



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
16 November 2007
Russian
Original: English

Шестьдесят вторая сессия

Пункты 117, 128, 133 и 140 повестки дня

Реформа Организации Объединенных Наций: меры и предложения

Предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов

Управление людскими ресурсами

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

Управление людскими ресурсами

Пятнадцатый доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел следующие доклады Генерального секретаря, касающиеся управления людскими ресурсами:

- a) доклад о поправках к Правилам о персонале (A/62/185);
- b) доклад о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года (A/62/186);
- c) доклад об осуществлении политики мобильности (A/62/215);
- d) доклад о детальных предложениях об упорядочении системы контрактов Организации Объединенных Наций (A/62/274);
- e) доклад о деятельности Бюро по вопросам этики (A/62/285);



f) доклад об укомплектовании штатов миссий на местах, включая использование контрактов, предусмотренных в правилах о персонале серий 300 и 100 (A/61/732);

g) доклад Объединенной инспекционной группы о мобильности персонала в Организации Объединенных Наций (A/61/806) и замечания Генерального секретаря по этому докладу (A/61/806/Add.1);

h) доклад о реформе управления людскими ресурсами: наем персонала и укомплектование штатов (A/61/822);

i) доклад о мерах по устранению несбалансированности в географическом распределении персонала в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (A/61/823);

j) доклад о карьерном гражданском миротворческом персонале (A/61/850);

k) доклад об унификации условий службы (A/61/861);

l) доклад о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (A/61/957);

m) доклад о применении положений, регулирующих статус, основные права и обязанности должностных лиц, помимо должностных лиц Секретариата, и экспертов в командировках (A/61/1029).

Комитет имел также в своем распоряжении доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/62/315) и добавление к докладу Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) за 2006 год (A/61/30/Add.1).

2. Ввиду ряда факторов Консультативному комитету и Генеральной Ассамблее пришлось рассматривать важные кадровые предложения в бюджетном году, тогда как обычно они рассматривают их в небюджетном году. Ряд находящихся на рассмотрении докладов касаются просьб Ассамблеи о представлении более подробных предложений после того, как в ходе шестьдесят первой сессии было начато осуществление крупной инициативы по реформе системы людских ресурсов. Рассмотрение других докладов было перенесено с шестьдесят первой сессии на шестьдесят вторую сессию по различным причинам. Когда это было целесообразно, Комитет рекомендовал отложить принятие решений по ряду вопросов до шестьдесят третьей сессии, когда их можно будет рассмотреть в контексте общего обзора вопросов, касающихся управления людскими ресурсами, проводимого в небюджетные годы. В настоящем докладе Комитет стремился применить целостный подход к рассмотрению важных предложений, касающихся упорядочения системы контрактов, унификации условий службы на местах и создания предлагаемого штата гражданского миротворческого персонала численностью 2500 человек. Эти вопросы объединены в разделе II ниже.

II. Упорядочение системы контрактов, унификация условий службы и карьерный гражданский миротворческий персонал

Упорядочение системы контрактов

3. Доклад Генерального секретаря об упорядочении системы контрактов (A/62/274) был представлен в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи представить подробный план для внедрения предлагаемой системы контрактов (резолюция 61/244, раздел VI, пункт 5). Ассамблея также просила Генерального секретаря учесть выводы и рекомендации по данному вопросу, содержащиеся в пунктах 49–56 доклада Консультативного комитета (A/61/537). Кроме того, в докладе Генерального секретаря учтены замечания КМГС (A/61/30/Add.1), и в него включены дополнительные элементы, появившиеся в результате консультаций с представителями персонала в ходе двадцать восьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, проходившей с 25 июня по 4 июля 2007 года. Для рассмотрения данного вопроса Комитет имел также в своем распоряжении доклад Генерального секретаря об укомплектовании штатов миссий на местах, включая использование контрактов, предусмотренных в правилах о персонале серий 300 и 100 (A/61/732).

4. Генеральный секретарь предложил упорядочить систему контрактов путем их объединения в едином своде Правил о персонале, аргументируя это тем, что наличие единой серии правил способствовало бы достижению справедливого отношения ко всем сотрудникам благодаря обеспечению того, чтобы условия их службы определялись на основе одних и тех же критериев и что введение единого свода правил упростило бы систему контрактов, сделав ее проще, экономичнее в применении и более транспарентной для сотрудников (см. A/62/274, пункты 16–17). Более того, по его мнению, это содействовало бы разработке и внедрению будущей системы общеорганизационного планирования ресурсов. Генеральный секретарь подробно описывает три предлагаемых вида назначений, краткая информация о которых приводится ниже.

Временные назначения

5. Генеральный секретарь предлагает использовать временные назначения для найма сотрудников для выполнения сезонной работы или в периоды максимального объема работы и для удовлетворения конкретных краткосрочных потребностей в течение периода, не превышающего одного года (см. A/62/274, пункт 26). С учетом обеспокоенности, выраженной КМГС (см. A/61/30/Add.1, пункт 18), Генеральный секретарь предложил предусмотреть возможность возобновления таких назначений на местах на срок до одного дополнительного года, когда это оправданно с точки зрения оперативных потребностей. **Консультативный комитет рекомендует одобрить это предложение Генерального секретаря.**

Срочные назначения

6. Как указано в докладе Генерального секретаря, срочные назначения могут предоставляться на период в один год или более и могут возобновляться или продлеваться, но так, чтобы общий срок не превышал пяти лет (см. A/62/274,

пункт 28). Сотрудники, поступающие на работу в Организацию, должны будут пройти испытательный срок в течение первого года службы. Предусматривается, что кандидатуры сотрудников, непрерывно проработавших пять лет, будут рассматриваться на предмет предоставления им непрерывных назначений.

7. КМГС отмечает, что первоначальное предложение Генерального секретаря предусматривало возможность работы на основе срочного назначения только в конкретной миссии или в рамках конкретного проекта. По мнению Комиссии, применение назначений для работы в конкретных миссиях не является эффективным инструментом, когда существует ожидание в отношении мобильности и оперативная потребность в глобальной рабочей силе (см. A/61/30/Add.1, пункт 16). С учетом этой обеспокоенности Генеральный секретарь предлагает отменить ограничение, предусматривающее службу в конкретной миссии, в отношении контрактов международного персонала, работающего в миротворческих операциях Организации Объединенных Наций (см. A/62/274, пункт 30). **С учетом того, что такое изменение будет содействовать направлению персонала туда, где в нем испытывается необходимость, Консультативный комитет рекомендует одобрить это предложение Генерального секретаря.**

8. КМГС отмечает, что «ограничение максимальной продолжительности срочного назначения пятью годами сужает имеющиеся у администрации возможности по использованию персонала в соответствии с потребностями Организации» (A/61/30/Add.1, пункт 15). В ответ на эту озабоченность Генеральный секретарь предлагает, чтобы международным сотрудникам миротворческих операций Организации Объединенных Наций, которые не входят в число 2500 предложенных карьерных международных сотрудников и которые демонстрируют высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, как правило, предоставлялось продление срочного контракта на период до двух лет, причем такой контракт не будет привязан ни к какой конкретной миссии, что позволит удовлетворять выявленные оперативные потребности миротворческих миссий Организации Объединенных Наций. Такие сотрудники смогут работать по срочным контрактам до тех пор, пока будет испытываться необходимость в их услугах, при этом продление контрактов по истечении пяти лет может быть предоставлено и в других случаях, однако срок продления не должен превышать одного года (A/62/274, пункты 33–34). Фонды и программы будут иметь возможность продлевать срочные назначения по истечении пяти лет с учетом их оперативных мандатов (A/62/274, пункт 35).

9. По просьбе Консультативного комитета ему пояснили, что Генеральный секретарь не предполагал ограничивать число продлений срочных назначений для международного персонала миротворческих операций и общее число лет, в течение которых такой персонал мог бы работать по срочным назначениям до тех пор, пока сохраняется необходимость в его услугах. Однако каждое продление срочного назначения для такого персонала должно предоставляться на срок, не превышающий двух лет. **Комитет рекомендует, чтобы контракты международных сотрудников, работающих на основе срочных назначений в миротворческих операциях Организации Объединенных Наций и демонстрирующих высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, продлевались (на срок до двух лет при каждом продлении) до тех пор, пока испытывается необходимость в их услугах, и чтобы они не предусматривали работу только к какой-либо конкретной миссии. Про-**

дление контрактов может предоставляться и в других случаях, однако срок продления не должен превышать одного года (см. также пункты 14–15 ниже).

Непрерывные назначения

10. Согласно предложениям Генерального секретаря кандидатуры сотрудников, непрерывно проработавших в Организации пять лет, будут рассматриваться на предмет предоставления им непрерывных назначений, которые будут предоставляться в случае сохранения потребности в услугах данного сотрудника и в том случае, если этот сотрудник продемонстрировал высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности.

11. КМГС выразила озабоченность по поводу отсутствия конкурса на получение непрерывного назначения, заявив, что предложение Генерального секретаря «равнозначно автоматическому преобразованию контракта, поскольку конкуренция между сотрудниками отсутствует, число преобразуемых назначений не ограничено, а критериям для преобразования будет отвечать практически каждый» (A/61/30/Add.1, пункт 9). Генеральный секретарь утверждает, что эти проблемы уже будут учтены в процессе отбора персонала Организации в момент найма или при переводе на другую должность в Организации. По просьбе Консультативного комитета представители КМГС пояснили ему, что Комиссия предусматривает проведение строгой оценки при рассмотрении кандидатуры сотрудников на предмет преобразования контракта.

12. Консультативный комитет разделяет обеспокоенность КМГС в отношении того, что преобразование контракта не должно быть автоматическим. В связи с этим Комитет рекомендует Генеральному секретарю разработать процедуры строгой оценки как работы сотрудников, так и сохраняющейся необходимости в выполнении соответствующих функций, результаты которой будут использоваться при принятии решения о предоставлении непрерывного назначения, и доложить Генеральной Ассамблее о достигнутом прогрессе на ее шестьдесят третьей сессии. Комитет также рекомендует рассматривать на предмет предоставления непрерывного назначения кандидатуры только тех сотрудников, которые имеют непрерывный стаж не менее пяти лет.

13. Консультативный комитет считает, что необходимо будет проявлять осмотрительность в отношении числа преобразований контрактов. В этой связи Комитет напоминает, что установлен верхний предел в отношении постоянных назначений: в пункте 2 раздела V резолюции 51/226 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря предпринять усилия для достижения 70-процентной доли постоянных контрактов среди сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению. По мнению Комитета, решение о том, следует ли применять этот принцип в рамках новой системы контрактов, должна будет принять Ассамблея. В связи с этим Комитет просит Генерального секретаря представить информацию по вопросам, касающимся установления верхнего предела, в контексте его доклада Ассамблее об управлении людскими ресурсами на ее шестьдесят третьей сессии.

14. В его докладе об инвестировании в людей Генеральный секретарь предложил, чтобы в зависимости от потребностей Организации непрерывные кон-

тракты предоставляли право для работы только в рамках конкретных проектов или миссий во избежание возникновения излишних ожиданий относительно долгосрочного найма (см. A/61/255, пункт 244). КМГС не согласилась с этой идеей, заявив, что непрерывные контракты не следует использовать, когда отсутствуют ожидания относительно долгосрочного найма. Поскольку Генеральный секретарь более не предлагает использовать назначения для работы в конкретной миссии, эта проблема более не актуальна.

15. В пункте 48 его доклада об упорядочении системы контрактов (A/62/274) Генеральный секретарь отмечает, что сотрудники, работающие в рамках проектов или в структурах с ограниченными сроками действия мандатов, не будут исключаться из процесса рассмотрения на предмет предоставления им непрерывных назначений, поскольку проведение оценки сохранения необходимости на основе того или иного мандата, функции или должности не отвечало бы оперативным потребностям Организации и противоречило бы политике Организации в отношении мобильности. В связи с этим теперь он предлагает предусмотреть возможность предоставления сотрудникам, работающим по проектам, непрерывных назначений без ограничений при условии сохранения в Организации потребности в услугах данного сотрудника. **Консультативный комитет рекомендует одобрить это предложение с учетом соображений, высказанных Генеральным секретарем. Хотя Комитет и не рекомендует одобрять создание штата карьерного миротворческого персонала численностью 2500 человек (см. пункт 36 ниже), с учетом этих же соображений он признает, что международные сотрудники, работающие в миротворческих операциях, также должны иметь право на то, чтобы их кандидатуры рассматривались на предмет предоставления им непрерывных контрактов.**

16. Что касается набираемого на местной основе персонала миссий, то Генеральный секретарь поддерживает Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом в том, что Организация обязана предлагать работу с большей гарантией занятости и более щедрые выходные пособия при завершении миссии, чтобы набираемые на местной основе сотрудники миссии имели возможность получить оплачиваемую работу или организовать свое собственное дело после завершения миссии (см. A/62/274, пункт 47). В рамках существующей системы сотрудник, срочное назначение которого прерывается до даты его истечения, указанной в письме о назначении, имеет право на получение выходного пособия по ставкам, приведенным в пункте (а) приложения III к Правилам о персонале. В пункте (d) приложения III к Правилам о персонале предусматривается, однако, что пособие не выплачивается сотрудникам, имеющим временное назначение на определенный срок, который завершается в день истечения срока действия контракта, указанный в письме о назначении.

17. Генеральный секретарь предлагает, чтобы все набираемые на местной основе сотрудники, потребность в услугах которых сохраняется по истечении пяти лет и которые отвечают соответствующим требованиям, имели право на получение непрерывного назначения. В этом случае они будут получать выходное пособие, размер которого будет зависеть от продолжительности их назначения на момент завершения службы, как правило, совпадающего с завершением миссии. Генеральный секретарь отмечает, что, поскольку срок завершения конкретных миротворческих операций неизвестен, невозможно определить расходы, связанные с выплатой выходного пособия. По просьбе Консультативного

комитета ему были представлены данные об ориентировочных финансовых последствиях выплаты выходного пособия местному персоналу в Косово (Сербия) в случае завершения миссии в апреле 2008 года, которые составили, по расчетам, 11,9 млн. долл. США для 1953 сотрудников. Как отмечается в пункте 16 выше, если местный персонал завершает службу в день истечения срока их назначения, выходное пособие не выплачивается, и в этом случае никаких финансовых последствий не будет.

18. Консультативный комитет не убежден в том, что выплату выходного пособия набираемому на местной основе персоналу миссий следует увязывать с видом их назначения. Комитет рекомендует, чтобы КМГС проанализировала этот вопрос и представила Генеральной Ассамблее доклад по нему к шестьдесят третьей сессии.

19. Генеральный секретарь предложил предоставлять сотрудникам, набранным по результатам национальных конкурсных экзаменов, срочные назначения с возможностью рассмотрения их кандидатур на предмет предоставления им непрерывных назначений после пяти лет. В этой связи КМГС подчеркнула позитивное воздействие национальных конкурсных экзаменов на обеспечение гендерного баланса и географическое распределение. Она выразила обеспокоенность по поводу того, что реализация предложения Генерального секретаря может привести к снижению доли успешно сдавших национальный конкурсный экзамен кандидатов, принимающих предложение поступить на службу в Организацию Объединенных Наций, и рекомендует вместо этого рассматривать таких кандидатов на предмет предоставления им непрерывного назначения после двух лет. Ссылаясь на пункт 50 доклада Генерального секретаря (A/62/274), Консультативный комитет отмечает, что одной из основополагающих целей предложения об упорядочении системы контрактов является обеспечение более справедливого и последовательного отношения к сотрудникам при одновременном упрощении административных процедур. По мнению Генерального секретаря, важно избегать создания разных категорий сотрудников. Он отмечает, что сотрудники, поступающие на службу в Организацию на должности высоких уровней, принимаются по результатам конкурсного отбора, нередко при наличии многолетнего подтвержденного профессионального стажа, и поэтому он утверждает, что кандидатуры всех сотрудников должны рассматриваться на предмет преобразования контракта после пяти лет службы. По просьбе Консультативного комитета он был информирован о том, что согласно предложению Генерального секретаря процесс рассмотрения кандидатов на предмет предоставления непрерывного назначения для сотрудников, набранных из реестра кандидатов, успешно сдавших национальный конкурсный экзамен, будет ускорен благодаря тому, что оценка будет ограничиваться определением того, продемонстрировал ли данный сотрудник высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности; в отношении всех сотрудников, набранных по результатам национальных конкурсных экзаменов, будет применяться требование о сохранении в Организации потребности в их услугах.

20. При существующей системе отвечающие требованиям кандидаты, успешно сдавшие национальный конкурсный экзамен, включаются в реестр, и им не гарантируется немедленное назначение на ту или иную должность в Организации. Период ожидания для успешно сдавших экзамен кандидатов, включенных в реестр, является неопределенным. В этой связи Консультативный комитет

ссылается на пункт 38 резолюции 57/300 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея отметила, что она разделяет стремление Генерального секретаря поощрять отличную работу сотрудников Организации Объединенных Наций, в том числе путем омоложения кадрового состава при обеспечении высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности, а также справедливого географического представительства и гендерной сбалансированности. В этой связи Комитет также ссылается на раздел III резолюции 61/244.

21. Консультативный комитет вернется к рассмотрению этого вопроса на шестьдесят третьей сессии в контексте рассмотрения им вопросов, касающихся управления людскими ресурсами.

22. Согласно предложению Генерального секретаря действие непрерывных контрактов может быть прекращено «в интересах обеспечения надлежащего управления Организацией» (A/61/255, пункт 249). В ответ на просьбу Консультативного комитета дать разъяснение в отношении возможности сотрудников обжаловать решение в таком случае Генеральный секретарь отмечает, что:

«сотрудник, которого затронула такая мера, будет иметь возможность ознакомиться с этой рекомендацией и вспомогательной документацией и представить свои замечания помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами, прежде чем будет принято окончательное решение. Решение помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами относительно прекращения действия непрерывного контракта будет являться административным решением, которое подлежит апелляции в соответствии с положениями главы XI Правил о персонале. Согласно правилу о персонале 111.2(c)(i) сотрудник имеет также право подать просьбу о приостановке исполнения решения, направив письменную просьбу секретарю Объединенного апелляционного совета» (см. A/62/274, пункт 52).

23. Как отметил Консультативный комитет, согласно положениям пункта (a) положения о персонале 9.1 Генеральный секретарь может уволить сотрудника, который работает по постоянному контракту, если такая мера диктуется интересами надлежащего управления Организацией и соответствует требованиям Устава, «при условии, что эта мера не оспаривается данным сотрудником» (см. A/61/537, пункт 54). Сотруднику, имеющему непрерывный контракт, не будет предоставляться возможность оспаривать решение об увольнении, однако он будет иметь возможность «представлять комментарии». **Комитет считает, что при принятии решения о прекращении действия контракта с сотрудником крайне важно обеспечить наличие строгих процедур оценки как работы сотрудников, так и сохраняющейся необходимости в выполнении соответствующих функций. Не менее важным является обеспечение того, чтобы сотрудники имели право на обжалование предусматриваемого решения об увольнении в рамках внутренней системы до принятия такого решения. Комитету известно, что после увольнения сотрудник будет иметь возможность воспользоваться системой оправления правосудия Организации Объединенных Наций. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой представить Ассамблее на ее шестьдесят третьей сессии доклад о разработанных внутренних процедурах.**

24. Как указано в пункте 60 доклада Генерального секретаря (A/62/274), в связи с переводом международных сотрудников, работающих в настоящее время на основе назначений на ограниченный срок, на новые назначения, регулируемые положениями нового контракта Организации Объединенных Наций, возникнут финансовые последствия, обусловленные предоставлением дополнительных материальных прав в форме субсидии на образование, оплачиваемой поездки для посещения семьи и субсидии на репатриацию. По состоянию на 30 июня 2007 года в полевых миссиях насчитывалось 3339 международных сотрудников, работающих на основе назначений на ограниченный срок. Генеральный секретарь рассчитывает, что исходя из текущих данных об иждивенцах и семейном положении сотрудников дополнительные расходы составят 23,7 млн. долл. США в год: 19,9 млн. долл. США для десяти миротворческих миссий и 3,8 млн. долл. США для девяти специальных политических миссий.

Унификация условий службы на местах

25. В соответствии с рекомендациями КМГС (см. A/61/30/Add.1) Генеральный секретарь в его докладе об унификации условий службы (A/61/861) сделал следующие предложения:

а) унификация порядка присвоения местам службы статуса «семейных» или «несемейных» в соответствии с уровнем безопасности, определяемым Департаментом по вопросам охраны и безопасности, и подходом, применяемым Межучрежденческим комитетом по периферийным местам службы Сети по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций. В результате этого статус 12 специальных операций Организации Объединенных Наций в пользу мира, относящихся в настоящее время к «несемейным» местам службы, будет преобразован и они будут отнесены к «семейным» местам службы;

б) введение подхода для специальных операций в отношении всех «несемейных» мест службы, в которых Департамент по вопросам охраны и безопасности установил уровень безопасности III или выше. Согласно подходу для специальных операций место, расположенное недалеко от «несемейного» места службы, в котором имеются адекватные медицинские учреждения, учебные заведения и жилье, устанавливается в качестве административного места назначения. Сотрудник получает то же вознаграждение, пособия и льготы, которые обычно получают набираемые на международной основе сотрудники категории специалистов, работающие в «семейных» местах службы;

в) замена периодически предоставляемого короткого отпуска для восстановления сил коротким отпуском для отдыха и восстановления сил. В соответствии с рекомендацией КМГС поездка в связи с коротким отпуском для отдыха будет оплачиваться до установленного места. Суточные будут выплачиваться только в порядке исключения, когда Организация не имеет возможности обеспечить переезд или организовать поездку сотрудников в утвержденное место;

г) прекращение использования назначений на основе Правил о персонале серии 300 в «несемейных» местах службы.

26. Финансовые последствия, оцененные на момент подготовки доклада Генерального секретаря (A/61/861), в котором предполагалась более ранняя дата утверждения, приводятся в разделе VII этого доклада.

Карьерный гражданский миротворческий персонал

27. В докладе Генерального секретаря о карьерном гражданском миротворческом персонале (A/61/850) подробно обсуждаются предложения, изложенные в его докладе об инвестировании в человеческий капитал (A/61/255/Add.1 и Согг.1), и содержится ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в ее резолюции 61/244 и высказанную по рекомендации Консультативного комитета, относительно проведения более полного анализа потребности в предлагаемом штате из 2500 карьерных гражданских миротворцев, а также порядка управления им и его функционирования.

28. В разделе II доклада (A/61/850) говорится об исследовании, проведенном Секретариатом с целью определения должностей для базового штата численностью 2500 человек, а также желательного соотношения сотрудников, обладающих необходимыми профессиональными навыками, и соответствующих классов должностей. В приложении к докладу приводятся данные о предлагаемых 2500 должностях с разбивкой по функциям и классам. Основная доля должностей будет приходиться на должности классов от С-4 до Д-1 и от ПС-5 до ПС-7. Ряд должностей классов С-2 и С-3 включены в программу регулируемой мобильности персонала и предусмотрены для кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены. Должности уровня Д-2 и выше не включены в список с учетом того, что сотрудников на такие должности назначает Генеральный секретарь. Из списка исключены также должности прикомандированного персонала и персонала, находящегося на действительной военной службе, и полицейского персонала, работающего по контрактам Организации Объединенных Наций, а также должности, относящиеся к профессиональным группам, занимающимся обеспечением безопасности, внутренним надзором и правами человека, поскольку такие сотрудники находятся под управлением Департамента по вопросам охраны и безопасности, Управления служб внутреннего надзора и Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, соответственно. Планируется следующее распределение должностей по функциям: 27 процентов должностей в основных областях деятельности, 28 процентов — в сфере административного обслуживания и 45 процентов — в сфере материально-технического обеспечения (см. A/61/850, приложение).

29. Генеральный секретарь предлагает отбирать персонал на должности карьерных сотрудников-миротворцев путем использования такой же процедуры конкурсного отбора, которая применяется при найме сотрудников в Секретариате. Предполагается, что карьерные гражданские сотрудники-миротворцы будут быстро разворачиваться в короткие сроки для удовлетворения оперативных потребностей и для осуществления регулируемой ротации персонала между местами службы и что это будет предусматриваться и в объявлениях о вакансиях, и в контрактах. Карьерные гражданские сотрудники-миротворцы будут также иметь право участвовать в программах мобильности Секретариата. Как указано в пункте 21 доклада, когда кто-либо из карьерных гражданских сотрудников-миротворцев выбывает из штата, будет приниматься решение относительно того, следует ли сохранить эту должность в штате карьерного персонала. Кроме

того, сотрудники, работающие в миротворческих операциях, но не входящие в штат карьерного персонала, будут иметь право претендовать на должность карьерного гражданского сотрудника-миротворца наряду с другими сотрудниками Организации Объединенных Наций и внешними кандидатами, когда численность персонала опустится ниже 2500. Состав штата карьерного персонала будет постоянно анализироваться, с тем чтобы его динамичность можно было менять с учетом изменений в оперативных потребностях (см. A/61/850, пункт 31).

30. Как указано в пункте 39 доклада Генерального секретаря, увеличивать существующие штаты не предполагается. Предложение предусматривает финансирование 2500 карьерных гражданских сотрудников-миротворцев за счет средств, предусматриваемых для финансирования существующих утвержденных должностей в миротворческих операциях Организации Объединенных Наций.

Заключение

31. При рассмотрении взаимосвязанных вопросов, касающихся упорядочения системы контрактов, унификации условий службы и штата карьерного гражданского персонала, Консультативный комитет стремился применять целостный подход, принимая во внимание проблемы, которые Генеральный секретарь пытается решить с помощью предлагаемых им реформ. К их числу относятся, среди прочего, проблемы удержания персонала в миротворческих операциях, обусловленных существованием четырехлетнего предельного срока для назначений на основании Правил о персонале серии 300; неодинаковыми условиями службы сотрудников; отсутствием возможности, при существующей системе, переводить сотрудников из одной миссии в другую по мере изменения оперативных потребностей; сложностью в применении существующей системы контрактов с административной точки зрения; и необходимостью предоставления сотрудникам миротворческих операций возможности для развития карьеры.

32. По мнению Консультативного комитета, предложение Генерального секретаря относительно упорядочения системы контрактов представляет собой кардинальное изменение, направленное на решение многих вышеупомянутых проблем. Поэтому, с учетом его замечаний и рекомендаций, содержащихся в пунктах выше, Комитет рекомендует одобрить предложения Генерального секретаря с целью упорядочения системы контрактов в рамках единого свода Правил о персонале и постепенно реализовывать их в соответствии с планами, изложенными в разделе IV его доклада (A/62/274). По мнению Комитета, эта мера наряду с упразднением назначений на работу в конкретную миссию и предоставлением непрерывных назначений сотрудникам, работающим в миротворческих операциях и в рамках проектов, а также наряду с рекомендациями Комитета в отношении условий службы (см. пункт 34 ниже), при условии надлежащего применения с административной точки зрения, будет в значительной степени содействовать обеспечению мобильности персонала, способствовать развитию карьеры всех сотрудников и формированию подлинно глобальных людских ресурсов, которыми можно будет гибко управлять для удовлетворения оперативных и организационных потребностей.

33. Консультативный комитет отмечает, однако, что даже в случае введения единого контракта для всех сотрудников международные сотрудники, командируемые из мест расположения штаб-квартир на работу в ту или иную миротворческую операцию, в некоторых случаях могут по-прежнему иметь более привлекательные условия службы, чем их коллеги, нанятые на месте. По просьбе Комитета ему были представлены таблицы с примерами сопоставления вознаграждения сотрудников, назначаемых на работу в миссию, и сотрудников Центральных учреждений, командируемых в «семейные» и «несемейные» места службы (см. приложение к настоящему докладу). Кроме того, Комитет отмечает, что согласно положениям административной инструкции ST/AI/404 за сотрудниками, командируемыми в миссии, в течение двух лет сохраняется их должность в основном месте службы. **Комитет обеспокоен по поводу двух явлений: а) срока, в течение которого сотрудники, командируемые из постоянных мест службы, продолжают получать вознаграждение, которое увязывается с их работой в постоянном месте службы; и б) несовместимости сохранения должности с «одним из фундаментальных принципов общеорганизационной политики мобильности** [, в соответствии с которым] сотрудники не привязаны к своим должностям» (см. A/62/274, пункт 48). Комитет считает, что эти два вопроса необходимо будет рассмотреть в кратчайшие возможные сроки. В связи с этим он рекомендует, чтобы Генеральный секретарь представил Генеральной Ассамблее предложения в этой связи на ее возобновленной шестьдесят второй сессии.

34. Что касается предложений Генерального секретаря об унификации условий службы, то Консультативный комитет рекомендует одобрить предложение об унификации порядка определения статуса мест службы как «семейных» или «несемейных» в соответствии с уровнем безопасности, определяемым Департаментом по вопросам охраны и безопасности, а также предложение о замене периодических коротких отпусков для восстановления сил поездкой для отдыха и восстановления сил. Прогнозируемые финансовые последствия этих изменений следует уточнить для представления Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею данного вопроса. Комитет отмечает в этой связи, что помимо расходов, предусмотренных в докладе Генерального секретаря (см. A/61/861, пункты 28 и 35), перевод мест службы, в которых действуют 12 миротворческих операций из категории «несемейных» в категорию «семейных», по всей вероятности, приведет к возникновению дополнительных расходов, связанных с обеспечением безопасности.

35. Консультативный комитет не убежден в том, что применение подхода для специальных операций в отношении «несемейных» миссий необходимо. Комитет считает, что введение в действие упорядоченной системы контрактов, а также упразднение назначений на работу в конкретную миссию и предоставление непрерывных назначений сотрудникам, работающим в миротворческих операциях и в рамках проектов, а также выполнение его рекомендаций в отношении условий службы, содержащихся в пункте 34 выше, позволит решить многие проблемы, которые призван решать подход для специальных операций. Кроме того, Комитет отмечает, что применение подхода для специальных операций сопряжено с административными трудностями, поскольку он предполагает переезд большого

числа семей в новые места службы. В связи с этим Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее отложить рассмотрение вопроса о введении в действие подхода для специальных операций, чтобы предоставить достаточно времени для того, чтобы усовершенствования, связанные с применением упорядоченной системы контрактов, начали действовать.

36. Консультативный комитет не рекомендует создавать предлагаемый штат карьерных гражданских сотрудников-миротворцев численностью 2500 человек, поскольку многие проблемы, которые предполагалось решить с помощью реализации этого предложения, будут решены путем упорядочения системы контрактов и выполнения других рекомендаций, содержащихся в пунктах выше. Благодаря введению в действие единого контракта Организации Объединенных Наций и упразднению назначений на работу в конкретную миссию, а также благодаря предоставлению сотрудникам возможности претендовать на непрерывные контракты, как это предложено Комитетом в пункте 15 выше, международный персонал миротворческих операций станет частью глобальных людских ресурсов и к нему будут применяться такие же требования в отношении мобильности, как и к остальным сотрудникам Секретариата, и он будет иметь такие же, как и они, перспективы развития карьеры.

III. Мобильность

37. Консультативному комитету были представлены три доклада по вопросу о мобильности: доклад Генерального секретаря об осуществлении политики мобильности (A/62/215), который был испрошен Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 61/244, доклад Объединенной инспекционной группы о мобильности персонала в Организации Объединенных Наций (A/61/806) и замечания Генерального секретаря по докладу Объединенной инспекционной группы (A/61/806/Add.1).

38. Консультативный комитет отмечает, что в разделе IV своей резолюции 61/244 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить на ее шестьдесят третьей сессии доклад по следующим вопросам:

а) завершенные этапы осуществления политики в области мобильности, а также прогнозы в отношении предусматриваемых остальных этапов и оценка соответствующих административных вопросов и вопросов управления;

б) анализ программы регулируемой мобильности, в том числе информация о финансовых последствиях и о ее полезности в плане повышения организационной эффективности и решения, в частности, проблемы большого числа вакансий.

Кроме того, Ассамблея постановила также рассмотреть на ее шестьдесят третьей сессии вопрос об обеспечении соблюдения предельных сроков пребывания в должности с учетом опыта осуществления программы регулируемой мобильности.

39. Учитывая просьбы Генеральной Ассамблеи относительно всеобъемлющего доклада по вопросам мобильности, Консультативный комитет в настоящем докладе ограничится замечаниями общего характера, касающимися информации, содержащейся в рассматриваемых им докладах, и

рекомендаций по вопросам, которые, как он полагает, должны быть учтены в докладе, подлежащем представлению Ассамблее на ее шестьдесят третьей сессии (см. резолюцию 61/244, раздел IV).

40. Консультативный комитет последовательно поддерживает поощрение мобильности персонала как средство формирования более гибкой и разносторонне подготовленной рабочей силы. Вместе с тем Комитет согласен с Объединенной инспекционной группой в необходимости стратегического плана в области мобильности (см. A/61/806, пункт 29). Организация должна иметь подробную программу мобильности. С этой целью следует проанализировать потребности Организации для определения того, какие специалисты ей требуются и в каких сферах. Аналогичным образом, следует составить подробный список с указанием квалификации и компетенции сотрудников и с разбивкой по местам службы. Поэтому Комитет просит включить в предстоящий доклад такой анализ и описание подготовленного на его основе стратегического плана.

41. В отсутствие обоснованных прогнозов финансовых последствий осуществления политики в области мобильности ОИГ провела свой собственный анализ, в котором дополнительные общие расходы по персоналу в течение двухгодичного периода, по оценкам, составят от 15 до 20 млн. долл. США. В пункте 31 доклада с изложением своих замечаний (A/61/806/Add.1) Генеральный секретарь утверждает, что представляется затруднительным высказывать какие-либо предположения в отношении стоимости программы, поскольку политика еще не полностью реализована и неизвестно, сколько сотрудников будут переведены из одного места службы в другое.

42. Консультативный комитет изучит вопрос о мобильности в контексте рассмотрения вопросов управления людскими ресурсами в ходе шестьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи.

IV. Меры по устранению несбалансированности в географическом распределении персонала в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека

43. Доклад Генерального секретаря о мерах по устранению несбалансированности в географическом распределении персонала в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) (A/61/823) был представлен в ответ на пункт 2 раздела XVII резолюции 61/244, в котором Ассамблея просила Генерального секретаря представить предложения по устранению несбалансированности в географическом распределении персонала в этом Управлении. Как указывается в пункте 22 доклада, Верховный комиссар разработал специальный план действий по достижению справедливого географического представительства¹. В настоящее время осуществляется ряд мер, включая следующие:

¹ См. E/CN.4/2006/103.

- a) пропагандистская деятельность по расширению резерва квалифицированных кандидатов для национальных конкурсных экзаменов по правам человека;
- b) создание механизма рассмотрения процесса набора персонала на каждую вакансию до окончательного выбора в целях обеспечения всех необходимых мер для определения и отбора квалифицированных кандидатов из регионов, нуждающихся в улучшении ситуации;
- c) составление списка адресов государственных учреждений, неправительственных организаций и научных институтов, желающих распространять информацию об образующихся вакансиях в УВКПЧ;
- d) введение требования ко всем начальникам отделений относительно включения целевых показателей по географическому распределению в число задач находящихся в их ведении отделений и относительно регулярного контроля за достижениями в этой области со стороны Службы поддержки и управления программами УВКПЧ.

Генеральный секретарь сообщает, что усилия в этой области начали приносить положительные результаты, с тех пор как в конце сентября 2006 года были введены соответствующие процедуры (см. A/61/823, пункт 19).

44. К числу предлагаемых дополнительных мер относятся следующие:

- a) финансирование консультантов по правам человека для оказания помощи в оценке результатов национальных конкурсных экзаменов 2008 года в области прав человека, что, как ожидается, будет способствовать значительному снижению сроков включения в реестр успешно сдавших экзамены кандидатов;
- b) назначение кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены, на должности, финансируемые из регулярного бюджета и внебюджетных источников. В последнем случае принимающий на работу департамент должен принять обязательство относительно закрепления сотрудников, назначаемых на должности, финансируемые из внебюджетных источников, которые не подпадают под систему желательных квот, в случае если заканчивается финансирование первоначальной должности;
- c) применение механизмов обмена персоналом, например существующих соглашений о переводах и командированиях между учреждениями, как средства использования Управлением услуг лиц из непредставленных и недопредставленных стран;
- d) тщательный учет географического баланса среди младших экспертов.

45. Как указывается в пункте 8 доклада Генерального секретаря, в пункте 1 раздела III резолюции 61/244 Генеральная Ассамблея добавила условия к формулировке своих предыдущих резолюций, предусматривающих, что назначение на должности уровня С-1 и С-2 должно осуществляться *исключительно* посредством конкурсных экзаменов. Резолюция 61/244 предусматривает, что национальные конкурсные экзамены являются источником кандидатов для найма на должности С-2, *подлежащие географическому распределению*, в целях сокращения числа непредставленных и недопредставленных государств

членов в Секретариате (подчеркнуто автором). Такое условие разрешает набор сотрудников на должности уровня С-2 без национальных конкурсных экзаменов, но только на те должности, которые не подпадают под географическое распределение, причем значительное число таких должностей приходится на УВКПЧ. Поправки к правилу 104.15 Правил о персонале, которые приводят его в соответствии с положениями резолюции 61/244, содержатся в приложении к докладу Генерального секретаря.

46. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря и просит его представить доклад о результатах осуществления мер по устранению несбалансированности в географическом представительстве сотрудников УВКПЧ в контексте его доклада об управлении людскими ресурсами, подлежащего представлению Ассамблее на ее шестьдесят третьей сессии.

V. Поправки к Правилам о персонале

47. В соответствии с положением 12.3 Положений о персонале доклад Генерального секретаря (A/62/185) содержит полный текст новых правил и поправок к уже действующим правилам, которые Генеральный секретарь предлагает внести с 1 января 2008 года, а также обоснование этих поправок. По соответствующему запросу Комитету была представлена сравнительная таблица, показывающая предыдущий текст правил и поправки к ним. Эта таблица должна быть представлена Генеральной Ассамблее для рассмотрения доклада Генерального секретаря.

48. Консультативный комитет отмечает, что в правила 105.3(d)(iii) и 205.2(c) Правил о персонале были внесены поправки, с тем чтобы разрешить сотрудникам выезжать в отпуск на родину в какую-либо страну, не являющуюся страной их гражданства, если в этой стране у них есть тесные семейные или личные связи. **По мнению Комитета, понятие «тесные семейные или личные связи» требует точного определения.**

49. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря.

VI. Набор персонала и укомплектование штатов

50. По мнению Консультативного комитета сложные вопросы набора персонала и укомплектования штатов должны рассматриваться в 2008 небюджетном году, с тем чтобы предоставить Генеральной Ассамблее больше времени для этого (см. пункт 2 выше). Однако в нижеследующих пунктах Комитет помечил ряд вопросов, поднятых в докладе Генерального секретаря о наборе персонала и укомплектовании штатов (A/61/822), и рекомендовал Ассамблее просить Генерального секретаря представить ей на ее шестьдесят третьей сессии дополнительный доклад с разъяснениями по этим вопросам.

51. Доклад Генерального секретаря был представлен во исполнение пунктов 4, 10 и 13 раздела II резолюции 61/244, в которых Ассамблея предложила Генеральному секретарю представить доклад по вопросам, касающимся разра-

ботки программы вводного инструктажа и обучения для членов центральных контрольных органов, усилий по сокращению сроков заполнения вакансий и использования реестров кандидатов, прошедших предварительный отсев.

52. Как отмечается в разделе II доклада Генерального секретаря был предпринят ряд шагов по обеспечению последовательного совершенствования работы центральных контрольных органов. Новые члены центральных контрольных органов во всех местах службы проходят базовый вводный инструктаж, который проводится Управлением людских ресурсов или подразделением, занимающимся управлением людскими ресурсами в соответствующем месте службы. Управление людских ресурсов разработало методическое пособие по вопросу о роли центральных контрольных органов, которое было направлено во все места службы вне Центральные учреждения, для обеспечения подготовки членов таких органов. Кроме того, был разработан вопросник для заполнения в режиме онлайн, который был распространен среди всех членов центральных контрольных органов во всех местах службы с целью получения отзывов о предоставленной учебной подготовке и оценки потребностей в дополнительном обучении. Следующим шагом станет разработка новой редакции документа «Инструкция по проведению центральными контрольными органами оценки в рамках системы отбора персонала».

53. Как указывается в пункте 19 доклада в настоящее время для заполнения вакансий в среднем требуется 174 дня. Факторы, влияющие на продолжительность процесса заполнения вакансий, включают сложность действующих правил и процедур, значительное количество заявлений, недостатки автоматизированного модуля укомплектования штатов, недостаточное знание руководителями программ правил, процедур и автоматизированного модуля и проверку данных, сообщаемых кандидатами, и административные проверки кандидатур. К числу мер по сокращению периода заполнения вакансий относятся разработка типовых описаний должностей и стандартизация требований, предъявляемых к компетентности и квалификации, что позволяет сократить время, затрачиваемое руководителями на процесс отбора, и уменьшить долю дел, возвращаемых центральными контрольными органами руководителям. Кроме того, типовые объявления о вакансиях разработаны на английском и французском языках, что сокращает время, затрачиваемое на письменный перевод. В настоящее время в порядке подготовки к внедрению нового автоматизированного модуля укомплектования штатов и новой системы планирования общеорганизационных ресурсов проводится обзор административных и производственных процедур. Планы на будущее включают внедрение кадрового планирования и использование реестров предварительно отобранных кандидатов в качестве главного инструмента набора и расстановки кадров.

54. В этой связи Консультативный комитет отмечает усилия, предпринятые Отделением Организации Объединенных Наций в Вене по сокращению времени набора персонала (см. A/62/7, пункт VIII.85). Средняя продолжительность времени незаполнения вакансий категории специалистов в двухгодичный период 2004–2005 годов составила 115 дней, средний расчетный показатель на 2006–2007 годы составляет 110 дней, а целевой показатель на 2008–2009 годы — 93 дня. К числу мер, которые позволили Отделению достигнуть таких успехов, относятся: а) прогнозирование потребностей в наборе персонала на шесть месяцев и заблаговременное объявление вакансий при условии утверждения бюджета; б) планирование замещения кадров, благодаря чему объ-

явления о вакансиях публикуются за шесть-девять месяцев до выхода сотрудников в отставку; с) обеспечение регулярной учебной подготовки членов центральных контрольных органов, благодаря чему утверждение критериев оценки обеспечивается в течение 48 часов; d) перевод объявлений о вакансиях на французский язык в течение пяти рабочих дней; e) подготовка списков кандидатов на все должности в установленные сроки (на 16, 31 и 61 день); и использование интерактивных средств контроля за вакансиями. **Консультативный комитет вновь повторяет рекомендацию, высказанную им в первом докладе о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов, о более широком применении опыта, накопленного Отделением Организации Объединенных Наций в Вене (см. A/62/7, пункт 37), и рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить ей на ее шестьдесят третьей сессии доклад по этому вопросу.**

55. В своем докладе Генеральный секретарь подробно рассматривает содержащееся в докладе по инвестированию в людей (см. A/61/255, пункты 76–79) предложение относительно предварительной проверки реестров в качестве главного инструмента набора, расстановки и служебного продвижения кадров по всему Секретариату. Согласно этому предложению типовые объявления о вакансиях будут публиковаться с учетом стратегического кадрового планирования и распространяться в течение 60 дней. Форма личных анкет будет пересмотрена для облегчения электронной обработки данных, представленных заявителями. Отбор кандидатов на соответствие основным требованиям будет проводиться группами экспертов в конкретной профессиональной области. Центральные контрольные органы будут и впредь обеспечивать надлежащее выполнение требований этого процесса до включения кандидатов в реестр. После одобрения центральным контрольным органом кандидаты будут проходить административную проверку до их включения в реестр. В реестр будут также включаться кандидаты, успешно сдавшие конкурсные экзамены. При возникновении вакансии глава департамента или управления сможет выбрать кандидата из реестра.

56. Консультативный комитет последовательно поддерживал концепцию реестров как средства ускорения процесса отбора персонала. Однако он с озабоченностью отмечает, что технология, которая в настоящее время служит для поддержки автоматизированной системы укомплектования штатов «Гэлакси», не позволяет вести реестры (A/61/822, пункт 24), хотя они должны составлять неотъемлемую часть системы отбора персонала, изложенной в административных инструкциях ST/AI/2002/4 и ST/AI/2006/3. Ранее Комитет уже высказывался по этому вопросу, с озабоченностью отметив, что система отбора персонала была принята в 2002 году без надлежащих средств применения реестров, которые должны были являться ее составной частью (см. A/60/7, пункт 66). Замена системы «Гэлакси» обсуждается в докладе Генерального секретаря (A/61/822, пункты 23–25), однако график ее замены в нем не приводится. **Комитет считает, что до замены системы «Гэлакси» полезность предварительно проверенных реестров будет ограниченной. Поэтому Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить на ее шестьдесят третьей сессии доклад о ходе работы по замене автоматизированного модуля укомплектования штатов и применению предварительно проверенных реестров.**

57. Консультативный комитет приветствует особое внимание, которое Генеральный секретарь уделяет стратегическому кадровому планированию для определения потребностей Организации в укомплектовании штатов. Как указывается в пункте 44 его доклада, при таком планировании учитываются новые мандаты, выход сотрудников на пенсию, недостающие навыки, новые должности, наступающие предельные сроки пребывания в должности и географические и гендерные параметры Организации. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить на ее шестьдесят третьей сессии подробный доклад о достигнутом прогрессе и проблемах, возникших в процессе стратегического кадрового планирования.

58. Консультативный комитет полагает, что многие проблемы, с которыми столкнулась Организация при оперативном наборе и закреплении высококвалифицированных работников, вызваны чрезмерной сложностью системы отбора персонала. В этой связи Комитет напоминает, что в ходе рассмотрения предлагаемой Генеральным секретарем новой системы отправления правосудия он был проинформирован о том, что значительная часть дел, рассмотренных Группой консультантов и Управлением Омбудсмана, касается вопросов отбора персонала и повышения в должности (см. A/62/7/Add.7, приложение VI). По мнению Консультативного комитета пришло время критического рассмотрения нынешней системы в целях ее упрощения и придания ей более транспарентного характера, а также повышения подотчетности руководителей программ. В прошлом Комитет сделал целый ряд конкретных предложений на этот счет (см., например, A/60/7, пункты 62–68; A/61/537, пункты 12–29; и A/62/7, пункты VIII.85). В этой связи Комитет возлагает большие надежды на доклад, который должен быть представлен Генеральной Ассамблее во исполнение пункта 5 раздела II резолюции 61/244, и рассчитывает, что в нем будут рассмотрены вопросы, вызывающие его озабоченность.

VII. Деятельность Бюро по вопросам этики

59. Доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/62/285) был представлен во исполнение пункта 16(i) резолюции 60/254 Генеральной Ассамблеи. Доклад охватывает 12-месячный период с 1 августа 2006 года по 31 июля 2007 года, который является первым полным операционным циклом Бюро по вопросам этики. Как отмечено в пункте 8 доклада, Бюро получило 287 запросов об оказании услуг, что несколько выше среднемесячного показателя по сравнению со 153 запросами за семимесячный период с января по июль 2006 года. Запросы о предоставлении услуг распадаются на следующие категории: консультации по вопросам этики (57 процентов); защита от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении (18 процентов); общая информация (11 процентов); профессиональная подготовка (12 процентов); и прочие услуги (2 процента). Как отмечено в пункте 9 доклада, запросы о предоставлении услуг поступали из различных географических районов и групп, а также от сотрудников различного уровня всего Секретариата.

60. В разделе III доклада описывается деятельность Бюро по вопросам этики в области установления стандартов; профессиональной подготовки, образования и информационно-пропагандистской деятельности, консультирования и

ориентации; и управления программой раскрытия финансовой информации. Что касается последней, то Консультативный комитет отмечает, что раскрыть финансовые сведения или представить декларации о доходах за 2005 год должны были в общей сложности 1704 сотрудника. Это требование выполнили 1670 сотрудников, или 98 процентов. Из всех дел, рассмотренных внешней финансовой фирмой («Прайсуотерхаус-Куперс ЛЛП»), 17 дел, или 1 процент, были определены в качестве обладающих потенциальным конфликтом интересов. По этим 17 делам 14 сотрудников согласились с рекомендацией «Прайсуотерхаус-Куперс» относительно принятия надлежащих мер по соблюдению стандартов с целью урегулирования потенциального конфликта, в то время как три дела были переданы в Бюро по вопросам этики для принятия окончательного решения из-за разногласий между сотрудником и «Прайсуотерхаус-Куперс» (см. A/62/285, пункт 41).

61. В настоящее время Бюро по вопросам этики проводит обзор для выяснения, следует ли требовать представления деклараций, раскрывающих финансовую информацию, от должностных лиц, помимо должностных лиц Секретариата, и экспертов в командировках, выполняющих фидуциарную роль (см. A/62/285, пункт 51; см. также раздел X ниже).

62. Как указывается в пункте 61 доклада, нынешние контрактные договоренности с «Прайсуотерхаус-Куперс» истекают в октябре 2009 года, когда и будет рассмотрен вопрос о возможности передачи прямой ответственности за обзор Бюро по вопросам этики. **При рассмотрении предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов Консультативный комитет рекомендовал Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести к концу двухгодичного периода 2008–2009 годов углубленный анализ относительных преимуществ и недостатков проведения соответствующего обзора собственными силами по сравнению с передачей этих функций на внешний подряд, в том числе соответствующих расходов (см. A/62/7, пункт I.17).**

63. Консультативный комитет отмечает, что в ответ на его просьбу о том, чтобы Генеральный секретарь описал различные направления деятельности по вопросам этики, осуществляемой различными организационными подразделениями в составе Секретариата, с изложением плана координации их деятельности и изучением возможностей перераспределения ресурсов для Бюро по вопросам этики, если возникнет такая необходимость (см. A/60/7/Add.13, пункт 25), Генеральный секретарь сообщил, что Бюро осуществляет предварительное обследование такой деятельности и что сейчас составляется сборник материалов о работе по вопросам этики. В этой связи Консультативный комитет вновь повторяет, что многие виды такой деятельности уже осуществляются различными подразделениями Секретариата, включая Административную канцелярию Генерального секретаря, Управление людских ресурсов, Управление служб внутреннего надзора, Управление по правовым вопросам и Департамент операций по поддержанию мира. **Поэтому во избежание дублирования и в целях укрепления координации Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря ускорить работу над вышеупомянутым сборником материалов о деятельности по вопросам этики, осуществляемой различными департаментами/управлениями и подразделениями, и представить на шестьдесят третьей сессии доклад по этому вопросу. В соответствии с ранее высказанной Комитетом просьбой**

(см. A/60/7/Add.13, пункт 25) этот доклад должен включать в себя изложение плана координации деятельности различных подразделений и изучение возможности перераспределения ресурсов для Бюро по вопросам этики, если возникнет такая необходимость.

64. В пункте 73 своего доклада Генеральный секретарь заявляет, что, хотя основные обязанности Бюро по вопросам этики четко изложены в его бюллетене ST/SGB/2005/22, его юрисдикция не распространяется на всю систему². Поэтому он полагает, что Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает рассмотреть вопрос о распространении юрисдикции Бюро по вопросам этики на все подразделения системы Организации Объединенных Наций и представить дополнительные рекомендации по этому вопросу. По мнению Консультативного комитета, Ассамблее необходимо прежде всего рассмотреть вопрос, требуется ли другим подразделениям Организации Объединенных Наций, например фондам и программам, иметь общую политику и стандарты в области этики и если да, то следует ли их применять в централизованном или отдельном порядке. Поэтому Комитет не рекомендует на данном этапе расширять юрисдикцию Бюро по вопросам этики.

VIII. Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и в случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2006 года — 30 июня 2007 года

65. Доклад Генерального секретаря о его практике в дисциплинарных вопросах и в случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2006 года — 30 июня 2007 года (A/62/186), был представлен в ответ на пункт 16 резолюции 59/287 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея просила Генерального секретаря, в частности, ежегодно представлять государствам-членам информацию о принятии всех мер, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения. Доклад содержит широкий обзор административного механизма по решению дисциплинарных вопросов, резюме дел, в отношении которых Генеральный секретарь принимал дисциплинарные меры за отчетный период, сравнительные данные и цифры, отражающие все рассмотренные дела за отчетный период, и информацию о практике Генерального секретаря в случаях возможного преступного поведения.

66. В пункте 2 своего доклада Генеральный секретарь отметил, что в ответ на пункт 17 резолюции 59/287 распространяется информационный циркуляр, с тем чтобы все сотрудники были информированы о наиболее распространенных случаях проступков и/или преступного поведения и соответствующих дисциплинарных последствиях, включая любое судебное преследование, при должном обеспечении неразглашения информации о соответствующих сотрудниках. По соответствующему запросу Консультативный комитет получил информацию о том, что подготавливается циркуляр, который будет распространен в течение предстоящих недель.

² По соответствующему запросу Консультативный комитет был проинформирован о том, что юрисдикция Бюро по вопросам этики ограничивается Секретариатом Организации Объединенных Наций, как это определено в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/1997/5.

67. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря.

IX. Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств

68. Доклад Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (A/61/957) был представлен в соответствии с резолюцией 57/306 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря собирать данные о расследовании случаев сексуальной эксплуатации и связанных с ней нарушений в системе Организации Объединенных Наций. В докладе содержится информация о зафиксированных в 2006 году случаях, предоставленная 41 подразделением Организации Объединенных Наций.

69. Консультативный комитет отмечает, что, как указано в разделе III доклада, общее число сообщений по этому вопросу практически не изменилось: в 2006 году поступило 371 сообщение, а в 2005 году — 373. Большинство сообщений, или 357 из 371, касается персонала Департамента операций по поддержанию мира. Эти данные говорят об увеличении таких случаев на 5 процентов; вместе с тем, как указывается в пункте 13 доклада, за этот период численность миротворческого персонала возросла на 14 процентов. Большинство сообщений поступили от Миссии Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго (МООНДРК), Миссии Организации Объединенных Наций в Либерии (МООНЛ) и Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити (МООНСГ), т.е. 176, 71 и 48 сообщений, соответственно. Генеральный секретарь отмечает, что это увеличение можно частично объяснить усовершенствованием механизмов отчетности, поскольку в этот период были созданы специально предназначенные для этого группы по вопросам поведения и дисциплины, были учреждены местные отделения Управления служб внутреннего надзора в ряде операций по поддержанию мира, укреплена координация между механизмами отчетности и стала целенаправленно осуществляться всеобъемлющая стратегия Департамента операций по поддержанию мира, направленная на борьбу с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами.

70. Консультативный комитет приветствует отмеченный Генеральным секретарем прогресс в укреплении мер защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (см. A/61/957, раздел IV). Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря.

X. Применение положений, регулирующих статус, основные права и обязанности должностных лиц, помимо должностных лиц Секретариата, и экспертов в командировках

71. Доклад Генерального секретаря о применении положений, регулирующих статус, основные права и обязанности должностных лиц, помимо должностных

лиц Секретариата, и экспертов в командировках (A/61/1029) был представлен в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в ее резолюциях 60/238 и 61/244. Такие положения были приняты Ассамблеей в ее резолюции 56/280 и распространены Генеральным секретарем в его бюллетене ST/SGB/2002/9. Доклад Генерального секретаря содержит справочную информацию о привилегиях и иммунитетах и описание дел, касающихся отмены иммунитета. В нем также обсуждаются вопросы применимости требования о раскрытии финансовой информации в отношении должностных лиц, помимо должностных лиц Секретариата, и экспертов в командировках.

72. Как указывается в пунктах 19 и 20 доклада, положение 2(i) предусматривает, что должностные лица и эксперты в командировках должны представлять декларации о доходах, если это будет предложено Генеральным секретарем. Бюро по вопросам этики, которое отвечает за осуществление программ раскрытия финансовой информации, в настоящее время проводит обзор на предмет выяснения, следует ли требовать представления деклараций от должностных лиц и экспертов в командировках, выполняющих фидуциарные функции (см. также A/62/285, пункт 51). Как отмечается в пункте 20 доклада, с учетом директивного и надзорного характера функций и независимости органов и статуса соответствующих сотрудников вопрос о потребности в надлежащей системе раскрытия финансовой информации для их сотрудников подлежит тщательному изучению.

73. Консультативный комитет отмечает, что в настоящее время Генеральная Ассамблея рассматривает вопрос об уголовной ответственности должностных лиц и экспертов в командировках.

74. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря.

Приложение

Выборочное сопоставление пакетов вознаграждения

А. «Несемейное» место службы при применении моделей подхода к миротворческим операциям Организации Объединенных Наций, эвакуации в установленные сроки и специальным операциям

Место службы: Бужумбура

Класс должности: С-5/1

Семейное положение: женат

Супруга на иждивении: да

Дети на иждивении: двое

(В долл. США)

	Нынешние модели			Предлагаемая модель	
	Модель специальной миссии по поддержанию мира ДОПМ	Модель обычного места службы	Модель обычного места службы	Подход к специальным операциям	Подход к специальным операциям
	Сотрудник, прикомандированный от Центральных учреждений в Нью-Йорке согласно правилам серии 100	Назначение в состав миссии согласно правилам серии 100	Назначение в состав миссии согласно правилам серии 300 (С-5/А)	«Семейное» место службы согласно правилам серии 100 с эвакуационным статусом (надбавки по месту службы: Бужумбура)	Подход к специальным операциям согласно правилам серии 100 (место службы административного назначения: Найроби)
Периодические выплаты					
Чистый оклад	79 628	79 628	73 975	79 628	79 628
Корректив по месту службы	51 758	0	0	34 479	31 453
Суточные участников миссии	44 880	44 880	44 880	0	0
Надбавка на жизнь для специальных операций	0	0	0	0	44 880
Надбавка на иждивенцев	3 560	3 560	0	3 560	3 560
Служебная надбавка, включая пособие на семью	0	0	14 676	0	0
Выплата за работу в опасных условиях	0	0	0	0	0
Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях, включая элемент выплат в связи с неполным переездом (элемент выплат в связи с неполным переездом относится только к сотрудникам по вопросам информации; надбавка за мобильность и работу в трудных условиях на уровне Д-1 — к Бужумбуре; надбавка за мобильность и работу в трудных условиях на уровне С-1 — к Найроби)	2 500	0	0	17 620	14 380
Субсидия на образование (два ребенка; не более 13 536 долл. США на ребенка)	27 072	27 072	0	27 072	27 072

	Нынешние модели			Предлагаемая модель	
	Модель специальной миссии по поддержанию мира ДОПМ			Модель обычного места службы	Подход к специальным операциям
	Сотрудник, прикомандированный от Центральных учреждений в Нью-Йорке согласно правилам серии 100	Назначение в состав миссии согласно правилам серии 100	Назначение в состав миссии согласно правилам серии 300 (С-5/А)	«Семейное» место службы согласно правилам серии 100 с эвакуационным статусом (надбавки по месту службы: Бужумбура)	Подход к специальным операциям согласно правилам серии 100 (место службы административного назначения: Найроби)
Поездки для отдыха и восстановления сил (шесть поездок в год; 500 долл. США на поездку)	0	0	0	0	3 000
Субсидии на аренду жилья (аренда жилья в Нью-Йорке в размере 3700 долл. США, пороговая величина субсидии — 26 процентов; 2500 долл. США в месяц, пороговая величина субсидии — 18 процентов для Найроби; 2500 долл. США в месяц, пороговая величина субсидии — 15 процентов для Бужумбуры)	8 192	0	0	707	8 004
Повышенная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией (с учетом иждивенцев в Найроби)	0	0	0	21 595	0
Итого	217 590	155 140	133 531	184 661	211 977
Единовременные выплаты					
Субсидия при назначении на службу					
Компонент суточных	0	0	0	6 060	15 150
Единовременный компонент	0	0	0	9 509	9 257
Единовременная выплата для перевозки личных вещей					
Право на оплату перевозки 100 кг	1 200	1 200	1 200	0	0
Право на оплату перевозки 2100 кг	0	0	0	15 000	15 000
Первоначальный проезд к месту назначения:					
сотрудника	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000
супруги и двух детей (3500 долл. США на человека)	0	0	0	0	10 500
Итого	1 200	1 200	1 200	30 569	39 407
Всего	218 790	156 340	134 731	215 230	251 384

В. Сотрудники, прикомандированные из Центральных учреждений, и сотрудники миссии, назначенные в постоянные места службы с членами семьи^а

Миссия: ВСООНЛ

Место службы: Тир

Вид контракта: серии 100

Класс/ступень: С-5/1

Семейное положение: женат

Супруга на иждивении: да

Дети на иждивении: двое

(В долл. США)

	<i>Сотрудники, прикомандированные из Центральных учреждений в Нью-Йорке в соответствии с правилами серии 100</i>	<i>Сотрудники, назначенные в состав миссии в соответствии с правилами серии 100</i>
Периодические выплаты		
Чистый оклад	79,628	79,628
Корректив по месту службы (43,5)	34,638	34,638
Пособие на иждивенцев	3,560	3,560
Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях	17,620	17,620
Выплата за работу в опасных условиях (1300 долл. США в месяц)	15,600	15,600
Субсидия на образование (два ребенка; не более 13 536 долл. США на ребенка)	27,072	27,072
Итого	178,118	178,118
Единовременные выплаты		
Субсидия при назначении на службу	17,847	17,847
Возможность получения единовременной выплаты для перевозки личного имущества	15,000	15,000
Итого	32,847	32,847
Всего	210,965	210,965

^а *Примечание:* сотрудники, прикомандированные из Центральных учреждений в миссию с членами семьи, меняют свое официальное место службы, однако за ними сохраняется право на их должность в Центральных учреждениях.