



Генеральная Ассамблея

Distr.: General

26 February 2016

Russian

Original: English

Семидесятая сессия

Пункт 139 повестки дня

Управление людскими ресурсами

Мобильность

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря о мобильности (A/70/254*). В процессе его рассмотрения Комитет встречался с представителями Генерального секретаря, которые предоставили дополнительную информацию и дали разъяснения, а в заключение представили письменные ответы, которые были получены 25 февраля 2016 года.

2. Доклад был представлен во исполнение резолюции 68/265, в которой Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представлять ей ежегодные доклады о мобильности до ее семьдесят второй сессии. Этот доклад является вторым ежегодным докладом Генерального секретаря о мобильности; в нем представлена обновленная информация по позициям, освещенным в его первом ежегодном докладе по этому вопросу (A/69/190/Add.1). Комментарии и замечания Консультативного комитета по первому докладу Генерального секретаря о мобильности содержатся в соответствующем докладе Комитета (A/69/572).

3. В пункте 57 своего доклада Консультативный комитет напоминает, что в пунктах 11, 16, 17 и 18 резолюции 68/265 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить определенные данные и информацию о мобильности.

Обновленная информация о мобильности персонала

4. В своем докладе (A/70/254) Генеральный секретарь сообщает, что система мобильности и развития карьеры будет применяться ко всем нанятым на международной основе сотрудникам Секретариата категории полевой службы и категории специалистов и выше до уровня Д-2 включительно, работающих по срочным, непрерывным и постоянным контрактам, за исключением должностей, не подлежащих ротации. По состоянию на 30 июня 2014 года мобильный контингент насчитывал 14 197 сотрудников категорий специалистов, директо-



ров и полевой службы. Сеть по политическим вопросам, вопросам мира и безопасности (ПОЛНЕТ), с которой в январе 2016 года должен был начаться процесс внедрения, насчитывает 2839 мобильных сотрудников, и на данный момент определено шесть должностей, не подлежащих ротации (4 С-5 и 2 С-4) (А/70/254, пункты 4–6 и таблица 1). В ответ на запрос Консультативного комитета ему была предоставлена информация о том, что предварительный перечень из 109 должностей, не подлежащих ротации, представленный в приложении I к первому ежегодному докладу Генерального секретаря по вопросу о мобильности, остался без каких-либо изменений.

5. В пункте 8 своего второго доклада о мобильности в связи с вопросом об изменении конфигурации существующих восьми профессиональных сетей Генеральный секретарь сообщает, что старшим руководством была одобрена новая конфигурация, которая будет реализована по всему Секретариату в последнем квартале 2015 года. Новая конфигурация состоит из 47 существующих и новых групп должностей, которые объединены в девять сетей. **Консультативный комитет напоминает, что он уже выразил свое мнение о списке должностей, не подлежащих ротации (см. А/69/572, пункт 78). Комитет отмечает, что при новой конфигурации те же 109 должностей, не подлежащих ротации, будут распределены не по восьми, а по девяти профессиональным сетям. Комитет ожидает, что перечень не подлежащих ротации должностей будет постоянно пересматриваться для обеспечения правильного распределения должностей по профессиональным сетям.**

Сотрудники, работающие в местах службы категорий D и E, и их движение

6. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что сотрудники по-прежнему в течение длительного времени работают в местах службы одной категории, а это может создавать особые проблемы для персонала в местах службы с наиболее трудными условиями (категорий D и E), которые почти все являются «несемейными местами» с особенно сложными условиями проживания. Обновленные данные также свидетельствуют о том, что перемещения между местами службы происходят преимущественно в пределах одной и той же категории мест службы¹ (см. А/70/254, пункты 9 и 11). В ответ на запрос Консультативного комитета ему были предоставлены две таблицы с данными по состоянию на 30 июня 2014 года о числе сотрудников, работающих в местах службы категорий D и E, которые подали заявления по объявлениям о конкретных вакансиях и по объявлениям о вакансиях для кандидатов из реестра в местах службы других категорий в период с 1 января 2014 года по 30 июня 2015 года, и о числе отобранных кандидатов (см. приложение I). **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включать в будущие доклады о мобильности подробные и дезагрегированные данные и анализ, отражающие движение персонала, работающего в местах службы категорий D и E.**

¹ Классификацию мест службы см. в информационном бюллетене ST/IC/2009/25.

7. В таблице 2 доклада Генерального секретаря представлены сведения о численности мобильного контингента сотрудников, проработавших по состоянию на 30 июня 2014 года в местах службы категории D или E более пяти лет. В ответ на запрос Консультативного комитета ему была представлена обновленная информация по состоянию на 30 июня 2015 года (см. приложение II). В ответ на другой запрос Комитет был проинформирован о том, что на настоящий момент представить данные о контингенте сотрудников мест службы категории D или E в разбивке по проработавшим один, два, три и более лет не представляется возможным, но они могут быть включены в последующие доклады.

8. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включать в его будущие доклады о мобильности в дополнение к информации по сотрудникам, проработавшим в местах службы категорий D и E более пяти лет, данные о контингенте сотрудников мест службы этих категорий в разбивке по проработавшим один, два, три и более лет. Комитет также подтверждает, что будущие доклады Генерального секретаря о мобильности должны содержать полные и точные данные и информацию (см. A/69/572, пункт 73).**

9. В этой связи Консультативный комитет напоминает об экспериментальной схеме, введенной для сотрудников операций по поддержанию мира и специальных политических миссий, и рекомендует поручить Генеральному секретарю представить Генеральной Ассамблее ко времени рассмотрения ею доклада Генерального секретаря обновленную информацию о результатах этого эксперимента для оценки его эффективности с точки зрения улучшения положения сотрудников, работающих в местах службы категорий D и E (см. A/69/572, пункт 86).

Данные о движении персонала и связанных с ним расходах

10. В своем докладе Генеральный секретарь сообщает, что прямые расходы, связанные с мобильностью, возникают только тогда, когда сотрудники меняют места службы, и что такие расходы включают периодические расходы, к которым относятся расходы на неполный переезд и надбавка за мобильность, и единовременные расходы, к которым относятся субсидия на переезд, субсидия при назначении на службу и транспортные расходы. Он также сообщает, что по статье периодических расходов в связи с движением 1254 сотрудников в 2013 году было выплачено в общей сложности 11 330 226 долл. США (A/70/254, пункты 13 и 17). В ответ на запрос Консультативного комитета ему была предоставлена информация о том, что из этих 1254 сотрудников 986 сменили географическое место службы, в том числе в 212 случаях с повышением в должности, а в 774 случаях без повышения.

11. Что касается единовременных расходов, то, как сообщает Генеральный секретарь в своем докладе, по этой статье в связи с перемещениями 297 сотрудников между местами службы в различных департаментах, отделениях вне Центральных учреждений и региональных комиссиях, совершенными в 2013 году, было израсходовано в общей сложности 12 992 169 долл. США. Единовременные расходы, связанные со сменой места службы при перемещении 640 сотрудников в 32 полевые миссии или убытии из них, в 2013 году составили 11 204 142 долл. США (A/70/254, пункты 18 и 19).

12. Согласно представленной в докладе информации, в 2013 году прямые расходы, связанные со сменой места службы, влекущей за собой перемещения между департаментами, отделениями вне Центральных учреждений и региональными комиссиями, составили в общей сложности 15,07 млн. долл. США, а расходы в полевых миссиях в совокупности достигли 20,45 млн. долл. США, хотя указанные цифры отражают не все расходы. Относительно косвенных расходов в докладе сообщается, что они связаны главным образом с процессами изменения конфигурации системы оптимального использования творческого потенциала «Инспира» в целях приведения ее в соответствие с новыми процессами заполнения вакантных должностей и управляемой мобильности и создания сетевых групп по укомплектованию штатов, в которых используются имеющиеся ресурсы и возможности (A/70/254, пункты 20, 22 и 23).

13. В ответ на запрос Консультативного комитета он был проинформирован о том, что в 2013 году при 774 горизонтальных перемещениях было затрачено в общей сложности 7 214 619 долл. США, а за двухлетний период 2011–2012 годов суммарные расходы при 2070 географических горизонтальных перемещениях составили 17 301 792 долл. США. В пункте 65 своего доклада Комитет отмечает расхождения между текущими данными и данными, представленными в предыдущем докладе Генерального секретаря по вопросу о мобильности (A/69/190/Add.1). Комитету была также предоставлена нижеследующая таблица 1 с данными о горизонтальных географических перемещениях за каждый период в разбивке по профессиональным сетям.

Таблица 1
**Горизонтальные географические перемещения персонала
в разбивке по профессиональным сетям**

<i>Профессиональная сеть</i>	<i>2011–2012 годы</i>	<i>2013 год</i>
МАГНЕТ	889	300
ПОЛНЕТ	465	201
СЕЙФНЕТ	289	77
ЭКОНЕТ	166	90
ИКТНЕТ	148	51
ИНФОНЕТ	55	17
ЛИГАЛНЕТ	28	20
КОНФЕРЕНСНЕТ	24	9
Не применимо	6	9
Всего	2 070	774

Сокращения: КОНФЕРЕНСНЕТ — сеть по вопросам обслуживания конференций; ЭКОНЕТ — сеть по вопросам экономического и социального развития; ИНФОНЕТ — сеть по вопросам общественной информации и внешних сношений; ИКТНЕТ — сеть по вопросам связи и информационных технологий; ЛИГАЛНЕТ — сеть по правовым вопросам; МАГНЕТ — сеть по вопросам управления и поддержки операций; ПОЛНЕТ — сеть по политическим вопросам, вопросам мира и безопасности; СЕЙФНЕТ — сеть по вопросам внутренней безопасности.

14. Консультативный комитет вновь подчеркивает, что для надлежащего отслеживания и мониторинга последствий осуществления новой политики в отношении мобильности важно установить критерии для определения надежной базы для сопоставления, с использованием которой можно будет оценивать будущие тенденции в области мобильности, особенно с учетом установленного максимального числа географических перемещений, установленного в пункте 8 резолюции 68/265 Генеральной Ассамблеи (см. A/69/572, пункт 66). В этой связи Комитет полагает, что для оценки отдачи от внедрения системы мобильности и определения связанных с этим расходов целесообразно проводить независимую проверку данных о ежегодном количестве географических перемещений и связанных с ними расходов, а также ситуации с определением базовых показателей с привлечением внешнего органа, например, Комиссии ревизоров. Поскольку процесс должен был начаться с ПОЛНЕТ в январе 2016 года, Комитет считает, что базу для сопоставления необходимо определить в срочном порядке, с тем чтобы Генеральная Ассамблея могла ее рассмотреть не до окончания основной части своей семидесятой сессии.

Внешний набор персонала

15. В своем докладе Генеральный секретарь сообщает, что в период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2014 года общее количество внешних назначений составило 3768, варьируясь от 637 до 857 в год, или от 30 до 40 процентов от общего числа открытых вакансий, предназначенных для заполнения. Сюда входили 3046 внешних назначений в категории специалистов, 541 назначение в категории полевой службы и 181 назначение на уровне директора (A/70/254, пункт 27). В ответ на запрос Консультативного комитета он был проинформирован о том, что, согласно текущим данным, годовое количество внешних назначений оставалось на сопоставимом уровне. Комитету была также предоставлена нижеследующая таблица 2 с данными о процентной доле внешних назначений за период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2014 года. Комитет направил запрос о возможном дублировании сведений о количестве перемещений персонала, представленных в пункте 13 выше, и данных о количестве внутренних и внешних назначений, но ясного ответа не получил.

Таблица 2

Соотношение внутренних и внешних назначений в период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2014 года

Период	Внутренние назначения	Внешние назначения	Всего назначений	Внешние назначения (в процентах)
1 июля 2009 года — 30 июня 2010 года	1 314	813	2 127	38
1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года	1 638	857	2 495	34
1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года	1 912	795	2 707	29
1 июля 2012 года — 30 июня 2013 года	1 415	637	2 052	31
1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года	1 197	666	1 863	36

16. Консультативный комитет вновь подтверждает, что усилия, направленные на поощрение внутренней мобильности, не должны негативно сказываться на усилиях по оживлению деятельности Организации за счет внешних назначений (A/69/572, пункт 77). В этой связи Комитет отмечает, что данные, приведенные в таблице 2 выше, относятся к периодам, предшествовавшим введению системы мобильности, и надеется получить аналогичные данные о движении персонала и о внутренних и внешних назначениях за последующие периоды, чтобы сделать заключение о влиянии мобильности на внешние назначения. Комитет также напоминает, что Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря при рассмотрении кандидатов на замещение вакантных должностей обеспечивать равное отношение к внутренним и внешним кандидатам (см. резолюцию 68/265, пункт 10). В этой связи Комитет также считает, что можно усовершенствовать систему «Инспира», с тем чтобы она была более удобной для пользователей и обеспечивала равный доступ внешним кандидатам.

Заполнение должностей в рамках системы мобильности

17. В пунктах 32–39 доклада Генерального секретаря излагается процесс заполнения должностей в рамках системы мобильности. В этой связи Генеральный секретарь предлагает сократить срок размещения объявлений о вакансиях, заполняемых на основе проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадров, с 60 до 30 дней, с тем чтобы добиться заполнения вакансий примерно за 150 дней в целях обеспечения дальнейшего прогресса на пути к достижению ранее установленного Генеральной Ассамблеей целевого показателя, предполагающего набор персонала в 120-дневный срок. Срок размещения объявлений о вакансиях, относящихся к профессиональным сетям, которые еще не входят в эту систему, будет по-прежнему составлять 60 дней.

18. В ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что по итогам обзора всего процесса было выявлено, что срок размещения объявлений о вакансиях представляет собой одну из потенциальных областей для повышения эффективности с учетом необходимости обеспечить соблюдение шестимесячного срока, установленного для завершения процессов в рамках проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадров, и дальнейший прогресс на пути к достижению установленного Генеральной Ассамблеей целевого показателя, предполагающего заполнение вакансий в 120-дневный срок. Комитет был далее проинформирован о том, что, согласно результатам анализа данных, наибольшее число заявлений поступает в начале и конце периода размещения объявлений и что в первой половине периода размещения объявлений о вакансиях подают заявления больше кандидатов, чем во второй половине этого периода. Кроме того, Комитет был проинформирован о том, что в соответствии с этой системой предусматривается предсказуемый цикл публикации объявлений о вакансиях, и благодаря этому потенциальные заявители будут заранее знать, когда будут размещаться объявления о вакансиях в определенной профессиональной сети и когда будет заканчиваться срок подачи заявлений, и при этом будут четко указываться периоды публикации объявлений о вакансиях.

19. Наряду с тем, что Консультативный комитет рекомендует утвердить предложение Генерального секретаря о сокращении с 60 до 30 дней срока размещения объявлений о вакансиях, заполняемых на основе проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадров, в соответствии с системой обеспечения мобильности и развития карьеры, он рекомендует также обеспечить непрерывный контроль за осуществлением этой меры и включение соответствующей информации в будущие доклады о мобильности, представляемые Генеральной Ассамблее. Комитет отмечает, что это предложение относится только к должностям, входящим в систему мобильности. Кроме того, Комитет считает, что необходимо прояснить терминологию, используемую в докладах Генерального секретаря в отношении должностей, на которые распространяются положения о мобильности.

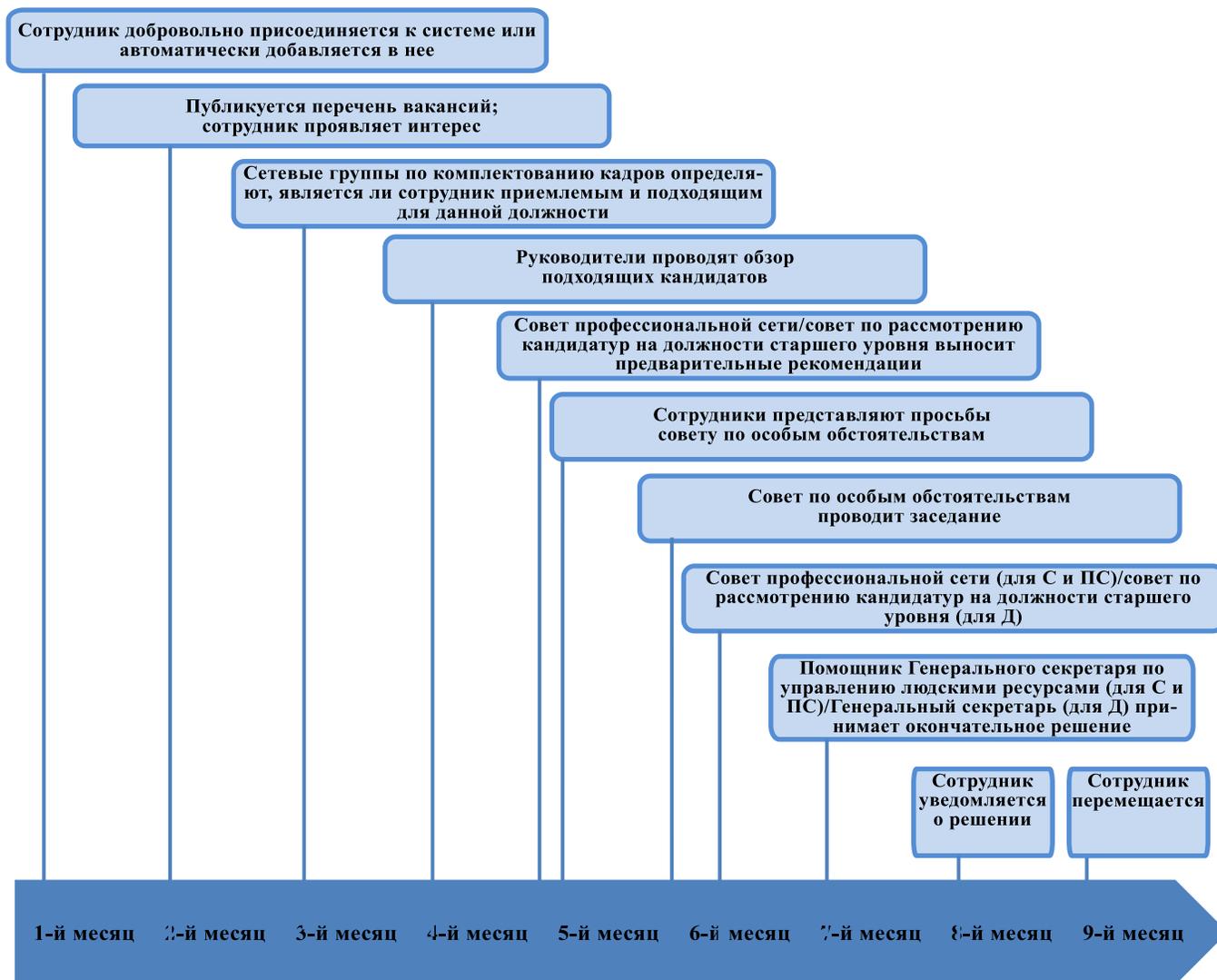
Организационный процесс в рамках системы мобильности

20. Процесс комплектования кадров в рамках системы мобильности излагается в пунктах 40–46 доклада Генерального секретаря. Сотрудники будут иметь возможность выразить заинтересованность как минимум в трех должностях из полного перечня и должны будут выбрать одну должность в месте службы, не совпадающем с тем, в котором они работают в данное время (при условии что перечень включает соответствующую должность). Профильные эксперты в сетевых группах по комплектованию кадров будут проводить оценку и затем препровождать руководителям подразделений, в которых находятся соответствующие должности, перечень подходящих кандидатов на каждую должность, запрашивая их мнения. После этого сетевые группы по комплектованию кадров будут составлять сводку предварительных совпадений по каждой должности и направлять эту сводку советам соответствующих профессиональных сетей в случае должностей категорий специалистов и полевой службы или совету по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня — в случае должностей уровня директора. Эти советы будут проводить обзор предварительных совпадений и выносить предварительные рекомендации относительно горизонтальных перемещений персонала.

21. В своем докладе Генеральный секретарь сообщает, что будет устанавливаться контакт с сотрудниками, рекомендованными к переводу на должность, к которой они не проявляют интереса, с целью выяснения возможности занятия ими рассматриваемой должности. Кроме того, он сообщает, что сотрудники, которые считают, что они не могут перейти на другую должность, могут представить соответствующую просьбу совету по особым обстоятельствам с указанием причин по следующим категориям: причины медицинского характера; веские личные обстоятельства; и вопросы в интересах Организации. Наконец, выводы совета по особым обстоятельствам будут приниматься во внимание советами профессиональных сетей и советом по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня при представлении ими окончательных рекомендаций относительно горизонтальных перемещений помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами или Генеральному секретарю, соответственно. Более подробная информация о роли и функциях этих кадровых органов содержится в пунктах 53–59 доклада. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена диаграмма процесса регулируемой мобильности с указанием этапов по месяцам, которая приводится ниже. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к**

Генеральному секретарю с просьбой представлять в будущих докладах о мобильности информацию о случаях предоставления изъятий на основе выводов совета по особым обстоятельствам, включая информацию о рабочих процедурах этого совета и основаниях для его решений.

Диаграмма
Процесс комплектования кадров в рамках регулируемой мобильности
 с указанием этапов по месяцам



Сокращения: Д — категория директоров; ПС — категория полевой службы; С — категория специалистов;
 УЛР — Управление людских ресурсов.

22. В своем докладе Генеральный секретарь сообщает, что эта система будет внедряться профессиональными сетями на основе поэтапного подхода, причем первоначально она будет внедряться сетью ПОЛНЕТ в 2016 году, а затем — остальными восемью сетями в порядке, который будет определен позднее. Кроме того, в последнем квартале 2015 года будут сформированы основная группа по комплектованию кадров сети ПОЛНЕТ, совет профессиональной сети ПОЛНЕТ, совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня и совет по особым обстоятельствам. Первая кампания по обеспечению регулируемой мобильности для персонала сети ПОЛНЕТ должна была начаться в

январе 2016 года, а первая кампания по открытию вакансий для этой сети начнется в апреле 2016 года на основе публикации полного перечня вакансий. Кроме того, персонал, как ожидается, будет перемещаться или приниматься на работу в августе 2016 года и октябре 2016 года, соответственно. Обе части второй из проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадров начнутся, как ожидается, в июле 2016 года (A/70/254, пункты 65 и 66). **Консультативный комитет ожидает получить информацию о первой кампании по обеспечению регулируемой мобильности для сети ПОЛНЕТ, включая информацию об извлеченных уроках, в контексте следующего доклада Генерального секретаря о мобильности.**

Заключение

23. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению доклад Генерального секретаря и одобрить предложение о сокращении с 60 до 30 дней срока размещения объявлений о вакансиях в рамках системы обеспечения мобильности и развития карьеры. **С учетом своих вышеизложенных замечаний и рекомендаций Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря и одобрить предложение о сокращении с 60 до 30 дней срока размещения объявлений о вакансиях, заполняемых на основе проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадров, в рамках системы обеспечения мобильности и развития карьеры.**

Приложение I

Таблица 1
Объявления о вакансиях для конкретных должностей категорий полевой службы и специалистов и категории директоров

<i>Год размещения объявления</i>	<i>Категория вакансии по степени трудности условий</i>	<i>Число опубликованных объявлений о вакансиях</i>	<i>Общее число сотрудников, подавших заявления</i>	<i>Число подавших заявления сотрудников из мест службы категорий D или E</i>	<i>Число отобранных сотрудников из мест службы категорий D или E</i>
2014 год ^a	H	673	182 094	4 939	10
	A	107	18 005	552	3
	B	189	40 501	1 109	1
	C	40	4 763	263	7
Итого, 2014 год		1 009	245 363	6 863	21
2015 ^b	H	209	64 600	1 836	3
	A	39	6 489	252	0
	B	61	13 677	527	2
	C	11	1 699	72	1
Итого, 2015 год		320	86 465	2 687	6
Всего^c		1 329	331 828	9 550	27

^a Численность входящего в систему мобильности персонала в местах службы категорий D или E указана по состоянию на 30 июня 2014 года.

^b Только за период с 1 января по 30 июня 2015 года. Данных за вторую половину 2015 года еще не имеется.

^c За 2014 год и за период с 1 января по 30 июня 2015 года.

Таблица 2
Вакантные должности категорий полевой службы, специалистов и директоров, заполняемые на основе реестра

<i>Год размещения объявления</i>	<i>Категория вакансии по степени трудности условий</i>	<i>Число опубликованных объявлений о вакансиях</i>	<i>Общее число сотрудников подавших заявления</i>	<i>Число подавших заявления сотрудников из мест службы категорий D или E</i>	<i>Число отобранных сотрудников из мест службы категорий D или E</i>
2014 год ^a	H	20	1 809	157	3
	A	12	1 890	145	2
	B	104	17 934	1 717	34
	C	217	21 588	2 459	58
Итого, 2014 год		353	43 221	4 478	97
2015 год ^b	H	5	584	89	1
	A	11	1 066	108	1
	B	46	7 198	615	10
	C	56	5 024	571	15
Итого, 2015 год		118	13 872	1 383	27

<i>Год размещения объявления</i>	<i>Категория вакансии по степени трудности условий</i>	<i>Число опубликованных объявлений о вакансиях</i>	<i>Общее число сотрудников подавших заявления</i>	<i>Число подавших заявления сотрудников из мест службы категорий D или E</i>	<i>Число отобранных сотрудников из мест службы категорий D или E</i>
Всего^c		471	57 093	5 861	124

^a Численность входящего в систему мобильности персонала в местах службы категорий D или E указана по состоянию на 30 июня 2014 года.

^b Только за период с 1 января по 30 июня 2015 года. Данных за вторую половину 2015 года еще не имеется.

^c За 2014 год и за период с 1 января по 30 июня 2015 года.

Приложение II

Таблица 3
Доля входящего в систему мобильности персонала, прошедшего более пяти лет в местах службы категории D и/или E, по состоянию на 30 июня 2015 года

Категория	Численность входящего в систему мобильности персонала по состоянию на 30 июня 2015 года		Численность персонала в местах службы категорий D или E ^a		Численность персонала, прошедшего пять или более лет в местах службы категорий D или E		Процентная доля персонала в местах службы категорий D или E, прошедшего в этих местах службы пять или более лет	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Директоры	460	202	64	19	28	7	44	37
Специалисты	5 634	4 021	973	343	567	181	58	53
Сотрудники полевой службы	2 826	1 114	1 726	593	1 085	343	63	58
Всего	8 920	5 337	2 763	955	1 680	531	61	56

^a Учитывался лишь персонал со стажем непрерывной работы в Секретариате не менее пяти лет, без периодов прекращения службы. Не учитывался персонал, работающий по временным контрактам, в трибуналах и на должностях под административным управлением Программы развития Организации Объединенных Наций.