессе, достигнутом в разработке всеобъемлющей системы кадрового планирования как с точки зрения усилий различных профессиональных сетей, так и подходов, основанных на конкретных подразделениях.

26. Консультативный комитет отмечает, в частности, что результаты проведенного анализа коэффициента замены сотрудников, вышедших на пенсию, свидетельствуют о том, что лишь 25 процентов сотрудников, выходящих на пенсию и включенных в выборку, были своевременно заменены. Впоследствии было внесено директивное изменение, в соответствии с которым вакансии теперь должна объявляться, по меньшей мере, за 12 месяцев до достижения со-

трудником возраста обязательного выхода на пенсию. Кроме того, Генеральный секретарь отмечает, что для профессиональной сети кадров, занимающихся политическими вопросами, вопросами мира и гуманитарными вопросами (ПОЛНЕТ), был проведен пятилетний прогноз выхода на пенсию, который выявил 274 должности, которые следует включить в сборники отслеживаемых вакансий в течение следующих пяти лет. В ответ на запрос Комитет был информирован о том, что указанные вакансии будут открыты для внешних кандидатов. **После рассмотрения предыдущего доклада Генерального секретаря об обзоре хода реформ системы управления людскими ресурсами Консультативный комитет признал прогресс, достигнутый по нескольким направлениям в разработке всеобъемлющей системы кадрового планирования. В связи с этим Комитет подчеркивает важность выявления связей и согласованности между другими предложениями о реформе и различными усилиями, направленными на совершенствование кадрового планирования. Например, предложение о продлении установленных пределов для найма сотрудников, вышедших на пенсию (см. пункты 50–53 ниже), не будет соответствовать усилиям, направленным на сокращение периода времени, проходящего с момента достижения сотрудником возраста обязательного выхода на пенсию до его оперативной замены.**

2. Отбор кандидатов и набор персонала

27. В пунктах 36–76 своего предыдущего доклада Генеральный секретарь представляет информацию о процессе отбора кандидатов и набора персонала в Секретариате, включая подробные данные о сроках набора персонала и оценках, программе для молодых сотрудников категории специалистов, карьерных возможностях для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, информационно-пропагандистской работе, усилиях, направленных на достижение гендерной сбалансированности, и использовании вышедших на пенсию сотрудников.

Сроки набора сотрудников и оценки

28. Генеральный секретарь отмечает, что в соответствии с действующей системой отбора персонала (см. ST/AI/2010/3) в 2015 году процесс набора персонала в неполевых местах службы на должности, объявленные в течение 60 дней в системе «Инспира», занимал в среднем 239 дней с момента объявления о вакансии до отбора кандидата. Продолжительность процесса найма персонала объясняется главным образом тем фактом, что в среднем требовалось 115 дней для проверки, оценки и рекомендации кандидатов нанимающими персонал руководителями. Генеральный секретарь заявляет, что по каждой объявленной неполевой вакансии нанимающие персонал руководители должны рассмотреть от 200 до 400 заявлений на должности класса С-3 и до 800 заявлений на должности класса С-4 (см. A/71/323, пункт 37). В ответ на запрос Комитету были представлены данные о среднем количестве заявок, поданных на вакансии за последние шесть лет, в разбивке по классам, и согласно этим данным в 2016 году в среднем на каждую вакансию было подано 218 заявок (см. приложение III к настоящему докладу). Что касается полевых операций, то набор персонала занимал в среднем 69 дней для отбора из «реестров кандидатов» и 189 дней по объявлениям о «конкретных вакансиях», и около 45 процентов от-

веденного на отбор персонала времени выделялось для проверки и оценки кандидатов нанимающими персонал руководителями (там же, пункт 38). В таблице 4 доклада представлена подробная информация о сроках оформления на работу для кандидатов из реестра и других кандидатов на должности класса от С-3 до Д-2.

29. В этой связи Консультативный комитет отмечает, что данные о сроках оформления на работу, как отметил Генеральный секретарь, не учитывают время, необходимое для классификации конкретной должности для новых должностей, должностей, которые ранее не были классифицированы, и должностей, функции и обязанности сотрудников на которых существенно изменились. Комитету неясно, в какой степени процесс классификации учитывается при расчете вышеупомянутых сроков набора персонала. **В связи с отсутствием ясности в отношении взаимосвязи между классификацией должностей и процессом набора персонала Консультативный комитет намерен оставить этот вопрос на рассмотрении в следующем обзорном докладе Генерального секретаря.**

30. В целях сокращения времени, затрачиваемого нанимающими персонал руководителями для вынесения рекомендаций по кандидатам, Генеральный секретарь осуществил в централизованном порядке экспериментальный проект по оценке для заполнения вакансий по линии сети по вопросам управления и руководства (МАГНЕТ) в рамках существующей системы отбора персонала, когда кандидаты, прошедшие проверку на соответствие требованиям, были приглашены на предварительное тестирование. С помощью этого подхода число кандидатов, которые должны были быть рассмотрены нанимающими персонал руководителями, было уменьшено на 50 процентов и удалось значительно сократить сроки набора персонала примерно на 30 дней (там же, пункт 39). В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что планирует расширить практику предварительного тестирования на другие профессиональные сети.

31. В настоящее время этот подход применяется в отношении вакансий в рамках новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности, но когда в рамках этой новой системы начнут функционировать другие профессиональные сети, его использование станет стандартной практикой (там же, пункт 41; см. также соответствующие замечания и рекомендации Консультативного комитета в отношении системы регулируемой мобильности в разделе III ниже). Генеральный секретарь отмечает, что в ходе первого раунда кампании по заполнению вакансий в ПОЛНЕТ кандидаты были приглашены пройти тест общих способностей (A/71/323/Add.1, пункт 21). В ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что тест общих способностей состоял из трех компонентов, в рамках которых оценивались словесно-логическое, аналитическое и ситуативное мышление кандидата. Комитет отмечает, что проверка предметных знаний и/или собеседование будет производиться только на следующем этапе процесса отбора.

32. Ранее Комитет уже высказывал свои оговорки относительно использования методик общего когнитивного тестирования для проверки кандидатов и отмечал необходимость провести дополнительные исследования и анализ для обеспечения того, чтобы эти новые методы тестирования широко отражали методы, применяемые членами Организации, и учитывали международный ха-

рактик Организации Объединенных Наций (см. A/69/572, пункты 113 и 114). Остальные замечания по вопросу об использовании различных методов тестирования содержатся в пунктах 38 и 39 ниже и связаны с программой для молодых специалистов.

33. Консультативный комитет повторяет свои оговорки относительно использования методик общего когнитивного тестирования и рассчитывает на то, что, до того как этот метод тестирования начнет использоваться более масштабно, будет проведена комплексная оценка экспериментальных мероприятий, проходивших в МАГНЕТ и ПОЛНЕТ.

34. В целях дальнейшего сокращения времени, необходимого для найма персонала, в своем последнем докладе Генеральный секретарь также предлагает Генеральной Ассамблее сократить установленный период размещения объявлений о вакантных должностях категории специалистов и выше с 60 до 30 дней (A/71/323, пункт 43). Консультативный комитет отмечает, что за последние 10 лет Генеральной Ассамблее неоднократно представлялись предложения о сокращении периода размещения объявлений о вакансиях. Ранее уже высказывались оговорки относительно того, что из-за такого сокращения в невыгодном положении могут оказаться потенциальные кандидаты из ряда государств-членов, которые из-за технологических отставаний имеют ограниченный доступ к веб-сайту Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь заявляет, что в настоящее время в полевых миссиях объявления о конкретных должностях публикуются только в течение 30 дней и это не препятствует привлечению подходящих кандидатов. Кроме того, данные, собранные после внедрения системы «Инспира» в 2010 году, свидетельствуют о том, что независимо от продолжительности периода размещения объявлений большинство кандидатов подают заявления или в начале, или в конце периода (там же). В ответ на соответствующий запрос Комитету были представлены результаты анализа данных, указывающие на то, что эта тенденция подачи заявлений наблюдается среди кандидатов как из развитых, так и из развивающихся стран. Результаты этого анализа также свидетельствуют о том, что благодаря совершенствованию технологий и функционированию онлайн-системы набора персонала «Инспира» и портала о трудоустройстве в Организации Объединенных Наций предлагаемое сокращение периода размещения объявлений о вакансиях не поставит кандидатов из определенных стран в невыгодное положение.

35. В этой связи Консультативный комитет отмечает, что в своем докладе о мобильности Генеральный секретарь выдвигает аналогичное предложение — в контексте новой программы мобильности он предлагает сократить продолжительность размещения объявлений о вакантных должностях, публикуемых в рамках осуществляемых дважды в год кампаний по укомплектованию штата (см. A/70/254, пункт 37). С учетом аргументов, приведенных в этом докладе (и отраженных также в пункте 34 выше), Комитет рекомендует утвердить это предложение (см. A/76/765, пункт 23). Тем не менее, поскольку Генеральная Ассамблея не завершила рассмотрение этих докладов, никакого решения по этому предложению принято не было.

36. Консультативный комитет рекомендует утвердить предложение Генерального секретаря о сокращении с 60 до 30 дней срока размещения стандартных объявлений о конкретных вакансиях для сотрудников категории специалистов и выше. Он также рекомендует следить за осуществлением этой меры и представить полную информацию о его последствиях в следующем обзорном докладе Генерального секретаря о реформе системы управления людскими ресурсами, который будет представлен Генеральной Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии.

Программа для молодых специалистов

37. Программа для молодых специалистов, одобренная Генеральной Ассамблеей в резолюции 65/247, призвана содействовать притоку молодых различных специалистов из различных областей на должности младших сотрудников категории специалистов. В своем последнем докладе Генеральный секретарь отмечает, что экзамены в рамках программы для молодых специалистов, предусмотренные на первом этапе плана реализации программы, уже в полной мере разработаны и внедрены. По итогам всеобъемлющего анализа порядка и формы проведения экзаменов в рамках программы для молодых специалистов, о котором просила Генеральная Ассамблея в резолюции 67/255, Генеральный секретарь предлагает внести в предусмотренные программой экзамены ряд изменений, направленных на обеспечение того, чтобы экзамены проводились как можно более эффективным, результативным и справедливым образом, что, по его мнению, позволит добиться дальнейшего прогресса в обеспечении географического и гендерного баланса, а также в омоложении персонала Секретариата (см. A/71/323, пункты 47 и 48).

38. Информация о прогрессе, достигнутом со времени внедрения программы в 2011 году, в частности в том, что касается процессов подачи заявлений, отбора кандидатов и проведения экзаменов, содействия развитию карьеры и осуществления информационно-разъяснительной деятельности, приводится в пунктах 49 и 50 доклада. Запланированные на 2017 год улучшения в программе ориентированы на расширение возможностей в плане сдачи экзамена, что позволит еще больше уменьшить длительность экзаменационного цикла и увеличить вероятность того, что успешно прошедшие отбор кандидаты будут назначены на вакантные должности С-1/С-2. В частности, Генеральный секретарь планирует принять следующие меры: а) разработать экзамены по профессиональным сетям, а не по конкретным профессиональным группам, начиная с ПОЛНЕТ; б) организовать проведение письменной части экзамена через онлайн-платформу, доступную из любой точки; в) заменить представление письменной работы на общую тему тестом когнитивных и социальных способностей, а представление письменной работы по специальному вопросу — тестом предметных знаний по темам, относящимся к конкретной профессиональной сети; г) продлить период времени, в течение которого успешно прошедшие отбор кандидаты могут оставаться в реестре, с двух до трех лет; д) к декабрю 2018 года постепенно ликвидировать старые реестры, составленные по итогам конкурсных экзаменов; и е) ввести практику организации экзаменов «по запросу» для более мелких профессиональных групп (там же, пункт 52).

39. Что касается предлагаемого проведения общего теста когнитивных и социальных способностей, то Консультативный комитет уже высказал оговорки в своих замечаниях по предыдущему докладу Генерального секретаря, где это изменение было предложено впервые (см. A/69/572, пункты 108–114). В частности, Комитет отметил, что осуществление предложенных мер приведет к ликвидации установленного для всех кандидатов требования продемонстрировать их знания, касающиеся международных вопросов, и выразил обеспокоенность по этому поводу, поскольку важная задача представления письменной работы на общую тему всеми кандидатами независимо от их специальности заключается в том, чтобы продемонстрировать, что они не только обладают специальными знаниями, но и хорошо разбираются в вопросах международного характера. **Консультативный комитет по-прежнему сомневается в целесообразности предложения заменить представление работы на общую тему, призванной продемонстрировать знания кандидата, касающиеся международных вопросов, проведением общего теста когнитивных и социальных способностей.**

40. Что касается старых реестров, то, как указывает Генеральный секретарь, по состоянию на 1 августа 2016 года в них числились 74 кандидата, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены на заполнение вакантных должностей. Консультативный комитет напоминает о том, что два года назад, когда он в последний раз рассматривал это предложение (там же, пункт 106), в реестре числилось 84 таких не получивших назначения кандидата. Комитет был проинформирован о том, что 42 из 74 кандидатов, числящихся в реестре на текущий момент, были включены в него семь или более лет назад, а остальные кандидаты были включены в него по итогам экзаменов 2009 и 2010 годов, и семилетний период их пребывания в реестре истекает 31 декабря 2018 года. **Представляется, что из-за очень медленных темпов назначения многие кандидаты уже не подходят для заполнения должностей младших сотрудников категории специалистов и/или более не заинтересованы в должностях этого уровня. Поэтому Консультативный комитет соглашается с предложением Генерального секретаря и рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить предложение к декабрю 2018 года постепенно ликвидировать старые реестры.**

41. В этой связи Консультативный комитет напоминает о своих замечаниях, которые он высказывал в отношении целого ряда бюджетных предложений и в своем предыдущем подробном докладе об управлении людскими ресурсами и которые заключаются в том, что сокращение числа должностей категории специалистов начального уровня ограничивает возможности Организации привлекать и обучать молодых способных специалистов в рамках своих усилий по омоложению кадрового состава (там же, пункт 105; A/68/7, пункты 86 и 87; и A/66/7, пункт 86). **Поэтому Консультативный комитет вновь рекомендует включить должности, финансируемые по статье «Временный персонал общего назначения» в течение более одного года, в резерв должностей и рассмотреть возможность включить в него также должности С-2, которые финансируются за счет поступлений на оплату вспомогательных расходов по программам (см. A/69/572, пункт 105). Комитет также поддерживает предложение Генерального секретаря продлить до трех лет срок пребыва-**

ния в реестре кандидатов, успешно сдавших экзамены в рамках программы для молодых специалистов.*Карьерные возможности для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий*

42. В докладе Генерального секретаря содержится новый комплекс предложений об отмене требований, которым должен удовлетворять кандидат для перехода с должности категории общего обслуживания и смежных категорий на должность категории специалистов; в настоящее время такой перевод осуществляется при успешной сдаче кандидатом экзаменов в рамках программы для молодых специалистов (см. A/71/323, пункты 56 и 57). В этой связи Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею также одобрить предложение об устранении элемента перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов из экзаменов, чтобы должности, выделяемые для программы, заполнялись исключительно кандидатами из непредставленных или недопредставленных государств-членов (там же, пункт 58).

43. До того как в 2011 году начала осуществляться программа для молодых специалистов, право перехода с должности категории общего обслуживания на должность категории специалистов получали сотрудники, успешно сдавшие соответствующий экзамен, и этот метод применялся с 1978 года. Генеральный секретарь отмечает, что эти экзамены давали сотрудникам категории общего обслуживания и смежных категорий лишь ограниченную возможность для продвижения по службе и профессионального роста, поскольку в отношении числа имеющихся для заполнения таким образом должностей был установлен определенный лимит (там же, пункт 53). Кроме того, он заявляет, что существующие положения относительно квалификационных требований для категории специалистов и зачисления сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в категорию специалистов не согласуются с давним принципом равного отношения, лежащим в основе системы отбора персонала Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь также ссылается на результаты обследования, проведенного рабочей группой Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, которые указывают на то, что в настоящее время требованиям в отношении уровня образования, необходимого для перехода в категорию специалистов, удовлетворяют 74 процента сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий (там же, пункт 55).

44. **Консультативный комитет считает, что Генеральный секретарь не провел достаточно подробного анализа в отношении того, к каким последствиям для осуществления целей, касающихся людских ресурсов, может привести предлагаемая отмена требования о сдаче экзамена сотрудниками на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий для их перевода на должности категории специалистов. В этой связи Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести более подробный анализ последствий предлагаемой отмены требования о сдаче экзамена и представить информацию по этому вопросу в его следующем обзорном докладе. Таким образом, Консультативный комитет рекомендует не одобрять предложения Генерального секретаря.**

*Информационно-разъяснительная деятельность, касающаяся
непредставленных и недопредставленных государств-членов*

45. В пунктах 59–65 доклада Генерального секретаря приводятся подробные сведения об информационно-разъяснительной деятельности, касающейся непредставленных и недопредставленных государств-членов. Генеральный секретарь отмечает, что в перспективе, чтобы обеспечить более весомые результаты и отдачу, информационно-разъяснительная деятельность будет в стратегическом отношении приведена в соответствие с организационными приоритетами и мандатами подразделений. Новый подход предполагает следующее: а) повышение эффективности постановки задач в целях учета конкретных кадровых потребностей в планах информационно-разъяснительной деятельности; б) выявление источников для поиска кадров; с) усиление мультипликационного эффекта путем сотрудничества с государствами-членами, университетами и профессиональными и неправительственными организациями; и d) проведение количественной оценки воздействия (которая не будет ограничиваться числом подавших заявления кандидатов). В ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Группа по информационно-разъяснительной работе Управления людских ресурсов в настоящее время состоит из двух сотрудников категории специалистов и одного сотрудника категории общего обслуживания.

46. **Консультативный комитет напоминает о своей обеспокоенности в отношении того, что предпринимаемые ранее усилия по распространению информации среди потенциальных кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран, включая развивающиеся страны, были неэффективными. 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 (см. A/69/572, пункт 38).**

47. В этой связи Консультативный комитет всемерно поддерживает активизацию усилий, направленных на повышение эффективности информационно-разъяснительной деятельности, в том числе тех, о которых говорится в последнем докладе Генерального секретаря, и особенно тех, которые ориентированы на подходящих кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран. Комитет рассчитывает на то, что в следующем обзорном докладе будет представлена подробная информация об этих новых усилиях, направленных на использование более целенаправленного подхода к осуществлению информационно-разъяснительной деятельности.

Усилия по достижению гендерного баланса²

48. Информация об усилиях Генерального секретаря по достижению гендерного баланса в Секретариате приведена в пунктах 66–70 его доклада. Он признает, что в целом положение дел с достижением гендерного баланса улучша-

² В своем последнем докладе Генеральный секретарь использует термин «гендерное равенство», хотя в предыдущих докладах и соответствующих резолюциях используются термины «гендерная представленность», «гендерный баланс» и «гендерный паритет».

ется лишь постепенно, меньше чем на 0,5 процента в год с 2005 года. В настоящее время доля женщин среди сотрудников категории специалистов и выше составляет 41,3 процента, однако существенные диспропорции все еще сохраняются на уровне старшего руководства: по состоянию на 30 июня 2015 года доля женщин среди сотрудников на должностях Д-2 составляла лишь 27 процентов, на должностях Д-1 — 32 процента (см. A/71/323, пункт 67).

49. Хотя для устранения гендерного дисбаланса осуществляются различные инициативы, Генеральный секретарь признает, что эти инициативы являются разрозненными, а темпы прогресса — медленными. Поэтому он заявляет о своем намерении предложить общесекретариатскую стратегию для реализации более широкой концепции гендерного равенства на всех должностях категории специалистов к 2030 году (там же, пункты 69 и 70). Генеральный секретарь также заявляет, что теперь, после утверждения Генеральной Ассамблеей целей в области устойчивого развития, включая цель 5 «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек», Секретариат Организации Объединенных Наций должен взять на себя ведущую роль в создании трудового коллектива, отражающего в институциональном отношении гендерное равенство того типа, который он стремится увидеть во всем мире. **Консультативный комитет поддерживает усилия Генерального секретаря по разработке комплексной стратегии, направленной на достижение гендерного баланса и гендерного равенства на всех должностях категории специалистов в Секретариате к 2030 году, и надеется, что в следующем обзорном докладе Генерального секретаря будет представлена подробная информация о ее осуществлении и воздействии.**

Наём сотрудников, вышедших на пенсию

50. В своем докладе Генеральный секретарь предлагает повысить установленный лимит допустимого размера вознаграждения для вышедших на пенсию бывших сотрудников Организации Объединенных Наций, получающих пенсионное пособие. Нынешний лимит размера вознаграждения для вышедших на пенсию бывших сотрудников, за исключением сотрудников языковых служб, составляет 22 000 долл. США и был установлен Генеральной Ассамблеей в ее решении 51/408 от 4 ноября 1996 года. Генеральный секретарь отмечает, что нынешний лимит не корректировался на протяжении свыше 20 лет и не учитывает темпы инфляции. Для должности класса С-4, ступень VI, сумма в 22 000 долл. США теперь эквивалентна сумме валового оклада за 2,6 месяца, что составляет менее половины от максимальной предельной суммы, получаемой за шесть месяцев, которая была утверждена Ассамблеей. Генеральный секретарь предлагает Ассамблее одобрить установление предельного размера вознаграждения для вышедших на пенсию сотрудников, получающих пенсионное пособие, в размере денежного эквивалента вознаграждения за период до 125 рабочих дней в течение календарного года на уровне, на котором соответствующее лицо ушло со службы (там же, пункты 71–76).

51. В своем докладе Генеральный секретарь подчеркивает важность привлечения к работе таких лиц для удовлетворения временных потребностей, особенно в полевых операциях в периоды их развертывания, наращивания их деятельности или чрезвычайных гуманитарных ситуаций, а также для конкретных специализированных проектов или для заполнения кратковременных лакун и

выполнения жизненно необходимых функций при возникновении непредвиденных обстоятельств. Генеральный секретарь отмечает, что наём вышедших на пенсию сотрудников для удовлетворения временных потребностей и на ограниченные периоды времени не будет оказывать никакого воздействия на карьерный рост штатных сотрудников или на процесс набора персонала, поскольку все имеющиеся должности должны будут заполняться в рамках установленного процесса найма (там же, пункт 75).

52. Консультативный комитет напоминает о том, что это предложение уже выдвигалось в обзорном докладе Генерального секретаря о финансировании операций по поддержанию мира (см. A/70/749, пункт 58). Тогда в своих соответствующих замечаниях, которые были одобрены Генеральной Ассамблеей, Комитет указал, что это предложение требует более убедительного обоснования, включая представление информации о его возможных финансовых последствиях (см. A/70/742, пункт 107). Комитет отмечает, что информация о таких финансовых последствиях в последний доклад включена не была. Кроме того, в своем последнем докладе о составе Секретариата Генеральный секретарь отмечает, что в течение двухгодичного периода 2014–2015 годов пенсионеры работали в Секретариате в общей сложности 185 447 дней, что повлекло за собой расходы в размере 65,8 млн. долл. США (см. A/71/360/Add.1, приложение II, таблица I.A). Комитет также ссылается на свой предыдущий подробный доклад об управлении людскими ресурсами, в котором говорилось о случаях, когда пенсионеры нанимались на должности сотрудников Секретариата старшего звена в неполевых местах службы на срок, близкий к одному году. Представленные на тот момент обоснования заключались в том, что процессы найма сотрудников на соответствующие должности еще не были завершены (см. A/69/572, пункт 151).

53. Что касается этого вопроса, то Комитет также напоминает, что в своей резолюции 69/251 Генеральная Ассамблея постановила повысить с 62 до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников Организации Объединенных Наций, нанятых на службу 1 января 2014 года или позднее.

54. **Консультативный комитет считает, что осуществление предложения об увеличении допустимого размера вознаграждения для вышедших на пенсию бывших сотрудников Организации Объединенных Наций, скорее всего, приведет к тому, что пенсионеры будут привлекаться к работе все чаще, что идет вразрез с усилиями по повышению эффективности кадрового планирования и омоложению кадров Секретариата. С учетом недавних случаев найма пенсионеров на старшие руководящие должности на длительные периоды времени Комитет не одобряет предложения, которые будут благоприятствовать применению такой практики. В этой связи Консультативный комитет рекомендует не одобрять предложение Генерального секретаря.**

3. Управление служебной деятельностью

55. Третий аспект предлагаемой Генеральным секретарем системы управления кадрами связан с системой управления служебной деятельностью Организации, в том числе путем разработки предложения по реформе, испрошенного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 68/252. В пункте 7 этой резолю-

ции Ассамблея особо отметила, что всеобъемлющая цель такого предложения 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 она должна быть несложной для понимания сотрудниками и администрацией. Кроме того, в пункте 19 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.

56. Согласно его последнему докладу Генеральный секретарь с 2012 года провел обширные исследования по системам 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 с государствами-членами, сотрудниками, руководителями и старшими руководителями Организации. По мнению Генерального секретаря, исследования и консультации показали, что система Секретариата в целом соответствует передовой практике, в той мере, в какой она: а) имеет этап планирования; б) отслеживает прогресс на протяжении года; и с) включает оценку в конце года (см. A/71/323, пункт 79). По его мнению, улучшение управления служебной деятельностью в Секретариате требует не новой системы, а, скорее, изменения соответствующей культуры и отношений в Организации, в том числе в вопросе о том, как наблюдают за сотрудниками и руководят ими на ежедневной основе (там же, пункт 80).

57. В 2014 году соблюдение требований процесса управления служебной деятельностью было включено в качестве одной из целей договора со старшими руководителями, с тем чтобы такие руководители несли ответственность за составление документов о служебной аттестации в их департаменте или управлении. В результате этого в конце цикла 2014–2015 годов 9 из 65 организаций достигли 100-процентного соблюдения требований системы управления служебной деятельностью, в то время как в предшествующие годы ни одно из подразделений не добивалось такого результата (там же, пункт 81). Однако данные свидетельствуют о том, что каждый шаг в этом процессе не всегда был выполнен в надлежащие установленные для него сроки. Существует также мнение о том, что старшее руководство не активно уделяет приоритетное внимание вопросам управления служебной деятельностью в течение всего года. Кроме того, существуют опасения, что служебная аттестация недостаточно увязана с достижением результатов и что соответствующие оценки не применялись последовательно и объективно. Многие руководители обеспокоены возможностью подачи жалоб, обращений в группы по рассмотрению жалоб и использования внутренней системы отправления правосудия, что может побудить их к тому, чтобы избегать вопросов неудовлетворительной работы. Отмечается, что данные о количестве неудовлетворительных оценок, которые были даны менее чем 1 проценту сотрудников (там же, диаграмма III), и о количестве рассмотренных жалоб (24 в 2014–2015 годах), как представляется, более точно отражают желание не касаться вопросов неудовлетворительной работы, чем реальную неудовлетворительную работу (там же, пункт 83). Консультативному комитету, по его просьбе, были представлены данные о распределении

оценок, что свидетельствует об отсутствии изменений в распределении оценок в целом в период с 2003 года по 2014 год.

58. В своем докладе Генеральный секретарь предлагает сосредоточить внимание на первом этапе: а) повышение способности руководителей по управлению служебной деятельностью, в том числе путем улучшения учебных мероприятий и инструментов, оптимизации электронной системы служебной аттестации (модуля ePerformance) в системе «Инспира» и совершенствования процесса обжалования; б) увеличение числа специалистов и расширение поддержки по вопросам людских ресурсов; и в) расширение объективности, транспарентности и последовательности в рамках системы управления служебной деятельностью, в том числе в форме упрощения заключительной оценки и публикации в рамках всего Секретариата в конце цикла доклада, освещающего события и тенденции, которые будут публиковаться ежегодно на портале iSeek. Генеральный секретарь поставил цель полностью реализовать эти инициативы к концу 2018 года.

59. **Консультативный комитет рекомендует одобрить внесение 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.**

60. **Кроме того, Консультативный комитет считает, что нынешнее распределение оценок не является точным отражением работы в Организации и поэтому рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести оценку воздействия мер по усовершенствованию системы и представить информацию по этому вопросу в его следующем обзорном докладе.**

4. Обучение и развитие карьеры

61. Подробная информация по вопросам обучения и регулирования развития карьеры приводится в пунктах 96–113 доклада Генерального секретаря. В нем указывается, что Секретариат разработал новую стратегию обучения и содействия развитию карьеры, которая была одобрена Комитетом по вопросам управления Генерального секретаря в июне 2014 года, с тем чтобы более эффективно использовать ресурсы и сделать программы и инструменты более доступными для сотрудников (там же, пункты 98 и 99). Кроме того, была создана консультативная служба онлайн-обучения, и основные программы обучения осуществляются с помощью модуля общеорганизационной системы управления обучением в системе «Инспира». Новая стратегия определяет три приоритетных направления деятельности, а именно: управление и руководство; основные виды обучения, необходимые для всех сотрудников; и обучение, связанное с организационными преобразованиями (как, например, в отношении новой системы отбора персонала, регулируемой мобильности и системы «Умоджа»). **Консультативный комитет рассчитывает получить дополнительную подробную информацию о ходе осуществления новой стратегии обучения и содействия развитию карьеры в будущих обзорных докладах.**

С. Потребности и взгляды структур на местах

62. В своем последнем обзорном докладе Генеральный секретарь указывает, что он провел консультации с полевыми подразделениями Секретариата для обеспечения того, чтобы потребности и перспективы на местах были должным образом отражены в политике в области людских ресурсов согласно соответствующим замечаниям, высказанным в докладе Независимой группы высокого уровня по миротворческим операциям (см. A/70/95-S-2015/446, пункт 323). Генеральный секретарь выдвигает некоторые предложения, которые, по его мнению, позволят более оперативно реагировать на потребности на местах. Говоря конкретно, они предусматривают: а) продление максимального срока временных назначений до шести месяцев для удовлетворения потребностей, связанных с начальным этапом функционирования миссии или расширением, обусловленным кризисными ситуациями; и б) ослабление введенного Генеральной Ассамблеей ограничения в отношении урегулирования статуса сотрудников, которые получили временное назначение.

63. Консультативный комитет напоминает, что предложение о продлении максимального срока временных назначений, в ходе которого сотрудники временно направляются в командировки в другие отделения или миссии в целях удовлетворения неотложных потребностей или устранения наиболее серьезных пробелов в штатном расписании, было впервые представлено в докладе Генерального секретаря об общем обзоре финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира (A/70/749). В тот период было отмечено, что трехмесячного ограничения, предусмотренного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 63/250, часто недостаточно для временных назначений в целях удовлетворения срочных потребностей. Действуя по рекомендации Комитета, Ассамблея в своей резолюции 70/286 о сквозных вопросах просила Генерального секретаря представить подробный анализ обоснования и финансовых последствий этого предложения.

64. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что временное назначение является единственным механизмом, который обеспечивает чрезвычайно быстрое развертывание. Благодаря продлению срока временных назначений до шести месяцев будет обеспечена, по мнению Генерального секретаря, большая гибкость в использовании необходимых специалистов, имеющих в самой Организации, на столь важном начальном этапе функционирования миссии или кризисной ситуации в период до утверждения потребностей в ресурсах, и при этом будет создана возможность для традиционного заполнения должностей на основе установленных процедур. Он добавляет, что более продолжительное время обеспечит преемственность институциональных знаний и последовательность в поддержании контактов с соответствующими партнерами и заинтересованными сторонами. Кроме того, по мнению Генерального секретаря, существующее трехмесячное ограничение является обременительным с административной точки зрения, поскольку возникает проблема постоянной текучести кадров, и что последовательное назначение различных сотрудников для выполнения одних и тех же функций становится более дорогостоящим с точки зрения путевых расходов (см. A/71/323, пункты 121 и 122).

65. В докладе также отмечается, что на основе анализа использования временно прикомандированного персонала в различных миссиях по поддержанию мира в период с июля 2014 года по июнь 2015 года 72 процента сотрудников, привлеченных на условиях таких назначений, были развернуты в различных функциональных областях поддержки миссии, 15 процентов — в основных областях и 14 процентов — в секторе безопасности. Анализ также показал, что 47 процентов сотрудников, работающих на условиях таких назначений, составляли сотрудники категории полевой службы, 35 процентов — национальные сотрудники и 18 процентов — сотрудники категории специалистов (там же, пункт 124).

66. Что касается финансовых последствий, то в докладе приводится пример Многопрофильной комплексной миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике в течение 2014/15 финансового года, когда резко увеличились потребности Миссии и когда она израсходовала 1 193 284 долл. США на путевые расходы и суточные для сотрудников, работающих на условиях временного назначения, а направляющие миссии израсходовали 1 440 083 на валовые оклады за тот же период. Второй пример — расходы Смешанной операции Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре на сотрудников, направленных в другие операции Организации Объединенных Наций на условиях временного назначения, составили 1 млн. долл. США. В докладе указывается, что эти расходы были частично компенсированы расходами, которые были бы понесены принимающими миссиями в связи с наймом сотрудников для выполнения функций в течение рассматриваемого периода (там же, пункт 125).

67. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что расходы на выплату суточных за период с 1 июля 2015 года по 31 марта 2016 года, когда 67 сотрудников, согласно сообщениям, были командированы на условиях таких назначений в полевые миссии, составили 1 211 736 долл. США для принимающих миссий (за исключением стоимости билетов). Если бы все такие назначения были, предположительно, продлены до шести месяцев, то общая сумма расходов составила бы 2 093 556 долл. США. Вместе с тем Комитет был также проинформирован о том, что не во всех ситуациях потребуется развертывание сотрудников на максимальный шестимесячный период, и практика перелета сотрудников дважды в обоих направлениях в течение двух трехмесячных периодов будет ликвидирована. По мнению Секретариата, невозможно с уверенностью предсказать дополнительные расходы, поскольку фактическая потребность во временных назначениях персонала непредсказуема из-за неотложных и непосредственных потребностей на начальном этапе функционирования миссии, а также в экстренных и чрезвычайных ситуациях. Замечания и рекомендации Комитета по более широкому вопросу о временно прикомандированном персонале и имеющихся финансовых механизмах содержатся в предыдущем докладе о сквозных вопросах, связанных с операциями по поддержанию мира (см. A/68/782, пункты 71 и 72).

68. Признавая, что потребности во временном персонале в случае миссий на начальном этапе развертывания или расширения трудно предсказать, Консультативный комитет придерживается мнения о том, что прогнозируемые финансовые последствия предлагаемого продления срока временных назначений можно было бы рассчитать на основе определенных сценариев

и/или последних тенденций в сфере развертывания. Комитет не убежден в том, что проводился тщательный анализ потенциальных затрат и выгод, связанных с предложением о продлении срока временных назначений. В связи с этим Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести более широкий анализ возможных затрат и выгод, и если анализ подтвердит предложение, то вновь представить его на рассмотрение Ассамблеи.

69. Что касается второго предложения, направленного на удовлетворение потребностей на местах, то Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея в пункте 26 раздела III. В своей резолюции 51/226 накладывает ограничения на лиц, работающих по краткосрочным контрактам, для заполнения должностей, финансируемых из регулярного бюджета или за счет внебюджетных средств в течение одного года или более³. Такие лица в настоящее время не могут претендовать или назначаться на их нынешние должности в течение шести месяцев после окончания их нынешней службы. В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что это ограничение распространяется только на внешних кандидатов, поскольку оно конкретно относится к лицам, которые занимают или занимали временные должности и которые не были приняты на службу в Организации Объединенных Наций в рамках обычного процесса отбора персонала (т.е. на конкурсной основе и по итогам рассмотрения центральным контрольным органом).

70. Генеральный секретарь отмечает, что Организация испытывает трудности с привлечением наиболее квалифицированных кадров, особенно в тех местах службы, которые из-за трудных условий являются наименее привлекательными. В целях повышения способности Организации реагировать на проблемы мира, безопасности и гуманитарные кризисы Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею отменить это ограничение, при условии, что та или иная должность находится в зоне действия полевой операции или специальной политической миссии, которая не является местом службы категории «Н». Кроме того, Генеральный секретарь также просит освободить от такого ограничения лиц, имеющих временные контракты и занимающихся политическими вопросами, вопросами мира и гуманитарными вопросами и отвечающих исключительно за оказание поддержки расположенным на местах специальным политическим миссиям или миротворческим миссиям (см. A/71/323, пункты 127 и 128).

71. Генеральный секретарь отмечает, что внесение этого изменения позволит сотрудникам, имеющим временный контракт, участвовать в традиционном процессе отбора персонала, благодаря чему они смогут демонстрировать свою квалификацию на равных условиях со всеми другими кандидатами. **Консультативный комитет считает целесообразным создать равные условия для внутренних и внешних кандидатов на замещение вакантных должностей. Вместе с тем Комитет также считает, что могут потребоваться дополнительные меры для обеспечения равного отношения к кандидатам на заполнение вакантных должностей, независимо от того, являются ли они внутренними или внешними (см. также резолюцию 68/265 Генеральной**

³ В соответствии с пересмотренной системой контрактов это положение распространяется на лиц, имеющих временные контракты на основании правила 4.12 Правил о персонале.

Ассамблеи, пункт 10 постановляющей части), и для выявления определенной несправедливости на основании фактического местонахождения заявителя. Кроме того, в интересах рассмотрения всех заявителей и профессиональных сетей на равной основе, Комитет считает, что Генеральному секретарю следует рассмотреть возможность расширения его предложения об отмене существующих ограничений, помимо тех лиц, которые имеют временные контракты и занимаются политическими вопросами, вопросами мира и гуманитарными вопросами, с тем чтобы охватить все профессиональные сети.

72. В свете вышесказанного и прежде чем рекомендовать одобрение этого предложения, Консультативный комитет должен будет рассмотреть более широкие последствия снятия этих ограничений. Поэтому Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести дополнительный анализ последствий возможных мер по снятию ограничений, введенных ее резолюцией 51/226, и представить информацию по этому вопросу в его следующем обзорном докладе.

D. Охрана здоровья и благополучие персонала

73. Вопросы, касающиеся охраны здоровья и благополучия персонала Организации Объединенных Наций, рассматриваются в пунктах 129–153 последнего обзорного доклада. В докладе установлены четыре направления деятельности: а) определение приоритетов для принятия мер; б) общесистемная программа по вопросам безопасности и гигиены труда; в) регулирование использования отпуска по болезни; и д) безопасность и качество медицинского обслуживания.

74. В рамках каждой из этих приоритетных областей в настоящее время осуществляется ряд новых инициатив и подходов к решению проблем здоровья и благополучия персонала. В докладе говорится, что внедрение системы “EarthMed” (системы электронного учета медицинских данных Организации Объединенных Наций) позволило Организации собирать данные о ключевых проблемах здравоохранения, с которыми сталкивается персонал Секретариата, с тем чтобы сосредоточить деятельность в области гигиены труда на наиболее результативных направлениях. Анализ данных “EarthMed” наряду с данными из других источников показывает, что уровень психических расстройств и психологических симптомов выше, чем можно было бы ожидать в конкретной группе населения (см. A/71/323, пункты 133, 139 и 140). Сейчас проводится дальнейший анализ основополагающих причин, и полученная информация будет использоваться для разработки стратегии в области охраны психического здоровья.

75. В докладе также отмечается, что с момента своего создания Организация не имела всеобъемлющей программы по безопасности и гигиене труда. В 2015 году Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций принял решение об осуществлении общесистемной деятельности в области безопасности и гигиены труда, включая политику, надзор, анализ рисков, урегулирование инцидентов и программу стандартов и контроля за соблюдением требований в сфере безопасности и гигиены труда (там же,

пункт 142). Кроме того, Организация разрабатывает средства и методы оказания помощи в использовании отпусков по болезни, включая выявление сотрудников, имеющих наилучшие перспективы скорейшего возвращения на работу, и тех, кому в наибольшей мере угрожает длительное отсутствие. Учитываются также сотрудники, состояние здоровья которых исключает работу в конкретном месте службы, но которые в остальных отношениях трудоспособны (там же, пункты 145 и 146; см. также соответствующие замечания Комитета в разделе III настоящего доклада, касающемся мобильности). Учитывая проблемы безопасности и качества здравоохранения, Генеральный секретарь приступает к осуществлению программы работы по улучшению надзора и управления медицинскими услугами для 437 центров медико-санитарной помощи, которые находятся в ведении отделений за пределами Центральных учреждений, миссий по поддержанию мира и Программы развития Организации Объединенных Наций. **Консультативный комитет отмечает текущую работу в области охраны здоровья персонала и гигиены труда и надеется рассмотреть дополнительную подробную информацию об осуществлении соответствующих инициатив в его следующем обзорном докладе.**

III. Мобильность

Внедрение новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности

76. В своей резолюции 68/265 Генеральная Ассамблея одобрила доработанный вариант системы регулируемой мобильности и развития карьеры с учетом положений, содержащихся в этой резолюции. Доклад Генерального секретаря (A/71/323/Add.1) представляется в соответствии с этой резолюцией, в которой к Генеральному секретарю была обращена просьба представлять Ассамблее ежегодные доклады о мобильности до ее семьдесят второй сессии. Этот доклад является третьим таким ежегодным докладом Генерального секретаря и содержит в обобщенной форме информацию, включенную в доклады, представленные за период с шестьдесят девятой сессии. В нем содержатся обновленные данные о прогрессе в деле внедрения системы мобильности и развития карьеры по состоянию на июль 2016 года, а также дополнительные данные и информация, запрошенные Ассамблеей.

77. Новая система отбора персонала и регулируемой мобильности вступила в силу 1 января 2016 года посредством опубликования трех новых бюллетеней Генерального секретаря (ST/SGB/2016/2, 3 и 4) и одной новой административной инструкции (ST/AI/2016/1). Соответствующие органы по укомплектованию штатов, созданные в рамках новой системы (совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня, советы профессиональных сетей, группа по рассмотрению особых обстоятельств, глобальный центральный контрольный совет и сетевые группы по укомплектованию штатов), в настоящее время уже функционируют (там же, пункты 7–12). Первой профессиональной сетью, перешедшей на новую систему, стала сеть по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам (ПОЛНЕТ). Кадровые вопросы в рамках

новой кадровой системы решаются посредством проведения раз в полгода кампаний по комплектованию кадров, которые включают два компонента:

а) регулируемая мобильность: внутренний процесс горизонтального перемещения сотрудников, в рамках которого работающие сотрудники заинтересованность в замещении занятых должностей. В этом процессе участвуют сотрудники, достигшие либо максимального срока нахождения в должности, либо минимального срока нахождения в должности и выразившие желание принять участие в нем;

б) замещение вакансий: существующие и ожидаемые вакантные должности объявляются и открываются для внутренних и внешних кандидатов (там же, пункты 4 и 5).

78. Что касается регулируемой мобильности, то подробная информация о первой кампании по обеспечению регулируемой мобильности для персонала ПОЛНЕТ приводится в пунктах 13–18 доклада Генерального секретаря. Как предусмотрено в резолюции 68/265, первый год функционирования новой системы в ПОЛНЕТ был годом «только добровольного согласия», то есть она не являлась обязательной для сотрудников, достигших максимального предельного срока нахождения на должности, или превысивших этот срок. Согласно приводимым в докладе данным, участвовать в первой кампании регулируемой мобильности для ПОЛНЕТ согласились 360 сотрудников, из которых 132 были сочтены как отвечающие критериям участия. Было принято в общей сложности 38 решений о переходе сотрудников на новую должность. К числу основных факторов, обусловивших неспособность перехода сотрудников на новую должность, относятся следующие: то, что многие сотрудники выразили заинтересованность в одних и тех же должностях, ограниченность числа вакантных должностей, включенных в общий перечень, отсутствие подходящих сотрудников на определенные должности и неспособность сотрудников получить визу для работы в новом месте службы (там же, пункт 18).

79. Что касается заполнения вакансий в ПОЛНЕТ в рамках новой системы, то в общей сложности были размещены объявления о 67 должностях ПОЛНЕТ, причем половина из них была объявлена в рамках ускоренной процедуры «набора сотрудников из реестра». В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что окончательные результаты первой кампании на момент завершения работы над настоящим докладом еще не были получены, но ожидается, что на проведение кампании по заполнению вакансий уйдет, как и предполагалось, примерно 180 дней (там же, пункт 22). В этой связи для того, чтобы добиться дальнейшего прогресса на пути к достижению целевого показателя в 120 дней для найма сотрудников, установленного Генеральной Ассамблеей, Генеральный секретарь вновь подтверждает свою предыдущую рекомендацию о сокращении срока размещения объявлений о вакансиях, заполняемых на основе проводимых раз в полгода кампаний по комплектованию кадров с 60 до 30 дней (там же, пункт 22). Консультативный комитет напоминает, что он поддержал это предложение в своем предыдущем докладе о системе мобильности, однако Генеральная Ассамблея не завершила рассмотрение соответствующих докладов (см. A/70/765, пункт 23).

80. Ряд предварительных уроков, извлеченных из двух компонентов первой проводимой раз в полгода кадровой кампании (регулируемая мобильность и заполнение вакансий, как указано в пункте 77), приводится в разделе D доклада Генерального секретаря. В частности, Генеральный секретарь указывает, что возможности распределения бремени службы в местах службы с трудными условиями, что было одной из главных целей новой системы, зависят от того, какие должности включены в полный перечень. Если никто из сотрудников в «семейных» местах службы не участвует в кампании, перевести сотрудников из «несемейных» мест службы будет невозможно. Кроме того, по итогам первой кампании по регулируемой мобильности напрашивается вывод о том, что ряд сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями, в том числе на протяжении более пяти лет, не всегда желает переводиться в «семейные» места службы. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что из 108 участвовавших в первой кампании сотрудников, работающих в местах службы категорий D и E, 31 сотрудник проявил заинтересованность только в других должностях также в местах службы категорий D и E. Генеральный секретарь отмечает, что эти трудности будут устранены, когда регулируемая мобильность станет обязательной, а не факультативной (A/71/323/Add.1, пункт 29).

81. В своем докладе Генеральный секретарь также объясняет меньшее, чем ожидалось, число перемещений в ходе первой кампании по регулируемой мобильности тем, что в полный перечень были включены только занятые должности. Он указывает, что для того чтобы обеспечить большую гибкость и уменьшить вероятность возникновения цепочки участников, которые не могут перемещаться в тех случаях, когда один из сотрудников в этой цепочке не готов к переводу на другое место, в кампанию должны включаться вакантные должности. Генеральный секретарь предлагает в этой связи, чтобы в будущие кампании по регулируемой мобильности включались вакантные должности на различных уровнях в местах службы категорий B, C, D и E (там же, пункт 30).

82. В ответ на запрос Консультативного комитета относительно того, не приведет ли это предложение к сокращению числа вакансий, доступных для внешних кандидатов, ему было сообщено, что, поскольку число сотрудников, участвующих в каждой кампании по регулируемой мобильности является фиксированным, число вакантных должностей, включенных в полный перечень на момент начала кампании, должно быть равным числу вакантных должностей, которые остаются в нем в конце, и что изменится только «типология» (наименование должности, должностные функции, место службы) вакантных должностей для проведения открытого конкурса. В этой связи Комитет отмечает, что это, вероятно, отразится на привлекательности должностей, доступных для открытого найма, а также на сроках, в течение которых они будут доступны.

83. **Консультативный комитет отмечает, что итоги первой из проводимых раз в полгода кампаний, о которых сообщается в последнем докладе Генерального секретаря, отражают весьма ограниченный опыт применения новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности, при этом уровни перемещения в результате первой кампании по обеспечению регулируемой мобильности, которая являлась добровольной по своему характеру, были низкими, к тому же подробная информация об итогах первого раунда заполнения вакансий еще не получена. Комитет далее отмечает,**

что выводы и извлеченные уроки, указанные в докладе, носят весьма предварительный характер. Таким образом, на данный момент Комитет не в состоянии вынести рекомендацию одобрить предложение о том, чтобы было разрешено включать в кампании по регулируемой мобильности вакантные должности в местах службы, относящихся к категориям В, С, D и E.

84. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить предложение о сокращении с 60 до 30 дней срока размещения объявлений о вакансиях, заполняемых на основе проводимых раз в полгода кампаний по комплектованию кадров, в рамках системы обеспечения мобильности и развития карьеры.**

85. В контексте рассмотрения последнего доклада встал вопрос о последствиях новой системы отбора персонала и обеспечения мобильности для сотрудников, имеющих неполный медицинский допуск к работе в некоторых, но не во всех местах службы. В этой связи Консультативный комитет ссылается на недавние замечания Омбудсмана, содержащиеся в его последнем докладе и касающиеся сотрудников, которые были признаны «пригодными для работы», но с ограничениями, не позволяющими им по медицинским показаниям работать на конкретных должностях или в конкретных местах службы (A/71/157, пункты 66–69). Омбудсмен указывает, что соответствующие медицинские освобождения, которые в принципе должны помочь сотрудникам вернуться на работу после отпуска по болезни с оправдательным документом, на деле влекут неблагоприятные последствия, в частности длительные периоды нахождения в отпуске по болезни или потерю трудоспособности. Омбудсмен указывает на отсутствие соответствующей нормативной базы, позволяющей временно перевести такого сотрудника в место службы, где этот работник мог бы эффективно трудиться.

86. В ответ на запрос в отношении числа сотрудников, получивших частичные медицинские освобождения, и мер, принимаемых для перевода сотрудников из одного места службы в другое в таких случаях, Консультативный комитет был информирован о том, что электронная система медицинского учета «Эрс Мед» (Earth Med) в настоящее время не в состоянии собирать сведения о частичном медицинском освобождении сотрудников, однако это станет возможно в будущем, когда будет в полном объеме внедрен интерфейс между этой системой и системой «Умоджа». Комитет был информирован о том, что в рамках системы обеспечения мобильности, вопросы о расстройствах здоровья сотрудников и наличии у них доступа к медицинским услугам или лечению являются факторами, которые должны приниматься в расчет группой по рассмотрению особых обстоятельств на предмет их освобождения от работы в определенных местах службы. **Вместе с тем Консультативный комитет подчеркивает, что следует также уделять внимание обеспечению того, чтобы система мобильности активно способствовала перемещению сотрудников в места, где они могут работать, принимая во внимание их частичное медицинское освобождение, с тем чтобы они могли продолжать продуктивно трудиться в Организации.**

Данные о движении персонала и связанных с ним расходах

87. В своем докладе Генеральный секретарь представляет обновленную информацию о прямых и косвенных расходах, связанных с перемещениями между местами службы. Средняя величина периодических расходов на 1716⁴ сотрудников, которые переместились в 2014 году и которым были произведены выплаты, составила, по оценкам, 6282 долл. США на сотрудника. Кроме того, исходя из имеющейся информации, величина единовременных расходов, связанных с перемещением сотрудников из одного подразделения, не относящегося к полевым, в другое, в 2014 году составила 39 788 долл. США на сотрудника, а в связи с перемещениями в полевые миссии или из них — 15 164 долл. США на сотрудника. Сопоставление среднегодовых величин прямых расходов на перемещение одного сотрудника за период с 2011 года указывает на тенденцию к снижению средних затрат (A/71/323/Add.1, таблица 3). Общая сумма прямых расходов по перемещению между местами службы в 2014 году составила, по оценкам, 32,1 млн. долл. США. Подробная информация о непрямых расходах приводится в пунктах 53–62 доклада Генерального секретаря. Он отмечает, что такие расходы включают расходы по временному перераспределению имеющихся ресурсов, включая 13 должностей, на цели разработки и внедрения новой системы и решения связанных с этим административно-управленческих вопросов.

88. В ходе рассмотрения последнего доклада Консультативный комитет запросил информацию за период 2011–2014 годов, касающуюся общего числа горизонтальных перемещений, с изменением и без изменения места службы, а также о прямых и косвенных расходах, связанных с этими перемещениями. Комитет напоминает о том, что в 2014 году в контексте своего обзора по этому вопросу, он на основе представленной информации сделал вывод о том, что за 12-месячный период, закончившийся 30 июня 2013 года, было осуществлено 157 географических перемещений и что этот показатель мог бы служить надлежащей основой для оценки последствий реализации горизонтальных переводов в рамках географической мобильности (A/69/572, пункт 65). В 2015 году Комитет был проинформирован о том, что в действительности в 2013 году было произведено 774 горизонтальных географических перемещений, на которые было затрачено в общей сложности 7 214 619 долл. США (A/70/765, пункт 13). Из информации, представленной Комитету в ходе рассмотрения последнего доклада за тот же период, следует, что в 2013 году сотрудниками было совершено 1044 географических горизонтальных перемещения.

89. Консультативный комитет неоднократно подчеркивал, что для надлежащего отслеживания и мониторинга последствий осуществления новой политики в отношении мобильности важно определить надежную базу для сопоставления, с использованием которой можно будет оценивать будущие тенденции в

⁴ В докладе указывается, что в 2014 году было произведено 1827 перемещений между местами службы, при этом перемещения между подразделениями, не относящимися к полевым, совершили в общей сложности 397 сотрудников, а перемещения в полевые миссии или из них — 1430 сотрудников. Из данных о выплате заработной платы следует, что периодические платежи производились 1716 сотрудникам.

области мобильности, особенно с учетом установленного максимального числа географических перемещений, установленного в пункте 8 резолюции 68/265 Генеральной Ассамблеи (см. A/69/572, пункт 66, и A/70/765, пункт 14). В своем докладе Генеральный секретарь предлагает оценивать последствия перехода к новой системе на основе сопоставления с исходными данными о среднем количестве перемещений, совершенных сотрудниками в рамках каждой сети в течение трех календарных лет, предшествовавших распространению действия новой системы на данную сеть. Генеральный секретарь отмечает, что он включит эти исходные данные по ПОЛНЕТ в следующий ежегодный доклад о мобильности, который должен быть представлен Генеральной Ассамблее на ее семьдесят второй сессии. Вместе с тем Комитет отмечает признание Генеральным секретарем того, что данные об изменениях служебного положения, не связанных с изменением места службы, пока еще не доступны (A/71/323/Add.1, пункт 67).

90. Консультативный комитет подчеркивает важность согласования надежных исходных данных для сопоставления, с использованием которых можно будет оценивать будущие тенденции в области мобильности, и вновь заявляет о значимости тщательного сбора и анализа данных.

91. С учетом трудностей, связанных с получением достоверных и последовательных исходных данных о количестве перемещений, включая географические горизонтальные перемещения и горизонтальные перемещения, не связанные с изменением места службы, Консультативный комитет намерен просить Комиссию ревизоров провести проверку всех данных о ежегодном количестве географических перемещений и связанных с ними расходов, в том числе методологической основы, использовавшейся для получения этих показателей, с тем чтобы надлежащим образом оценить последствия внедрения системы мобильности при определении издержек.

Внешний набор персонала

92. В пункте 65 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что в период с 1 января 2011 года по 31 декабря 2015 года было произведено 3408 внешних назначений на в общей сложности 11 085 вакансий, открытых в течение этого периода, при этом число таких назначений колебалось от 808 до 606 в год. Сюда вошли 2694 назначения в категории специалистов, 541 назначение в категории полевой службы и 189 — в категории директоров. В таблице 4 доклада приводятся сведения о доле внешних назначений в сравнении с общим количеством открытых вакансий; размер этой доли колебался от 26,01 до 37,13 процента. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что доля внешних назначений в 2014 и 2015 годах была более низкой, нежели в любой год из предыдущих трех лет. Консультативный комитет также отмечает, что эти цифры не отражают последствий внедрения новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности, поскольку ее внедрение началось в январе 2016 года.

93. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена приводимая ниже таблица 1 с указанием числа внешних назначений по сравнению с общим числом назначений или перемещений сотрудников, которые имели ме-

сто в каждом календарном году⁵. Комитет был информирован о том, что для целей этих статистических данных в качестве «внешних» в расчет принимались лишь назначения совершенно новых сотрудников, которые никогда не занимали никаких должностей в Организации Объединенных Наций. Это исключает лиц, которые были заняты на краткосрочных и временных контрактах в прошлом.

Таблица 1

Число и доля внутренних и внешних назначений в период 2011–2015 годов

Период	Общее количество назначений/перемещений сотрудников	Внутренние назначения/перемещения сотрудников	Доля внутренних назначений/перемещений персонала (в процентах)	Внешние назначения	Доля внешних назначений (в процентах)
2011 год	2 427	1 619	66,71	808	33,29
2012 год	2 610	1 859	71,23	751	28,77
2013 год	1 874	1 248	66,60	626	33,40
2014 год	1 819	1 202	66,08	617	33,92
2015 год	1 940	1 334	68,76	606	31,24
Всего	10 670	7 262	68,06	3 408	31,94

94. В ответ на запрос Консультативный комитет был также информирован о том, что необходимость улучшения показателей внешнего найма была признана и что прилагаются соответствующие усилия в рамках более адресных информационно-пропагандистских программ (см. пункты 45–47). Кроме того, создание централизованных советов профессиональных сетей и совета по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня приведет, по мнению Секретариата, к улучшению согласованности в процессах набора кадров и расширит возможности для отслеживания показателей внешнего набора.

95. **Консультативный комитет отмечает, что число отобранных внешних кандидатов на протяжении пятилетнего периода 2011–2015 годов ежегодно снижалось. Консультативный комитет вновь заявляет, что усилия, направленные на поощрение внутренней мобильности, не должны негативно сказываться на усилиях по оживлению деятельности Организации за счет внешних назначений (A/70/765, пункт 16, и A/69/572, пункт 77). Комитет ожидает получения дезагрегированных данных о внутренних и внешних назначениях и о внутренних перемещениях за последующие периоды, с тем чтобы оценить воздействие новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности на ситуацию с внешними назначениями.**

⁵ Консультативный комитет был информирован о том, что различия между общим числом вакансий, указанным в пункте 92, и общим числом назначений, приводимым в таблице 1, обусловлены разрывом во времени между объявлением должностей и фактическими датами назначения на них сотрудников, а также тем, что не все открывающиеся вакансии заполняются, в частности по причине реструктуризации, отмены или реклассификации должностей.

IV. Оценка желательных квот

96. Система желательных квот, созданная в 1960 году, позволяет оценить прогресс, достигнутый в деле обеспечения широкого справедливого географического распределения персонала в Секретариате (см. резолюцию 1559 (XV) Генеральной Ассамблеи, пункт 1). В свою очередь принцип справедливого географического распределения основан на положениях пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. Последний доклад по этому вопросу, содержащийся в документе A/71/323/Add.2, был представлен в соответствии с резолюцией 67/255, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря представить предложения по проведению всеобъемлющего обзора системы желательных квот в целях создания более эффективного механизма обеспечения справедливого географического распределения применительно к должностям, финансируемым из регулярного бюджета.

97. Консультативный комитет отмечает, что последний доклад Генерального секретаря и соответствующие предложения по существу идентичны тем, которые он представил в 2014 году (см. A/69/190/Add.4), хотя данные о численности работающих сотрудников и их географическом статусе были обновлены с целью отразить ситуацию по состоянию на 30 июня 2016 года. Как и в своем предыдущем докладе, Генеральный секретарь отмечает, что он готов представить соответствующие варианты расчета желательных квот по просьбе Генеральной Ассамблеи, с тем чтобы облегчить обсуждение этого вопроса. Он предложил внести два конкретных изменения в формулу исчисления нижнего и верхнего пределов желательных квот (A/71/Add.2, пункты 24 и 25). Замечания Комитета по этому вопросу первоначально были отражены в его всеобъемлющем докладе по вопросам управления людскими ресурсами для шестьдесят девятой сессии (A/69/572, пункты 115–124). Поскольку предложения Генерального секретаря остались неизменными, Комитет оставляет в силе свои соответствующие рекомендации по конкретным предложениям Генерального секретаря. Они отражены в пунктах ниже (см. также A/69/572, пункты 123 и 124).

98. Консультативный комитет считает, что Генеральный секретарь уже не в первый раз не в полной мере отвечает на просьбу Генеральной Ассамблеи провести всеобъемлющий обзор системы желательных квот. В докладе Генерального секретаря не предлагаются никакие новые элементы, которые могли бы содействовать повышению эффективности системы. В связи с этим Комитет вновь указывает на то, что Генеральный секретарь обязан реагировать 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 вопросам политики принимает Ассамблея (A/67/545, пункт 54).

99. Консультативный комитет считает, что, до тех пор пока испрошенный всеобъемлющий обзор не будет завершен и рассмотрен Генеральной Ассамблеей, на данном этапе нет смысла вносить в расчеты несущественные изменения, предложенные в докладе Генерального секретаря. По этой причине он рекомендует Ассамблее не утверждать предлагаемые изменения.

V. Состав Секретариата

100. Доклад Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/71/360), который охватывает период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 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 содержится анализ демографических характеристик всего персонала Секретариата и персонала, подпадающего под действие системы желательных квот. В добавлении к докладу представлен демографический анализ найма безвозмездно предоставляемого персонала, пенсионеров, консультантов и индивидуальных подрядчиков в течение двухгодичного периода 2014–2015 годов (A/71/360/Add.1).

Анализ тенденций

101. В своих предыдущих докладах Консультативный комитет подчеркивал необходимость проведения более углубленного анализа тенденций в докладе о составе Секретариата, что позволило бы определить причины различий в демографических характеристиках персонала, особенно различий, наблюдавшихся после издания предыдущего доклада, с тем чтобы помочь Генеральной Ассамблее понять значение статистических данных и таблиц (A/67/545, пункт 138, A/68/523, пункт 5, A/69/572, пункт 128, и A/70/764, пункт 8). 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.

102. В своем последнем докладе Генеральный секретарь соглашается с тем, что анализ, запрошенный Генеральной Ассамблеей, позволит добиться повышения качества информации, представленной в докладе, и отмечает, что для завершения этого анализа в процессе составления доклада потребуется внести существенные изменения. В этой связи он повторяет свое предложение относительно корректировки отчетного периода таким образом, чтобы предоставить составителям достаточно времени для анализа данных (см. A/69/292, пункт 3, A/70/605, пункт 3, и A/71/360, пункт 3). В частности, он предлагает представлять данные за календарный год при крайнем сроке подачи данных 15 марта следующего года. Срок обобщения результатов анализа данных с участием некоторых подразделений Секретариата, а также проведения обзора и анализа этих данных будет увеличен с 2 до 10 недель, до его представления Генеральной Ассамблее. Продление срока подготовки доклада позволит предусмотреть достаточно времени для анализа данных и тем самым повысить качество информации, представленной в докладе. В этой связи Генеральный секретарь предлагает, чтобы доклад, который должен быть представлен Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии, включал демографические данные за период с 1 января по 31 декабря 2017 года с крайним сроком подачи данных 15 марта 2018 года.

103. Как указывалось в предыдущих докладах, Консультативный комитет не возражает против предлагаемого изменения цикла отчетности и крайнего срока представления демографических данных, включенных в доклад Генерального секретаря о составе Секретариата. Комитет подчеркивает, что само по себе изменение цикла отчетности и крайнего срока представления таких данных не приведет к повышению аналитического качества доклада.

104. Если Генеральная Ассамблея одобрит эту рекомендацию, Консультативный Комитет рекомендует Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой показывать данные за шестимесячный переходный период (июль–декабрь 2016 года) в докладе, который будет представлен Генеральной Ассамблее на ее семьдесят второй сессии в формате, который облегчает сравнение с прошлыми и нынешним периодами.

105. Что касается заметных тенденций, о которых свидетельствуют данные, содержащиеся в последнем докладе о составе Секретариата, Генеральный секретарь в своем докладе приводит сведения о демографических характеристиках персонала за пятилетний период с 2012 по 2016 год (см. A/71/360, таблица 2). В частности, Генеральный секретарь отмечает, что за этот период: а) число сотрудников Секретариата и смежных подразделений системы Организации Объединенных Наций возросло на менее чем на 1 процент — с 75 171 до 75 934 человека; б) численность персонала Секретариата сократилась на 6 процентов — с 42 887 до 40 131 человека; в) в Секретариате доля сотрудников категории специалистов и выше в общей численности персонала увеличилась с 29 процентов до 32 процентов, а доля сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в общей численности персонала сократилась с 61 до 58 процентов; д) доля женщин в общей численности персонала слегка возросла с 33,4 до 34,8 процента; и е) средний возраст сотрудников Секретариата увеличился с 42,8 до 44,6 лет.

106. В ответ на запрос Консультативному комитету был представлен более углубленный анализ данных, касающихся среднего возраста сотрудников Секретариата, с тем чтобы лучше понять возможные причины вышеупомянутой тенденции к увеличению возраста. Предварительный анализ показал, что одним из основных факторов является возрастной состав сотрудников, работающих в составе полевых операций, на долю которых приходится приблизительно 50 процентов сотрудников в Секретариате, возраст которых увеличился на 2,5 года в период 2012–2016 годов. В то же время средний возраст сотрудников в неполевых операциях увеличился лишь на один год за тот же период. Кроме того, отмечалось, что в случае сокращения общей численности персонала конкретных структур, осуществляющих полевые операции (вследствие сокращения количества сотрудников и реорганизации), средний возраст участников таких операций увеличивался. Например, число сотрудников Смешанной операции Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре, Миссии Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану, Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити, Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго и Миссии Организации Объединенных Наций в Либерии сократилось более чем на 300 человек за четырехлетний период 2012–2016 годов, в то время как средний возраст увеличился более чем на два года.

107. Консультативный Комитет был также информирован о том, что разработка основных стратегических кадровых показателей, таких как гендерная сбалансированность, сроки укомплектования, географическая представленность, соблюдение сроков представления докладов о достигнутых результатах и показатели доли вакантных должностей, контролировались собственными силами посредством подготовки «листа оценки кадровой работы». В дальнейшем дополнительный анализ тенденций будет проводиться в рамках осуществления более долгосрочных основных положений об управлении людскими ресурсами (см. пункты 8–12)

108. Консультативный комитет считает, что более глубокое понимание возможных причин возникновения определенных тенденций формирования кадровой структуры в Секретариате будет способствовать выявлению надлежащих мер на уровне политики, а также отслеживанию последствий различных инициатив в области реформы. В этой связи Комитет приветствует первоначальный анализ тенденции к увеличению возраста в рамках кадровой структуры Секретариата. Этот анализ должен, в свою очередь, влиять на разработку стратегии совершенствования методов работы в области кадрового планирования, а также на предпринимаемые усилия по омоложению Секретариата (см. также пункты 24–26 и 37–41).

Таблица 2

Тенденции, о которых сообщалось в докладах Консультативного комитета (A/70/764) и Генерального секретаря о составе Секретариата: демографические характеристики персонала (A/71/360)

Доклад Консультативного комитета (A/70/764)

Доклад Генерального секретаря (A/71/360)

Незначительное сокращение численности персонала Секретариата — 41 081 работающий сотрудник по состоянию на 30 июня 2015 года по сравнению с 41 426 сотрудниками годом ранее (пункт 7)

Сокращение численности персонала Секретариата — 40 131 работающий сотрудник по состоянию на 30 июня 2014 года по сравнению с 41 081 сотрудником годом ранее (таблица 2)

Незначительное увеличение доли сотрудников категории специалистов и выше в общей численности персонала за период с 2011 года (с 28 до 31 процента) (пункт 7)

Незначительное увеличение доли сотрудников категории специалистов и выше в общей численности персонала за период с 2012 года (с 29 до 32 процентов) (таблица 2)

Увеличение доли сотрудников Секретариата, имеющих постоянные или непрерывные назначения, с 16 процентов в 2011 году до 23 процентов в 2015 году (пункт 7)

Увеличение доли сотрудников Секретариата, имеющих постоянные или непрерывные назначения, с 17 процентов в 2012 году до 22 процентов в 2016 году (таблица 2)

Увеличение среднего возраста сотрудников Секретариата — с 42,3 лет в 2010 году до 44,2 лет в 2015 году (пункт 7)

Незначительное увеличение среднего возраста сотрудников Секретариата до 44,6 лет в 2016 году (таблица 2)

Незначительное увеличение — до 7,6 лет — среднего срока службы в Секретариате применительно ко всем категориям сотрудников (пункт 7)

Незначительное увеличение — до 7,9 лет — среднего срока службы в Секретариате применительно ко всем категориям сотрудников (таблица 11)

 Доклад Консультативного комитета (A/70/764)

 Доклад Генерального секретаря (A/71/360)

Незначительное увеличение доли женщин среди сотрудников с 33 процентов в 2011 году до 34,4 процента в 2015 году (пункт 18)

 Незначительное увеличение доли женщин среди сотрудников с 33,4 процента в 2012 году до 34,8 процента в 2016 году (таблица 2)

109. Кроме того, Консультативный комитет, как и в предыдущем докладе (A/70/764), отмечает сходство тенденций, описанных в последнем докладе Генерального секретаря о составе Секретариата, с тенденциями, уже отмеченными Комитетом в его замечаниях по предыдущему докладу о составе Секретариата, как это отражено в таблице 2.

110. Что касается кадровых перестановок в отдельных департаментах, в таблице 4 доклада Генерального секретаря о составе Секретариата содержится информация об изменении численности всего персонала Секретариата в разбивке по структурам и подробная информация о числе назначений и увольнений в 10 подразделениях с указанием наиболее важных кадровых перестановок в таблице 16. Консультативный комитет отмечает явное неравенство, например, в случае Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению⁶. В ответ на запрос Комитет был информирован о том, что, по сути, две таблицы охватывают различные категории персонала. Кроме того, организационные структуры представляли различные данные в Комплексной системе управленческой информации и системе «Умоджа». Комитет был также информирован о том, что поскольку административное управление кадровой структурой Секретариата осуществляется в системе «Умоджа», Генеральный секретарь сможет представлять данные по одной и той же категории персонала в двух соответствующих разделах докладов о составе Секретариата. **Консультативный комитет надеется, что будут предприняты все усилия для включения сопоставимой и транспарентной информации в будущие доклады о составе Секретариата. В тех случаях, когда используются различные наборы данных или исходные посылки, в доклад необходимо включать соответствующие разъяснения.**

111. Что касается вопроса о цикле представления отчетности и предлагаемом пересмотре сроков публикации ежегодного доклада о составе Секретариата, Консультативный комитет считает, что этот вопрос также следует рассматривать в более широком контексте усилий по рационализации программы работы Генеральной Ассамблеи. **Консультативный комитет считает, что следует рассмотреть вопрос о пересмотре и согласовании выпуска всех докладов, касающихся людских ресурсов, с тем чтобы в будущем Комитет мог рассматривать их в начале года.** Такой пересмотр графика и сроков представления докладов будет содействовать обеспечению соблюдения положений резолюции 70/247, в которой Генеральная Ассамблея просила Консультативный комитет представлять свои рекомендации не позднее, чем за две недели до официального внесения на рассмотрение соответствующего пункта. В случае

⁶ В таблице 4 показано, что численность персонала Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению увеличилась на 159 человек в финансовом году, закончившемся 30 июня 2016 года, а в таблице 16 показано, что в течение этого периода было произведено 1009 назначений и 627 сотрудников вышли в отставку.

докладов, связанных с управлением людскими ресурсами, более ранние сроки представления ряда докладов Генерального секретаря и соответствующего доклада Комитета будут способствовать их своевременному рассмотрению на основной сессии Ассамблеи.

Назначения старших руководителей

112. В докладе Генерального секретаря указывается, что по состоянию на 30 июня 2016 года в Секретариате насчитывалось в общей сложности 159 сотрудников, занимавших должности класса заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря (см. A/71/360, таблицы 6 и 7). Для сравнения, годом ранее число таких сотрудников, работающих на должностях этих уровней, составляло 166 человек. В таблице также показано, что число сотрудников Секретариата, работающих на должностях этих уровней, увеличилось на 10 процентов за последние пять лет (со 143 сотрудников в 2011 году до 159 сотрудников в 2015 году). Это увеличение следует рассматривать в сравнении с общим 6-процентным сокращением численности персонала Секретариата за тот же период. Список должностей высокого уровня по состоянию на 1 октября 2016 года, в котором указана 161 такая должность, а также места их размещения и функциональные наименования содержится в приложении IV к настоящему докладу.

113. Ранее Консультативный комитет уже выражал обеспокоенность по поводу очевидного повышения общего класса должностей в штатном расписании Секретариата (см. A/68/7, пункт 102, A/69/572, пункт 134, A/70/7, пункт 88, A/70/764, пункт 10). Несмотря на растущий спрос на услуги Организации Объединенных Наций, Комитет не считает, что это должно неизбежно обуславливать необходимость увеличения числа должностей высокого уровня, поскольку такое увеличение может привести к фрагментации руководящих функций и сфер ответственности.

114. Признавая сокращение числа сотрудников высокого уровня по сравнению с предыдущим отчетным периодом — первое такое сокращение за последние пять лет, — Консультативный комитет подчеркивает сохраняющуюся необходимость следить за общей «формой» Организации и добиваться того, чтобы любые будущие предложения об учреждении должностей высокого уровня предусматривали проведение углубленного обзора существующих функций и структур, с тем чтобы свести к минимуму любое возможное дублирование функциональных обязанностей на уровне высшего руководства Организации.

Младшие сотрудники-специалисты

115. В предыдущих докладах Консультативный комитет обсуждал вопрос о младших сотрудниках-специалистах (известных также как «младшие эксперты»), их развертывании, процедурах отбора, контрактных процедурах и решениях директивных органов, служащие основанием для их развертывания (A/68/782, пункты 102–105, и A/69/572, пункты 136–140). Комитет отмечает, что эти сотрудники заняты во всех сферах деятельности Организации Объединенных Наций по всему спектру управлений и департаментов Секретариата, в том числе в миссиях по поддержанию мира, а не только в экономической и со-

циальной сферах, как предусмотрено в первоначальной резолюции, служащей правовой основой для их использования⁷. В связи с этим Комитет рекомендовал Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить доклад об младших сотрудниках-специалистах, а также представить предложение для обеспечения обновленной правовой основы для их развертывания в масштабах всего Секретариата. Комитет также рекомендовал, чтобы подробная информация о развертывании этих сотрудников, в том числе о департаментах, в которых они используются, их функциях и их гражданстве, включались в будущие доклады о составе Секретариата.

116. Согласно последнему добавлению к докладу Генерального секретаря о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики, 345 младших экспертов были задействованы Секретариатом в течение двухгодичного периода 2014–2015 годов в широком круге департаментов и управлений (A/71/360/Add.1, таблицы 2 и 4). Консультативный комитет отмечает отсутствие каких-либо решений после рассмотрения Генеральной Ассамблеей указанных двух докладов, в которых Комитет впервые поднял этот вопрос. **Комитет вновь рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить доклад об младших сотрудниках-специалистах, а также представить предложение для обеспечения обновленной правовой основы для их использования в масштабах всего Секретариата.**

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

117. Доклад о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года (A/71/186) был представлен в ответ на резолюцию 59/287 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять государствам-членам информацию о всех мерах, принятых в установленных случаях совершения серьезных проступков и/или преступного поведения, и о дисциплинарных мерах и, в надлежащих случаях, судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями. В докладе приводятся обзор докладов, представленных Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят девятой и семидесятой сессиях (с учетом отсутствия решений Ассамблеи по этим докладам); обзор административного механизма, применяемого в отношении дисциплинарных вопросов; краткое изложение дел, в связи с которыми в отчетный период Генеральный секретарь применил одну или несколько дисциплинарных мер; сопоставительные данные о решениях по делам, апелляциях на дисциплинарные меры и делах, полученных Управлением людских ресурсов; и информация о практике, применяемой Генеральным секретарем в случаях возможного преступного поведения.

118. Консультативный комитет ранее приветствовал представление информации, содержащейся в кратком изложении дел, поскольку такая информация способствует лучшему пониманию практики Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения.

⁷ Резолюция 849 (XXXII) Экономического и Социального Совета.

плинарных вопросах (A/67/545, пункт 151). Начиная с шестьдесят девятой сессии в краткое изложение дел включаются дополнительные сведения в целях более полного разъяснения отдельных соображений, лежавших в основе применения тех или иных мер в конкретных случаях (см. A/69/572, пункт 153). В ходе рассмотрения кратких изложений дел, содержащихся в последнем докладе Генерального секретаря (A/71/186, раздел IV), Комитет запросил информацию о взаимосвязи между примененной мерой наказания и степенью причиненного Организации ущерба в каждом конкретном случае. В ответ на запрос Комитета ему сообщили, что степень ущерба, причиненного в результате проступка, может являться отягчающим обстоятельством. Вместе с тем противоположная ситуация (относительно небольшая степень ущерба, возникшего в результате конкретного действия) не всегда является смягчающим обстоятельством. Кроме того, Комитету сообщили, что неправомерное поведение, которое негативно характеризует сотрудника в плане честности, как правило, влечет за собой наказание в виде прекращения действия контракта. Кроме того, должностные функции сотрудника могут в тех случаях, когда поведение сотрудника особенно разительно расходится с поведением, которое должен демонстрировать сотрудник, наделенный такими функциями, рассматриваться как дополнительные отягчающие обстоятельства. В докладе Генерального секретаря отмечается, что постановления Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, касающиеся дисциплинарных мер, свидетельствуют о значительной поддержке идеи о том, что у Генерального секретаря должны быть дискреционные полномочия для определения соразмерности применяемого наказания (там же, пункт 91).

119. В разделе V своего доклада Генеральный секретарь приводит данные по 143 делам, завершённым в течение отчетного периода (там же, таблица 2), по сравнению со 148 делами в предыдущем отчетном периоде. Генеральный секретарь отмечает, что в отчетный период, закончившийся 30 июня 2016 года, 8,3 процента дел не рассматривались в качестве дисциплинарных, в то время как в 2015 и 2014 годах, то есть в предыдущие два отчетных периода, этот показатель составлял соответственно 15 процентов и 20 процентов. По мнению Генерального секретаря, увеличение числа дел, которые рассматривались в качестве дисциплинарных, может быть связано с более активным реагированием со стороны подразделений, проводящих расследование, и улучшением качества докладов о расследованиях, выпущенных после вынесения Апелляционным трибуналом по конкретному делу постановления о необходимости ясных и неопровержимых доказательств в таких делах (там же, пункт 87).

120. В своем докладе Генеральный секретарь также отмечает, что средняя продолжительность рассмотрения дел после их передачи Управлению людских ресурсов составляла 8,6 месяца (по сравнению с 8,4 месяца в предыдущий отчетный период). В этой связи Консультативный комитет в ходе рассмотрения последнего доклада Генерального секретаря по дисциплинарным вопросам был проинформирован, что время, затрачиваемое на расследование дела, варьируется и зависит от того, какое подразделение отвечает за проведение расследование (A/70/718, пункт 14). **Ввиду продолжающегося отсутствия прогресса в вопросе ускорения рассмотрения дел Консультативный комитет вновь указывает на необходимость информирования Управления людских ресурсов сразу же после начала расследования, а также на необходимость от-**

слеживания Управлением, сколько времени каждый следственный орган затрачивает на проведение своих расследований (там же).

121. В докладе также содержатся данные о количестве апелляций, оспаривающих дисциплинарные меры, принятые после 2009 года, а также о состоянии этих апелляций, находящихся на рассмотрении Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала (A/71/186, таблицы 3 и 4)⁸. В отчетный период, закончившийся 30 июня 2016 года, количество таких апелляций несколько увеличилось по сравнению с предыдущим периодом (11 апелляций против 7), хотя Генеральный секретарь вновь отмечает, что в процентном выражении в период с 1 июля 2009 года обжаловалось относительно небольшое число дисциплинарных мер.

122. Генеральный секретарь отмечает в своем докладе, что новая административная инструкция о расследованиях и дисциплинарном производстве еще не окончательна. Он сообщает, что новая политика, как ожидается, будет утверждена во второй половине 2016 года (там же, пункт 8). В ответ на запрос Консультативного комитета ему сообщили, что двухлетний процесс консультаций с персоналом завершился положительным рассмотрением этого вопроса на заседании Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, состоявшемся в апреле 2016 года. Отзывы о проекте инструкции уже получены от всех заинтересованных сторон в Секретариате, включая руководителей департаментов и управлений и представителей персонала. После анализа этих замечаний с целью определения требуются ли какие-либо изменения в тексте проекта (на момент рассмотрения доклада Комитетом эта работа еще не была завершена) инструкция будет направлена в Управление по правовым вопросам для рассмотрения, а затем заместителю Генерального секретаря по вопросам управления для окончательного рассмотрения и последующего утверждения и введения в действие.

123. Задержки с завершением разработки этой инструкции вызывали обеспокоенность Консультативного комитета, что отмечалось в его двух предыдущих докладах по вопросам людских ресурсов (см. A/70/718, пункт 15, и A/69/572, пункт 157). Кроме того, почти три года назад Генеральная Ассамблея в пункте 22 своей резолюции 68/252 призвала к скорейшему завершению разработки этой инструкции. **С учетом того, что длительный период консультаций по пересмотренной административной инструкции о проведении расследований и дисциплинарных вопросах завершился, Консультативный комитет надеется, что окончательное изучение проекта инструкции соответствующими департаментами не помешает ее скорейшему вступлению в силу. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря завершить разработку этой инструкции без дальнейших задержек и не позднее 31 декабря 2016 года.**

124. Что касается мер по уменьшению или взысканию любого ущерба, причиненного в результате неправомерного поведения сотрудников, то Генеральный секретарь отмечает, что в большинстве случаев, когда имел место поддающийся количественной оценке ущерб для Организации, Организация или взыскивала соответствующее имущество, либо возвращалось и/или сотрудник сам

⁸ Год, в котором была введена нынешняя система отправления правосудия .

компенсировал соответствующие средства. Кроме того, правило о персонале 10.1(b) предусматривает, что, когда Организация понесла финансовые потери в результате неправомерного поведения сотрудника и когда установлено, что связанные с этим действия являлись преднамеренными, безрассудными или следствием грубой халатности, от такого сотрудника могут потребовать возместить полностью или частично причиненный Организации ущерб. Отмечается также, что в пересмотренной административной инструкции, упомянутой в пункте 122 выше, будет уточнена процедура взыскания ущерба в таких случаях (A/71/186, пункт 19). **Консультативный комитет приветствует усилия, предпринимаемые для укрепления способности Организации добиваться возмещения ущерба, связанного со случаями противоправного поведения сотрудников, и с нетерпением ожидает опубликования административной инструкции о проведении расследований и дисциплинарных вопросах, цель которой состоит в том, чтобы укрепить правовую основу для обеспечения возмещения ущерба.**

VII. Поправки к Положениям и Правилам о персонале

125. В докладе Генерального секретаря о поправках к Положениям и правилам о персонале (A/71/258) содержится полный текст поправок к этим положениям и правилам, которые необходимы для осуществления нового пакета вознаграждения в общей системе, утвержденного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 70/244, включая измененные Правила о персонале, которые были введены в действие на временной основе с 1 июля 2016 года. Кроме того, в докладе содержится полный текст поправок к Положениям и Правилам о персонале, предложенных Генеральным секретарем в предыдущих докладах (A/69/117 и A/70/135), которые не рассматривались на шестьдесят девятой и семидесятой сессиях Ассамблеи. Консультативному комитету была представлена таблица, которая приводится в приложении V к настоящему докладу. В указанной таблице разграничиваются поправки, предложенные на шестьдесят девятой и семидесятой сессиях, которые ранее были рассмотрены Комитетом и по которым были представлены выводы и рекомендации, изложенные в докладах (A/69/572 и A/70/718), и поправки, которые были впервые представлены в последнем докладе Генерального секретаря.

126. Что касается поправок, предложенных в предыдущих докладах Генерального секретаря, то Консультативный комитет подтверждает свои предыдущие замечания и рекомендации, содержащиеся в его двух предыдущих докладах. В случае поправок, изложенных в документе A/69/117, Комитет по-прежнему считает, что эти поправки носили в основном технический характер и были направлены на исправление несоответствий, возникших в Правилах о персонале серии 100 в связи с прошлыми реформами и/или законодательными решениями, в том числе в связи с рационализацией контрактных соглашений (A/69/572, пункт 161).

127. В докладе Консультативного комитета A/70/718 его основные замечания относительно предлагаемых поправок, изложенных в соответствующем докладе Генерального секретаря (A/70/135), были сосредоточены на: а) предлагаемых изменениях в правиле о персонале 4.15 о Группе по обзору старших

должностей и центральных контрольных органах; и b) новом положении, предложенном в правиле 9.9(b) Правил о персонале для того, чтобы сотруднику, уволенному в связи с доказанными обвинениями в сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, не выплачивалась компенсация за накопленный ежегодный отпуск.

128. Предлагаемые поправки к правилу о персонале 4.15(a), включая исключение упоминания о должностях класса Д-2, допускают одновременное использование ранее существовавшей системы отбора персонала и новой системы отбора персонала. Во время рассмотрения этого вопроса Консультативным комитетом ему в ответ на его запрос сообщили, что должности класса Д-1 и категории специалистов сетей, еще не охваченных новой системой отбора персонала, будут по-прежнему рассматриваться существующими центральными контрольными органами. Для этого в разделе 2 бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2011/7 будут сохранены соответствующие положения подпунктов (i), (ii) и (iii) правила 4.15(b) Правил о персонале, которые предлагалось удалить. Кроме того, Комитету сообщили, что исключение правила о персонале 4.15(d) предлагалось с целью упрощения, так как оно дублировалось в разделе 3.9 того же бюллетеня Генерального секретаря. Что касается предлагаемых удалений в правиле 4.15(h), то Консультативному комитету в ответ на его запрос сообщили, что ввиду их технического содержания более уместно отразить их в административной инструкции. **Консультативный комитет по-прежнему не в полной мере убежден в необходимости удаления из Правил о персонале положений, касающихся ограничения срока службы членов центральных обзорных органов. Ввиду этого Комитет рекомендует Генеральному секретарю представить Генеральной Ассамблее дополнительное обоснование на этот счет (см. A/70/718, пункт 7).**

129. Что касается новых положений, предложенных в правиле 9.9(b) Правил о персонале, то Консультативному комитету сообщили, что дополнительные меры наказания были предусмотрены, чтобы подчеркнуть важность политики абсолютной нетерпимости в отношении сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. **Консультативный комитет в очередной раз приветствует новое правило 9.9(b) Правил о персонале в качестве одной из первоначальных мер в этой области и рекомендует Генеральному секретарю включить в его следующий доклад предложение о расширении сферы действия правила 9.9(b) Правил о персонале, с тем чтобы оно охватывало и другие виды серьезных проступков (см. A/70/718, пункт 9).**

130. В докладе также содержится предложение Генеральной Ассамблее пересмотреть давнюю политику, которая требует, чтобы сотрудники до их найма отказались от вида на постоянное жительство в стране, не являющейся страной их гражданства (A/71/258, пункт 9). Консультативный комитет напоминает, что это же предложение было выдвинуто в предыдущем обзорном докладе Генерального секретаря (см. A/69/190, раздел III.E), и Комитет его поддержал, рекомендовав Ассамблее пересмотреть это требование (A/69/572, пункт 53). Однако Ассамблея в то время никакого решения по этим докладам не приняла. Комитет отметил, что это предложение является результатом решений, вынесенных Апелляционным трибуналом в 2012 и 2013 годах, в которых был сделан вывод о том, что существующая политика не имеет правовой основы, так как она не отражена ни в одной из соответствующих поправок к Правилам о

персонале. Кроме того, Трибунал отметил, что «если принять во внимание принципы прав человека и современное трудовое законодательство, этому правилу нет места в современной международной организации» (A/71/258, пункт 44). Ввиду этого в связи с этими решениями Апелляционного трибунала Секретариат, в ожидании повторного рассмотрения этого вопроса Генеральной Ассамблеей, с ноября 2013 года в порядке исключения разрешал сотрудникам категории специалистов сохранять статус постоянного жителя в стране, не являющейся страной их гражданства. **Консультативный комитет вновь рекомендует Генеральной Ассамблее пересмотреть требование, согласно которому сотрудники должны отказываться от статуса постоянного жителя в стране, не являющейся страной их гражданства.**

131. В соответствии с положением 12.4 Положений о персонале поправки и временные правила о персонале, предлагаемые в докладе Генерального секретаря для осуществления на практике изменений в пакете вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, с учетом любых изменений или исключений, которые могут быть предложены Генеральной Ассамблеей, должны были бы полностью вступить в силу с 1 января 2017 года. В соответствии с резолюцией 70/244 Ассамблеи временные правила 3.7, 3.13, 3.15, 3.19, 5.2, 7.14, 7.15, 7.16, 7.17 и 13.10 Правил о персонале, которые необходимы для осуществления на практике изменений в пакете вознаграждения, касающихся поощрительной выплаты за мобильность, надбавки за работу в «несемейных» местах службы, субсидии на репатриацию, досрочного отпуска на родину, субсидии на обустройство, перевозки имущества в связи с переездом и упразднения надбавки в связи с неполным переездом, были введены в действие с 1 июля 2016 года. В своей записке о внедрении нового пакета вознаграждения в общей системе в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/70/896) Генеральный секретарь предложил, чтобы изменения в пакете вознаграждения, связанные с заменой надбавки за мобильность поощрительной выплатой за мобильность и упразднением надбавки в связи с неполным переездом вступили в силу не с 1 июля 2016 года, а с 1 ноября 2016 года ввиду технических и оперативных трудностей, с которыми сталкивается Секретариат, что вызывает задержки с внедрением нового пакета вознаграждения.

132. В своем докладе о записке Генерального секретаря (A/70/961) Консультативный комитет отметил необходимость изучения альтернативных вариантов внедрения нового пакета вознаграждения при сохранении утвержденных сроков введения его в действие. До принятия решения Генеральной Ассамблеей Комитет выразил надежду на то, что Генеральный секретарь обеспечит, чтобы внедрение нового пакета осуществлялось с полным соблюдением утвержденных сроков введения его в действие, указанных в резолюции 70/244 Ассамблеи.

133. Консультативный комитет отмечает, что Генеральная Ассамблея рассматривает вышеупомянутую записку на нынешней основной сессии и поэтому не было принято никакого решения относительно предложенного переноса сроков вступления в силу изменений, связанных с этими двумя надбавками. На момент подготовки записки было предложено следующее:

а) ввести в действие временное правило 3.13 Правил о персонале, касающееся поощрительной выплаты за мобильность, и временное правило 7.16 Правил о персонале, касающееся полного и неполного переезда, с 1 ноября 2016 года (а не с 1 июля 2016 года);

б) ввести в действие поправки к положениям и правилам о персонале, требуемые для вступления в силу новой единой шкалы базовых/минимальных окладов, с 1 сентября 2017 года (а не с 1 января 2017 года).

134. В своем докладе о внедрении нового пакета вознаграждения в общей системе в Секретариате Организации Объединенных Наций Консультативный комитет выразил обеспокоенность по поводу заявленной неспособности Генерального секретаря внедрить новый пакет вознаграждения при сохранении утвержденных сроков его введения в действие. Комитет также выразил мнение о том, что Генеральному секретарю следует обеспечить, чтобы внедрение пакета осуществлялось с полным соблюдением утвержденных сроков введения его в действие, указанных в резолюции 70/244 Генеральной Ассамблеи (см. A/70/961, пункты 23–25).

135. Вместе с тем на момент представления вышеупомянутой записки Генеральной Ассамблее 11 октября 2016 года Генеральный секретарь информировал Ассамблею о том, что вышеупомянутая директивная основа будет теперь готова, чтобы перейти к реализации всех изменений в соответствии с утвержденными Ассамблеей сроками. Таким образом, введение выплаты для стимулирования мобильности и прекращение выплаты надбавки в связи с неполным переездом вступят в силу 1 ноября 2016 года и будут действовать ретроактивно с 1 июля 2016 года, а единая шкала окладов будет введена в действие с 1 января 2017 года, что исключит необходимость любого изменения сроков внедрения. После этого Консультативному комитету стало известно об издании соответствующего документа зала заседаний по этому вопросу.

136. Консультативный комитет подчеркивает, что по общему правилу предложения о внесении изменений в Положения и правила о персонале должны вноситься на основании решений Генеральной Ассамблеи и не должны предвосхищать меры или решения, которые Ассамблея может принять в будущем.

137. Что касается предложенных поправок, рассматриваемых сегодня, то Консультативный комитет в этой связи считает, что в текст Положений и правил о персонале с изменениями и дополнениями, изложенными в докладе Генерального секретаря, следовало бы внести соответствующие корректировки, которые отражали бы установленные сроки выполнения принятых решений. В этой связи Комитет подчеркивает, что Генеральному секретарю следует официально переработать свой доклад, представляемый Генеральной Ассамблее.

VIII. Деятельность Бюро по вопросам этики

138. В ежегодном докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/71/334), представленном в соответствии с резолюцией 60/254 Генеральной Ассамблеи, содержится обзор и оценка программы работы Бюро за период с 1 августа 2015 года по 31 июля 2016 года.

139. В отчетном периоде в Бюро по вопросам этики поступило 1124 запроса на его услуги, что на 144 запроса, или 15 процентов, больше, чем в предыдущем периоде. На диаграмме I показана динамика ежегодного количества запросов со времени учреждения Бюро немногим более 10 лет назад и отражены самые высокие показатели числа запросов в рамках отдельного отчетного цикла со времени учреждения Бюро в январе 2006 года. На диаграмме II доклада приводится информация о запросах на услуги с разбивкой по местам службы и подразделениям. В ответ на запрос относительно источников этих запросов Консультативному комитету было сообщено, что в течение длительного времени наибольшее число обращений поступало из миротворческих и специальных политических миссий и других учреждений Организации Объединенных Наций. На миротворческие миссии приходилось 16 процентов от общего числа запросов, полученных в отчетный период, закончившийся 31 июля 2016 года, тогда как 10 лет назад их доля составляла всего 6 процентов. Комитет был информирован о том, что, согласно данным Бюро по вопросам этики, эта тенденция может быть обусловлена, среди прочего, активизацией информационно-разъяснительной работы, проводимой Бюро с миротворческими миссиями. **Консультативный комитет, как и прежде, поддерживает информационно-разъяснительную работу в целях повышения осведомленности и обеспечения лучшего понимания роли Бюро по вопросам этики и содействия становлению культуры соблюдения этических норм в Организации. Вместе с тем Комитет отмечает, что увеличение числа просьб о предоставлении консультаций по этическим вопросам может быть вызвано и некоторыми другими факторами (см. также A/70/718, пункт 22).**

140. Что касается характера запросов о предоставлении услуг, то, как показано на диаграмме III доклада, большинство просьб об оказании услуг, поступивших в Бюро, по-прежнему связано с консультативной помощью по вопросам этики и составляет 55 процентов всех запросов об оказании услуг. В общей сложности 14 процентов заявок касались информационно-пропагандистской деятельности и еще 7 процентов заявок — программы раскрытия финансовой информации. На диаграмме IV показано, что, как и в предыдущий период, наибольшее число запросов о предоставлении консультаций касалось внеслужебной деятельности. В таких случаях сотрудники Организации стремятся получить консультации с целью обеспечить, чтобы их внеслужебная деятельность не ставила под сомнение их беспристрастность или независимость в качестве сотрудников Организации Объединенных Наций. В текущем отчетном периоде наблюдалось увеличение числа запросов о предоставлении консультаций в отношении проблем служебного характера и других ситуаций, связанных с конфликтом интересов; в то же время число запросов о предоставлении консультаций в отношении подарков или знаков гостеприимства по сравнению с предыдущим периодом уменьшилось (37 случаев в течение нынешнего отчетного периода по сравнению с 54 случаями в предыдущий период).

141. В своем докладе Генеральный секретарь указал, что в рамках проведенного за последнее время обзора деятельности Бюро по вопросам этики по прошествии 10 лет с момента его создания, Бюро приступило к пересмотру собственных внутренних процедур в целях их совершенствования, в том числе придает большее значение предоставлению консультативной помощи в отношении процедур, позволяющих определить соблюдение требований организацией, а не запросам в связи с конкретными поступками, и вопросам этики закупочной деятельности (A/71/334, пункт 11). Помимо этого, Бюро по вопросам этики продолжало предоставлять Отделу закупок Департамента по вопросам управления независимые консультации по вопросам этики в связи с программами по борьбе с коррупцией и соблюдению корпоративных требований, предъявляемых к поставщикам, желающим поддерживать деловые отношения с Организацией Объединенных Наций. Наряду с этим Управление предоставляло консультации по вопросам проявления должной осмотрительности в отношении третьих сторон, репутационных рисков и передовой практики при осуществлении программ по борьбе с коррупцией (там же, пункт 22).

142. Что касается укрепления потенциала Бюро в плане оказания консультативных услуг по вопросам этики, связанным с закупками, то в своем последнем докладе по кадровым вопросам Консультативный комитет рекомендовал оперативно заполнить новую должность сотрудника по общеорганизационной этике и соблюдению норм класса С-5, который будет находиться в Бюро по вопросам этики и финансирование должности которого было утверждено Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 68/283 о вспомогательном счете для операций по поддержанию мира на 2014/15 финансовый год. В ходе рассмотрения последнего доклада Генерального секретаря Комитет был информирован о том, что сотрудник на эту должность уже набран и приступил к выполнению своих обязанностей 1 апреля 2016 года. **Консультативный комитет с озабоченностью отмечает, что процесс заполнения этой важной должности оказался слишком длительным, поскольку финансирование должности было утверждено почти два года назад.**

143. Информация об осуществлении программы раскрытия финансовой информации, находящейся в ведении Бюро по вопросам этики, содержится в разделе III.B доклада. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что число сотрудников, охваченных программой, продолжает расти: в течение ежегодного отчетного цикла 2015 года декларации подали 5440 человек (из них 1238 человек впервые заполнили заявления) по сравнению с 5043 лицами, подавшими декларации в течение цикла 2014 года. По состоянию на конец отчетного цикла 2015 года удалось добиться соблюдения требований программы на уровне 99,9 процента⁹ (там же, пункт 24). Согласно докладу, в ходе внешних проверок программы было выявлено 187 декларантов (3,4 процента от общего числа), по которым имелось в общей сложности 194 случая или вида деятельности, требовавших рассмотрения на предмет урегулирования возможного конфликта интересов, что в целом сопоставимо с показателями ежегодного отчетного цикла 2014 года (там же, пункт 28). В докладе указывается, что Бюро

⁹ Среди общего числа декларантов требования программы выполнили 100 процентов сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций и операций по поддержанию мира, которых это касается.

по вопросам этики в настоящее время сотрудничает с Управлением информационно-коммуникационных технологий в деле разработки новой платформы в поддержку программы раскрытия финансовой информации в целях обеспечения более надежного и безопасного хранения данных и повышения удобства для конечного пользователя (там же, пункт 31).

144. Что касается инициативы в области публичного разглашения информации на добровольной основе, в которой могут участвовать старшие должностные лица на уровне помощника Генерального секретаря и выше, то из 152 старших должностных лиц, имевших право участвовать в такой инициативе в 2015 году, 111 человек приняли решение публично раскрыть сводную информацию о своих финансовых активах, обязательствах и долях участия во внешних компаниях (см. A/71/334, пункт 33). Уровень участия в инициативе остается в пределах показателей предыдущих лет. **Консультативный комитет по-прежнему считает, что участие в инициативе следует поощрять, и выражает надежду на то, что Генеральный секретарь будет и впредь побуждать старших должностных лиц, которые еще не делают этого, публично разглашать сводную информацию об их финансовых активах в течение будущих циклов** (см. также A/67/545, пункт 166; A/68/523, пункт 33; A/69/572, пункт 168; и A/70/718, пункт 25).

145. Что касается защиты сотрудников от преследования за сообщения о нарушениях и за сотрудничество в ходе проведения должным образом санкционированных ревизий или расследований (см. ST/SGB/2005/21), то, как указывается в докладе, в течение отчетного периода Бюро по вопросам этики было получено 50 запросов, касающихся политики Организации в отношении защиты от преследования. Этот показатель в целом соответствует числу запросов, полученных в течение двух предыдущих отчетных периодов. В связи с этими 50 запросами Бюро приступило к проведению 23 предварительных проверок. В ходе 11 из них не было установлено фактов явного преследования, 5 проверок продолжаются в настоящее время, и 1 сотрудник отозвал свой запрос в отношении защиты от преследования. Из шести запросов, по которым Бюро по вопросам этики установило наличие факта явного преследования, в четырех случаях Бюро рекомендовало Генеральному секретарю принять временные меры по защите интересов заявителей до завершения соответствующего расследования. В остальных двух случаях заявители не просили о применении временных мер защиты (см. A/71/334, пункты 41–42).

146. Что касается усилий по разработке и введению в действие пересмотренной политики защиты от преследования, в которой были бы учтены выводы внешней экспертной проверки, завершенной в отчетном цикле 2013–2014 годов, то, как указал Генеральный секретарь, специальная рабочая группа, учрежденная Комитетом по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, в настоящее время завершает свое обсуждение пересмотренной политики и представит затем свой окончательный доклад Комитету по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. После этого директива будет доработана и опубликована (A/71/334, пункт 44). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что в ходе этих консультаций достигнут значительный прогресс, хотя некоторые вопросы пока не согласованы. Однако по итогам консультаций между Бюро по вопросам этики и Департаментом по вопросам управления Комитет был информирован также о том,

что предпринимаются усилия для окончательной доработки предлагаемой политики к концу года. **Консультативный комитет с озабоченностью отмечает, что процесс консультаций, связанный с окончательной доработкой пересмотренной политики защиты от преследования, продолжается уже больше двух лет, что, по его мнению, является чрезмерно длительным сроком. Поэтому Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря доработать и ввести в действие пересмотренную политику к концу 2016 года.**

147. В числе прочих изложенных в докладе заключительных замечаний Генеральный секретарь указывает, что Бюро по вопросам этики необходимо укреплять свою независимость (там же, пункт 79). В ответ на его просьбу пояснить и подробнее прокомментировать это заявление Консультативному комитету были представлены некоторые подробные сведения, касающиеся внутренних и внешних событий, произошедших за 10 лет существования Бюро по вопросам этики, в том числе информация о формирующейся передовой практике за пределами Организации Объединенных Наций и стратегические рекомендации по вопросу о независимости подобных структур. В настоящее время изучаются возможные варианты укрепления независимости Бюро. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря разработать и представить на рассмотрение Ассамблеи на ее семьдесят второй сессии в рамках его следующего ежегодного доклада конкретные предложения, касающиеся независимости Бюро по вопросам этики в рамках Секретариата Организации Объединенных Наций.**

148. В пункте 80 своего доклада Генеральный секретарь сообщает о том, что он хотел бы обратить внимание Генеральной Ассамблеи на свое намерение скорректировать годовой цикл отчетности и перенести его с середины года (период с августа по июль) на календарный год (т.е. на цикл, охватывающий период с 1 января по 31 декабря). Доклад, подготовленный на переходном этапе, будет поэтому охватывать период с 1 августа 2016 года по 31 декабря 2017 года и будет представлен в 2018 году, а затем в 2019 году будет представлен следующий ежегодный доклад, охватывающий полный календарный год. В ответ на запрос Комитет был информирован о том, что после создания Генеральным секретарем Бюро по вопросам этики Ассамблея в своей резолюции 60/254 просила Генерального секретаря представлять ежегодные доклады о деятельности Бюро, но не указала, с какого и по какой месяц длится отчетный период.

149. В этой связи Консультативный комитет отмечает, что для смежных докладов Генерального секретаря применяется несколько разных отчетных циклов: например, ежегодный доклад о составе Секретариата: демографические характеристики персонала готовится в настоящее время с годовым циклом с июля по июнь, а ежегодный доклад об отправлении правосудия — с циклом, охватывающим календарный год. Комитет отмечает, что в настоящее время на рассмотрение Генеральной Ассамблеи представлено предложение о переносе отчетного цикла доклада о составе Секретариата на календарный год (период с января по декабрь) (см. также пункт 102 выше). **Консультативный комитет считает, что унификация отчетных циклов по всем докладом Генерального секретаря по тем вопросам, которые касаются управления людскими ресурсами, включая систему отправления правосудия, будет полезной. Поэтому**

Комитет не имеет возражений в связи с намерением Генерального секретаря скорректировать отчетный цикл ежегодного доклада о деятельности Бюро по вопросам этики (см. также пункт 111 выше касательно вопроса о возможной унификации всех докладов, связанных с людскими ресурсами).

150. Что касается подарков и почетных званий, получаемых должностными лицами Секретариата, то, как указывает Генеральный секретарь, Положения и правила о персонале строго ограничивают те обстоятельства, при которых сотрудники могут принимать такие подарки и почетные звания (A/71/334, пункт 19). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что в административной инструкции ST/AI/2010/1 изложены соответствующие положения, в том числе случаи, когда сотрудники не имеют возможности отказываться от подарка или почетного звания, поскольку это поставит Организацию в неловкое положение. В таких случаях сотрудники должны сообщать о таком факте своему соответствующему административному сотруднику и ждать инструкций относительно того, могут ли они оставить, вернуть или сдать полученные предметы. Комитет был информирован также о том, в течение отчетного цикла Бюро по вопросам этики предоставило консультации: а) 31 сотруднику по вопросам директивных положений и процедур Организации; и б) Административной канцелярии Генерального секретаря в пяти отдельных случаях по вопросу о том, целесообразно ли получать почетное звание из правительственного источника от имени Организации или из неправительственного источника в виде исключения¹⁰.

151. Консультативный комитет отмечает, что данные о фактическом числе сотрудников, которые получают такие подарки или почетные звания, с подробной разбивкой, в том числе данные о том, кем и какие подарки или почетные звания были получены и было ли в каждом случае получено требуемое разрешение, не были представлены. **Консультативный комитет с озабоченностью отмечает, что центральное хранилище данных, касающихся подарков и почетных званий, полученных должностными лицами Секретариата, по-видимому, отсутствует, и считает, что Управление людских ресурсов явилось бы надлежащей структурой для сбора такой информации, отслеживания тенденций и представления периодических докладов по этому вопросу Генеральной Ассамблее.**

IX. Прикомандированный военный и полицейский персонал, состоящий на действительной службе

152. Последний по времени доклад Генерального секретаря по вопросу о военном и полицейском персонале, состоящем на действительной службе (A/71/257), был представлен во исполнение резолюции 68/252 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря активизировать сотрудничество с государствами-членами в целях поиска альтернативных решений для устранения коллизий между национальным законодательством и Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций в

¹⁰ В этих пяти случаях речь шла о получении почетного звания четырьмя сотрудниками на уровне заместителя Генерального секретаря и одним сотрудником на уровне директора.

части, касающейся прикомандирования военного и полицейского персонала, состоящего на действительной службе.

153. Информация о нестыковке между Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций и законодательством некоторых государств-членов, в том что касается находящегося на действительной службе военного и полицейского персонала, прикомандированного к Секретариату, была впервые доведена Генеральным секретарем до сведения Генеральной Ассамблеи в его докладе об общем обзоре финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира: исполнение бюджета за период с 1 июля 2011 года по 30 июня 2012 года и бюджет на период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года (A/67/723). Генеральная Ассамблея в своей резолюции 67/287 отметила имеющиеся трудности и просила Генерального секретаря до конца 2013 года содействовать, в качестве исключительной меры, всестороннему участию всех государств-членов в прикомандировании персонала, состоящего на действительной службе. В одном из своих последующих докладов Генеральный секретарь сообщил о трудностях, возникающих в связи с прикомандированием такого персонала к Секретариату, и предложил поправки к некоторым положениям и правилам о персонале в целях устранения возможных коллизий между национальным законодательством и Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций (см. A/68/495). Впоследствии Ассамблея в своей резолюции 68/252 просила Генерального секретаря продлить срок действия исключительных мер еще на три года и представить Ассамблее на ее семидесятой сессии доклад об изменениях в данном вопросе и, при необходимости, новое предложение. В докладе, представленном в ответ на эту просьбу (A/70/229), Генеральный секретарь сообщил об усилиях, направленных на выявление возможных коллизий между национальным законодательством и Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций, и исключительных мерах, принимаемых Секретариатом. На своей семидесятой сессии Ассамблея не завершила рассмотрение этого доклада и соответствующего доклада Консультативного комитета (A/70/728).

154. Новый доклад Генерального секретаря (A/71/257) по сути идентичен его предыдущему докладу. В двух приложениях к нему излагаются рекомендации, касающиеся внесения изменений в Положения и правила о персонале Организации Объединенных Наций в целях устранения коллизий, возникающих в связи с прикомандированием (приложение I), и приводится подробная информация о том, каким образом Генеральный секретарь намерен пересмотреть свой бюллетень о центральных контрольных органах и скорректировать процесс зачисления в штат сотрудников (приложение II).

155. Консультативный комитет отмечает, что со времени предыдущего доклада реакция государств-членов на разосланную в июне 2014 года вербальную ноту с просьбой представить информацию по данному вопросу не изменилась (20 ответов, или 11 процентов от общего числа респондентов по состоянию на 1 июня 2015 года) (там же, пункт 8). Что касается последующих шагов, о которых говорится и в последнем, и в предыдущем докладах Генерального секретаря, то Генеральный секретарь намерен ежегодно представлять информацию по данному вопросу в контексте его обзорного доклада о финансировании операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, а также установить дополнительное требование, согласно которому состоящие на дей-

ствительной службе офицеры, прикомандированные к Организации Объединенных Наций, должны будут раскрывать информацию о любых вознаграждениях и пособиях, которые они получают от своих соответствующих правительств. В целом же, по словам Генерального секретаря, из-за недостаточного объема информации, полученной от государств-членов, не удалось подготовить новое предложение по урегулированию коллизий. **Как и в прошлый раз, Консультативный комитет принимает к сведению недостаточное количество ответов, полученных от государств-членов к настоящему времени. Комитет считает, что дальнейшее взаимодействие Генерального секретаря с государствами-членами должно способствовать выработке более конкретных предложений по данному вопросу** (см. также A/70/728, пункт 9).

156. Что касается исключительных мер, о которых говорится в пункте 10 доклада, то, как и в прошлый раз, Генеральный секретарь сообщает, что в соответствии с резолюцией 67/287 Генеральной Ассамблеи Секретариат принимал такие меры дважды:

а) один раз при прикомандировании офицера, состоявшего на действительной службе, для работы по временному контракту, когда его оклад как сотрудника Организации Объединенных Наций должен был выплачиваться правительству, а сам сотрудник должен был продолжать получать денежное довольствие от своего правительства, в связи с чем заявление, предусмотренное положением 1.1(b) Положений о персонале, было скорректировано в целях устранения любой потенциальной коллизии;

б) один раз при прикомандировании офицера, состоявшего на действительной службе, для работы по долгосрочному контракту, когда его оклад вместе с коррективом по месту службы и всеми пособиями и выплатами должен был перечисляться на указанный им счет правительства, а средства на покрытие расходов в связи с официальными поездками, в том числе субсидия при назначении на службу, — непосредственно на его личный счет.

157. В последнем докладе отмечается, что в настоящее время Секретариат во взаимодействии с соответствующими сотрудниками и государствами-членами рассматривает еще три случая, когда могут потребоваться исключительные меры (A/71/257, пункт 11). Консультативный комитет по его запросу был проинформирован о том, что после опубликования доклада Генерального секретаря Секретариат дважды применял исключительные меры и что еще в одном случае рассмотрение вопроса о применении таких мер находится на завершающей стадии. В первом случае государство-член хотело, чтобы на прикомандированных им офицеров, находящихся на действительной службе, распространялись те же стандартные условия, что и на всех военнослужащих этого государства-члена, возвращающихся из заграничных миссий. В связи с тем, что Положения и правила о персонале Организации Объединенных Наций запрещают сотрудникам Организации, в том числе прикомандированным, получать какое-либо вознаграждение в течение срока действия их контракта, Секретариат уведомил правительство о том, что это не лишает таких сотрудников права на получение любой компенсации от правительства по истечении срока их прикомандирования, когда они больше не будут состоять на службе в Организации Объединенных Наций. Второй случай связан с прикомандированием сотрудника для работы в полевой миссии. Его оклад вместе с коррективом по месту службы и все-

ми надбавками и пособиями будет перечисляться Организацией Объединенных Наций на счет правительства, а сам сотрудник будет продолжать получать от правительства денежное довольствие. В третьем случае, рассмотрение которого должно было вот-вот завершиться (по состоянию на сентябрь 2016 года), дело шло к тому же результату, что и во втором случае. Комитет был также проинформирован о том, что, если Генеральная Ассамблея не примет иного решения, применение любых исключительных мер прекратится 31 декабря 2016 года, как это предусмотрено резолюцией 68/252 Генеральной Ассамблеи.

158. В пункте 17 своего доклада Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее принять следующие меры:

а) принять к сведению содержащуюся в докладе дополнительную информацию об осуществлении мер, санкционированных в порядке исключения Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 67/287;

б) рассмотреть вопрос о продлении срока действия мер, санкционированных в порядке исключения Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях 67/287 и 68/252, в тех случаях, когда национальное законодательство запрещает прикомандированному военному и полицейскому персоналу, состоящему на действительной службе, получать вознаграждение и пособия от Организации Объединенных Наций или когда оно требует, чтобы такой персонал продолжал получать определенные выплаты от правительства;

в) просить все государства-члены представлять всю запрашиваемую Секретариатом информацию о любых возможных коллизиях между их национальным законодательством и Положениями и правилами о персонале, а также о вознаграждении и пособиях, положенных прикомандированному персоналу, состоящему на действительной службе.

159. **Поскольку в последнем докладе Генерального секретаря не сообщается ни о каких новых факторах, способных повлиять на меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее, Консультативный комитет подтверждает свою рекомендацию о том, чтобы Генеральная Ассамблея одобрила эти меры, и рекомендует также продлить срок действия исключительных мер на срок до трех лет, с тем чтобы обеспечить достаточный запас времени для более продуктивного взаимодействия с государствами-членами. Кроме того, Комитет рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря активизировать контакты с государствами-членами в целях поиска альтернативных решений для устранения коллизий между национальным законодательством и Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций в части, касающейся прикомандирования военного и полицейского персонала, состоящего на действительной службе (см. также A/71/257, пункт 17).**

Приложение I

Обзор инициатив по внесению изменений в систему управления людскими ресурсами (представлено Секретариатом)

<i>Инициатива</i>	<i>Впервые представлена в докладе (ссылка)</i>	<i>Предложение снято, оставлено без изменений или изменено?</i>	<i>Финансовые последствия</i>	<i>Ранее утверждена или отклонена Генеральной Ассамблеей?</i>
Реформы управления служебной деятельностью	A/69/190/Add.2	В целом то же самое предложение, измененное с целью включить аспекты управления служебной деятельностью в систему управления кадровым потенциалом в рамках разработки Основных положений, касающихся управления людскими ресурсами	Расходы должны покрываться за счет имеющихся ресурсов	Ни то, ни другое
Изменения экзаменов в рамках программы для молодых специалистов:				
а) Разработка проводимых в рамках программы для молодых специалистов экзаменов по профессиональным сетям, а не по конкретным профессиональным группам, начиная с профессиональной сети кадров, занимающихся политическими вопросами, вопросами мира и гуманитарными вопросами (ПОЛНЕТ)	A/69/190/Add.3	Без изменений	Нет	Ни то, ни другое
б) Проведение письменной части экзаменов через онлайн-платформу экзаменационную	A/69/190/Add.3	Без изменений	Единовременные инвестиции: 280 000 долл. США; ежегодные текущие расходы: 30 000 долл. США	Ни то, ни другое
в) Обновление письменной части экзаменов с целью добавить общий тест познавательных и социальных способностей в качестве общего задания и тест предметных знаний по темам, относящимся к конкретной профессиональной сети, в качестве специализированного задания	Представлено впервые	Нет	24 000 долл. США	Ни то, ни другое

<i>Инициатива</i>	<i>Впервые представлена в докладе (ссылка)</i>	<i>Предложение снято, оставлено без изменений или изменено?</i>	<i>Финансовые последствия</i>	<i>Ранее утверждена или отклонена Генеральной Ассамблеей?</i>
d) Продление срока пребывания успешных кандидатов из программы для молодых специалистов в реестре кандидатов с двух до трех лет	Представлено впервые	Нет	Нет	Ни то, ни другое
e) Исключение тех кандидатов, которые числятся в унаследованных от прошлого реестрах на протяжении более семи лет	A/69/190/Add.3	Нет	Нет	Ни то, ни другое
f) Организация экзаменов в рамках программы для молодых специалистов «по запросу» для более мелких профессиональных групп	Представлено впервые	Нет	Нет	Ни то, ни другое
Сокращение срока размещения объявлений с 60 до 30 дней	A/70/254, пункт 37	Изменено	Нет	Решение не принято
Возможности карьерного роста сотрудников категории общего обслуживания	Не было в ходе двух предыдущих сессий	Без изменений (то же, что на шестьдесят первой сессии)	Нет	Нет, однако предложение было внесено на шестьдесят первой сессии
Изменение пункта 26 раздела III.B резолюции 51/226	Представлено впервые	Изменено	Нет	Ни то, ни другое
Кадровое планирование	Представлено в качестве проекта в пунктах 30–33 документа A/69/190 (обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами)	Без изменений	Нет	В пункте 16 своей резолюции 68/252 Генеральная Ассамблея настоятельно призывает Генерального секретаря разработать в первоочередном порядке систему кадрового планирования и представить ее на рассмотрение Ассамблеи на ее шестьдесят девятой сессии
Стратегия по обеспечению гендерного равенства на период до 2030 года	Новая инициатива в плане ее нынешних масштабов/подхода в качестве целостной стратегии	На основе предыдущей деятельности	1 С-4 в регулярном бюджете на 2018/19 год	Уже имеются широкие полномочия по обеспечению гендерного равенства и равноправия

Приложение II

Подробная информация об осуществляемых экспериментальных проектах в области управления людскими ресурсами (представлено Секретариатом)

<i>Экспериментальный проект</i>	<i>Бюджет</i>	<i>Утверждение государствами-членами</i>	<i>Результаты экспериментального проекта</i>
<p>Lynda.com (сетевая учебная библиотека). Два экспериментальных проекта: июль 2015 года — июнь 2016 года; июль–сентябрь 2016 года, при более активной коммуникации и взаимодействии</p>	<p>Общие расходы: 90 000 долл. США (первый проект — 40 000 долл. США на 750 пользователей, второй проект — 50 000 долл. США на неограниченное число пользователей)</p>	<p>В своей резолюции 67/255 Генеральная Ассамблея приветствовала прилагаемые Генеральным секретарем усилия к экономичному удовлетворению потребностей в обучении и повышении квалификации персонала и просила его поощрять использование электронной формы обучения в целях обеспечения сотрудникам равных возможностей для прохождения учебной подготовки.</p>	<p>Успешное осуществление второго экспериментального проекта. В 2010–2014 годах Управление людских ресурсов использовало систему электронного обучения Skillport, при этом затраты составляли 387 857 долл. США в год. В течение пятилетнего периода обучения было зарегистрировано 64 393 обращения к учебным материалам. Для сравнения, в ходе второго экспериментального проекта Lynda.com пользователи обращались к учебным материалам 72 278 раз менее чем за два месяца.</p>
<p>Система управления процессом обучения «Инспира». Экспериментальный проект был начат в 2010–2012 годах с разработки и тестирования в Центральных учреждениях. В 2012 году она была открыта для сотрудников в Центральных учреждениях и шесть месяцев спустя — для сотрудников в Женеве. В 2014 году она была открыта для всех отделений за пределами Центральными учреждениями и в 2016 году была также адаптирована для Департамента операций по поддержанию мира/Департамента полевой поддержки и полевых миссий</p>	<p>Общий объем расходов в период 2010–2014 годов: 834 201 долл. США. Расходы на адаптацию для удовлетворения оперативных потребностей Департамента операций по поддержанию мира/Департамента полевой поддержки в 2016 году: 118 000 долл. США, расходы на эксплуатацию в 2015 году были покрыты Управлением информационно-коммуникационных технологий.</p>	<p>В своей резолюции 65/247 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад о применении новой системы управления кадровым потенциалом.</p>	<p>В период первоначального внедрения система «Инспира» показала свою эффективность. Наличие единой системы для централизованной координации обучения было целесообразным, поскольку это способствовало обеспечению согласованности в рамках всего Секретариата. В то же время в этой системе имеются ограничения в отношении электронных форм обучения; в связи с этим было предложено в 2017 году начать ее постепенный вывод из эксплуатации.</p>

Экспериментальный проект	Бюджет	Утверждение государствами-членами	Результаты экспериментального проекта
Управление людских ресурсов в период 2011–2014 годов на экспериментальной основе ввело в отдельных департаментах более гибкие подходы к гибкому графику работы в целях получения отзывов сотрудников и руководителей	Финансовые последствия отсутствуют	Экспериментальный проект осуществлялся в пределах полномочий помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами и не требовал одобрения государств-членов.	После положительных оценок как сотрудников, так и руководителей изменения были включены в пересмотренный бюллетень Генерального секретаря о гибком графике работы, подготовка которого в настоящее время подходит к концу.
Сбор данных с помощью системы EarthMed (электронная система медицинского учета Организация Объединенных Наций) и вручную на основе написанных от руки отчетов о консультациях, полученных от двух полевых миссий	Финансовые последствия отсутствуют		Была проведена проверка наличия в системе EarthMed медицинских данных, относящихся к соответствующим отчетам.
Оценки: введение проводимого в свободном режиме в сети Интернет предварительного тестирования соответствующих критериям кандидатов для заполнения отдельных вакансий по линии сети по вопросам управления и руководства (МАГНЕТ)	Общий бюджет: 360 000 долл. США	В своей резолюции 67/255 Генеральная Ассамблея с серьезной озабоченностью отмечает, что целевой показатель заполнения должностей в 120 дней все еще не достигнут, подчеркивает важность оперативного заполнения должностей и в связи с этим просит Генерального секретаря изучить причины возникновения задержек на каждом этапе процесса подбора и найма персонала и представить Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии доклад о результатах проделанной работы, включая предложения о надлежащих мерах для решения выявленных проблем.	Экспериментальный проект был успешным. Согласно откликам, полученным от нанимающих персонал руководителей, благодаря экспериментальному проекту сократилось время, требуемое для оценки большого числа заявителей, — примерно на 50 процентов по сравнению с «ручной» проверкой автобиографических анкет, представленных заявителями через систему «Инспира». Почти две трети участников тестирования также представили свои отзывы в анкетах, заполненных после проведения тестов, в которых они сообщили, что тесты носили беспристрастный характер и были актуальны для должностей, на которые они подавали заявления.
Кадровое планирование: при участии Отдела медицинского обслуживания и полевых операций была разработана и опробована методология, включающая пять этапов	Финансовые последствия отсутствуют	В пункте 16 своей резолюции 68/252 Генеральная Ассамблея настоятельно призывает Генерального секретаря разработать в первоочередном порядке систему кадрового планирования и представить ее на рассмотрение Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии.	Экспериментальные проекты были успешными, в связи с чем было выдвинуто предложение о постепенном внедрении методологии кадрового планирования во всех подразделениях.

Приложение III

Среднее число кандидатов на вакансии по должностям уровней С-2–Д-2 в разбивке по классам/уровням и годам

<i>Год</i>	<i>Д-2</i>	<i>Д-1</i>	<i>С-5</i>	<i>С-4</i>	<i>С-3</i>	<i>С-2</i>	<i>В среднем за год</i>
2016	192	140	131	202	270	380	218
2015	173	122	121	185	245	325	199
2014	132	99	1047	171	250	354	188
2013	137	121	118	196	306	560	228
2012	95	116	110	189	285	494	217
2011	87	88	97	159	237	312	173
В среднем по классу/уровню	138	113	113	182	263	399	202

Приложение IV

Перечень заместителей и помощников Генерального секретаря в Секретариате по состоянию на 1 октября 2016 года

<i>№</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
Заместители Генерального секретаря		
1	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Специальный посланник Генерального секретаря по «Эль-Ниньо» и климату
2	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Специальный советник по нетрадиционным источникам финансирования развития
3	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Специальный посланник Генерального секретаря по снижению риска бедствий и водным ресурсам
4	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Специальный посланник Генерального секретаря по «Эль-Ниньо» и климату
5	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Специальный посланник Генерального секретаря по вопросам инвалидности и доступности
6	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Специальный советник по проблеме изменения климата
7	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Специальный представитель Генерального секретаря по вопросам международной миграции и развития
8	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Заместитель Генерального секретаря
9	Департамент полевой поддержки	Заместитель Генерального секретаря
10	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению	Заместитель Генерального секретаря
11	Департамент по вопросам управления	Заместитель Генерального секретаря
12	Департамент по политическим вопросам	Заместитель Генерального секретаря
13	Департамент по политическим вопросам	Личный посланник Генерального секретаря по переговорам между Грецией и бывшей югославской Республикой Македония
14	Департамент по политическим вопросам	Личный посланник Генерального секретаря по вопросу о Западной Сахаре

<i>№</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
15	Департамент общественной информации	Заместитель Генерального секретаря по коммуникации и общественной информации
16	Департамент операций по поддержке миру	Специальный советник Генерального секретаря по медицинскому обслуживанию на уровне общины и опыту, накопленному на Гаити
17	Департамент операций по поддержке миру	Заместитель Генерального секретаря
18	Департамент по вопросам охраны и безопасности	Заместитель Генерального секретаря
19	Экономическая комиссия для Африки	Исполнительный секретарь
20	Европейская экономическая комиссия	Исполнительный секретарь
21	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	Исполнительный секретарь
22	Канцелярия Генерального секретаря	Специальный советник Генерального секретаря по саммиту для решения проблемы перемещений больших групп беженцев и мигрантов
23	Канцелярия Генерального секретаря	Специальный координатор по совершенствованию мер реагирования Организации Объединенных Наций на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства
24	Канцелярия Генерального секретаря	Специальный посланник Генерального секретаря по вопросу о городах и изменении климата
25	Канцелярия Генерального секретаря	Специальный посланник Организации Объединенных Наций по вопросам глобального образования
26	Канцелярия Генерального секретаря	Первый заместитель Генерального секретаря
27	Канцелярия Генерального секретаря	Специальный посланник Генерального секретаря по вопросам занятости молодежи
28	Канцелярия Генерального секретаря	Руководитель аппарата
29	Канцелярия Генерального секретаря	Специальный советник Генерального секретаря по Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и проблеме изменения климата
30	Канцелярия Генерального секретаря	Специальный советник Генерального секретаря
31	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана	Исполнительный секретарь

<i>№</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
32	Экономическая и социальная комиссия Организации Объединенных Наций для Западной Азии	Специальный советник Генерального секретаря по межрегиональному сотрудничеству в вопросах политики
33	Международный трибунал по бывшей Югославии и Обвинитель Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов	Обвинитель Международного трибунала по бывшей Югославии, Обвинитель Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов
34	Миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии	Специальный представитель Генерального секретаря по Колумбии, глава Миссии
35	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике	Специальный представитель Генерального секретаря по Центральноафриканской Республике, глава Миссии
36	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали	Специальный представитель Генерального секретаря по Мали, глава Миссии
37	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити	Специальный представитель Генерального секретаря по Гаити, глава Миссии
38	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго	Специальный представитель Генерального секретаря по Демократической Республике Конго, глава Миссии
39	Управление по координации гуманитарных вопросов	Заместитель Генерального секретаря по гуманитарным вопросам, Координатор чрезвычайной помощи
40	Управление по вопросам разоружения	Высокий представитель
41	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	Верховный комиссар
42	Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам	Высокий представитель
43	Управление служб внутреннего надзора	Заместитель Генерального секретаря
44	Управление по правовым вопросам	Заместитель Генерального секретаря по правовым вопросам, Юриконсульт Организации Объединенных Наций
45	Канцелярия Специального советника по Африке	Специальный советник

<i>№</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
46	Канцелярия Специального советника Генерального секретаря	Специальный советник
47	Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по Кипру	Специальный советник
48	Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по Мьянме	Специальный советник
49	Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по предупре- ждению геноцида	Специальный советник
50	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер	Специальный посланник
51	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря Генерального секретаря по осуществлению резолю- ции 1559 (2004) Совета Безопасности	Специальный посланник
52	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Судану и Южному Судану	Специальный посланник
53	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Сирии	Специальный посланник
54	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Йемену	Специальный посланник
55	Канцелярия Специального представи- теля Генерального секретаря по во- просу о детях и вооруженных кон- фликтах	Специальный представитель
56	Канцелярия Специального представи- теля Генерального секретаря по во- просу о сексуальном насилии в усло- виях конфликта	Специальный представитель
57	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану	Специальный представитель, глава Миссии
58	Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку	Специальный представитель, глава Миссии
59	Смешанная операция Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре	Единый специальный представитель

<i>№</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
60	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию	Генеральный секретарь
61	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде	Директор-исполнитель
62	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам	Директор-исполнитель
63	Объединенное отделение Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау	Специальный представитель, глава Миссии Экономического сообщества западноафриканских государств в Гвинее-Бисау
64	Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии	Специальный представитель, глава Миссии
65	Миссия Организации Объединенных Наций в Республике Южный Судан	Специальный представитель, глава Миссии
66	Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе	Специальный представитель, глава Отделения
67	Региональное отделение Организации Объединенных Наций для Центральной Африки	Специальный представитель, глава Отделения
68	Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре	Специальный представитель, глава Операции
69	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности	Генеральный директор, Директор-исполнитель Программы по международному контролю над наркотиками
70	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве	Генеральный директор
71	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве	Специальный посланник Генерального секретаря по обеспечению безопасности дорожного движения
72	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби	Генеральный директор
73	Бюро Организации Объединенных Наций по спорту на благо развития и мира	Специальный советник
74	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене	Специальный представитель Генерального секретаря по инициативе «Устойчивая энергетика для всех»
75	Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля	Специальный представитель, глава Отделения

<i>№</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
76	Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по ближневосточному мирному процессу	Специальный координатор по ближневосточному мирному процессу, Личный представитель Генерального секретаря при Организации освобождения Палестины и Палестинской администрации
77	Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по Ливану	Специальный координатор
78	Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии	Специальный представитель, глава Миссии
79	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали	Специальный представитель, глава Миссии
Помощники Генерального секретаря		
1	Исполнительный директорат Контр-террористического комитета	Директор-исполнитель
2	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Помощник Генерального секретаря по координации политики и межучрежденческим вопросам
3	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Помощник Генерального секретаря по вопросам экономического развития
4	Департамент полевой поддержки	Помощник Генерального секретаря
5	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению	Помощник Генерального секретаря
6	Департамент по вопросам управления	Помощник Генерального секретаря по планированию программ, бюджету и счетам, Контролер
7	Департамент по вопросам управления	Главный сотрудник по информационным технологиям
8	Департамент по вопросам управления	Помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами
9	Департамент по вопросам управления	Специальный представитель Генерального секретаря по Международной школе Организации Объединенных Наций
10	Департамент по вопросам управления	Помощник Генерального секретаря по проекту внедрения системы общеорганизационного планирования ресурсов
11	Департамент по вопросам управления	Помощник Генерального секретаря по централизованному вспомогательному обслуживанию

<i>№</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
12	Департамент по вопросам управления	Председатель Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом
13	Департамент по политическим вопросам	Помощник Генерального секретаря
14	Департамент по политическим вопросам	Советник старшего уровня по Южной Азии
15	Департамент по политическим вопросам	Специальный советник по вопросу об ответственности по защите
16	Департамент по политическим вопросам	Помощник Генерального секретаря
17	Департамент операций по поддержанию мира	Руководитель группы по независимому специальному расследованию
18	Департамент операций по поддержанию мира	Помощник Генерального секретаря по делам органов обеспечения законности и безопасности
19	Департамент операций по поддержанию мира	Помощник Генерального секретаря
20	Департамент по вопросам охраны и безопасности	Помощник Генерального секретаря
21	Канцелярия Генерального секретаря	Заместитель руководителя аппарата
22	Канцелярия Генерального секретаря	Специальный посланник Генерального секретаря по теме здравоохранения в Повестке дня на период до 2030 года и проблеме малярии
23	Канцелярия Генерального секретаря	Старший советник по вопросу о последствиях холеры в Гаити
24	Канцелярия Генерального секретаря	Специальный советник Генерального секретаря по проблеме изменения климата
25	Международный остаточный механизм для уголовных трибуналов	Секретарь Международного трибунала по бывшей Югославии, Секретарь Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов
26	Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре	Специальный представитель Генерального секретаря по Западной Сахаре, глава Миссии по проведению референдума в Западной Сахаре
27	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центрально-африканской Республике	Заместитель Специального представителя

<i>№</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
28	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике	Заместитель Специального представителя Генерального секретаря/координатор-резидент/гуманитарный координатор и представитель-резидент по Центральноафриканской Республике
29	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике	Командующий силами
30	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали	Заместитель Специального представителя Генерального секретаря, координатор-резидент, гуманитарный координатор и представитель-резидент по Мали
31	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали	Заместитель Специального представителя
32	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали	Командующий силами
33	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити	Заместитель Специального представителя Генерального секретаря (политические вопросы и вопросы законности)
34	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити	Заместитель Специального представителя Генерального секретаря, координатор-резидент, гуманитарный координатор
35	Управление служб внутреннего надзора	Заместитель Специального представителя Генерального секретаря, координатор-резидент и гуманитарный координатор, представитель-резидент
36	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго	Заместитель Специального представителя Генерального секретаря по вопросам операций и законности
37	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго	Командующий силами
38	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	Помощник Генерального секретаря по гуманитарным вопросам, заместитель Координатора чрезвычайной помощи
39	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	Гуманитарный посланник Генерального секретаря

<i>№</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
40	Управление по вопросам разоружения	Глава Совместного механизма по расследованию Организации по запрещению химического оружия — Организации Объединенных Наций
41	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	Заместитель Верховного комиссара
42	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	Помощник Генерального секретаря, глава Нью-Йоркского представительства Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
43	Управление служб внутреннего надзора	Помощник Генерального секретаря
44	Управление по правовым вопросам	Помощник Генерального секретаря
45	Управление по правовым вопросам	Секретарь Специального трибунала по Ливану
46	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Сирии	Заместитель Специального посланника по Сирии
47	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о насилии в отношении детей	Специальный представитель
48	Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке миростроительства	Помощник Генерального секретаря
49	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану	Заместитель Специального представителя Генерального секретаря (политические вопросы)
50	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану	Заместитель Специального представителя Генерального секретаря, координатор-резидент и гуманитарный координатор по Афганистану
51	Миссия Организации Объединенных Наций в Ираке	Заместитель Специального представителя Генерального секретаря (развитие и гуманитарная поддержка), координатор-резидент/ гуманитарный координатор по Ираку
52	Миссия Организации Объединенных Наций в Ираке	Заместитель Специального представителя Генерального секретаря
53	Смешанная операция Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре	Заместитель Единого специального представителя

<i>№</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
54	Смешанная операция Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре	Командующий силами
55	Смешанная операция Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре	Заместитель Единого специального представителя
56	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию	Специальный советник Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию по вопросам молодежного предпринимательства и малого бизнеса
57	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию	Заместитель Генерального секретаря
58	Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением	Глава миссии, командующий силами
59	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде	Исполнительный секретарь Конвенции о биологическом разнообразии
60	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде	Помощник Генерального секретаря, глава Нью-Йоркского отделения
61	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде	Заместитель Директора-исполнителя
62	Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержке мира на Кипре	Специальный представитель Генерального секретаря по Кипру, глава миссии
63	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам	Заместитель Директора-исполнителя
64	Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане	Глава миссии, командующий силами
65	Управление Организации Объединенных Наций по снижению риска бедствий	Помощник Генерального секретаря, Специальный представитель Генерального секретаря по вопросам снижения риска бедствий
66	Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово	Специальный представитель Генерального секретаря, глава Миссии
67	Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии	Заместитель Специального представителя Генерального секретаря, координатор-резидент и представитель-резидент по Либерии

<i>№</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
68	Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии	Заместитель Специального представителя Генерального секретаря (политические вопросы и вопросы законности)
69	Миссия Организации Объединенных Наций в Республике Южный Судан	Командующий силами
70	Миссия Организации Объединенных Наций в Республике Южный Судан	Заместитель Специального представителя Генерального секретаря по Южному Судану/ координатор-резидент и гуманитарный координатор/представитель-резидент
71	Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане	Заместитель Специального представителя Генерального секретаря (политические вопросы)
72	Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре	Заместитель Специального представителя Генерального секретаря, координатор-резидент, гуманитарный координатор и представитель-резидент по Кот-д'Ивуару
73	Канцелярия Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций	Омбудсмен
74	Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля	Заместитель Специального представителя
75	Региональный центр Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии	Специальный представитель Генерального секретаря, глава Центра
76	Представитель Организации Объединенных Наций на Женевских международных дискуссиях	Представитель Организации Объединенных Наций
77	Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по ближневосточному мирному процессу	Заместитель Специального координатора по ближневосточному мирному процессу, координатор Организации Объединенных Наций по гуманитарной помощи и деятельности в области развития на оккупированной палестинской территории
78	Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по Ливану	Заместитель Специального координатора, координатор-резидент, гуманитарный координатор, представитель-резидент по Ливану
79	Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии	Специальный советник

<i>№</i>	<i>Структура</i>	<i>Наименование должности</i>
80	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали	Заместитель Специального представителя Генерального секретаря/координатор-резидент/гуманитарный координатор/представитель-резидент по Сомали
81	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали	Заместитель Специального представителя
82	Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия	Глава миссии, начальник штаба

Приложение V

Перечень поправок с указанием источника (предложены на шестьдесят девятой или семидесятой сессиях Генеральной Ассамблеи (A/69/117 и A/70/135) либо впервые представлены в докладе Генерального секретаря (A/71/258))

Поправки к Положениям и Правилам о персонале,
содержащиеся в документе A/71/258

Пункты	Предмет	Поправка: новая или старая
Изменения к Положениям о персонале		
6	Положение 3.3	Тематика Комиссии по международной гражданской службе (КМГС)
7	Новые положения 3.4 и 3.5	Тематика КМГС
8	Положение 3.4	Изменение нумерации
9	Статья VII Положений о персонале	Тематика КМГС
9	Положение 7.2	Тематика КМГС
10	Поправка к приложению I	Тематика КМГС
Изменения к Правилам о персонале		
11	Правило 3.3	Тематика КМГС
12	Правило 3.6	Тематика КМГС
13	Правило 3.7(b)	Тематика КМГС
14	Правило 3.12(a)	Надбавка за ночную работу
15	Правило 3.13	Тематика КМГС
16	Правило 3.15	Тематика КМГС
17	Правило 3.19	Понятие «ребенок-иждивенец» и тематика КМГС
18	Правило 3.20	Тематика КМГС
19	Правило 4.5	Тематика КМГС
20	Правило 4.15	Система регулируемой мобильности
21	Правило 4.16(b)(i)	Конкурсные экзамены
22	Правило 5.2	Тематика КМГС
23	Правило 5.3(d)	Специальный отпуск для пенсионных целей

Поправки к Положениям и Правилам о персонале,
содержащиеся в документе A/71/258

<i>Пункты</i>	<i>Предмет</i>	<i>Поправка: новая или старая</i>	
24	Название статьи VII	Тематика КМГС	Новая
25	Правило 7.1(c)	Тематика КМГС	Новая
26	Правило 7.11	Прочие путевые расходы	Старая (A/69/117)
27	Правило 7.14	Тематика КМГС	Новая
28–29	Правило 7.15(h)(i)	Тематика КМГС	Новая
30	Правило 7.15(i)(ii)	Тематика КМГС	Новая
31	Правило 7.16	Тематика КМГС	Новая
32	Правило 7.17	Тематика КМГС	Новая
33	Правило 9.8(d)	Исправление ссылки	Старая (A/69/117)
34	Правило 9.9(b)	Сексуальная эксплуатация или сексуальные надругательства	Старая (A/70/135)
35	Правило 10.4(b)	Административный отпуск	Старая (A/69/117)
36	Правило 13.10	Тематика КМГС	Новая
37	Правило 13.11	Тематика КМГС	Новая
38	Правило 13.12	Тематика КМГС	Новая
39	Добавление C	Исправление ссылки	Старая (A/69/117)
40–43	Добавление D	Компенсация в случае смерти, увечья или болезни в связи с выполнением служебных обязанностей от имени Организации Объединенных Наций	Старая (A/70/135)
44–51	Правило 1.5(c)	Статус постоянного жителя	Старая (доклад Генерального секретаря о реформе системы управления людскими ресурсами (A/69/190))