



**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ**

Distr.  
GENERAL

E/CN.4/2006/103  
27 February 2006

RUSSIAN  
Original: ENGLISH

КОМИССИЯ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА  
Шестьдесят вторая сессия  
Пункт 18 с) предварительной повестки дня

**ЭФФЕКТИВНОЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ  
В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА**

**АДАПТАЦИЯ И УКРЕПЛЕНИЕ МЕХАНИЗМОВ ОРГАНИЗАЦИИ  
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА**

**Состав персонала Управления Верховного комиссара Организации  
Объединенных Наций по правам человека**

**Доклад Верховного комиссара\***

**Введение**

1. Настоящий доклад о составе персонала Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) представляется в соответствии с пунктом 26 е) резолюции 2005/72 Комиссии по правам человека от 20 апреля 2005 года.
2. В разделе I настоящего доклада содержится информация о составе УВКПЧ. По просьбе Комиссии в него включены данные о персонале на должностях, подлежащих географическому распределению, а также данные о персонале на временных должностях, финансируемых из внебюджетных ресурсов, или на должностях в рамках проектов технического сотрудничества, ни одна из которых не включена в определение должностей, подлежащих географическому распределению.

---

\* Настоящий доклад был представлен после официально установленного срока, с тем чтобы включить в него самую последнюю информацию.

3. Раздел II - это описание мер, принятых Верховным комиссаром по улучшению положения дел в отношении вопросов, связанных с географическим распределением, которые были обозначены Комиссией в резолюции 2005/72, и с целью соблюдения в полной мере политики Секретариата Организации Объединенных Наций в области людских ресурсов и, в частности, политики в области набора кадров и заключения контрактов (пункт 15 резолюции).

## **I. СОСТАВ УПРАВЛЕНИЯ ВЕРХОВНОГО КОМИССАРА**

4. Набор кадров на должности, подлежащие географическому распределению, регламентируется системой желательных квот на глобальном уровне Секретариата Организации Объединенных Наций. Для этого государства-участники группируются по четырем категориям: не представленные, недопредставленные, представленные в пределах квоты и представленные сверх квоты. Государство-член считается "не представленным", если ни один из его граждан нигде в Секретариате не занимает должность, подлежащую географическому распределению, которая заполняется в соответствии с установленным процессом отбора. Государство-член считается "недопредставленным", если число его граждан, назначенных на такие должности в рамках всего Секретариата, не достигает нижнего предела желательной квоты. Государство-член считается "представленным в пределах желательной квоты", если число его граждан, назначенных на такие должности, находится в диапазоне между верхним и нижним пределом желательной квоты, и государство-член считается "представленным сверх квоты", если число его граждан, назначенных на такие должности в масштабах всего Секретариата, превышает верхний предел желательной квоты. На статус государств-членов с точки зрения представленности влияет много факторов, в частности текучесть кадров, изменения в шкале взносов и изменения в общем числе государств-членов.

5. УВКПЧ является частью Секретариата Организации Объединенных Наций, и разбивку его географического состава надо рассматривать на фоне разбивки общего распределения должностей в рамках Секретариата. В случае УВКПЧ, как показывает разбивка сотрудников по департаментам, в перечне перепредставленных и недопредставленных стран фигурируют как развивающиеся, так и развитые страны.

6. Официальный доклад о составе Секретариата Организации Объединенных Наций ежегодно представляется Генеральным секретарем Генеральной Ассамблее в соответствии с рядом резолюций Ассамблеи, самыми последними из которых являются резолюции: 57/305 от 15 апреля 2003 года и 59/266 от 23 декабря 2004 года.

7. Самый последний доклад Генерального секретаря о составе Секретариата содержится в документе A/60/310.

8. Таблица 1 (см. приложение) показывает штатный состав УВКПЧ категории специалистов и выше в разбивке по гражданству, классу должности и полу применительно к должностям, подлежащим географическому распределению, по состоянию на 31 декабря 2005 года.

9. Таблица 2 показывает штатный состав следующих категорий сотрудников УВКПЧ категории специалистов и выше в разбивке по гражданству, классу должности и полу по состоянию на 31 декабря 2005 года:

- a) персонал со сроком назначения менее одного года;
- b) персонал, финансируемый за счет средств общей временной помощи;
- c) персонал, работающий в полевых отделениях УВКПЧ, включая национальных сотрудников категории специалистов; и
- d) персонал, работающий в порядке кадрового обеспечения проектов.

10. В соответствии с пунктом 4 раздела IX резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи практика отражения представленности персонала по основным географическим группам прекращена. Информация приводится по странам, которые перечислены в алфавитном порядке.

## **II. ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СПРАВЕДЛИВОЙ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ**

### **План действий Верховного комиссара**

11. Как указано в Плане действий Верховного комиссара и в соответствии с призывом, содержащимся в докладе Генерального секретаря, озаглавленном "При большей свободе: к развитию, безопасности и правам человека для всех" (A/59/2005), "достижение географического баланса в УВКПЧ по-прежнему будет одним из приоритетов Верховного комиссара. Хотя главным соображением при отборе персонала является потребность в обеспечении наивысших стандартов компетентности, добросовестности и работоспособности, УВКПЧ будет также уделять должное внимание найму и отбору лиц на максимально широкой географической основе". Стремясь расширить резерв

квалифицированных специалистов, оно будет продолжать сотрудничать с Управлением людских ресурсов в деле организации специализированных конкурсных экзаменов по правам человека, после чего будут тщательно рассматриваться кандидаты из недопредставленных стран, успешно прошедшие конкурсные экзамены" (A/59/2005/Add.3, пункт 120). "УВКПЧ также установит меры для отбора кандидатов таким образом, чтобы при выборе между одинаково квалифицированными кандидатами предпочтение отдавалось достижению более широкого географического распределения" (пункт 155).

12. Управление было создано в 1997 году в результате объединения аппарата Верховного комиссара по правам человека и бывшего Центра по правам человека. Одной из предпосылок эффективного содействия УВКПЧ поощрению и защите прав человека является формирование разнообразного в географическом отношении кадрового состава. В то же время, как указано в резолюции 59/266 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 2004 года, в которой подчеркнуто, что "наем персонала Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека должен производиться при всесторонних консультациях с Управлением людских ресурсов [(УЛР)] и под его руководством в соответствии с положениями настоящей резолюции и другими соответствующими мандатами директивных органов", УВКПЧ должно соблюдать правила и процедуры найма сотрудников и управления персоналом, установленные Секретариатом Организации Объединенных Наций, составной частью которого оно является.

13. В УВКПЧ применяется система желательных квот, о которой говорится в пункте 4 выше. В соответствии с этой системой географическое распределение определяется в целом на уровне всего Секретариата Организации Объединенных Наций. В этой связи от УВКПЧ требуется придерживаться двухгодичных планов деятельности по вопросам людских ресурсов, разрабатываемых совместно с УЛР. В этом плане содержатся установленные Генеральной Ассамблеей целевые показатели географического распределения по всему Секретариату Организации Объединенных Наций, которые могут отличаться от показателей, установленных Комиссией по правам человека, поскольку может оказаться, что страны, представленные сверх квоты на уровне Секретариата Организации Объединенных Наций, не представлены или недопредставлены в УВКПЧ. В последние несколько лет именно так обстояло дело с рядом развивающихся стран. Однако недавно УЛР начало сознавать своеобразное положение УВКПЧ и смогло проявить определенную гибкость в этом отношении.

14. Что касается первичного приема на работу (С-2), то в рамках всего Секретариата Организации Объединенных Наций он осуществляется через систему конкурсных экзаменов, которая применяется и УВКПЧ. Лишь совсем недавно по просьбе УВКПЧ был введен национальный конкурсный экзамен по вопросам прав человека. До 2000 года

УВКПЧ отбирало сотрудников на уровне С-2 из числа лиц, которые успешно сдавали национальные конкурсные экзамены по правовым, политическим, экономическим и социальным дисциплинам и которые по вполне понятным причинам были более заинтересованы поступить на работу в соответствующие департаменты Секретариата Организации Объединенных Наций. В результате в прошлом УВКПЧ вынуждено было зачастую отбирать сотрудников из ограниченного резерва остающихся кандидатов, в том числе в смысле гражданства, которые не были отобраны департаментами, также соперничающими с УВКПЧ по части тех же самых непредставленных и недопредставленных стран.

15. Результаты первого национального конкурсного экзамена по правам человека в 2000 году оказались несколько разочаровывающими: из 38 приглашенных стран участие в экзамене приняли только 17. Та же ситуация повторилась и во время второго национального конкурсного экзамена по правам человека, проводившегося в 2005 году: несмотря на то, что УВКПЧ приложило все усилия для информирования государств-членов через Бюро Комиссии по правам человека и их постоянные представительства, из 69 приглашенных стран в экзамене приняли участие только 57. Из этих 57 стран только в 10 странах были граждане, которые дошли до стадии интервью после письменного экзамена, проводившегося и проверявшего УЛР. В результате УВКПЧ в лучшем случае сможет отбирать кандидатов из 10 стран, среди которых лишь три являются развивающимися.

16. Верховный комиссар глубоко сожалеет по поводу такого положения, характерного для трудностей, испытываемых УВКПЧ в наборе кадров на широкой географической основе.

17. Набор кадров на уровне от С-3 до Д-1 регулируется системой отбора кадров, действующей в Секретариате Организации Объединенных Наций с 2002 года. Что касается должностей класса С-3, они, как правило, предназначены для внутренних кандидатов, в основном для тех, кто пришел в Организацию через вышеупомянутую систему национальных конкурсных экзаменов. Для получения разрешения на набор внешних кандидатов на уровне С-3 руководители департаментов должны продемонстрировать Управлению людскими ресурсами, что ни один внутренний претендент и ни один кандидат, успешно сдавший национальный конкурсный экзамен, не отвечает требованиям, необходимым для занятия этой должности. На практике это чрезвычайно трудно сделать, учитывая значительное число квалифицированных кандидатов. Хотя в наборе внешних кандидатов на должности от С-4 до Д-1 существует меньше ограничений, правильный метод управления заключается в поддержании

равновесия между внешним набором и разумной системой внутреннего продвижения сотрудников, имеющих хорошие показатели в работе.

18. В прошлом УВКПЧ в значительной мере полагалось на услуги временных сотрудников. Эта практика получила развитие в последние несколько лет в связи с длительными сроками пополнения кадров через систему отбора. К сожалению, учитывая срочный характер такого набора, Управление уделяло недостаточное внимание поддержанию географического равновесия. Кроме того, краткосрочные контракты, даже возобновляемые, привлекают не так много кандидатов. В мае 2005 года Верховный комиссар предприняла решительные шаги в направлении отказа от этой практики и обеспечению того, чтобы кандидатам предлагались наилучшие возможные условия работы с целью привлечения квалифицированных кандидатов на как можно более широкой географической основе. Если говорить более конкретно, работа по регулированию найма проводилась в период с июня 2005 по февраль 2006 года, когда все основные внебюджетные посты были заполнены по системе набора персонала. Не отказываясь от более гибкой и ускоренной политики и практики набора кадров, Верховный комиссар в то же время отныне стремится заполнять все основные посты по системе отбора в соответствии с резолюцией 59/266 Генеральной Ассамблеи.

### **Стратегия набора кадров**

19. Стратегия набора кадров УВКПЧ должна учитывать как внешние, так и внутренние факторы. В частности, УВКПЧ будет стремиться преодолеть хроническую нехватку кандидатов из не представленных и недопредставленных стран путем проявления более инициативного подхода к процессу набора кадров, поскольку рассчитывать на случайных претендентов на вакантные должности оказалось недостаточным. Оно будет также укреплять свои механизмы внутренней оценки и отбора. В связи со своим Планом действий Верховной комиссар создала ряд целевых групп с заданием выработать предложения по осуществлению этого Плана. Одной целевой группе было поручено заняться вопросом управления людскими ресурсами, в частности проблематикой географического распределения и набора кадров, и она рекомендовала ряд мер по расширению резерва претендентов на вакантные посты в УВКПЧ.

20. Прежде всего УВКПЧ предстоит определить круг стран-адресатов, которые отвечают критериям Генеральной Ассамблеи и Комиссии по правам человека, т.е. являются не представленными или недопредставленными в Секретариате Организации Объединенных Наций в целом и в УВКПЧ. Верховный комиссар будет также уделять приоритетное внимание гражданам стран, которые представлены в пределах квоты в Секретариате в целом, но не представлены и недопредставлены в

УВКПЧ. В этих двух группах особое внимание будет уделяться тем странам, от которых можно разумно рассчитывать получить квалифицированных внешних кандидатов на уровне С-4 и выше, учитывая, что должности класса С-2 резервируются для участников национальных конкурсных экзаменов, а должности С-3, как правило, резервируются для внутренних кандидатов.

21. Будут предприняты шаги для привлечения внимания потенциальных претендентов на работу к правилам набора кадров УВКПЧ, в частности к тому, что все основные вакансии объявляются в онлайн-системе подачи заявлений "Гэлакси" Секретариата Организации Объединенных Наций, а также применительно к конкретным вакантным должностям УВКПЧ. С этой целью будут помещаться объявления в широко распространенных периодических изданиях в Африке, Азии и Латинской Америке, а также будет создан координационный центр в УВКПЧ для ответов на запросы и оказания содействия кандидатам в подаче заявлений.

22. С тем чтобы обеспечить как можно более широкое объявление вакансий в государствах-членах, УВКПЧ составит список почтовых адресов правительственных учреждений, которые могут быть заинтересованы в получении таких объявлений, определит и наладит механизмы сотрудничества с неправительственными организациями, занимающимися правами человека, национальными учреждениями по правам человека и академическими учреждениями, желающими выполнять роль информационных бюро, путем, с одной стороны, распространения на местах получаемой от УВКПЧ информации о вакансиях, а с другой стороны - привлекая внимание УВКПЧ к заслуживающим интереса именам кандидатов из своих собственных ростеров. Действуя в том же духе, УВКПЧ будет также рассчитывать на содействие и помощь таких организаций, как Секретариат Содружества, Международная организация франкоязычных стран, Организация Исламская конференция, Лига арабских государств, Африканский союз и КАРИКОМ.

23. Совместно с Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве УВКПЧ будет продолжать распространять среди постоянных представительств информацию обо всех вакансиях. Этот вид сотрудничества получит дальнейшее развитие в виде организации периодических брифингов по вопросам системы отбора кадров, организуемых для сотрудников представительств и приезжающих официальных лиц соответствующих стран, а также выпуска информационных материалов для распространения среди государств-членов.

24. Планируется также проведение более систематических миссий УВКПЧ по набору кадров в страны-адресаты в увязке с важными конференциями и поездками официальных представителей Управления. Хотя представительство УВКПЧ на местах в настоящее

время ограничено - что отчасти объясняет, почему оно там менее известно, чем другие полевые отделения Организации Объединенных Наций, - ожидается, что Управление в предстоящие несколько лет значительно разрастается и приобретет бóльшую известность. В описаниях должностных функций всех региональных и страновых представителей будет заметно усилена их ответственность в вопросах поиска кадров, что будет предполагать установление контактов с национальными учреждениями и группами, способными оказать содействие в нахождении квалифицированных кандидатов. Ожидается, что представители УВКПЧ будут организовывать учебно-тренировочные программы и предоставлять консультативные услуги заинтересованным национальным сотрудникам в местных отделениях УВКПЧ и других учреждений Организации Объединенных Наций, а также будут систематически сообщать штаб-квартире имени граждан соответствующих стран, которые могут претендовать на занятие международных должностей.

25. Управление будет также стремиться пользоваться услугами лиц из не представленных и недопредставленных стран посредством таких механизмов обмена кадрами, как существующие соглашения о межучрежденческом перемещении сотрудников, прикомандировании персонала из государств-членов и из других учреждений.

26. Кроме того, УЛР будет предложено продолжать проводить периодические национальные конкурсные экзамены и кампании по набору кадров. В целях обеспечения как можно более широкого участия претендентов в национальных конкурсных экзаменах УВКПЧ готово выделять свои собственные ресурсы в порядке дополнения усилий УЛР для привлечения кандидатов из не представленных и недопредставленных стран.

27. Ни один из вышеупомянутых шагов не сможет дать ожидаемых результатов, если только не согласовывать проявляемый интерес и получаемые заявления с возможностями УВКПЧ. Для этого Верховному комиссару предстоит принять ряд мер, направленных на обеспечение систематической оценки и максимально полного учета кандидатов из не представленных и недопредставленных стран.

28. Начиная с 2006 года, и первоначально в течение двухлетнего периода, все руководители секторов должны будут включать в свои планы целевые показатели географического распределения в количественном выражении по секторам, находящимся в их подчинении. Результаты будут регулярно проверяться администрацией УВКПЧ, которая будет готовить периодические обзорные доклады для высшего руководства.

29. Все сотрудники, занимающиеся набором кадров, должны быть проинструктированы о задачах УВКПЧ, а также получить профессиональные наставления и пройти подготовку по вопросу о том, как достичь поставленных целей географического распределения. Будут введены новые методы оценки, требующие от кураторов личных дел (сотрудников, отвечающих за оценку кандидатов):

а) обеспечения того, чтобы языковые требования, включаемые в объявления о вакансиях, точно соответствовали требованиям, предъявляемым к должности, и не являлись бы неоправданным препятствием для кандидатов из не представленных и недопредставленных стран. В прошлом УВКПЧ широко использовало общее описание служебных функций, содержащее стандартные языковые требования, порой превышавшие необходимый для данной должности уровень знаний, которые, как оказывалось впоследствии, не использовались;

б) проведения собеседований со всеми предварительно отобранными кандидатами из не представленных и недопредставленных стран; при первой возможности эти кандидаты будут приглашаться в штаб-квартиру УВКПЧ для личного собеседования;

с) обеспечения того, чтобы кандидаты из не представленных и недопредставленных стран проходили собеседования в двух различных группах, причем во вторую входили бы представители Отделения ООН в Женеве для вынесения дополнительного мнения. Благоприятного мнения только одной из групп должно быть достаточно для включения кандидата в короткий список;

д) слежения за тем, чтобы в случае равной квалификации и одинакового опыта руководители программ отдавали предпочтение кандидатам из не представленных или недопредставленных стран;

е) обеспечения того, чтобы в случаях, когда в короткий список включены только кандидаты из стран, представленных в пределах квоты или сверх квоты, руководитель программы имел бы возможность предложить для отбора кандидатов из не представленных или недопредставленных стран, стоящих в списке на заполнение аналогичного вакантного места, или повторно объявить вакансию.

30. Стремясь обеспечить справедливое географическое распределение, УВКПЧ будет продолжать уделять особое внимание вопросу гендерного равновесия - области, в которой решимость и согласованные усилия оправдались, как об этом свидетельствует тот факт, что по состоянию на 31 декабря 2005 года женщины составляли 56,86% постоянных и

45,22% временных сотрудников УВКПЧ, что равно среднему показателю по всему Управлению в 49,16%.

31. Фактор географического равновесия должен также тщательно учитываться в отношении помощников экспертов, набор которых производился под надзором Комиссии по правам человека. Будут приложены все усилия к тому, чтобы государства-члены, которые спонсируют помощников экспертов, распространяли эту практику на представителей развивающихся стран, как уже поступили некоторые доноры. Поскольку в Секретариате Организации Объединенных Наций нет механизма набора помощников экспертов по завершении программы, предпочтение должно отдаваться помощникам экспертов из не представленных и недопредставленных стран, которых можно было бы пригласить принять участие в будущих национальных конкурсных экзаменах.

32. Как обещала Верховный комиссар во время шестьдесят первой сессии Комиссии по правам человека, будут приложены все усилия для того, чтобы обеспечить справедливое географическое распределение в УВКПЧ с помощью ряда конкретных мер, далеко выходящих за круг тех мер, которые ранее рассматривались Управлением.

33. Как указывалось выше, недавно УВКПЧ завершило операцию по упорядочению должностей, направленную на выполнение резолюции 59/266 Генеральной Ассамблеи и стабилизацию положения с контрактами давно работающих временных сотрудников в интересах повышения дееспособности и эффективности УВКПЧ. При отборе отдельных лиц на должности соображения географической представленности также принимались в расчет. Из предварительной оценки только что закончившейся операции уже можно сделать некоторые общие выводы, а именно:

а) подавляющее большинство объявленных постов находилось на уровне С-3, на который, как указывалось в пункте 17 выше, внешний набор кадров серьезно затруднен соответствующими положениями резолюции 59/226 Генеральной Ассамблеи;

б) что касается постов более высокого уровня (С-4 и выше), то размах операции (были объявлены 132 должности) в сочетании с требованиями соблюдения положений системы отбора кадров затруднил рассмотрение внешних кандидатов на все до единого поста. Кроме того, учитывая характер операции, объявилось весьма значительное число высококвалифицированных внутренних кандидатов из общей системы Организации Объединенных Наций;

с) более того, резерв квалифицированных внешних кандидатов в процессе упорядочения должностей ясно свидетельствует о своей ограниченности в смысле

гражданства, поскольку в случае национальных конкурсных экзаменов (см. пункт 15 выше) значительное число внешних кандидатов являлись гражданами развитых стран. В представительной выборке, насчитывающей 772 отвечающих критериям внешних кандидатов на 19 вакантных мест, первые 7 из наиболее представленных стран были Франция (69 кандидатов), Испания (63), Канада (61), Италия (57), Соединенные Штаты Америки (44), Германия (29) и Швейцария (21). Граждане этих стран составляли около 45% общего числа кандидатов.

34. Эти результаты подтверждают необходимость инициативного подхода к набору кадров, который был изложен выше и которого твердо намерена придерживаться Верховный комиссар. В рамках бюджета по программам на двухгодичный период 2006-2007 годов Генеральная Ассамблея дала разрешение на заполнение в УВКПЧ 78 новых должностей категории специалистов и выше. Ожидается также создание значительного числа новых внебюджетных постов в течение 2006-2007 годов. Верховный комиссар твердо намерена заполнить эти должности в соответствии с инициативами, изложенными в настоящем докладе, а также на основе принципов справедливого географического и гендерного представительства при обеспечении того, чтобы все сотрудники отвечали наивысшим стандартам работоспособности, компетентности и добросовестности.



Таблица 1 (окончание)

Страна гражданства	Всего сотрудников		ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		
	Всего	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Мадагаскар	1	1																	1		
Мальдивские Острова	1	0														1					
Мальта	1	1																	1		
Мексика	1	1								1											
Монголия	1	0														1					
Нидерланды	3	2												1	2						
Пакистан	1	1				1															
Перу	1	0												1							
Португалия	1	1																	1		
Корейская Республика	3	1														2	1				
Российская Федерация	1	0												1							
Саудовская Аравия	1	1													1						
Сенегал	1	0						1													
Сербия и Черногория	1	1															1				
Испания	8	7										1		3	1	2		1			
Швеция	3	3																	3		
Швейцария	2	2												1		1					
Таиланд	1	0												1							
Украина	1	0												1							
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	5	3										1	2	1		1					
Соединенные Штаты Америки	7	4										2		2			1	2			
<b>ИТОГО</b>	<b>106</b>	<b>62</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

Сокращения: ЗГС - заместитель Генерального секретаря; ПГС - помощник Генерального секретаря.



Таблица 2 (продолжение)

Страна гражданства	Всего сотрудников		ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		НСКС	
	Всего	Ж	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	F	Ж	М
Гайана	1	0																				
Гаити	1	1														1						
Венгрия	1	1															1					
Индия	6	3													3	2		1				
Иран (Исламская Республика)	1	1														1						
Ирландия	4	2											1		1	1	1					
Италия	12	3									1		4		1	2	2	1	1			
Япония	1	1														1						
Иордания	3	1													1	1						1
Кения	1	0											1									
Ливан	2	1																1				1
Мадагаскар	1	0													1							
Малайзия	1	1														1						
Мали	2	1													1	1						
Мавритания	1	0														1						
Маврикий	1	0														1						
Мексика	2	1													1			1				
Монголия	1	1														1						
Мьянма	1	1								1												
Нидерланды	2	1											1			1						
Новая Зеландия	3	0															2		1			
Норвегия	3	2										1				1		1				
Пакистан	1	0														1						
Парагвай	1	0														1						
Перу	4	2											1	1	1			1				
Португалия	2	0														2						
Республика Корея	1	1																1				
Республика Молдова	1	0													1							
Сенегал	2	1															1	1				
Сербия и Черногория	1	1														1						
Сингапур	1	1																1				
Южная Африка	1	1																				1
Испания	10	6													3	3	1	2		1		

Таблица 2 (окончание)

Страна гражданства	Всего сотрудников		ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		НСКС	
	Всего	Ж	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М
Шри-Ланка	1	0									1											
Швеция	7	2						2			1	2			1	1						
Швейцария	7	4									1				1	1	1	3				
Сирийская Арабская Республика	1	1													1							
Таджикистан	1	1																				1
Таиланд	1	1															1					
бывшая югославская Республика Македония	1	1																				1
Тринидад и Тобаго	1	1														1						
Тунис	2	1										1				1						
Украина	1	0															1					
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	9	3					1				2				5	1						
Соединенные Штаты Америки	9	7									1		1	2		1		3		1		
Уругвай	3	1										1			1	1						
Узбекистан	1	1															1					
<b>Всего</b>	<b>254</b>	<b>120</b>																				
Палестина	3	0													1							2
<b>Всего</b>	<b>3</b>	<b>0</b>																				
<b>ИТОГО</b>	<b>257</b>	<b>120</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>21</b>