



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
7 November 2008
Russian
Original: English

Шестьдесят третья сессия
Пункт 123 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Управление людскими ресурсами

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел ряд докладов, касающихся управления людскими ресурсами. Документы, рассмотренные Консультативным комитетом и использованные им в качестве справочных, перечислены в приложении I к настоящему докладу. В ходе рассмотрения докладов Комитет встречался с представителями Генерального секретаря, которые представили дополнительную информацию и дали разъяснения. Комитет встречался также с представителями Союза персонала Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке по их просьбе.

2. В ряде рассматриваемых докладов подтверждаются или подробно излагаются предложения в отношении управления людскими ресурсами, которые уже находятся на рассмотрении Генеральной Ассамблеи и по которым Консультативный комитет уже вынес рекомендации (см. A/62/7/Add.14). Поэтому комментарии и рекомендации, содержащиеся в настоящем докладе, в надлежащих случаях следует читать в сочетании с теми комментариями и рекомендациями, которые изложены в предыдущем докладе Комитета.

3. Консультативному комитету известно, что в ответ на просьбу Комитета по программе и координации (см. A/61/16, пункт 369), которая позднее была одобрена Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях 61/235 и 62/236, Управление служб внутреннего надзора провело углубленную оценку деятельности Управления людских ресурсов (см. A/63/221).



II. Реформа системы управления людскими ресурсами

Общие соображения

4. В его докладе о реформе управления людскими ресурсами (A/63/282) Генеральный секретарь делает общий обзор и приводит обновленную информацию об осуществлении программы реформы, изложенной в предыдущих докладах (A/57/387 и Corr.1, A/59/2005 и A/61/255). В нем сосредоточивается внимание, в частности, на мерах, принятых в ответ на просьбы, содержащиеся в резолюции 61/244 Генеральной Ассамблеи, и в общих чертах излагаются меры, запланированные на будущее. Некоторые из вопросов, рассмотренные в обзорном докладе, в частности вопросы о системе контрактов и унификации условий службы, мобильности и найме и укрупнении штатов, освещены также Генеральным секретарем в отдельных докладах, а информация об их рассмотрении Консультативным комитетом содержится в разделах III, IV и V ниже. Таким образом, в настоящем разделе Комитет рассматривает следующие вопросы:

- кадровое планирование и контроль;
- развитие карьеры и содействие ее развитию;
- укрепление потенциала в сфере руководства и управления;
- управление служебной деятельностью;
- кадровые информационные технологии;
- медицинское обслуживание.

Вопросы, связанные с подотчетностью, обсуждаются в докладе Консультативного комитета по этому вопросу (A/63/457). Кадровые аспекты системы отправления правосудия будут рассмотрены Комитетом в одном из его готовящихся докладов.

5. В его докладе об инвестировании в людей (A/61/255) Генеральный секретарь изложил свое новое видение системы управления людскими ресурсами. Он подчеркнул необходимость в разносторонне подготовленных и мобильных сотрудниках широкого профиля и вновь заявил о том, что Организация должна отличаться высокими стандартами этики, справедливости, транспарентности и подотчетности и своей культурой, в основе которой лежат непрерывное повышение квалификации, высокие показатели работы, отличное управление и уважение к этнокультурным различиям. Такое видение подтверждено в пункте 6 нынешнего доклада Генерального секретаря (A/63/282). **Консультативный комитет хотел бы подчеркнуть основополагающее значение реформы системы управления людскими ресурсами в контексте усилий, направленных на укрепление международной гражданской службы.**

6. Консультативный комитет отмечает работу, проделанную Целевой группой по управлению людскими ресурсами и Целевой группой по упрощению и упорядочению правил работы. Как отметил Генеральный секретарь в пункте 10 его доклада, рекомендации этих двух целевых групп объединены в единый свод рекомендаций, охватывающих девять вопросов, в том числе вопросы о кадровом планировании; системе подбора кадров и заполнении вакансий; конкурсных экзаменах для специалистов; обязанностях руководителей и управле-

нии служебной деятельностью; мобильности; развитию карьеры и профессиональной подготовке; выплате вознаграждения персоналу; условиях пенсионного обеспечения; контрактах и условиях службы. Генеральный секретарь одобрил принятие мер по этим рекомендациям, и Комитет был проинформирован, по его просьбе, о том, что ряд рекомендаций по вопросам, входящим в компетенцию Генерального секретаря, в настоящее время выполняется. По информации, представленной Генеральным секретарем, по другим рекомендациям необходимо провести консультации с персоналом или с такими структурами, как Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) или Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН). **Консультативный комитет призывает Генерального секретаря ускорить проведение таких консультаций и представить Генеральной Ассамблее обновленную информацию о работе упомянутых двух целевых групп в его следующем докладе об управлении людскими ресурсами.**

7. **Консультативный комитет придерживается мнения о том, что в целом в докладе Генерального секретаря не содержится достаточно статистических данных, которые подтверждали бы представленную информацию о достигнутом прогрессе; в нем также отсутствуют контрольные показатели, по которым можно оценить прогресс. В докладе отсутствует также информация о финансовых последствиях осуществления предложенных инициатив и о четких сроках их реализации. Кроме того, Комитет выражает сожаление по поводу того, что в докладе не проанализирована взаимосвязь между различными предложениями, касающимися кадровой реформы, и того, что он не дает представления об относительной очередности каждого предложения. В этой связи он напоминает о комментариях и рекомендациях Комиссии ревизоров (см. A/63/5 (Vol. I), глава II, пункты 242–248).**

8. **Консультативный комитет подчеркивает важное значение применения поэтапного подхода к принятию мер в рамках реформы, с тем чтобы иметь достаточно времени для того, чтобы увидеть результаты усовершенствований, прежде чем переходить к следующему этапу, а также необходимость определения очередности принятия таких мер. Комитет обеспокоен также по поводу склонности Управления людских ресурсов приступать к осуществлению новых реформаторских инициатив без предварительной оценки результатов ранее осуществленных инициатив. Комитет рекомендует Генеральному секретарю обеспечить, чтобы в будущем предложения по реформе сопровождалась всеобъемлющими результатами и оценкой воздействия предыдущих реформ и существующих механизмов, а также анализом затрат и выгод новых инициатив.**

Кадровое планирование и контроль

9. В пункте 19 своего доклада Генеральный секретарь отмечает, что общие цели в сфере кадрового планирования и контроля заключаются во внедрении системы среднесрочного комплексного кадрового планирования и разработке вспомогательных инструментов для облегчения достижения кадровых целей Организации на уровне отдельных департаментов и управлений и Секретариата в целом. В этой связи Консультативный комитет отмечает, что Целевая группа по управлению людскими ресурсами признала, что стратегическое кадровое

планирование является одним из главных приоритетов для департаментов. Комитет также отмечает запланированное внедрение систематического кадрового планирования. **Комитет, однако, придерживается мнения о том, что в международной гражданской службе должен иметься механизм такого типа, особенно с учетом проблем, стоящих перед Организацией в связи с демографическими изменениями в Секретариате (см. A/63/310, пункт 79, и A/62/628/Add.1, пункт 9). Комитет настоятельно призывает Генерального секретаря в приоритетном порядке приложить усилия в этом направлении.**

10. Согласно информации, представленной Генеральным секретарем, планирование на уровне департаментов и их деятельность в сфере управления людскими ресурсами основаны на системе кадровых планов действий и договоров, заключаемых старшими руководителями с Генеральным секретарем (A/63/282, пункт 21). Генеральный секретарь отметил, что такие договоры и планы действий являются важными элементами организационной системы подотчетности и что их применение контролируется Департаментом по вопросам управления и проверяется Советом по служебной деятельности руководителей (там же, пункт 22). Консультативный комитет отмечает усилия, предпринятые для повышения ответственности за планирование и выполнение работы на уровне старших руководителей, но при этом отмечает также, что, хотя в настоящее время осуществляется уже пятый цикл кадрового планирования на уровне департаментов, в докладе Генерального секретаря не содержится анализ достигнутых на сегодняшний день результатов. Кроме того, в докладе ничего не говорится о том, как оценивается достижение целей и выполнение задач, поставленных в упомянутых планах действий и договорах; в нем также отсутствует информация о мерах, принимаемых в связи с неспособностью достичь такие цели и выполнить задачи или недостижением таких целей и невыполнением задач. **Комитет рекомендует, чтобы Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря проводить такие анализы и сообщать Ассамблее об их результатах.**

11. В пункте 40 своего доклада Генеральный секретарь отметил, что Управление людских ресурсов будет продолжать искать пути укрепления своего потенциала для практического внедрения такой системы контроля. В этой связи Консультативный комитет напоминает, что в своей резолюции 57/305 Генеральная Ассамблея одобрила подход Генерального секретаря в отношении создания более надежного контрольного механизма в Управлении. По просьбе Комитета ему были представлены типовые условия для кадрового контроля в управлениях и департаментах Организации Объединенных Наций и в миротворческих операциях. **Комитет подчеркивает необходимость обеспечения эффективного контроля и надлежащего руководства со стороны Управления людских ресурсов в связи с делегированием полномочий по управлению людскими ресурсами, а также четкого определения последствий ненадлежащего применения таких делегированных полномочий. По мнению Комитета, Генеральный секретарь должен был представить в его докладе более подробную информацию о конкретных инструментах, дополняющих контрольные проверки, проводимые Управлением, а также о механизме самоконтроля, упомянутого в пункте 39 доклада. Генеральному секретарю следует также обеспечить уделение внимания самоконтролю на уровне департаментов.**

12. Консультативный комитет полагает, что активный и инициативный по характеру контроль является необходимым для обеспечения подотчетности на всех уровнях. В связи с этим Комитет рекомендует, чтобы Управление людских ресурсов продолжало усиливать свой контроль за осуществлением делегированных полномочий по управлению людскими ресурсами, в том числе за достижением целей в отношении географического представительства и гендерного баланса и обеспечением оперативного заполнения вакансий.

Развитие карьеры и содействие ее развитию

13. В пунктах 103–125 своего доклада Генеральный секретарь излагает свои взгляды в отношении развития карьеры и содействия ее развитию. Он утверждает, в частности, что внедрение моделей развития карьеры, предусматривающих возможные пути развития карьеры и конкретные потребности в повышении квалификации, будет содействовать повышению способности Организации Объединенных Наций нанимать и удерживать талантливых работников, в частности потому, что, как показали результаты исследования, при выборе работодателя молодые специалисты все чаще учитывают наличие возможностей для обучения, профессионального роста и повышения квалификации.

14. Как отметил Генеральный секретарь в пункте 111 своего доклада, нынешняя политика в области повышения квалификации персонала включает как централизованно организованные программы по наращиванию организационного потенциала и содействию осуществлению организационных реформ, так и децентрализованные программы для совершенствования конкретных основных и технических навыков, на осуществление которых отдельным департаментам и управлениям непосредственно выделяются ресурсы на основе ежегодных оценок потребностей. В пункте 119 доклада Генеральный секретарь отметил, что в трех последних двухгодичных периодах средства, выделенные на профессиональную подготовку, составляли менее 1 процента расходов по персоналу, что ниже минимального уровня (2 процента), одобренного КСР. Он заявил далее, что необходимо существенное увеличение объема ресурсов, выделяемых на повышение квалификации персонала и содействие развитию карьеры.

15. В прошлом Консультативный комитет выражал свою поддержку в отношении профессиональной подготовки как важного аспекта повышения квалификации персонала и убежденность в том, что Организация Объединенных Наций должна быть организацией, которая растит таланты, поощряет обучение и профессиональный рост своего персонала (см. A/61/537, пункт 44). Однако Комитет придерживается мнения о том, что программы профессиональной подготовки и пути развития карьеры должны быть более четко увязаны и что необходим более комплексный, стратегический и ориентированный на результаты подход к профессиональной подготовке, охватывающий как Центральные учреждения, так и отделения на местах, и что начинать следует с решения отобранных приоритетных вопросов, перечисленных в пункте 125 доклада Генерального секретаря, включая, в частности, вопрос о составлении перечня крайне необходимых специальностей и навыков. В этой связи Комитет напоминает о резолюции 61/244 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея под-

черкнула важное значение определения цели и стратегии профессиональной подготовки и развития карьеры.

16. Консультативный комитет напоминает о соответствующих резолюциях Генеральной Ассамблеи, касающихся рабочих и официальных языков Организации Объединенных Наций, и подчеркивает важное значение выполнения положений соответствующих мандатов директивных органов.

17. Что касается непрерывного процесса согласования программ изучения языков, упомянутого Генеральным секретарем в пункте 125(j) его доклада, то Консультативный комитет придерживается мнения о том, что Генеральному секретарю следует обеспечить, чтобы во всех местах службы применялся последовательный подход к курсам по изучению языков, в том числе в тех местах службы, где местный язык не является одним из официальных языков Организации Объединенных Наций. Работающие в таких местах службы сотрудники, которым для работы требуется знание местного языка или языков, должны иметь возможность для посещения соответствующих курсов.

18. С учетом вышеизложенных замечаний Консультативный комитет рекомендует, чтобы Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря разработать комплексную стратегию профессиональной подготовки для сотрудников, работающих как в Центральных учреждениях, так и на местах, на основе надежных методов кадрового планирования и с учетом организационных потребностей. На этапе осуществления он должен обеспечить, чтобы планирование программ профессиональной подготовки и управление ими осуществлялось транспарентно и чтобы персонал был должным образом информирован о наличии программ. Впоследствии следует оценивать воздействие таких программ на повышение способности сотрудников выполнять свои обязанности, а также эффективность и результативность осуществления таких программ.

Укрепление потенциала в сфере руководства и управления

19. В пунктах 128–133 своего доклада Генеральный секретарь отметил, что подход Организации к развитию профессиональных качеств управленцев и руководителей включает целевые программы для сотрудников категории специалистов всех уровней и различные инструменты для повышения потенциала. В будущем Генеральный секретарь предусматривает проведение анализа и усовершенствование существующих программ и, в случае наличия необходимых ресурсов, значительное их расширение для охвата миротворческих операций и операций на местах.

20. Согласно информации, представленной Генеральным секретарем, в конце 2007 года в рамках взятого на себя обязательства систематически укреплять руководство во всей системе Организации Объединенных Наций Секретариат принял участие в экспериментальном проекте, посвященном программе развития лидерских качеств межучрежденческой сети старших руководителей, которая является одним из ключевых компонентов предложений по созданию Сети старших руководителей. Эта программа, в основу которой положен набор основных профессиональных качеств, разработанных для Сети старших руководителей, предназначена для наращивания потенциала управленческих и руководящих кадров во всей системе; содействия применению единообразных

стандартов и подходов, а также созданию общей культуры управления во всей системе; содействия повышению профессионального уровня руководителей во всей системе; поощрения межучрежденческой координации и мобильности (см. A/63/282, пункт 133). В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в разделе II.C ее резолюции 61/239, Комиссия по международной гражданской службе в своем докладе за 2008 год привела информацию о ходе работы по созданию Сети старших руководителей (A/63/30, пункты 174–181). Консультативный комитет отмечает, что программа развития лидерских качеств межучрежденческой сети старших руководителей по-прежнему является экспериментальным проектом, в который необходимо будет внести изменения для сосредоточения внимания на руководящей роли в процессе преобразований в системе Организации Объединенных Наций и на шести определенных профессиональных качествах руководителей в Организации Объединенных Наций, и что Ассамблея еще не одобрила создание предлагаемой Сети старших руководителей, а также не приняла решения о выделении государствами-членами необходимых средств и ресурсов для нее.

21. **Консультативный комитет соглашается с тем, что способность Организации эффективно решать текущие и будущие проблемы и успешно осуществлять организационные преобразования в значительной степени зависит от умелого руководства и управления (см. A/63/282, пункт 126), особенно на самых высоких уровнях. В целом Комитет поддерживает усилия, направленные на систематическое наращивание управленческого и руководящего потенциала путем осуществления целенаправленной профессиональной подготовки, ориентированной на руководителей. В этой связи Комитет рекомендует Генеральному секретарю продолжать использовать соответствующие механизмы.**

22. Что касается предложения Генерального секретаря о выявлении и подготовке перспективных сотрудников (там же, пункт 136), то Консультативный комитет, по его просьбе, был проинформирован о том, что разработка новой программы для выявления и формирования будущих руководителей уже ведется, в том числе изучаются существующие программы (в случае их наличия) в рамках системы Организации Объединенных Наций и в частном и государственных секторах, а также ведется подготовка технического задания с подробным изложением конкретных потребностей для программы. Когда эта работа будет завершена, Служба закупок инициирует закупочный процесс. Процедура отбора для программы будет определена Консультативным советом по профессиональной подготовке в консультации с Управлением людских ресурсов. Предполагается, что Совет будет создан в первом квартале 2009 года. **Комитет рекомендует, однако, чтобы Генеральный секретарь принял благоразумный подход в отношении выявления и подготовки перспективных сотрудников. Комитет также подчеркивает, что любые меры по выявлению, формированию и продвижению по службе будущих руководителей должны быть транспарентными, недискриминационными, основанными на учете заслуг и широкими по охвату и должны осуществляться в рамках системы подбора кадров. Комитет рекомендует, чтобы Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить более подробную информацию по предлагаемой программе, в том числе о запланированных целях и о том, как она связана с соответствующими резолюциями Ассамблеи и Положениями и правилами о персонале.**

Управление служебной деятельностью

23. В пункте 140 своего доклада Генеральный секретарь заявил, что система служебной аттестации (ССА) является одним из ключевых механизмов управления в Организации и что она применяется для согласования работы всех сотрудников с целями Организации Объединенных Наций и для того, чтобы руководители имели возможность следить за работой каждого члена их коллектива. Система впервые была внедрена в апреле 1996 года, а нынешний электронный вариант системы (e-PAS) стал обязательным с апреля 2003 года. Одна из главных целей системы заключается в обеспечении применения справедливой, равноправной, транспарентной и поддающейся оценке системы управления служебной деятельностью для всех сотрудников во всем Секретариате в целях содействия созданию ориентированной на результаты культуры, которая позволяет учитывать отличную работу и поощрять за нее и адекватно реагировать на неудовлетворительную работу. Однако согласно информации, представленной Генеральным секретарем, в ходе недавно проведенного обзора действующей системы e-PAS были выявлены недостатки, в том числе сохраняющиеся трудности, связанные с системой оценок; трудности, связанные с доступом к электронной системе e-PAS; необходимость в проведении адекватной дополнительной обязательной подготовки для сотрудников и руководителей с целью обеспечить более эффективное применение системы; необходимость спрашивать с руководителей и сотрудников за выполнение требований в отношении e-PAS. Консультативный комитет отмечает, что Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом учредил межсессионную рабочую группу по управлению служебной деятельностью, которая в настоящее время работает над выработкой комплексного предложения в отношении новой системы. В то же время Управление людских ресурсов отметило, что оно принимает меры для усовершенствования электронной системы, улучшения показателей выполнения требований и повышения ответственности путем выпуска новой административной инструкции.

24. Консультативный комитет подчеркнул необходимость реформирования существующей системы служебной аттестации и неизменно обращает особое внимание на важность установления связей между различными системами контроля и оценки (см. A/63/457, пункт 19). Комитет с интересом отмечает инициативы, изложенные в пунктах 153–161 доклада Генерального секретаря, в том числе касающиеся уточнения и усиления роли контрольных комитетов руководителей департаментов для обеспечения большей последовательности в оценке работы сотрудников и выставляемых им оценках и для повышения общего показателя соблюдения требований; возможного внедрения системы «обратной оценки», с тем чтобы позволить подчиненным давать отзывы о работе руководителей; а также введения обязательной профессиональной подготовки по вопросам управления для руководителей. **Комитет подчеркивает, что внушающая доверие, справедливая и полноценно функционирующая система служебной аттестации имеет чрезвычайно важное значение для эффективного управления людскими ресурсами, и поэтому он приветствует усилия Управления людских ресурсов по совершенствованию системы.**

25. Консультативный комитет отмечает намерение Генерального секретаря разработать в двухгодичном периоде 2008–2009 годов систему учета вклада сотрудников. **В этой связи Комитет рекомендует, чтобы система включала такие стимулы, как ускоренное повышение в должности, в качестве спо-**

соба мотивирования и поощрения отлично работающих сотрудников, а также меры взыскания за неудовлетворительную работу. Комитет высказал свои замечания по данному вопросу в пунктах 57–60 своего первого доклада о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов (A/60/7).

26. Консультативный комитет отмечает обеспокоенность по поводу доверия к существующей системе служебной аттестации и ее эффективности. Согласно данным, содержащимся в таблице 2 доклада, в 2006/07 году работа 90,7 процента сотрудников была оценена как полностью соответствующая ожиданиям или часто превышающая ожидания, а работа 8,7 процента сотрудников — как постоянно превышающая ожидания. **Консультативный комитет подчеркивает необходимость того, чтобы аттестация точно отражала все аспекты работы, поскольку это позволит повысить полезность системы e-PAS в качестве инструмента для усиления подотчетности.**

27. Служебная аттестация с использованием системы e-PAS в случае надлежащего применения должна предоставлять возможность для полноценного двустороннего диалога между сотрудниками и руководителями. **Консультативный комитет придерживается мнения о том, что Управлению людских ресурсов следует, консультируясь с персоналом по соответствующим каналам, приступить к устранению недостатков существующей системы. Следует также приложить дополнительные усилия для достижения предусмотренного в договорах старших руководителей целевого показателя — 100-процентного выполнения требований в отношении e-PAS, а также для установления и укрепления связей между выполнением работы и перспективами развития карьеры.**

Кадровые информационные технологии

28. В пунктах 168–171 своего доклада Генеральный секретарь излагает суть трех крупных инициатив в области информационных технологий, направленных на упорядочение кадровой деятельности. Первая из этих инициатив — создание вспомогательной электронной системы комплектования штатов, которая должна прийти на смену системе «Гэлакси» (A/63/282, пункт 168) — была одобрена Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 61/244. Ассамблея выделила на 2007 год средства на начало работ по этому проекту, и Управление людских ресурсов уже закупило необходимое программное обеспечение и планирует поэтапно ввести в действие новую систему в течение 2009 года. Вторая инициатива касается создания системы управления учебной деятельностью, которая стала бы одним из центральных технических компонентов Виртуальной академии Организации Объединенных Наций и позволила бы обеспечить доступ к ресурсам, выделяемым на цели учебной деятельности, и глобальное управление ими. Третий проект, одобренный Генеральной Ассамблеей в той же резолюции, предусматривает создание хранилища электронной кадровой информации, которое служило бы официальным источником данных для целей управления людскими ресурсами. Хранилище призвано облегчить подготовку докладов и проведение аналитической работы и должно стать основой системы деловой информации.

29. **Консультативный комитет рассчитывает, что Управление людских ресурсов и Департамент по вопросам управления в целом будут и впредь**

работать в тесном контакте с Главным сотрудником по информационным технологиям в целях обеспечения надлежащей увязки новых инициатив в области информационных технологий с будущей системой планирования общеорганизационных ресурсов. Он рассчитывает также, что расширение доступа к онлайн-учебным курсам позволит сократить расходы на поездки, связанные с осуществлением учебных программ. Комитет обращает внимание на подробные замечания в отношении кадровых информационных технологий, содержащиеся в его докладе об информационно-коммуникационных технологиях (A/63/487 и Corr.1), и рекомендует Генеральному секретарю представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии анализ выгод и преимуществ в плане повышения эффективности, транспарентности и подотчетности, которые сулит создание новых систем.

Медицинское обслуживание

30. Как отмечается в пункте 181 доклада Генерального секретаря, Управление людских ресурсов обеспечивает комплексное профессионально ориентированное медицинское обслуживание сотрудников Организации Объединенных Наций в масштабах всей системы, которое включает, среди прочего, пропаганду здорового образа жизни, амбулаторное медицинское обслуживание и медицинское обслуживание в поездках, а также консультирует администрацию Организации Объединенных Наций и ее фонды и программы, в частности Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки, по вопросам оказания медицинской помощи и медико-административным вопросам. Кроме того, Управление предоставляет консультативные услуги медицинскому персоналу и медицинским службам Организации Объединенных Наций в масштабах всей системы, координирует меры по реализации политики Организации Объединенных Наций в области медико-санитарного обслуживания и осуществляет функции технического надзора.

31. Учитывая важность медицинских услуг для всех сотрудников независимо от рода их занятий и места службы, Консультативный комитет придает данному вопросу большое значение. Поэтому он приветствует намерение Управления людских ресурсов пересмотреть свои стратегические акценты и уделять больше внимания обеспечению более современного профессионально-ориентированного медицинского обслуживания с упором на пропаганду здорового образа жизни, а также предпринимаемые в настоящее время усилия по созданию комплексной электронной системы управления деятельностью в этой области, включая электронную систему ведения медицинской документации. Комитет подчеркивает также взаимосвязь между медицинским обслуживанием и моральным духом персонала, а следовательно и результатами его работы, а также важную роль, которую играет система медицинского обслуживания в обеспечении мобильности персонала. Комитет по его запросу был проинформирован о том, что по медицинским показаниям в отношении ряда сотрудников были сделаны исключения при осуществлении плановой ротации персонала между местами службы. Не исключено, что сотрудники будут более охотно принимать назначения на должности вне Центральных учреждений, если они будут уверены в качестве медицинского обслуживания в новых местах службы.

Отношения между персоналом и администрацией

32. Консультативный комитет отмечает, что, как указывается в пункте 69 записки Генерального секретаря, содержащей мнения представителей персонала Секретариата Организации Объединенных Наций (A/C.5/63/3/Add.2), Союз персонала Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и Координационный совет персонала в Женеве отказались от участия в работе Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. Комитету по его запросу была представлена следующая информация о представленности персонала на заседаниях Комитета в 2008 году:

	Число	В процентах к общему числу сотрудников
Общее число сотрудников по состоянию на 30 июня 2008 года	39 503	100
Число сотрудников, представленных в Координационном комитете	13 635	34,52
Вена (Отделение Организации Объединенных Наций и Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности)	1 045	
Сантьяго (ЭКЛАК)	654	
Аддис-Абеба (ЭКА)	764	
Бриндизи (Союз персонала, работающего на местах; полевые миссии под управлением Департамента операций по поддержанию мира)	6 608	
Найроби (Отделение Организации Объединенных Наций, ЮНЕП и Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам)	1 919	
Бангкок (ЭСКАТО)	569	
Гаага (Международный трибунал по бывшей Югославии)	1 076	
Аруша (Международный уголовный трибунал по Руанде)	1 000	
Число сотрудников, не представленных в Координационном комитете	25 868	65,48
Департаменты в Центральных учреждениях	6 718	
Местный полевой персонал, представляемый Союзом персонала в Нью-Йорке	15 218	
Департаменты в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве	3 203	
ЭСКЗА	360	
Управление по координации гуманитарных вопросов и Управление служб внутреннего надзора (другие места службы)	369	

33. Как отмечается в пункте 11 доклада Генерального секретаря (A/63/282), Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом является совместным общесекретариатским механизмом, созданным Генеральным секретарем в соответствии с Положениями и правилами о персонале для предоставления ему консультаций по вопросам социального обеспечения персонала и условий службы, а также по другим общеорганизационным кадровым вопросам. **Комитет обеспокоен отсутствием взаимопонимания между персоналом и администрацией, что негативно сказывается**

на их взаимоотношениях. Ссылаясь на статью VIII Положений о персонале и пункт 1 раздела I резолюции 61/244 Генеральной Ассамблеи, Комитет рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря о том, чтобы он продолжал свои усилия, направленные на скорейшее разрешение сложившейся ситуации, что, по мнению Комитета, требует от всех заинтересованных сторон сотрудничества в духе доброй воли.

Заключение

34. Консультативный комитет отмечает, что Генеральный секретарь не просит Генеральную Ассамблею одобрить какие-либо конкретные предложения или инициативы (см. A/63/282, пункт 189(a)). Со своей стороны, Комитет сформулировал ряд конкретных замечаний, соображений и рекомендаций по докладу Генерального секретаря, в том числе касающихся способности Секретариата реализовать весь набор предложенных инициатив (см., в частности, пункты 7 и 8 выше). Комитет также отмечает, что доклад Генерального секретаря о реформе системы управления людскими ресурсами не содержит информации о финансовых последствиях предусмотренных в нем мер. По мнению Комитета, без такой информации Генеральной Ассамблее будет сложно определить свою позицию в отношении этих мер. Поэтому Комитет считает, что, хотя доклад и не является бюджетным документом, Генеральному секретарю следует проинформировать Ассамблею о финансовых и административных последствиях сформулированных им предложений. Это можно было бы сделать в ходе прений в Генеральной Ассамблее по пункту 117 повестки дня, озаглавленному «Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций», который предполагает и обсуждение набросков бюджета. Комитет также рекомендует Генеральному секретарю представлять в своих будущих докладах, посвященных управлению людскими ресурсами, более конкретную информацию в связи с положениями резолюции 61/244 и соответствующих последующих резолюций.

III. Упорядочение системы контрактов и унификация условий службы

35. В докладе Генерального секретаря содержится резюме его предложений по упорядочению системы контрактов и унификации условий службы, в том числе для полевых операций Организации Объединенных Наций (A/63/298). В связи с рассмотрением данного вопроса Консультативному комитету был представлен также доклад Генерального секретаря с предлагаемыми поправками к Положениям о персонале, которые необходимо будет принять, если Генеральная Ассамблея одобрит предложения Генерального секретаря (A/63/189). Впервые эти предложения были представлены Ассамблее на ее шестьдесят второй сессии (см. A/62/274) и в большинстве своем были рассмотрены Консультативным комитетом, который сформулировал по ним соответствующие рекомендации (см. A/62/7/Add.14, раздел II). Поэтому в настоящем докладе Комитет ограничится замечаниями лишь по тем вопросам, которые, по его мнению, остались неохваченными, а именно вопросами, касающимися процедур предоставления и прекращения непрерывных контрактов; возможности для сотрудников, набранных по результатам национальных конкурсных экзаменов, претендовать

на получение непрерывных контрактов; установления верхнего предела в отношении количества непрерывных контрактов; и выплат в случае прекращения непрерывного контракта.

36. Как отмечается в пункте 23 доклада Генерального секретаря, дела сотрудников, имеющих право претендовать на получение непрерывных контрактов (сотрудник со стажем непрерывной работы в Организации не менее пяти лет), должны будут рассматриваться соответствующим консультативным органом на предмет того, насколько вообще необходимы Организации услуги этих сотрудников. В связи с озабоченностями, высказывавшимися Комиссией по международной гражданской службе (КМГС), а также самим Консультативным комитетом по поводу того, что предложение Генерального секретаря в отношении непрерывных контрактов равнозначно их автоматическому предоставлению, в пункте 24 доклада излагаются процедуры скрупулезной оценки работы соответствующих сотрудников и необходимости в их дальнейших услугах. **Комитет сожалеет, что Генеральный секретарь ограничился лишь общим описанием таких процедур. Он считает, что Генеральной Ассамблее должна быть представлена более подробная информация, в том числе о том, каким образом будет определяться потребность в дальнейших услугах того или иного сотрудника, а также информация о составе упомянутого выше консультативного органа и его правилах процедуры. Учитывая важную роль, отводимую системе производственной аттестации в рамках процедуры предоставления непрерывных контрактов, Комитет считает, что тем более необходимо принять меры, направленные на укрепление этой системы (см. пункты 23–27 выше).**

37. В пунктах 20–22 своего доклада Генеральный секретарь вновь предлагает, чтобы сотрудники, набранные по результатам национальных конкурсных экзаменов, рассматривались на предмет предоставления им непрерывных контрактов после пяти лет работы. По мнению же КМГС, возможность предоставления таким сотрудникам непрерывных контрактов должна рассматриваться уже после двух лет работы. **Консультативный комитет согласен с Объединенной инспекционной группой и КМГС в том, что национальные конкурсные экзамены являются важным инструментом набора молодых, талантливых сотрудников при одновременном соблюдении требований в отношении справедливого географического представительства и представленности женщин (см. A/62/707 и A/61/30/Add.1). В этой связи он обращает внимание на раздел III резолюции 61/244 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея с озабоченностью отметила, что большое число кандидатов, сдавших такие экзамены, годами остаются в реестре кандидатов. Комитет согласен с Генеральным секретарем в том, что нельзя допустить появления различных категорий сотрудников, к которым применялись бы разные пороговые критерии при рассмотрении вопроса о предоставлении непрерывных контрактов. В этой связи он рекомендует принять меры к тому, чтобы все сотрудники, независимо от того, каким образом они были набраны, имели право претендовать на получение непрерывных контрактов после пяти лет непрерывной работы по срочным контрактам. Более подробно замечания Консультативного комитета в отношении национальных конкурсных экзаменов как инструмента набора персонала изложены в пунктах 60 и 61 ниже.**

38. В своих первоначальных замечаниях по предложениям Генерального секретаря Консультативный комитет просил Генерального секретаря представить информацию по вопросам, связанным с установлением верхнего предела в отношении количества непрерывных контрактов, в контексте его доклада Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят третьей сессии (см. A/62/7/Add.14, пункт 13). В ответ на эту просьбу Генеральный секретарь проанализировал соответствующие вопросы и после консультаций с представителями персонала пришел к выводу, что установление такого предела не соответствовало бы интересам Организации и было бы несправедливым по отношению к ее сотрудникам. По запросу Комитета представители Управления людских ресурсов проинформировали его о том, что Генеральный секретарь не нашел объективного критерия для установления таких ограничений. Комитет запросил, но пока не получил информацию о том, какое число нынешних сотрудников будет иметь право (с учетом выслуги лет) претендовать на получение непрерывных контрактов на 1 июля 2009 года. **Информация на этот счет должна быть представлена Ассамблее в связи с рассмотрением данного вопроса.**

39. **Консультативный комитет неоднократно указывал на то, что система отбора персонала в Организации должна быть транспарентной и объективной и должна обеспечивать справедливые условия для всех сотрудников. Вновь подтверждая необходимость проявлять осмотрительность при предоставлении непрерывных контрактов, Консультативный комитет, тем не менее, на данном этапе не рекомендует устанавливать верхнего предела в отношении таких назначений. В этой связи Комитет отмечает, что процесс предоставления непрерывных контрактов в любом случае будет носить поэтапный характер.**

40. Консультативный комитет по его запросу был проинформирован о том, что к 1 июля 2009 года право претендовать на получение постоянных контрактов в соответствии с правилом 104.12(b)(iii) Правил о персонале будет иметь 746 сотрудников. В целях обеспечения защиты приобретенных прав этих сотрудников Генеральный секретарь предлагает после внесения в Правила о персонале поправок, касающихся замены постоянных контрактов непрерывными, провести в качестве одноразового мероприятия анализ функций и оценку работы всех сотрудников, работающих по срочным контрактам серии 100 и удовлетворяющих требованиям правила 104.12(b)(iii) Правил о персонале этой серии, на момент вступления этих поправок в силу. Комитет по его просьбе был проинформирован о том, что всякий раз, когда речь идет о приобретенных правах, принимаются все меры к тому, чтобы любые изменения, ухудшающие условия службы, действовали лишь в отношении будущих сотрудников. **Консультативный комитет принимает к сведению это заверение и просит включать в будущие доклады информацию о практике в этой связи.**

41. Что касается процедур прекращения непрерывных контрактов, то Консультативный комитет отмечает усилия, предпринятые Генеральным секретарем в ответ на просьбу, содержащуюся в пункте 23 его предыдущего доклада, посвященного управлению людскими ресурсами (A/62/7/Add.14). **Вместе с тем Комитет считает, что предложенная внутренняя процедура прекращения таких контрактов по-прежнему является недостаточно четкой. Так, хотя слова «если такая мера диктуется интересами надлежащего управления Организацией» уже фигурируют в тексте положения 9.1 Положений о персонале (см. ST/SGB/2008/4), разъяснение того, что следует понимать под**

«интересами Организации», данное Генеральным секретарем в пункте 29 его доклада, носит весьма общий характер, в связи с чем применение этого положения на практике может стать причиной судебных исков. Учитывая, что предлагаемая поправка к положению 9.1 Положений о персонале (см. A.63/189, приложение I) основывается на предложениях, касающихся упорядочения системы контрактов и унификации условий службы, Комитет считает, что было бы правильным более тщательно рассмотреть все возможные последствия принятия этой поправки.

42. Что касается вопроса о субсидии в связи с прекращением службы для сотрудников, работающих по срочным контрактам, то Консультативный комитет рекомендует отложить принятие решения по этому вопросу до завершения его рассмотрения Комиссией по международной гражданской службе.

43. Консультативному комитету по его запросу была представлена обновленная информация (по состоянию на 1 октября 2008 года) о предполагаемых финансовых последствиях классификации миссий как «семейных» или «несемейных» без применения подхода для специальных операций в соответствии с рекомендацией Комитета, содержащейся в пункте 35 документа A/62/7/Add.14. Соответствующие цифры содержатся в приложении II к настоящему докладу.

44. В ответ на просьбу представить дополнительную информацию относительно того, как предложения по упорядочению системы контрактов и унификации условий службы могут сказаться на положении сотрудников категории полевой службы Консультативный комитет был проинформирован о том, что после унификации условий службы без применения подхода для специальных операций сотрудники, занимающие более низкие должности категории полевой службы, и особенно одинокие сотрудники могут столкнуться со снижением окладов и пособий из-за перехода от системы, предполагающей выплату суточных для членов миссии, к системе коррективов по месту службы. Выплаты сотрудникам категории полевой службы, не имеющим иждивенцев, могут сократиться (на 995–17 254 долл. США) в Миссии Организации Объединенных Наций в Центральноафриканской Республике и Чаде, Операции Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре, Миссии наблюдателей Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго, Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити, Миссии Организации Объединенных Наций в Либерии, Миссии Организации Объединенных Наций в Судане и Смешанной операции Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре. Это связано главным образом с тем, что корректив по месту службы выплачивается в виде процента от чистого оклада, тогда как суточные для членов миссии выплачиваются по фиксированным ставкам. Комитет считает, что информацию о последствиях предложения Генерального секретаря для сотрудников категории полевой службы следовало представить раньше, учитывая, что указанные сотрудники составляют значительную часть международного персонала. Кроме того, Комитет считает, что унификация должна осуществляться таким образом, чтобы общее вознаграждение уже действующих сотрудников не уменьшалось.

IV. Осуществление политики мобильности

45. Доклад Генерального секретаря об осуществлении политики мобильности (A/63/208) был представлен в соответствии с резолюцией 61/244 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря провести анализ программы регулируемой мобильности, и в частности представить ей информацию о финансовых последствиях этой программы. В докладе затрагиваются также вопросы мобильности, поднятые Консультативным комитетом в его предыдущем докладе (см. A/62/7/Add.14, раздел III, пункты 37–42). Кроме того, в нем содержится справочная информация об истоках политики мобильности, которая задумывалась в качестве инструмента повышения гибкости и оперативности Организации, укрепления потенциала в области осуществления программной деятельности, расширения возможностей для повышения профессионального уровня и карьерного роста сотрудников и обеспечения лучшего понимания ими различных аспектов программы работы Организации и, соответственно, более эффективного решения соответствующих задач за счет большей интеграции (см. A/63/208, пункт 6). Политика мобильности была разработана и последовательно совершенствовалась в соответствии с рядом резолюций Генеральной Ассамблеи (включая резолюции 49/222, 51/226, 53/221 и 55/258) и в конце концов стала частью новой системы отбора сотрудников, введенной в действие 1 мая 2002 года (см. ST/SGB/2002/5, ST/AI/2002/4, ST/AI/2005/8, ST/AI/2006/3 и ST/AI/2007/2).

46. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает трудности, возникшие на начальном этапе осуществления программ регулируемых перемещений. В этой связи Консультативный комитет поддерживает намерение Генерального секретаря приостановить осуществление этих программ в их нынешнем виде (после завершения программы для сотрудников уровней Д-1 и Д-2) и провести в консультации с государствами-членами и другими заинтересованными сторонами всесторонний обзор политики мобильности (см. A/63/208, пункт 68). Комитет также согласен с Генеральным секретарем в том, что при проведении этого обзора следует учитывать рекомендации Целевой группы по управлению людскими ресурсами, изложенные в пункте 69 доклада. Вместе с тем Комитет отмечает, что вопрос продвижения по службе сотрудников, набранных на местах (там же, пункт 69(a)(vi)), должен решаться в процессе текущей управленческой деятельности вне связи с вопросом мобильности, и считает, что вопрос о возможном включении в новые предложения о назначении требования в отношении мобильности (там же, пункт 69(c)) требует дальнейшего обсуждения в контексте обзора политики мобильности. Консультативный комитет просит Генерального секретаря при проведении упомянутого выше обзора в полной мере учитывать просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащиеся в ее резолюции 61/244 и других соответствующих резолюциях.

47. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря с учетом вышеизложенных замечаний Комитета.

V. Найм персонала и укомплектование штатов

48. В докладе Генерального секретаря (A/63/285) представляется информация о ходе реализации предложений по реформе в области найма персонала и укомплектования штатов, которые были представлены в предыдущих докладах Генерального секретаря (A/61/255 и A/61/822), а также даются ответы на ранее высказанные просьбы Консультативного комитета к Генеральному секретарю представить на шестьдесят третьей сессии доклад о ходе работы по замене электронного модуля укомплектования штатов, использованию реестров предварительно отобранных кандидатов и процессу стратегического кадрового планирования (см. A/62/7/Add.14, пункты 56 и 57).

49. Как указал Генеральный секретарь в пункте 4 своего доклада, введение системы управления кадрами является важнейшим шагом с точки зрения ускорения набора и обеспечения готовности Организации Объединенных Наций удовлетворять свои текущие и будущие кадровые потребности при одновременном расширении возможностей для карьерного роста сотрудников. Предлагаемая система управления кадрами будет вводиться с использованием электронного модуля укомплектования штатов, который, как указано в пункте 28 выше, призван заменить систему «Гэлакси».

50. Первым элементом системы, описанной в докладе Генерального секретаря, является стратегическое кадровое планирование, которое включает анализ предложения и спроса и дефицита тех или иных специалистов и призвано помочь составить многолетний прогноз людских ресурсов, которые потребуются для выполнения текущих и новых мандатов на краткосрочную и среднесрочную перспективу. В ответ на запрос Комитет был информирован о том, что расходы, связанные с проведением такого анализа в 2009 году, будут покрыты за счет имеющихся ресурсов, а необходимость в любых дополнительных ассигнованиях будет рассмотрена в предлагаемом бюджете по программам на 2010–2011 годы. **В этом контексте Комитет отмечает предпринимаемые Генеральным секретарем усилия по достижению целей в области гендерной сбалансированности и географической представленности, поставленных Генеральной Ассамблеей, однако подчеркивает, что еще многое предстоит сделать.**

51. Вторым элементом системы управления кадрами является укомплектование штатов с помощью управления набором и целенаправленного поиска кандидатов и использования реестров. В своей резолюции 61/244 Генеральная Ассамблея признала, что использование реестров предварительно отобранных кандидатов может в значительной степени ускорить процесс найма персонала в Организации Объединенных Наций. Предложенный Генеральным секретарем процесс укомплектования штатов на основе реестров предусматривает следующие этапы. Во-первых, для информирования о потребностях, выявленных в ходе кадрового планирования, будут объявляться типовые вакансии. Кандидаты, подавшие заявление на типовую вакансию, будут рассматриваться сотрудниками по вопросам людских ресурсов с использованием информационно-технических средств на предмет соответствия требованиям и минимальную пригодность. Затем группы специалистов в соответствующей профессиональной области определяют по результатам собеседований на основе профессиональных навыков и с использованием других методов оценки пригодность кандидатов с точки зрения выполняемых функций и уровня должностей, к кото-

рым они проявили интерес. Перед включением кандидатов в реестр центральные наблюдательные органы проведут обзор процесса, завершающегося включением кандидата в реестр. И наконец, имена включенных в реестр кандидатов будут сообщаться руководителям программ, которые затем будут принимать решение о наборе того или иного кандидата.

52. Генеральный секретарь полагает, что будет осуществляться активное управление реестрами для обеспечения того, чтобы были отобраны кандидаты, заинтересованные в конкретных должностях и чтобы в наличии имелось достаточное число кандидатов для заполнения имеющихся и прогнозируемых вакансий. Кандидаты будут, как правило, оставаться в реестре в течение трех лет с возможностью продления еще на два года, если это отвечает их интересам и ситуации. Предусматривается, что для работоспособной системы реестров необходимо поддерживать соотношение между числом кандидатов в реестре и числом имеющихся вакансий порядка 5:1.

53. **Консультативный комитет отмечает упор на работе по поиску кандидатов и настоятельно призывает Генерального секретаря обеспечить, чтобы основное внимание в этой деятельности уделялось должностям как в Центральных учреждениях, так и на местах.**

54. **Консультативный комитет ранее высказывался в поддержку реестров как потенциально важного инструмента отбора персонала (см. A/60/7, пункт 65). Однако он подчеркивает, что составление и обновление реестров связано со значительными затратами людских и финансовых ресурсов. Комитет также предостерегает, что, как показал опыт, реестры не являются панацеей от тех трудностей в функционировании системы найма персонала и укомплектования штатов.** Например, в своем обзоре использования национальных конкурсных экзаменов в качестве одного из инструментов набора персонала (A/62/707) Объединенная инспекционная группа отметила, что по состоянию на 31 декабря 2006 года 30 процентов кандидатов, включенных в реестр, ожидали трудоустройства более трех лет. Со своей стороны Комиссия ревизоров отметила, что доля кандидатов из недопредставленных и перепредставленных стран, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены, составила соответственно 34 и 0 процентов, в то время как фактическая доля кандидатов, набранных из непредставленных и недопредставленных стран, составила всего лишь 16 процентов, а 25 процентов кандидатов, набранных из реестра, были из стран, которые стали перепредставленными в тот момент, когда те были набраны (A/63/5 (Vol. 1), глава II, пункт 252). Кроме того, из представленной Комитету дополнительной информации следует, что в процессе набора персонала и укомплектования штатов имеются другие узкие места, включая время, требующееся для составления объявления о вакансии, и время, которое требуется руководителям программ для оценки кандидатов.

55. **Консультативный комитет приветствует сокращение среднего времени заполнения вакансий (162 дня в 2007 году по сравнению с 174 днями ранее) и рассчитывает на то, что после введения в действие всех элементов системы управления кадрами будет достигнута цель в 100 дней, указанная Генеральным секретарем в пункте 4 его доклада.**

56. Хотя Генеральный секретарь заявлял, что конечной целью новой системы управления кадрами являлось сокращение времени, необходимого для заполнения вакансий, следует рассмотреть и другие вопросы, в частности те, кото-

рые касаются прозрачности процесса набора. В этой связи Консультативный комитет отмечает предлагаемое изменение роли центральных наблюдательных органов в процессе укомплектования штатов с использованием реестров, а именно то, что в соответствии с новыми предложениями эти органы более не будут проводить обзор критериев оценки для каждой отдельной вакансии, а будут проводить обзор процесса, завершающегося включением кандидатов в реестр. **Комитет рекомендует Генеральному секретарю дополнительно уточнить предусматриваемую для центральных наблюдательных органов роль. По мнению Комитета, в доклад следовало бы также включить более подробную информацию о составе и функционировании групп экспертов в соответствующих профессиональных областях, которые будут определять пригодность как внутренних, так и внешних кандидатов с точки зрения выполняемых функций и уровня должностей, к которым они проявили интерес.**

57. Комитет запросил, но не получил информацию о количестве консультантов и других лиц, первоначально набранных в качестве временного персонала общего назначения, а уже затем в качестве сотрудников Организации Объединенных Наций. **Указанная информация должна представляться Генеральной Ассамблее при рассмотрении ею вопросов найма персонала и укомплектования штатов.**

58. В пункте 20 своего доклада Генеральный секретарь указал, что типовые вакансии будут объявляться в течение 60 дней. Однако он предложил, чтобы Генеральная Ассамблея сократила нынешний срок объявления вакансий с 60 до 30 дней, поскольку, как показал опыт, большинство кандидатов подают заявления заблаговременно до истечения этого срока. **Консультативный комитет не убежден в том, что на данном этапе указанное предложение Генерального секретаря поможет значительно сократить продолжительность процесса набора. Он также разделяет высказанную государствами-членами обеспокоенность по поводу того, что сокращение срока объявления вакансий с 60 дней до более короткого промежутка времени поставит в невыгодное положение потенциальных кандидатов из ряда государств-членов, имеющих из-за технических проблем ограниченный доступ к веб-сайту Организации Объединенных Наций. Поэтому на данном этапе он не рекомендует сокращать срок объявления конкретных вакансий с 60 до 30 дней.**

59. В пункте 37 доклада Генерального секретаря Генеральной Ассамблее предлагается утвердить введение на первоначальный период в один год основанного на реестрах подхода к отбору персонала. **Консультативный комитет считает, что предлагаемый Генеральным секретарем основанный на реестрах подход недостаточно проработан. Генеральному секретарю следует представить Ассамблее более подробные предложения, подготовленные на основе углубленной оценки нынешней системы реестров для Центральные учреждений и отделений на местах.**

60. Хотя в докладе Генерального секретаря не содержится каких-либо конкретных предложений по национальным конкурсным экзаменам, Консультативный комитет хотел бы воспользоваться данной возможностью, с тем чтобы высказаться по поводу их ценности как одного из инструментов набора персонала. В своем докладе, озаглавленном «Обзор национальных конкурсных экзаменов в качестве одного из инструментов набора персонала» (A/62/707), Объе-

диненная инспекционная группа пришла к выводу о том, что в целом национальные конкурсные экзамены хорошо служат целям, поставленным Генеральной Ассамблеей. Они обеспечивают Организацию высококвалифицированными сотрудниками категории специалистов на стартовом уровне и являются полезным, объективным и конкурсным инструментом, позволяющим выявлять претендентов, которые имеют отличные профессиональные знания и навыки, подходящие для работы в Организации Объединенных Наций. Общий уровень удовлетворенности руководителей программ работой сотрудников, набранных на основе национальных конкурсных экзаменов, является высоким (там же, резюме). Однако Объединенная инспекционная группа также отметила ряд недостатков в нынешней организации указанного процесса, включая чрезмерно большую продолжительность цикла национальных конкурсных экзаменов, неудовлетворительное обновление реестров, а также то, что процесс их планирования является ненадежным и не является частью общего стратегического кадрового планирования в Организации. Омбудсмен отметил, что многие кандидаты, набираемые на основе национальных конкурсных экзаменов, сообщают о трудностях, с которыми они сталкиваются при переходе с должностей С-2 на должности С-3 (см. A/63/283).

61. **Консультативный комитет согласен с оценкой Объединенной инспекционной группы и привлекает внимание к замечаниям Омбудсмана. Он также отмечает замечания и рекомендации Комиссии ревизоров (см. A/63/5 (Vol. I), глава II, пункты 255–258). Комитет рекомендует устранить недостатки, отмеченные Комиссией ревизоров, Объединенной инспекционной группой и Омбудсменом. Комитет также настоятельно предлагает Генеральному секретарю принять меры по ускорению набора кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены (см. резолюцию 61/244, раздел III, пункт 1).**

62. **Консультативный комитет считает, что следует рассмотреть вопрос о расширении рамок национальных конкурсных экзаменов для заполнения не только тех должностей, которые подлежат географическому распределению. Действительно, как указано в пункте 17 замечаний Генерального секретаря по докладу Объединенной инспекционной группы (A/62/707/Add.1), Управление людских ресурсов уже расширило возможность набора включенных в реестр кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены, на должности, финансируемые из внебюджетных ресурсов и из средств вспомогательного счета для операций по поддержанию мира, и намерено рассмотреть дополнительные шаги в этом направлении в соответствии с нынешними мандатами, утвержденными Генеральной Ассамблеей. Поэтому Консультативный комитет рекомендует Ассамблее рассмотреть вопрос о том, чтобы запросить для рассмотрения на ее шестьдесят пятой сессии проведение на основе докладов надзорных органов исследования вопроса о целесообразности расширения рамок национальных конкурсных экзаменов с точки зрения дальнейшего укрепления потенциала Организации в области осуществления программ.**

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

63. Доклад Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (A/62/890) 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 нею нарушений. В этом докладе были представлены данные об обвинениях в сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах в системе Организации Объединенных Наций в 2007 году. В нем также содержится информация о мерах, принятых в целях обеспечения соблюдения соответствующих стандартов поведения Организации Объединенных Наций.

64. Консультативный комитет отмечает, что, как указано в разделе III доклада, общее число сообщений о таких случаях значительно уменьшилось, и в 2007 году было зафиксировано лишь 159 случаев по сравнению с 371 в 2006 году. Хотя было отмечено увеличение числа заявлений, касающихся персонала других подразделений Организации Объединенных Наций, помимо Департамента операций по поддержанию мира (31 заявление по сравнению с 14 в 2006 году), большинство заявлений, или 127 из общего числа, касались миротворческого персонала. Комитет отмечает, что речь идет об уменьшении на 64 процента по сравнению с предыдущим периодом, и это можно частично объяснить превентивными мерами, такими, как расширение мероприятий по обучению и повышению осведомленности. Вместе с тем следует отметить, что поступающие от других организаций сообщения свидетельствуют о том, что имеет место регулярное занижение числа сообщений об обвинениях в адрес персонала Организации Объединенных Наций, а также персонала международных учреждений по оказанию помощи.

65. Консультативный комитет отмечает усиление мер по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (см. A/62/890, раздел IV). **Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря.**

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

66. Доклад о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года (A/63/202) был представлен в ответ на резолюцию 59/287 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять полную информацию о принятии дисциплинарных мер и, в надлежащих случаях, судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения. В докладе дается общий обзор административных механизмов, занимающихся дисциплинарными вопросами, резюме дел, по которым Генеральным секретарем были приняты дисциплинарные меры в течение отчетного периода, и информация о практике Генерального секретаря в случаях возможного преступного поведения.

67. Консультативный комитет более подробно остановился на дисциплинарных вопросах в своем докладе по вопросу о расследованиях (A/63/492). Кроме того, вопросы, касающиеся делегирования на места полномочий по дисциплинарным вопросам будут рассмотрены Комитетом в его готовящемся докладе об отправлении правосудия.

VIII. Персонал, безвозмездно предоставляемый правительствами и другими сторонами

68. Доклад Генерального секретаря о персонале, безвозмездно предоставляемом правительствами и другими сторонами (A/63/310/Add.1), был представлен во исполнение просьб, содержащихся в резолюциях 51/243 и 57/281 В Генеральной Ассамблеи, и охватывает 2006 и 2007 годы.

69. Консультативный комитет отмечает, что общая численность безвозмездно предоставленного в 2007 году персонала категории I (младшие эксперты, эксперты в области технического сотрудничества и стажеры) увеличилась на 10 процентов по сравнению с 2006 годом (с 1767 до 1952) по причине, в основном, увеличения на 10 процентов численности стажеров. В географической представленности персонала категории I наметилась позитивная тенденция и представленность женщин оставалась высокой.

70. Что касается безвозмездно предоставляемого персонала категории II, который может использоваться только в исключительных случаях для привлечения специалистов, отсутствующих в Организации, с целью выполнения весьма специализированных функций или для оказания временной и срочной помощи в случае новых и/или расширенных мандатов Организации, то Консультативный комитет отмечает, что по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом использование такого персонала Управлением по координации гуманитарных вопросов сократилось почти наполовину (с 85 в 2004 году до 45 в 2007 году). Однако по причине роста в 2007 году числа чрезвычайных ситуаций малого и среднего масштаба, срочных призывов и расширения деятельности по координации чрезвычайной помощи, оказанием которой руководит Управление, численность используемого им персонала в течение отчетного периода более чем удвоилась (с 23 в 2006 году до 54 в 2007 году). В течение того же периода средняя продолжительность срока службы лиц из числа безвозмездно предоставляемого персонала категории II сократилась с 4,3 месяца до 3,9 месяца.

71. В приложении к докладу Генерального секретаря приводятся восемь отдельных таблиц, в которых содержатся данные, отдельно и по годам, по гражданству, полу, департаментам и функциям безвозмездно предоставляемого персонала каждой из категорий. **В этой связи Консультативный комитет напоминает, что в контексте предыдущего доклада Генерального секретаря о персонале, безвозмездно предоставляемом правительствами и другими сторонами (A/61/257/Add.1), он отметил, что презентация информации затрудняет сравнение данных по каждому году двухгодичного периода. Поэтому Комитет вновь высказал просьбу упорядочить формат таблиц таким образом, чтобы свести информацию за два года двухгодичного периода в единую таблицу (A/61/537, пункт 81).**

72. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря с учетом изложенных выше замечаний и выводов Комитета.

IX. Найм пенсионеров и бывших сотрудников, вышедших на пенсию, и продление контрактов сотрудников, достигших обязательного возраста прекращения службы

73. Доклад Генерального секретаря о найме пенсионеров и бывших сотрудников, вышедших на пенсию, и продлении контрактов сотрудников, достигших обязательного возраста прекращения службы (A/63/310/Add.2), был представлен во исполнение решения 51/408 Генеральной Ассамблеи и последующих резолюций Ассамблеи (в том числе резолюций 57/305, 59/266 и 61/244) и содержит информацию, касающуюся найма вышедших на пенсию сотрудников в Секретариате в двухгодичном периоде 2006–2007 годов.

74. На основании доклада Консультативный комитет отмечает, что в отчетный период общее число нанятых пенсионеров составило 979 человек, что на 99,4 процента выше показателя за двухгодичный период 2004–2005 годов. Общая сумма расходов возросла на 49,1 процента — с 33,5 млн. долл. США до 50 млн. долл. США, — хотя средний объем расходов на одного пенсионера в день уменьшился на 17,9 процента. Такое положение объясняется главным образом увеличением числа пенсионеров, нанятых на должности категории общего обслуживания и смежных категорий. Как указано в пункте 29 доклада, в двухгодичном периоде 2006–2007 годов 46 пенсионеров работали на руководящих должностях в 20 департаментах, управлениях и отделениях. В пункте 34 указывается, что в тот же период 272 сотрудника продолжали работать после достижения ими обязательного возраста прекращения службы, что на 22,5 процента превышает соответствующий показатель за предшествующий двухгодичный период. Языковые и смежные службы по-прежнему являются крупнейшим пользователем услуг пенсионеров как с точки зрения числа проработанных дней, так и с точки зрения суммы расходов, понесенных Организацией. Такое положение обусловлено главным образом, высокой долей выходящих на пенсию сотрудников и усугубляется неоднородными результатами пополнения реестров кандидатов, сдавших языковые экзамены, и растущей глобальной конкуренцией со стороны других работодателей. Для удовлетворения расширяющихся и меняющихся потребностей операций на местах в них также использовались пенсионеры.

75. В ответ на просьбу Консультативного комитета ему была представлена информация о том, что в отношении объема вознаграждения бывших сотрудников, получающих пенсионное пособие из Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, установлены определенные ограничения (см. ST/AI/2003/8 и Amend.1). Сотрудники языковых служб не могут получать за календарный год вознаграждение свыше суммы, эквивалентной вознаграждению за 125 дней выполнения работы или оказания услуг (см. A/63/509, приложение). Вознаграждение всех остальных бывших сотрудников за выполненную работу или оказанные услуги в течение одного календарного года не может превышать сумму в размере 22 000 долл. США.

Совокупный период их службы не должен превышать шести месяцев за календарный год. Пенсионеры, которыми превышены указанные максимальные предельные показатели, перестают получать пенсионные пособия и должны возобновлять внесение взносов в Пенсионный фонд.

76. Консультативный комитет считает, что годовой доклад Генерального секретаря о найме пенсионеров содействует повышению прозрачности применяемых методов управления людскими ресурсами. Вместе с тем значительный объем информации, содержащейся в этом докладе, требует дальнейшего анализа. В будущем Генеральному секретарю следует сосредоточивать внимание на выявлении возможных причин закономерностей и тенденций, определяемых на основе представляемой информации, и указывать, являются ли такие тенденции положительными или отрицательными, а также предлагать возможные подходы в целях предотвращения негативного развития событий.

77. Консультативный комитет признает, что в определенных департаментах, в частности в Департаменте по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, практика использования пенсионеров обладает заметными преимуществами, причем не в самую последнюю очередь в силу того, что вышедшие на пенсию из Организации сотрудники языковых служб обладают прочными знаниями терминологии Организации Объединенных Наций, что сводит к минимуму необходимость контроля за выполняемой ими работой. Однако Комитет обеспокоен тем, что такая тенденция приобретает все большие масштабы в других департаментах, управлениях и отделениях Организации Объединенных Наций. В ответ на просьбу Комитета он был проинформирован о том, что действительно во многих случаях контракты сотрудников, достигших обязательного возраста прекращения службы, продлеваются до тех пор, пока не будет произведен наем лиц, которые придут им на замену. Комитет считает, что такого положения можно и следует избегать за счет тщательного планирования замещения кадров и размещения объявлений о вакансиях за шесть месяцев до предполагаемого выхода на пенсию соответствующих сотрудников. Комитет указывает также на то, что Генеральная Ассамблея крайне не одобряет наем пенсионеров на руководящие должности, и вопрос об осуществлении такого найма должен рассматриваться только в исключительных случаях.

78. Исходя из этого общего контекста Генеральный секретарь и Комиссия по международной гражданской службе могут пожелать изучить возможность изменения обязательного возраста для прекращения службы с учетом таких аспектов, как омоложение состава Секретариата, показатели доли вакантных должностей и актуарные последствия такого курса действий для Пенсионного фонда.

79. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря с учетом вышеизложенных комментариев и замечаний Комитета.

Х. Консультанты и индивидуальные подрядчики

80. Доклад Генерального секретаря о консультантах и индивидуальных подрядчиках (A/63/310/Add.3) был представлен во исполнение резолюций 61/244, 59/266 и 57/305, в которых Ассамблея просила Генерального секретаря один раз в два года представлять доклады об использовании консультантов и индивидуальных подрядчиков и о факторах, обуславливающих их использование.

81. Генеральный секретарь в пункте 8 своего доклада указывает на то, что по сравнению с показателем за предшествующий двухгодичный период общее число консультантов и индивидуальных подрядчиков, нанятых в отчетном периоде, увеличилось соответственно на 88,7 процента и 166,6 процента, хотя такое увеличение частично объясняется расширением сферы охвата данных, включенных в доклад, и применением принятой новой методологии. Консультативный комитет отмечает, что за тот же период совокупный объем расходов на услуги консультантов и индивидуальных подрядчиков составил в общей сложности 131,5 млн. долл. США, что означает увеличение объема расходов соответственно на 59,1 млн. долл. США (138,9 процента) и на 19,8 млн. долл. США (197,2 процента). В то время как средние затраты на контракт на услуги консультантов возросли, средние расходы на услуги индивидуальных подрядчиков в расчете на одного подрядчика сократились. Среднесуточные расходы на услуги как консультантов, так и индивидуальных подрядчиков сократились по сравнению с соответствующими показателями за предыдущий двухгодичный период. В отчетном периоде неизменно возростала доля женщин среди нанятых консультантов, а в области найма индивидуальных подрядчиков был достигнут паритет в соотношении мужчин и женщин.

82. Согласно указанному докладу большинство консультантов привлекались для осуществления программ и оказания консультативных услуг, а индивидуальные подрядчики в основном использовались для подготовки совещаний, чтения лекций и организации учебных курсов, а также оказания консультативных услуг. Основными нанимателями консультантов и индивидуальных подрядчиков являлись Департамент по экономическим и социальным вопросам, Экономическая комиссия для Африки, Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна, Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию и Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде. Как указано в пункте 32 доклада, результаты обследования, проведенного Управлением людских ресурсов, показали, что около трети департаментов, управлений и отделений используют реестр консультантов в том или ином виде. Предусматривается возможность включения глобального реестра консультантов в новую систему общеорганизационного планирования ресурсов.

83. Консультативный комитет выражает сожаление по поводу того, что Генеральный секретарь не сообщил о факторах, обуславливающих использование консультантов и индивидуальных подрядчиков, информацию о чем Генеральная Ассамблея просила представлять в своей резолюции 57/305. В связи с этим Комитет повторяет ранее выраженную им просьбу о том, чтобы содержащиеся в докладе необработанные данные дополнялись результатами анализа таких факторов (см. A/61/357, пункт 88).

В будущем в соответствующие доклады следует также включать определения терминов «консультант», «индивидуальный подрядчик» и «институциональный подрядчик», используемых Генеральным секретарем.

84. Консультативный комитет отмечает увеличение числа консультантов и индивидуальных подрядчиков. На основании представленной Комитету по его просьбе дополнительной информации он заключает, что во многих случаях консультанты нанимались на продолжительные периоды времени (свыше 24 месяцев) и что многие привлекались для осуществления основной деятельности, которую могли бы выполнять сотрудники. **Комитет подчеркивает, что при использовании консультантов следует руководствоваться соответствующими резолюциями Генеральной Ассамблеи (см., в частности, резолюцию 53/221, раздел VIII).** Хотя члены Комитета понимают, что в некоторых случаях в Секретариате нельзя найти специалистов, обладающих необходимой квалификацией и опытом для выполнения какого-либо конкретного проекта, тем не менее, **Комитет считает, что в некоторых областях, для выполнения деятельности в которых обычно привлекаются консультанты, следует шире использовать внутренние возможности.**

85. Консультативный комитет отмечает, что доклад содержит очень мало информации об институциональных подрядчиках и обстоятельствах, при которых они используются. **В этой связи Комитет повторяет ранее выраженную им просьбу о том, чтобы в будущем Генеральный секретарь включал в доклады подробную информацию об институциональных подрядчиках, в том числе с указанием учреждений, сроков и сумм расходов (см. A/61/537, пункт 89).**

86. Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея неоднократно выражала обеспокоенность по поводу регулирования процесса найма консультантов и индивидуальных подрядчиков. В этой связи Комиссия ревизоров выявила значительные недостатки в процедурах отбора, используемых Департаментом по экономическим и социальным вопросам. Действительно, согласно утверждению Комиссии, «ни на одном из этапов этой процедуры какой-либо проверки, гарантирующей транспарентность сделанного выбора, не проводится» (A/63/5 (Vol. I), глава II, пункт 307). Комитет высказал свои замечания по этому вопросу (см. A/63/474). Комитет акцентирует также внимание на других замечаниях и рекомендациях Комиссии ревизоров (см. A/63/5 (Vol. I), глава II, пункты 295–309). **Комитет рекомендует просить Генерального секретаря придерживаться действующих руководящих принципов отбора и найма консультантов и индивидуальных подрядчиков в рамках всего Секретариата. В этой связи Комитет подчеркивает также необходимость принятия Генеральным секретарем всех возможных мер для отбора консультантов на как можно более широкой географической основе.**

87. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря с учетом вышеизложенных комментариев и замечаний Комитета.

XI. Меры по обеспечению более сбалансированного географического распределения персонала в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека

88. Доклад Генерального секретаря о мерах по обеспечению более сбалансированного географического распределения персонала в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (A/63/204) содержит информацию о мерах, принятых этим Управлением во исполнение просьбы, содержащейся в резолюции 62/236 Генеральной Ассамблеи. Как указано Генеральным секретарем в разделе II его доклада, принимаемые в настоящее время меры включают проведение еще одного цикла национальных конкурсных экзаменов по правам человека; как можно более широкое распространение объявлений о вакансиях; и, в соответствии с решением, принятым Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 61/159, применение временного механизма, с помощью которого наем сотрудников на должности уровня С-3 не ограничивается кандидатами, успешно сдавшими национальные конкурсные экзамены. Согласно заявлению Генерального секретаря, эти меры привели к значительному улучшению общего географического распределения персонала в Управлении за предшествующие 18 месяцев (там же, пункт 8).

89. Консультативный комитет принимает к сведению меры, принятые Управлением Верховного комиссара. **Вместе с тем он считает, что необходим дальнейший прогресс, с тем чтобы Управление могло выполнить просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 98 ее резолюции 62/236, в полном объеме. С учетом характера деятельности, осуществляемой Управлением, Комитет считает, что широкое географическое представительство в составе персонала Управления имеет для него крайне важное значение. В целях дальнейшей реализации задач, поставленных Ассамблеей, Комитет предлагает Генеральному секретарю представить доклад о том, как оценивается и достигается прогресс в области географического представительства, в том числе за счет использования трудовых договоров со старшими руководителями и планов действий в области людских ресурсов и проведения информационно-пропагандистских мероприятий.**

90. Консультативный комитет указывает на то, что принципы, на основании которых регулируется отбор и географическое распределение персонала, применяются в отношении Секретариата в целом. Он также указывает на то, что система квот для географического распределения относится к странам (см., в частности, резолюцию 61/244 Генеральной Ассамблеи, раздел X, пункт 10). В этой связи Комитет отмечает, что в таблице, приведенной в пункте 8 доклада Генерального секретаря, показано распределение персонала в Управлении в разбивке по региональным группам. **По этой причине Комитет рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря включать в свои доклады в будущем статистическую информацию о географическом распределении с разбивкой по странам.**

91. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря с учетом вышеизложенных комментариев и замечаний Комитета.

ХII. Деятельность Бюро по вопросам этики

92. Доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/63/301) был представлен во исполнение положений пункта 16(i) резолюции 60/254 Генеральной Ассамблеи. Доклад охватывает период с 1 августа 2007 года по 31 июля 2008 года.

93. В пункте 5 этого доклада содержится ссылка на то, что задача Бюро по вопросам этики, определенная в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2005/22, заключается в оказании помощи в обеспечении самого высокого уровня добросовестности при соблюдении всеми сотрудниками своих обязанностей и выполнении ими своих функций, как это предусмотрено в Уставе Организации Объединенных Наций.

94. Консультативный комитет отмечает усилия Генерального секретаря по укреплению в Секретариате Организации Объединенных Наций культуры, основанной на соблюдении этических норм и добросовестном поведении. Вместе с тем в докладе отсутствует четкое описание плана работы Бюро и оценка отдачи от его деятельности. Кроме того, описание программы раскрытия финансовой информации, представленное в пунктах 35–46 доклада, лишено ясности и не содержит анализа. **В связи с этим Комитет рекомендует Генеральному секретарю включать в будущем в его доклады о деятельности Бюро по вопросам этики ясную и точную информацию, с разбивкой по местам службы, о числе лиц, охватываемых данной программой, числе лиц, которые соблюдают требования о декларировании доходов, и числе лиц, которые не выполняют эти требования, и причинах, по которым они их не выполняют.**

95. Консультативный комитет признает роль Бюро по вопросам этики в консультировании персонала. Действительно, как указано в пункте 7 доклада, в общем числе просьб за отчетный период 77 процентов составляли просьбы о предоставлении консультаций. Вместе с тем в пункте 53 доклада Генеральный секретарь указывает, что «из-за кажущегося совпадения мандатов» Бюро по вопросам этики, Канцелярии Омбудсмана, Группы административного права Управления людских ресурсов, Управления служб внутреннего надзора и других соответствующих подразделений «у сотрудников возникает путаница в том, какой надлежит использовать механизм или подразделение для подачи их жалоб». **Комитет подчеркивает, что персонал должен быть ознакомлен с надлежащей информацией о роли каждой из вышеупомянутых структур и связи между ними. Он рекомендует Генеральному секретарю включить в следующий доклад по этой теме дополнительные разъяснения по вопросам, поднятым в пункте 53 нынешнего доклада.**

96. По мнению Консультативного комитета, в значительной степени практическая польза от деятельности Бюро заключается в его способности собирать информацию о существующих правилах и положениях по связанным с этикой вопросам и широко освещать их и обеспечивать их единообразное применение, а также разрабатывать новые нормы в надлежащих случаях. На него также возложена важная функция разработки учебных программ и пропагандистских материалов по вопросам, связанным с этикой. Комитет призывает Бюро по вопросам этики и Управление людских ресурсов продолжать сотрудничать в деле включения учебной

подготовки по вопросам этики в программу регулярной учебной подготовки, предлагаемой в Секретариате, в качестве одного из основных компонентов. Вместе с тем следует принять меры для обеспечения того, чтобы деятельность Бюро по вопросам этики не дублировала работу других департаментов и структур и, в частности, чтобы, насколько это возможно, связанные с этикой учебные модули включались в существующие программы учебной подготовки по вопросам существа деятельности.

97. Что касается просьбы Генерального секретаря, изложенной в пункте 85 его доклада, то Консультативный комитет по-прежнему считает, что доведение вопросов, касающихся общесистемной координации, до сведения членов КСР, входит в компетенцию Генерального секретаря как Председателя этого совета. В связи с этим Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря обсудить с административными руководителями специализированных учреждений и фондов и программ Организации Объединенных Наций в рамках КСР сферы возможного сотрудничества по связанным с этикой вопросам.

98. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря с учетом вышеизложенных комментариев и замечаний Комитета.

Приложение I

Документы, которые были рассмотрены Консультативным комитетом и использовались им в справочных целях

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

- a) «Реформа управления людскими ресурсами» (A/63/282);
- b) «Меры, принятые для решения семи системных проблем людских ресурсов, поднятых в контексте реформы внутренней системы отправления правосудия» (A/63/132);
- c) «Детальные предложения об упорядочении системы контрактов Организации Объединенных Наций: движение вперед» (A/63/298);
- d) «Поправки к Положениям о персонале» (A/63/189);
- e) «Осуществление политики мобильности» (A/63/208);
- f) «Наем персонала и укомплектование штатов в Организации Объединенных Наций: стратегия на перспективу» (A/63/285);
- g) «Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств» (A/62/890);
- h) «Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года» (A/63/202);
- i) «Персонал, безвозмездно предоставляемый правительствами и другими сторонами» (A/63/310/Add.1);
- j) «Наем пенсионеров и бывших сотрудников, вышедших на пенсию, и продление контрактов сотрудников, достигших обязательного возраста прекращения службы» (A/63/310/Add.2);
- k) «Консультанты и индивидуальные подрядчики» (A/63/310/Add.3);
- l) «Меры по обеспечению более сбалансированного географического распределения персонала в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека» (A/63/204);
- m) «Деятельность Бюро по вопросам этики» (A/63/301).

Комитет имел также в своем распоряжении доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/63/310); записки Генерального секретаря, препровождающие доклады Объединенной инспекционной группы об обзоре национальных конкурсных экзаменов в качестве одного из инструментов набора персонала (A/62/707), об охвате медицинским страхованием сотрудников системы Организации Объединенных Наций (A/62/541) и о возрастной структуре людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций (A/62/628), а также записки Генерального секретаря, содержащие его замечания и комментарии по этим докладам (A/62/707/Add.1, A/62/541/Add.1 и

A/62/628/Add.1); доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2008 год (A/63/30); и записку Генерального секретаря, препровождающую мнения представителей персонала Секретариата Организации Объединенных Наций (A/C.5/63/3 и Add.1 и 2). Комитет принял также во внимание замечания и рекомендации, содержащиеся в докладах Комиссии ревизоров, в частности ее замечания и рекомендации, касающиеся управления людскими ресурсами (A/63/5 (Vol. I), глава II, пункты 240–294).

Приложение II

Оцененные годовые финансовые последствия классификации миссий как «семейных» и «несемейных» на основе классификации, используемой учреждениями, фондами и программами Организации Объединенных Наций, без применения подхода для специальных операций^а по состоянию на 1 октября 2008 года

Миссия	Место базирования	Уровень безопасности	Предлагаемый статус	Число сотрудников		Материальные права		Расходы на проезд в связи с отпуском		Общая сумма			
				Категория специалистов	Категория полевой службы	«Семейное» место службы	«Несемейное» место службы	Предоставленные контрактов серии 100 за с отпуском	«Семейное» место кон- для отдыха и		«Несемейное» место кон- для отдыха и		
				статус	службы	Общая чис- ленность		«Семейное» место службы	«Несемейное» место службы	Предоставленные контрактов серии 100 за с отпуском	«Семейное» место кон- для отдыха и	«Несемейное» место кон- для отдыха и	востановле- ния сил
(В долл. США)													
Операции по поддержанию мира													
Миссия Организа- ции Объединенных Наций в Централь- ноафриканской Рес- публике и Чаде ^b	Нджамена	IV	«Несемейная»	187	323	510	(2 558 609)	1 899 646	2 652 000	1 993 037			
Миссия Организа- ции Объединенных Наций по проведе- нию референдума в Западной Сахаре	Лаайон	I	«Семейная»	24	75	99	3 949 596	186 998	249 600	4 386 194			
Миссия Организа- ции Объединенных Наций по стабили- зации в Гаити	Порт-о- Пренс	III	«Несемейная»	199	283	482	1 485 949	1 675 686	1 911 000	5 072 635			
Миссия Организа- ции Объединенных Наций в Демокра- тической Республи- ке Конго	Киншаса	III	«Несемейная»	357	580	937	2 016 831	3 068 451	3 580 200	8 665 482			
Смешанная опера- ция Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре ^b	Эль- Фашир	III	«Несемейная»	557	680	1237	12 940 664	4 566 194	6 432 400	23 939 258			

Миссия	Место базирования	Уровень безопасности	Предлагаемый статус	Число сотрудников			Материальные права		Предоставленные контракты серии 100 за с отпускным местом кон-трактации 300	Расходы на поездки в связи с отпуском для отдыха и восстановления сил	
				Категория специалистов	Категория полевой службы	Общая численность	«Семейное» место службы				
							«Семейное» место службы	«Несемейное» место службы			
Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово ⁶	Приштина	III	«Несемейная»	164	137	301	5 999 033	1 237 139	1 173 900	8 410 072	
Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии	Монровия	III	«Несемейная»	218	271	489	5 859 558	1 636 806	1 891 500	9 387 864	
Миссия Организации Объединенных Наций в Судане	Хартум	I	«Несемейная»	310	478	788	7 954 265	3 334 327	3 309 600	14 598 192	
Интегрированная миссия Организации Объединенных Наций в Тиморе-Лешти	Дили	II	«Семейная»	143	189	332	9 555 416	–	1 294 553	839 800	11 689 769
Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре	Абиджан	III	«Несемейная»	159	243	402	6 716 291	1 353 832	1 552 200	9 622 323	
Миссия Организации Объединенных Наций по наблюдению в Грузии	Тбилиси	I	«Несемейная»	27	66	93	2 338 648	246 277	179 400	2 764 325	
Итого				2345	3325	5670	13 505 012	42 752 632	20 499 909	23 771 600	100 529 153
Специальные политические миссии											
Объединенное представительство Организации Объединенных Наций в Бурунди	Бужумбура	III	«Несемейная»	53	65	118	1 920 041	419 960	503 100	2 843 101	

Миссия	Место базирования	Уровень безопасности	Предлагаемый статус	Число сотрудников			Материальные права		Предоставленные контракты серии 100 за с отпуском в место кон- для отдыха и тратов се- рии 300	Расходы на поездки в свя-	
				Категория специалистов	Категория полевой службы	Общая численность	«Семейное» место службы				
							«Семейное» место службы	«Несемейное» место службы			
Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке миростроительства в Центральноафриканской Республике	Банги	II	«Семейная»	11	13	24	1 064 977	—	71 529	52 650	1 189 156
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по районам, затронутым «Армией сопротивления Бога»	Кампала	I	«Семейная»	6	2	8	123 225	—	—	—	123 225
Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану	Кабул	III	«Несемейная»	124	106	230	4 346 506	—	938 773	1 196 000	6 481 279
Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку	Багдад	IV	«Несемейная»	108	178	286	3 984 403	—	1 043 322	834 600	5 862 325
Объединенное представительство Организации Объединенных Наций по миростроительству в Сьерра-Леоне	Фритаун	II	«Несемейная»	30	16	46	1 182 862	—	314 211	179 400	1 676 473
Миссия Организации Объединенных Наций в Непале ^c	Катманду	I	«Семейная»	115	85	200	8 705 464	—	795 715	—	9 501 179
Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке миростроительства в Гвинее-Бисау	Бисау	II	«Семейная»	7	5	12	673 291	—	44 952	36 400	754 643

Миссия	Число сотрудников				Материальные права		Предоставле- ние контра- тов серии 100 вместо кон- трагов се- рии 300 (В долл. США)	Расходы на поездки в свя- зи с отпуском для отдыха и восстановле- ния сил Общая сумма			
	Место бази- рования	Уровень безопас- ности	Предлагаемый статус	Категория специаль- стов	Категория полевой службы	Общая чис- ленность			«Семейное» место службы	«Несемейное» место службы	
											Категория полковой службы
Политическое отде- ление Организации Объединенных На- ций для Сомали	Найроби	I	«Семейная»	11	7	18	411 347	—	57 202	—	468 549
Региональный центр Организации Объединенных На- ций по превентив- ной дипломатии для Центральной Азии	Ашгабат	Степень «Семейная» не при- своена		5	2	7	286 061	—	17 363	13 650	317 074
Итого				470	479	949	11 264 365	11 433 810	3 703 027	2 815 800	29 217 003
Всего				2 815	3 804	6 619	24 769 377	54 186 442	24 202 936	26 587 400	129 746 155

^a В соответствии с рекомендацией Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам в документе A/62/7/Add.14.

^b Исходя из запланированной численности к 30 июня 2009 года.

^c Может быть скорректировано с учетом реорганизации миссии в будущем.