



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
12 August 2016
Russian
Original: English

Семьдесят первая сессия

Пункт 139 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

Мобильность

Доклад Генерального секретаря

Добавление

Резюме

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции [68/265](#) Генеральной Ассамблеи, и он представляет собой обобщение докладов, представленных Генеральным секретарем Ассамблее с ее шестьдесят девятой сессии. В нем содержатся обновленные данные о прогрессе в деле внедрения системы мобильности и развития карьеры по состоянию на июль 2016 года и дополнительные данные и информация, запрошенные Ассамблеей.

* [A/71/150](#).



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	4
II. Обновленные данные о внедрении новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности	4
A. Создание органов по укомплектованию штатов	5
1. Совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня	6
2. Совет профессиональной сети	6
3. Группа по рассмотрению особых обстоятельств	6
4. Глобальный центральный контрольный совет	7
5. Сетевые группы по укомплектованию штатов	7
B. Регулируемая мобильность	8
C. Замещение вакансий	10
D. Предварительные выводы и уроки, извлеченные из первой проводимой два раза в год кадровой кампании	11
E. Заключение	14
III. Тенденции в области мобильности	15
A. Распределение мобильного персонала по состоянию на 31 декабря 2015 года	16
B. Тенденции в области мобильности сотрудников	17
C. Экспериментальный проект мобильности для сотрудников категорий полевой службы и специалистов и на уровне Д	18
D. Данные о перемещениях между местами службы	19
IV. Дополнительные данные о расходах	23
A. Общий обзор: прямые и косвенные расходы на перемещения	23
B. Прямые расходы	24
1. Периодические расходы на перемещения в 2014 году	24
2. Единовременные расходы на перемещения в 2014 году	25
3. Сводная информация о прямых расходах	25
C. Косвенные расходы	27
V. Внешний набор персонала	30
A. Число открытых вакансий	30
B. Количество внешних назначений	30

VI.	Исходные данные и показатели для оценки прогресса	32
VII.	Решение, которое предлагается принять Генеральной Ассамблее	36
Приложения		
I.	Новая конфигурация профессиональных сетей	37
II.	Вакансии, оставшиеся не заполненными по итогам первой полугодовой кампании по управляемой мобильности в сети ПОЛНЕТ в 2016 году	38
III.	Вакансии, объявленные в рамках проводимой дважды в год кампании по комплектованию кадрами для ПОЛНЕТ, в 2016 году	39
IV.	Должности, заполненные вне проводимой дважды в год кампании по комплектованию кадрами, по состоянию на 31 июля 2015 года	43
V.	Доля вакансий для финансируемых из регулярного бюджета должностей категории специалистов и выше в Центральных учреждениях, основных отделениях за пределами Центральных учреждений и региональных комиссиях, по состоянию на 31 декабря 2015 года	46
VI.	Доля вакантных должностей категории полевой службы и категории специалистов и выше в полевых операциях по состоянию на 31 декабря 2015 года	47

I. Введение

1. В своей резолюции [68/265](#) Генеральная Ассамблея одобрила доработанный вариант системы регулируемой мобильности и развития карьеры с учетом положений, содержащихся в этой резолюции. Ассамблея также просила представлять ей ежегодные доклады о мобильности до ее семьдесят второй сессии.
2. Система регулируемой мобильности и развития карьеры, упоминаемая ниже под ее новым названием — новая система отбора персонала и регулируемой мобильности (новая кадровая система) — имеет следующие три главные цели: а) позволить Организации лучше сохранять и использовать динамичный, легко адаптирующийся и глобальный штат сотрудников, которые могут эффективно выполнять нынешние и будущие мандаты и соответствовать меняющимся оперативным потребностям; б) предоставить сотрудникам более широкие возможности для развития карьеры и для преумножения своего вклада в деятельность Организации и позволить сотрудникам приобрести новые навыки, знания и опыт благодаря смене работы в департаментах, подразделениях и местах службы и между ними; и с) гарантировать сотрудникам равные возможности для службы в Организации Объединенных Наций и, при участии в работе соответствующих подразделений, справедливое разделение бремени службы в местах службы с трудными условиями.
3. Первая профессиональная сеть в рамках новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности, а именно сеть по политическим вопросам, вопросам мира и безопасности (ПОЛНЕТ), начала функционировать 1 января 2016 года. В настоящем докладе представлена обновленная информация и предварительные данные наряду с уроками, извлеченными из первой из проводимых два раза в год кампаний по регулируемой мобильности и замещению вакансий для ПОЛНЕТ. В докладе также содержится информация о тенденциях в области мобильности сотрудников, расходах на мобильность и наборе внешних кандидатов по состоянию на 31 декабря 2015 года и предлагаются некоторые пересмотренные критерии и показатели для измерения прогресса.

II. Обновленные данные о внедрении новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности

4. Новая система отбора персонала и регулируемой мобильности вступила в силу 1 января 2016 года посредством опубликования трех новых бюллетеней Генерального секретаря ([ST/SGB/2016/2](#), 3 и 4) и одной новой административной инструкции ([ST/AI/2016/1](#)). Новая система вводится в действие поэтапно, по профессиональным сетям. Первой профессиональной сетью для перехода на новую систему стала ПОЛНЕТ; все остальные профессиональные сети будут по-прежнему регулироваться прежней системой отбора персонала вплоть до их перехода на новую систему.
5. Кадровая деятельность в рамках новой кадровой системы регулируется посредством проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадров, которые состоят из двух частей:

а) замещение вакансий: существующие и ожидаемые вакантные должности рекламируются и открываются для приема заявлений;

б) регулируемая мобильность: внутренний процесс горизонтального перемещения сотрудников, в рамках которого работающие сотрудники выражают интерес в занятых должностях. В этом процессе участвуют сотрудники, достигшие либо максимального срока нахождения в должности¹, либо минимального срока нахождения в должности² и выразившие желание принять участие в нем.

6. Поскольку Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить, чтобы новая кадровая система негативно не сказывалась на выполнении мандатов по таким основным направлениям деятельности Организации Объединенных Наций, как мир и безопасность, развитие и права человека (см. резолюцию 68/265, пункт 9), новой системой предусмотрен порядок, в соответствии с которым вакансии, появляющиеся при возникновении необходимости оперативного реагирования, на начальном этапе развертывания миссии или в чрезвычайных гуманитарных ситуациях, могут быть заполнены с использованием любых существующих способов, в том числе посредством публикации объявлений о временных вакансиях или должностных вакансиях и подбора кандидатов в рамках проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадрами или — в случае структур, наделенных правом на осуществление набора из реестров — из реестров предварительно проверенных кандидатов.

А. Создание органов по укомплектованию штатов

7. Как предусмотрено в докладе Генерального секретаря от 3 сентября 2013 года (A/68/358), в рамках системы мобильности и развития карьеры для управления процессом отбора кандидатов для заполнения вакантных должностей и горизонтального перемещения сотрудников в рамках регулируемой мобильности была создана система для учреждения новых органов по укомплектованию штатов. Эти органы включают: а) советы профессиональных сетей; б) совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня; в) группа по рассмотрению особых обстоятельств; и г) глобальный центральный контрольный совет. Определена роль сетевой группы по укомплектованию штатов, которая будет оказывать кадровую поддержку этим органам. В настоящем разделе приводится общий обзор роли, функций и состава упомянутых выше органов.

¹ Максимальный срок, в течение которого сотруднику обычно разрешается работать на ротационной должности. Максимальный срок нахождения в должности составляет семь лет для мест службы категорий Н и А, четыре года для мест службы категорий В и С и три года для мест службы категорий D и E, как это установлено Комиссией по международной гражданской службе (КМГС).

² Минимальный срок, в течение которого сотруднику обычно разрешается работать на ротационной должности, прежде чем принимать решение об участии в регулируемой мобильности. Минимальный срок нахождения в должности составляет два года непрерывной работы на одной должности для мест службы категорий Н, А, В и С и один год непрерывной работы в местах службы категорий D и E, как это установлено КМГС.

1. Совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня

8. Совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня был учрежден на основании бюллетеня Генерального секретаря [ST/SGB/2016/3](#) и начал функционировать 1 января 2016 года. Совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня, состоящий из сотрудников на уровнях заместителя и помощника Генерального секретаря из департаментов и управлений, входящих в ПОЛНЕТ, является постоянным консультативным органом, созданным для рассмотрения, подтверждения и одобрения списков подходящих кандидатов для заполнения вакантных должностей и списков подходящих кандидатов для перестановки в рамках регулируемой мобильности, подготавливаемых Управлением людских ресурсов и представляемых секретариатом совета по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня, и для вынесения Генеральному секретарю рекомендаций относительно отбора кандидатов для заполнения вакансий и для перестановки в рамках регулируемой мобильности в том, что касается сотрудников на уровнях Д-1 и Д-2 в Секретариате.

2. Совет профессиональной сети

9. Совет профессиональной сети, который был учрежден на основании административной инструкции [ST/AI/2016/1](#), касающейся новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности, начал функционировать 1 января 2016 года. Совет профессиональной сети состоит из сотрудников категории специалистов и выше на уровне С-5 и выше, назначенных руководителями департаментов и управлений, входящих в ПОЛНЕТ, а также представителей персонала, участвующих в качестве наблюдателей. В настоящее время в него входят 19 членов, включая Председателя, и еще 9 заместителей членов. Совет профессиональной сети отвечает за вынесение рекомендаций относительно отбора и перестановки в отношении должностей категорий специалистов и полевой службы в системе ПОЛНЕТ и играет стратегическую роль в обеспечении последовательного применения организационных и других кадровых приоритетов, в том числе касательно целей в области гендерного и географического представительства и представительства стран, предоставляющих войска и полицию. Члены Совета профессиональной сети ПОЛНЕТ прошли подготовку в отношении их функций и обязанностей в апреле 2016 года и собрались для вынесения рекомендаций относительно перестановки сотрудников в рамках регулируемой мобильности в начале мая 2016 года.

3. Группа по рассмотрению особых обстоятельств

10. Группа по рассмотрению особых обстоятельств была учреждена на основании административной инструкции [ST/AI/2016/1](#), касающейся новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности, и начала функционировать 1 января 2016 года. Группа состоит из сотрудников, назначенных руководителями департаментов и управлений, а также представителей персонала, участвующих в качестве наблюдателей. Группа отвечает за рассмотрение просьб сотрудников категории специалистов и выше, включая уровень Д-2, и категории полевой службы, которые не могут принять предлагаемую перестановку в рамках регулируемой мобильности на должность, к которой они не выражали никакого интереса. Члены группы прошли подготовку в отношении их функций и обязанностей и собрались на свое первое совещание в начале июня 2016 года.

Секретариатское обслуживание группы обеспечивает Управление людских ресурсов.

4. Глобальный центральный контрольный совет

11. Глобальный центральный контрольный совет был учрежден на основании бюллетеня Генерального секретаря [ST/SGB/2016/4](#) и начал функционировать 1 января 2016 года. Глобальный центральный контрольный совет, который объединяет нынешние функции центральных контрольных органов в Центральных учреждениях, в отделениях за пределами Центральными учреждений и полевых центральных контрольных органов, отвечает за обеспечение целостности процесса заполнения вакантных должностей в рамках новой системы в том, что касается отбора кандидатов на должности категории специалистов вплоть до уровня С-5 включительно и категории полевой службы. Половина членского состава совета отбираются Генеральным секретарем, а другая половина — органами представителей персонала в Секретариате. В настоящее время совет имеет пять центров обслуживания — в Нью-Йорке, Женеве, Вене, Бангкоке и Бриндизи — и в общей сложности 230 членов, работающих по всему миру. Количество членов совета будет увеличиваться по мере перехода все новых профессиональных сетей на новую систему отбора персонала и регулируемой мобильности. Члены совета участвовали в ряде учебных занятий, предназначенных для их ознакомления с их функциями и обязанностями в рамках новой системы.

5. Сетевые группы по укомплектованию штатов

12. Сетевая группа ПОЛНЕТ по укомплектованию штатов была создана в последнем квартале 2015 год. Группа состоит из специалистов в области людских ресурсов и профильных экспертов из департаментов и управлений. Функция сетевых групп по укомплектованию штатов состоит в выполнении всех кадровых и планировочных мероприятий, связанных с проводимой два раза в год кампанией по укомплектованию штатов. Они будут включать кадровые мероприятия, требующиеся для процесса отбора и для кампании регулируемой мобильности, включая работу с руководителями программ по подготовке вакансий и объявлений о должностях³, проверку кандидатов, оценку кандидатов или сотрудников на предмет пригодности, запрашивание мнений руководителей программ относительно списка подходящих кандидатов или сотрудников и оказание содействия совету профессиональной сети в принятии решений по рекомендациям относительно отбора кандидатов в связи с замещением вакансий и перестановкой сотрудников в рамках регулируемой мобильности. Группа тесно сотрудничает с клиентскими департаментами и управлениями в том, что касается получения соответствующей информации и вынесения советов и указаний по всем вопросам, касающимся проводимых два раза в год кампаний по укомплектованию кадров.

³ Объявления относительно одной или нескольких занятых ротационных должностей, подлежащих регулируемой мобильности, в том же месте службы или в разных местах службы, включаются в полный перечень вакансий.

В. Регулируемая мобильность

13. Первая кампания по регулируемой мобильности для сотрудников сети ПОЛНЕТ началась, как и планировалось, 4 января 2016 года. В соответствии с решением Генеральной Ассамблеи, изложенным в пункте 6 ее резолюции [68/265](#), первый год функционирования ПОЛНЕТ будет годом «только добровольного согласия», т.е. любой сотрудник сети, достигший минимального срока нахождения в должности, может сделать выбор в пользу участия в кампании, а сотрудники, достигшие или превысившие максимальный предельный срок нахождения на должности, не будут обязаны участвовать в кампании до второго года функционирования ПОЛНЕТ.

14. В общей сложности 360 сотрудников согласились участвовать в первой кампании регулируемой мобильности для ПОЛНЕТ. Из них 132 сотрудника были сочтены соответствующими критериям участия, изложенным в административной инструкции [ST/AI/2016/1](#), и, соответственно, их должности были включены в полный перечень объявлений о должностях. В полном перечне содержались должности сотрудников всех классов должностей, включая 2 на уровне Д-2, 8 на уровне Д-1, 16 на уровне С-5, 62 на уровне С-4, 40 на уровне С-3 и 4 на уровне С-2. Должности сотрудников представляли все семь профессиональных групп, составляющих профессиональную сеть ПОЛНЕТ, включая 38 должностей сотрудников по политическим вопросам, 33 — по правам человека, 17 — по гражданским вопросам, 17 — по гуманитарным вопросам, 14 по вопросам верховенства права, 7 — по вопросам выборов и 6 — по вопросам органов безопасности. В общей сложности 108 должностей относились к «несемейным» местам службы и 24 должности — к «семейным» местам службы. Участвовавшие сотрудники имели в своем распоряжении 30 дней для изучения полного перечня объявлений о должностях и для выражения своей заинтересованности как минимум в трех должностях (максимум не предусматривался). Сотрудникам рекомендовали — но они не были обязаны — выразить заинтересованность по крайней мере в одной должности в месте службы, отличном от их нынешнего места службы. К концу 30-дневного периода большинство участвовавших сотрудников представили заполненные формуляры выражения заинтересованности. С теми сотрудниками, которые не представили своих выражений заинтересованности, связался кто-то из членов сетевой группы ПОЛНЕТ по укомплектованию штатов, и им была оказана всяческая помощь, необходимая для завершения этого процесса. Поскольку, несмотря на предложенную помощь, 16 сотрудников не представили заполненных формуляров выражения заинтересованности, профильные эксперты оценили их пригодность с учетом всех должностей на их уровне.

15. Профильные эксперты в сетевой группе ПОЛНЕТ по укомплектованию штатов оценили участвующих сотрудников на предмет определения их соответствия должностям. Списки подходящих кандидатов на каждую должность, включенную в полный перечень, были препровождены соответствующему руководителю программы. Несмотря на продление крайнего срока и продолжающиеся предложения о поддержке со стороны сетевой группы по укомплектованию штатов, руководители программ внесли свои предложения по 28 должностям.

16. Совет профессиональной сети ПОЛНЕТ и совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня собрались в начале мая 2016 года для вынесения предварительных рекомендаций о расстановке подходящих сотрудников с учетом должностей, фигурирующих в полном перечне вакансий в рамках регулируемой мобильности. С сотрудниками, рекомендованными для занятия должностей, в которых они не выразили заинтересованности, связалась сетевая группа по укомплектованию штатов, и им было высказано соответствующее предложение. Тем сотрудникам, которые считали, что они не могут принять предложение, были предоставлены 14 дней для обращения в группу по рассмотрению особых обстоятельств с просьбой, соответствующей одной из трех допустимых категорий, а именно причины медицинского характера, веские личные обстоятельства или вопросы в интересах Организации. Группа собралась 6 июня для рассмотрения этих просьб. После получения заключений группы члены совета профессиональной сети ПОЛНЕТ вновь встретились для того, чтобы вынести свои окончательные рекомендации о перестановке сотрудников.

17. В общей сложности 38 решений о переходе сотрудников на новую должность и 94 решения, согласно которым сотрудники оставались на своих нынешних должностях, были сообщены сотрудникам 14 июля 2016 года. Семь сотрудников были отобраны для заполнения вакансии в ходе этой кампании. В случаях, когда тот или иной сотрудник был отобран для заполнения вакансии в ходе кампании, должность этого сотрудника оставалась в рамках кампании для возможного определения участвующих сотрудников, которые были сочтены подходящими для этой должности. Об оставшихся в рамках кампании вакансиях будут помещены объявления в ходе второй из проводимых два раза в год кампаний, которая начнется в августе 2016 года (см. приложение II).

18. Факторы, которыми объясняется неспособность поместить сотрудников на новую должность в рамках кампании по регулируемой мобильности, включали структуру полного перечня и тот факт, что многие сотрудники были заинтересованы в одних и тех же должностях; должности, на которые не нашлось подходящих сотрудников; неспособность сотрудников получить визу для работы в новом месте службы; и немногочисленность вакантных должностей в полном перечне. Если сотрудник был отобран на вакантную должность и должность оставалась в рамках кампании, отмечалось больше гибкости в перестановке сотрудников. В будущих кампаниях сроки вынесения решений об отборе кандидатов будут согласованы, чтобы позволить сотрудникам принять предложения и выйти из участия в кампании, тем самым оставив больше вакантных должностей в полном перечне⁴, дабы создать более хорошие возможности для перемещения участвующих сотрудников.

⁴ Включенная в полный перечень занятая должность, которая станет вакантной в результате решений о перестановке в рамках регулируемой мобильности, которые будут приняты Генеральным секретарем или помощником Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами, рекламируется в виде вакансии в рамках следующей из проводимых два раза в год кадровых кампаний в соответствии с частью I административной инструкции ST/AI/2016/1.

С. Замещение вакансий

19. Первая кампания по заполнению вакансий в ПОЛНЕТ в рамках новой системы началась, как и планировалось, 18 апреля 2016 года с комплексной публикации вакансий. Было опубликовано в общей сложности 66 вакансий, охватывающих 67 должностей (см. приложение III), из которых примерно половина рекламировались на протяжении 15 дней в соответствии с ускоренной процедурой «найма из реестра». Из 67 объявленных вакансий 39 включали новые или обновленные критерии оценки и, следовательно, требовали рассмотрения — до помещения объявления — глобальным центральным контрольным советом или советом по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня.

20. Вакансии в рамках процедуры «найма из реестра» были закрыты 5 мая 2016 года. После того как профильные эксперты оценили кандидатов на предмет соответствия требованиям и пригодности, списки подходящих кандидатов были препровождены соответствующим руководителям программ. Нет никакого требования об оценке кандидатов или о рассмотрении глобальным центральным контрольным советом вакансий в рамках процедуры «найма из реестра», поскольку все включенные в реестр кандидаты были уже одобрены тем или иным контрольным органом. Рекомендации об отборе были вынесены советом профессиональной сети в середине июня, и решения помощника Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами об отборе были доведены до сведения сотрудников в начале июля. Процесс «найма из реестра» в рамках первой кампании с даты помещения объявлений до даты вынесения решений занял в общей сложности 66 дней, что примерно на 10 дней меньше, чем ожидалось.

21. Остальные вакансии закрылись 18 июня 2016 года. Все отвечающие требованиям кандидаты на должности в категориях специалистов и полевой службы были приглашены пройти тест общих способностей; может также быть проведен предметно-содержательный тест. Подходящие кандидаты, прошедшие тест (тесты), будут затем приглашены на собеседование, основанное на проверке профессиональных качеств. Как только глобальный центральный контрольный совет убедится в сохранении целостности процесса в отношении должностей категории специалистов и полевой службы, руководители программ будут иметь возможность распределить по местам и прокомментировать всех подходящих кандидатов. Совет профессиональной сети ПОЛНЕТ и совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня, как ожидается, соберутся в начале октября для вынесения рекомендаций об отборе, и принятие решений об отборе ожидается к середине октября. Вторая кампания по заполнению вакансий в ПОЛНЕТ должна начаться в начале августа.

22. Ожидается, что первая кампания по заполнению вакансий в рамках новой системы будет завершена примерно за 180 дней, как и предполагалось. Хотя эта цифра выигрывает в сравнении со средним периодом времени, который был нужен для найма персонала в соответствии со старой системой — в среднем 239 календарных дней, — она все еще далека от целевого показателя в 120 дней, установленного Генеральной Ассамблеей. Чтобы воспользоваться всеми преимуществами упрощенного процесса найма в рамках этой системы и

добиться дальнейшего прогресса в направлении установленной Ассамблеей цели в 120 дней для найма сотрудников, предлагается уменьшить рекламное время в отношении вакансий, объявляемых в рамках проводимых два раза в год кадровых кампаний, с 60 до 30 дней. Это означает, что в рамках новой системы отбора персонала для заполнения вакансий будет требоваться примерно 150 дней, включая 30-дневное рекламное время. По мнению Генерального секретаря, поскольку цикл помещения объявлений о вакансиях в той или иной профессиональной сети будет предсказуемым и регулярным, потенциальные заявители не должны оказываться в невыгодном положении вследствие сокращения рекламного времени, так как они будут заблаговременно знать, когда должны объявляться интересующие их должности и когда должны проводиться оценки, и поэтому они смогут заранее начать планировать процесс подачи заявления. Даты предстоящих проводимых два раза в год кадровых кампаний будут сообщаться потенциальным кандидатам в рамках информационно-пропагандистской работы и четко указываться на портале «Карьера в Организации Объединенных Наций».

23. С момента начала функционирования новой системы в январе 2016 года департаменты и управления набрали ряд сотрудников на должности в ПОЛНЕТ вне рамок проводимых два раза в год кадровых кампаний для удовлетворения новых операционных потребностей при возникновении необходимости оперативного реагирования, на начальном этапе развертывания миссии или в чрезвычайных гуманитарных ситуациях, например, в связи с началом развертывания Миссии Организации Объединенных Наций в Колумбии и необходимостью оперативного реагирования, вызванной принятием Совместного всеобъемлющего плана действий в отношении ядерной программы Исламской Республики Иран в соответствии с резолюцией 2231 (2015) Совета Безопасности и принятием резолюции 2253 (2015) Совета относительно распространения санкционного режима на «Исламское государство Ирака и Леванта». Список должностей, заполненных вне рамок проводимых два раза в год кадровых кампаний, приводится в приложении IV. Временные вакансии также используются департаментами и управлениями для покрытия новых потребностей, возникающих в середине цикла.

D. Предварительные выводы и уроки, извлеченные из первой проводимой два раза в год кадровой кампании

24. Первая проводимая два раза в год кампания в рамках регулируемой мобильности для ПОЛНЕТ завершилась в середине июля. Первая проводимая два раза в год кампания по заполнению вакансий для ПОЛНЕТ завершится в середине октября 2016 года. Вместе с тем ко времени подготовки настоящего доклада уже можно отметить несколько предварительных извлеченных уроков. Они излагаются непосредственно ниже.

25. Во-первых, переход от децентрализованной к руководимой из центра кадровой системе, хотя он и является выгодным с точки зрения экономии за счет роста масштабов и эффективности, связан с некоторыми материально-техническими проблемами. Сотрудники, входящие в ПОЛНЕТ, располагаются в различных департаментах, управлениях и полевых миссиях по всему миру, и,

поскольку функциональные возможности системы «Умоджа» еще не полностью используются в рамках глобального Секретариата, данные о людских ресурсах и другие данные, необходимые для проверки соответствия требованиям регулируемой мобильности, хранятся в целом ряде различных и, большей частью, зависящих от конкретного места систем. Потребовалось больше времени, чем предполагалось, для получения требующейся информации, поскольку сотрудники сети по укомплектованию штатов были вынуждены связываться с индивидуальными административными подразделениями и местными кадровыми подразделениями для того, чтобы запросить данные о каждом потенциальном участнике и его или ее должности, которые нередко приходилось выбирать ручным способом из разнообразных архивных документов. Кроме того, процесс подготовки вакансий и объявлений о должности в связи с кампаниями по заполнению вакансий и по регулируемой мобильности был трудоемким в том смысле, что он требовал поддержания непрерывных связей с руководителями программ и сотрудниками по кадровым вопросам, дабы можно было определять требования и критерии оценки. В ходе будущих кампания эти шаги будет проще делать, поскольку данные о должностях и о сотрудниках будут храниться в одном источнике, а именно в системе «Умоджа», к которой можно получить доступ из любого места; все участники будут в большей мере знакомы с новой системой и, соответственно, будут в большей степени способны откликаться на просьбы об информации; и будет использоваться трафаретный подход для стандартизации, насколько это возможно, формы и содержания вакансий и объявлений о должностях.

26. Во-вторых, хорошо известно, что важной частью любой инициативы, связанной с изменениями, является связь со всеми заинтересованными сторонами. Продуманная коммуникационная стратегия для новой системы была разработана на этапе до ее внедрения, и систематические усилия в сфере коммуникации, включая Интернет-семинары, видеоконференции и специализированные личные брифинги для департаментов и управлений по всему глобальному Секретариату, прилагаются с середины 2015 года. Кроме того, специальные страницы, посвященные новой системе отбора персонала и регулируемой мобильности, добавлены к portalу «Людские ресурсы», доступному для внутренних и внешних кандидатов, и соответствующая информация помещается на различных внутренних сайтах Секретариата и распространяется по электронной почте. Деятельность в области коммуникации была существенно активизирована непосредственно перед началом и после начала первой кампании по регулируемой мобильности. Целевая аудитория в связи с этой деятельностью охватывала сотрудников и руководителей в сети ПОЛНЕТ, которым предлагались различные возможности более детально ознакомиться с тем, как будет функционировать новая система в контексте их сети и какими будут их конкретные функции и обязанности. Отзывы, полученные в отношении коммуникационной стратегии, были большей частью положительными, что подчеркивает оперативность реагирования сетевой группы по укомплектованию штатов на запросы и всеобъемлющий характер представленной информации. Помимо этого, неофициальные данные, полученные от сотрудников и руководителей, воспользовавшихся одной или несколькими из имеющихся коммуникационных средств, показывают, что уровень понимания и принятия ими новой системы существенно растет. В перспективе существующая стратегия будет корректироваться с учетом потребностей следующих профессиональных сетей, которые

сейчас будут создаваться, и в рамках каждой сетевой группы по укомплектованию штатов будет развиваться специализированный коммуникационный потенциал.

27. В-третьих, даже на этом раннем этапе стала очевидной крайне важная роль профильных экспертов в управлении проводимыми два раза в год кадровыми кампаниями. Эти сотрудники, являющиеся частью сетевой группы по укомплектованию штатов, обладают непосредственным опытом работы в основных областях деятельности соответствующей профессиональной сети и несут главную ответственность за определение соответствия требованиям и пригодности сотрудников в том, что касается должностей, включенных в полный перечень регулируемой мобильности, и внутренних и внешних кандидатов на вакантные должности. Профильные эксперты служат крайне важным связующим звеном между руководителями программ в различных основных департаментах и управлениях и сетевой группой по укомплектованию штатов, поскольку они обладают уникальными возможностями для понимания функций, связанных с конкретными должностями, и поэтому они могут поддерживать связь с руководителями программ для обеспечения того, чтобы требования получали точное отражение в объявлениях о должностях и вакансиях и чтобы письменные оценки продумывались так, чтобы определять желательные качества кандидатов. Опыт, полученный на сегодняшний день, наводит на мысль о том, что было бы желательно иметь по крайней мере одного профильного эксперта на каждую профессиональную группу в составе сетевой группы по укомплектованию штатов. Есть надежда на то, что по мере укрепления доверия к новой системе департаменты и управления будут готовы выделять больше ресурсов для финансирования дополнительных должностей профильных экспертов.

28. В-четвертых, поскольку советы профессиональных сетей взяли на себя ответственность за проверку целостности процесса выявления подходящих кандидатов для отбора, дабы еще больше содействовать более эффективному и своевременному заполнению вакансий в рамках новой кадровой системы, некоторые функции глобального центрального контрольного совета, связанные с подтверждением целостности процесса оценки кандидатов, могут быть взяты на себя советами профессиональных сетей в отношении должностей категорий полевой службы и специалистов вплоть до уровня С-5, так же как целостность процесса определения должностей на уровне директоров проверяет совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня.

29. В-пятых, в связи с завершением первой кампании по регулируемой мобильности можно сделать некоторые предварительные замечания относительно возможностей разделения бремени службы в местах службы с трудными условиями, что было одной из главных целей новой системы. Первое замечание касается того, что возможности разделения бремени в рамках той или иной конкретной кампании по регулируемой мобильности полностью зависят от должностей, включенных в полный перечень. Если никто из сотрудников в «семейных» местах службы не участвует в кампании, будет невозможно перевести сотрудников из «несемейных» мест службы. Эта трудность облегчится, когда регулируемая мобильность станет обязательной, а не факультативной. Второе замечание касается того, что ряд сотрудников, работающих в местах службы D и E, включая и тех, кто находится в этих местах более пяти лет, как представ-

ляется, не хотят переезжать в «семейные» места службы. Третье замечание касается того, что, поскольку сотрудники не обязаны выражать заинтересованность в должностях в местах службы, отнесенных к категориям с трудными условиями, которые отличаются от ассоциируемых с их нынешним местом службы, возможно, добиться существенного разделения бремени можно только посредством перевода большого количества сотрудников на должности, в которых они не выражали никакой заинтересованности, но такой подход чреват высоким риском вызвать недовольство сотрудников и усиливает возможность обжалования таких решений.

30. Наконец, трудность с достижением целей мобильности в отношении сотрудников в рамках регулируемой мобильности, когда в полный перечень включены только занятые должности, была продемонстрирована меньшим числом перестановок, чем ожидалось, в ходе первой кампании по регулируемой мобильности по причинам, указанным в пункте 18 выше. В 2016 году программой регулируемых перемещений в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов было продемонстрировано, что движение сотрудников было в значительной степени увеличено (на 6 процентов по сравнению с 2015 годом) посредством включения 25 вакантных должностей на уровне С-2. После завершения кампании 25 должностей, которые не были закреплены за сотрудниками, стали остаточным вакансиями и были заполнены впоследствии новыми кандидатами в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов. Это ясно указывает на то, что для успеха системы регулируемой мобильности, влекущей за собой способность распределять большее количество сотрудников по должностям, вакантные должности должны быть частью кампании. Наличие вакантных должностей дает высокую степень гибкости, позволяя значительно уменьшить вероятность того, что будет возникать цепочка участников, которые — хотя они и готовы к переезду — сдерживаются одним человеком, который не переходит на другое место. Чтобы надлежащим образом решать вопрос о мобильности в Организации, предлагается, чтобы в каждую кампанию по регулируемой мобильности включались вакантные должности, предназначенные для проводимых два раза в год кампаний по замещению вакансий. Должности будут существовать в местах службы, относящихся к категориям В, С, D и E, на различных уровнях и в соответствующих департаментах и управлениях в рамках профессиональной сети. Должности в местах службы, относящихся к категориям Н и А, не будут включаться в кампанию.

Е. Заключение

31. В настоящее время Управление людских ресурсов находится в процессе проведения второй из проводимых два раза в год кампаний 2016 года по заполнению вакансий и регулируемой мобильности в сети ПОЛНЕТ. Кампания по регулируемой мобильности началась 25 июля 2016 года с выражений сотрудниками добровольного согласия на участие, и «окно» для выражения добровольного согласия закрылось 7 августа. В сотрудничестве с соответствующими департаментами/управлениями Управление людских ресурсов находится сейчас в процессе проверки соответствия сотрудников критериям для участия во второй кампании по регулируемой мобильности. Что касается замещения ва-

кансий, то объявления о вакансиях в ПОЛНЕТ, включая регулярные вакансии, а также вакансии для найма из реестра, в рамках второй из проводимых два раза в год кампаний по замещению вакансий планируется разместить в период с 1 августа по 29 августа.

32. В соответствии с поэтапным подходом к осуществлению, одобренным Генеральной Ассамблеей, вторая профессиональная сеть — сеть по вопросам информационно-коммуникационных технологий (ИКТНЕТ) — начнет функционировать в рамках новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности в январе 2017 года. Управление людских ресурсов начало выявлять мобильный персонал в рамках ИКТНЕТ и определять — в консультации с соответствующими заинтересованными сторонами — навыки, знания и способности, необходимые для выполнения функций во всех соответствующих профессиональных группах. Ресурсы, требующиеся для соответствующей сетевой группы по укомплектованию штатов, находятся сейчас в процессе определения.

III. Тенденции в области мобильности

33. Как указывалось в предыдущих докладах, новая система отбора персонала и регулируемой мобильности будет регулировать отбор и расстановку всех набираемых на международном уровне сотрудников Секретариата в категории полевой службы и категории специалистов и выше до уровня Д-2 включительно, имеющих срочные, непрерывные и постоянные контракты⁵.

34. В настоящем разделе содержатся обновленная информация и статистические данные о текущих тенденциях в области мобильности тех сотрудников, к которым будет применяться политика мобильности⁶. Согласно данным о составе Секретариата по состоянию на 31 декабря 2015 года, «мобильный персонал» насчитывал 12 996 сотрудников категорий специалистов, директоров и полевой службы⁷.

⁵ Система применяется к сотрудникам, которые прошли или будут проходить конкурсный отбор, включающий рассмотрение их кандидатур полевым или центральным контрольным органом, и назначение которых не ограничивается конкретным департаментом, управлением или миссией.

⁶ Все данные в настоящем докладе приведены в соответствие с циклом отчетности за календарный год, чтобы облегчить сопоставление данных.

⁷ Данное число включает персонал категорий специалистов, директоров и сотрудников полевой службы со срочными, непрерывными и постоянными контрактами. Персонал, работающий под управлением Программы развития Организации Объединенных Наций, персонал Международного уголовного трибунала по Руанде, Международного трибунала по бывшей Югославии и Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов исключается. Сотрудник, которому осталось не более пяти лет до возраста обязательного выхода на пенсию, может добровольно дать согласие на участие или может быть принудительно включен, однако от него не требуется участвовать в системе географической мобильности. Из всех сотрудников, включенных в контингент мобильного персонала по состоянию на 31 декабря 2015 года, 1789 сотрудникам на 1 января 2016 года, когда система мобильности была внедрена для первой профессиональной сети, оставалось не более пяти лет до возраста обязательного выхода на пенсию. Кроме того, сотрудникам, которые уже совершили не менее семи географических перемещений на срок не менее

A. Распределение мобильного персонала по состоянию на 31 декабря 2015 года

35. Следует напомнить, что, как было доложено Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят восьмой сессии, Управление людских ресурсов в тесной консультации со всеми соответствующими заинтересованными сторонами прилагало усилия для изменения конфигурации существующих восьми профессиональных сетей в целях, в частности, облегчения функциональной мобильности (A/68/358, пункт 13). Новая конфигурация, состоящая из 47 существующих и новых профессиональных групп, разбитых на девять сетей (см. приложение I), имеет целью добиться как можно большей унификации с точки зрения навыков, способностей и знаний, требующихся для выполнения рабочих обязанностей в той или иной конкретной сети, дабы максимально увеличить возможности для мобильности между этими должностями. Новая конфигурация профессиональных сетей была одобрена старшим руководством и была внедрена по всему глобальному Секретариату в последнем квартале 2015 года, до запуска новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности. Таблица 1 показывает распределение мобильного персонала с разбивкой по профессиональным сетям и с использованием новой конфигурации по состоянию на 31 декабря 2015 года.

Таблица 1

Распределение мобильного персонала с разбивкой по профессиональным сетям^a по состоянию на 31 декабря 2015 года

<i>Профессиональная сеть</i>	<i>Число сотрудников</i>	<i>Доля мобильного персонала</i>
МАГНЕТ	2 455	19
ПОЛНЕТ	2 429	19
ДЕВНЕТ	2 299	18
ЛОГНЕТ	1 829	14
ИНФОНЕТ	1 465	11
СЕЙФТИНЕТ	1 090	8
ИКТНЕТ	997	8
ЛИГАЛНЕТ	318	2
САЙНЕТ	114	1
Итого	12 996	100

Сокращения: ДЕВНЕТ — сеть по экономическим, социальным вопросам и вопросам развития; ИНФОНЕТ — сеть по вопросам общественной информации и конференционного управления; ИКТНЕТ — сеть по вопросам информационно-коммуникационных технологий; ЛИГАЛНЕТ — сеть по правовым вопросам; ЛОГНЕТ — сеть по вопросам материально-технического обеспечения, перевозок и транспорта снабжения; МАГНЕТ — сеть по управленческо-административным

одного года (на 31 декабря 2015 года — 32 сотрудника из контингента мобильного персонала), будет предоставлена возможность решить, хотят ли они участвовать в системе географической мобильности.

вопросам; ПОЛНЕТ — сеть по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам; СЕЙФТИНЕТ — сеть по вопросам внутренней охраны и безопасности; и САЙНЕТ — сеть по вопросам науки.

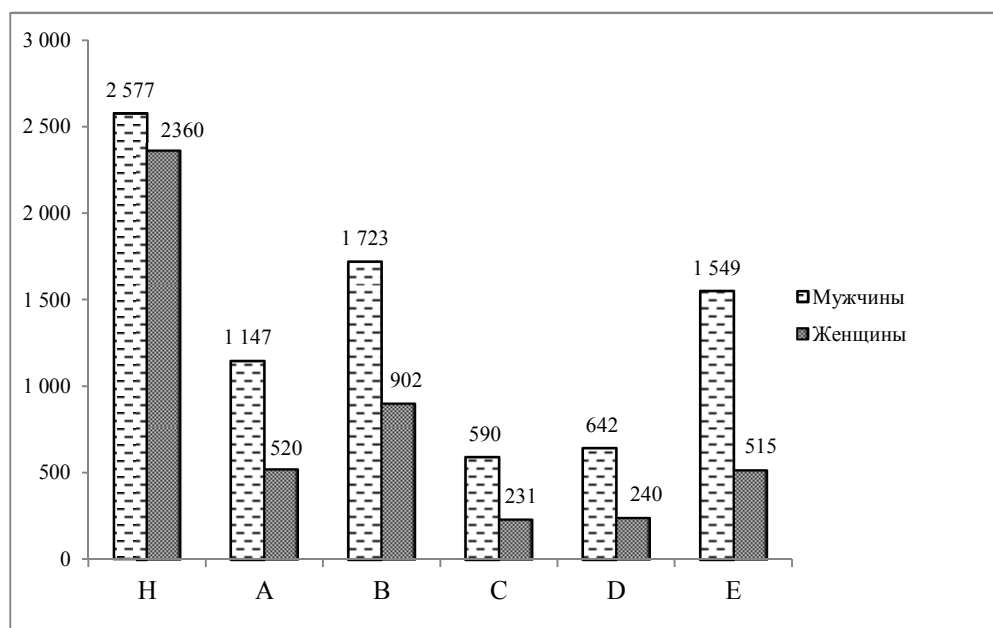
^a Профессиональные сети соответствуют новой конфигурации, действующей с 1 января 2016 года.

В. Тенденции в области мобильности сотрудников

36. Диаграмма I иллюстрирует распределение сотрудников, относящихся к контингенту мобильного персонала, по состоянию на 31 декабря 2015 года, с разбивкой по полу и различным местам службы в зависимости от категорий трудности условий службы в рамках Секретариата⁸.

Диаграмма I

Мобильный персонал с разбивкой по классификации мест службы и полу по состоянию на 31 декабря 2015 года



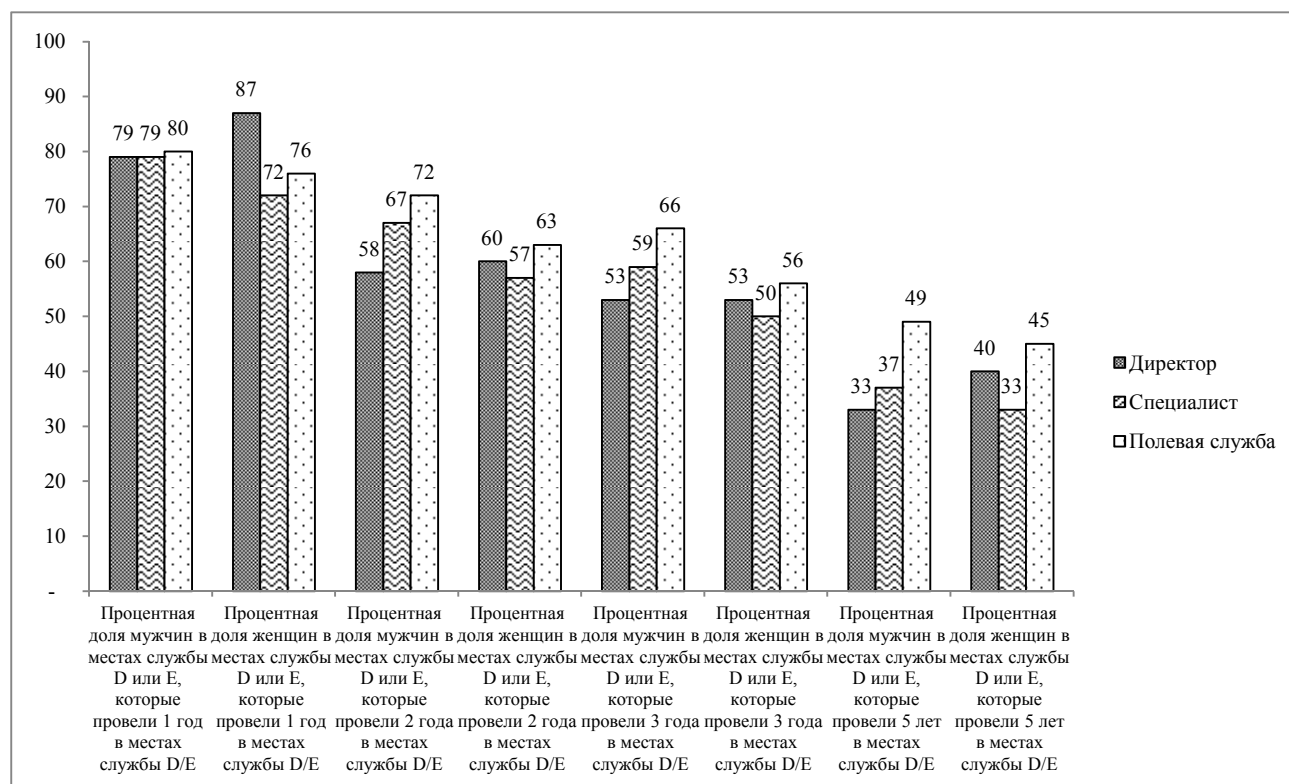
37. То, что сотрудники обычно остаются в той же категории мест службы в течение продолжительных периодов времени, справедливо в отношении и

⁸ По классификации Комиссии по международной гражданской службе все места службы относятся к одной из шести категорий: H, A, B, C, D и E. К местам службы категории H относятся места расположения штаб-квартир и другие относимые к этой категории места службы, в которых Организация Объединенных Наций не осуществляет программ оказания помощи в целях развития или гуманитарной помощи, или места службы в странах — членах Европейского союза. Места службы категорий от A до E являются периферийными местами. Места службы распределяются по категориям от A до E в зависимости от сложности условий, при этом категории A соответствуют наименее трудные условия.

мужчин, и женщин и может быть наиболее проблематичным для сотрудников в категориях мест службы с наиболее трудными условиями (D и E), которые практически все являются «несемейными» и в которых условия жизни являются наиболее сложными. В диаграмме II приводятся данные относительно доли сотрудников, относящихся к контингенту мобильного персонала, по состоянию на 31 декабря 2015 года, которые провели более одного, двух, трех или пяти лет в местах службы категории D и/или E.

Диаграмма II

Доля сотрудников, проводивших более одного, двух, трех или пяти лет в местах службы категории D и/или E, по состоянию на 31 декабря 2015 года, с разбивкой по признаку пола



С. Экспериментальный проект мобильности для сотрудников категорий полевой службы и специалистов и на уровне Д

38. В своем самом последнем докладе о мобильности Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рекомендовал, чтобы Генеральный секретарь представил обновленную информацию о результатах экспериментальной добровольной временной схемы мобильности, введенной Департаментом полевой поддержки для работающих длительное время сотрудников операций по поддержанию мира и специальных политических миссий, до одобрения и внедрения глобальной системы мобильности, предложенной Гене-

ральным секретарем (см. [A/70/765](#), пункт 9). Экспериментальный проект был начат в апреле 2014 года, и участие в нем было открыто для сотрудников категорий специалистов и полевой службы во всех местах службы в составе миротворческих и специальных политических миссий, которые прослужили два года или больше в той же полевой миссии. Свыше 400 сотрудников категории специалистов и 1500 сотрудников категории полевой службы проявили интерес к этому проекту, и из них 115 сотрудников категории специалистов и 215 сотрудников категории полевой службы были утверждены как отвечающие требованиям для участия. После рассмотрения пригодности участников для занятия имеющихся должностей и после обсуждений с руководителями программ 49 сотрудников категории специалистов и 32 сотрудника категории полевой службы были предложены для перемещения. Все сотрудники категории полевой службы, предложенные для перемещения, были успешно переведены по службе, в то время как из сотрудников категории специалистов, предложенных для перемещения, лишь восемь были переведены по службе. Свыше 75 процентов участников в обеих категориях находились в местах службы категории D или E. С учетом ограничений в плане наличия «семейных» мест службы в кадровом резерве для перемещения только один сотрудник категории специалистов и шесть сотрудников категории полевой службы переехали из мест службы категории D или E в места службы с более благоприятными условиями с точки зрения трудности, включая одного сотрудника, перебравшегося в «семейное» место службы.

39. Небольшое число перемещений объяснялось несколькими факторами, главным образом — в целом добровольным характером проекта (для сотрудников и для руководителей программ в направляющих и принимающих миссиях). В частности, ограничения можно объяснить отказом сотрудников соглашаться на предложенные перемещения и связанным с этим «волновым» эффектом, который может быть вызван одним отказом. Иными словами, одно перемещение может быть частью цепочки, в которой оказываются задействованными до пяти человек: если один человек в этой цепи не перемещается, остальные также не могут. Другие факторы включают происходящее сокращение численного состава различных полевых миссий (только сотрудники, занимающие должность, предусмотренную в бюджете на один год, могли рассматриваться для участия в этой схеме); нежелание некоторых сотрудников занять должности в Миссии Организации Объединенных Наций в Либерии (МООНЛ) ввиду возникшего кризиса, вызванного лихорадкой Эбола; и нежелание руководителей программ принять рекомендованных кандидатов. Следует отметить, что некоторые из этих препятствий на пути успешного перемещения были сглажены новой кадровой системой. Что особенно важно, руководители программ не могут отвергать подходящих кандидатов, а от участвующих сотрудников ожидают согласия на предлагаемые перемещения.

D. Данные о перемещениях между местами службы

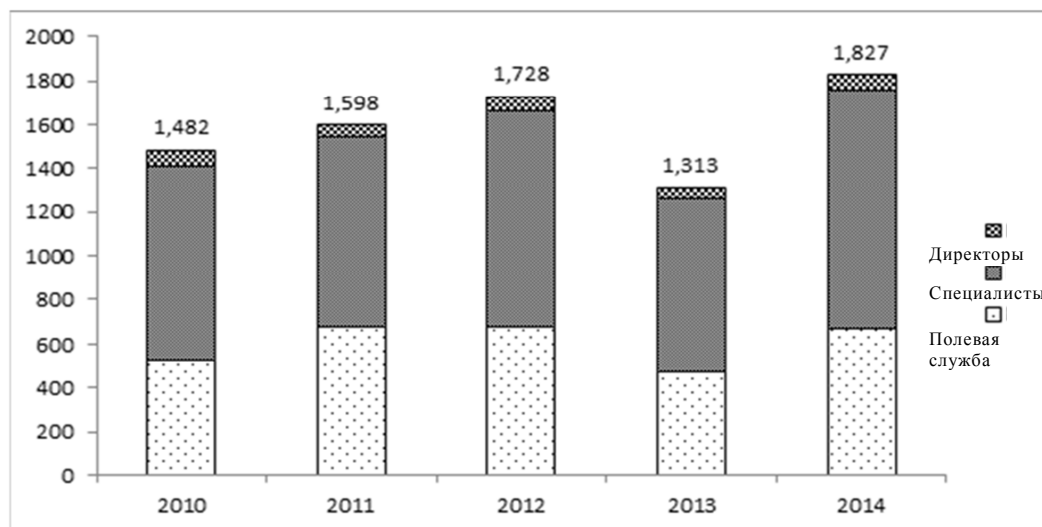
40. В соответствии с резолюцией [67/255](#) Генеральной Ассамблеи мобильность определяется как изменение служебного положения, связанное с изменением одного или нескольких из следующих факторов: изменением функций, обязанностей, департамента или места службы или переходом из Секретариата

в учреждение, фонд или программу или обратно. Однако, как отмечалось в предыдущих докладах, Комплексная система управленческой информации (ИМИС) не содержит сведений о функциях и обязанностях персонала, из-за чего исходные данные об изменениях служебного положения, не связанных с изменением места службы, в настоящее время недоступны⁹. На диаграмме III показано число перемещений между местами службы на срок не менее одного года за период с 1 января 2010 года до 31 декабря 2014 года. Перемещение между местами службы на срок не менее одного года (именуемое далее «перемещением между местами службы») регистрируется в тот год, когда был осуществлен перевод в другое место службы, и признается сменой места службы на длительный срок после получения подтверждения того, что сотрудник оставался на соответствующем месте службы в течение полного года (или работает по контракту, срок действия которого истекает после завершения полного года службы в данном месте). Например, столбец долгосрочных перемещений между местами службы за 2014 год отражает все перемещения, которые были инициированы в течение 2014 календарного года и в отношении которых в 2015 году было подтверждено, что сотрудники оставались в данном месте службы в течение как минимум одного года. Данные о перемещениях в 2015 году будут доступны в ноябре 2016 года, когда в системах данных появится информация, подтверждающая, что соответствующие сотрудники, как предполагалось, оставались на новом месте службы вплоть до окончания 2015 года, тем самым завершив там полный год службы. В течение каждого из последних пяти лет набранные на международной основе сотрудники в среднем ежегодно осуществляли 1589 перемещений между местами службы. На диаграмме IV показано число перемещений между местами службы на срок не менее одного года в рамках ПОЛНЕТ за период 2010–2014 годов. Данные о перемещениях с разбивкой по сетям в отношении других профессиональных сетей могут быть представлены по запросу.

⁹ Все перемещения сотрудников, включая перемещения, которые не влекут за собой изменение места службы, можно будет отслеживать после полного внедрения и стабилизации работы кадрового модуля «Умоджи», после того как данные о сотруднике будут занесены в «Умоджу».

Диаграмма III

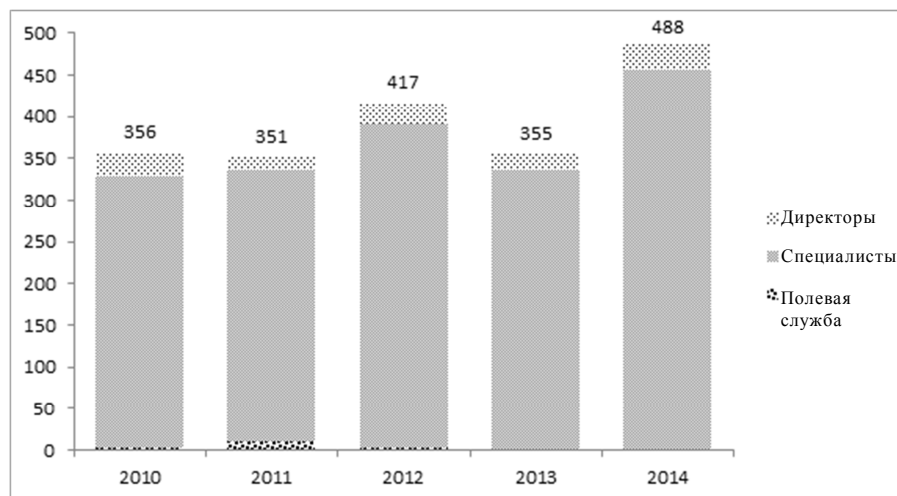
Количество перемещений между местами службы на срок не менее одного года сотрудников категории директоров, специалистов и полевой службы в 2010, 2011, 2012, 2013 и 2014 годах



Примечание. Долгосрочное перемещение определяется как такое изменение места службы, во время которого сотрудник остается в одном месте службы на срок не менее одного года. Сведения о перемещениях были почерпнуты из ИМИС; однако подтверждение им было найдено в данных ИМИС и «Умоджи».

Диаграмма IV

Количество перемещений между местами службы на срок не менее одного года в рамках ПОЛНЕТ сотрудников категории директоров, специалистов и полевой службы в 2010, 2011, 2012, 2013 и 2014 годах



Примечание. Долгосрочное перемещение определяется как такое изменение места службы, во время которого сотрудник остается в одном месте службы на срок не менее одного года. Сведения о перемещениях были почерпнуты из ИМИС; однако подтверждение им было найдено в данных ИМИС и «Умоджи».

41. В пункте 8 своей резолюции 68/265 Генеральная Ассамблея постановила, что количество географических перемещений в профессиональных сетях в 2016 и 2017 годах не должно превышать среднее количество географических перемещений в этих сетях в 2014 и 2015 годах. В связи с этим и в соответствии с определением географического перемещения, используемым Комиссией по международной гражданской службе, количество перемещений между местами службы на срок не менее одного года, совершенных в 2014 году, которое составляет в общей сложности 1827, будет считаться максимально возможным количеством географических перемещений в 2016 году¹⁰. «Пул» всех географических перемещений в сети ПОЛНЕТ на 2016 год будет разбит на два «подпула», по одному для каждой полугодовой кампании, с тем чтобы сотрудники, участвующие в каждой кампании, располагали равными возможностями совершить географическое перемещение. Предполагается, что размер подпула для каждой кампании будет пропорционален прогнозируемому максимальному количеству географических перемещений, которые могут быть совершены в

¹⁰ В публикации Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) под названием «A guide to the mobility and hardship scheme and related allowances» («Руководство по системе надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и соответствующих надбавках и пособиях») (2013 год) говорится: «по определению мобильности, которое дается в контексте работы в трудных условиях и в рамках мобильности, под ней подразумевается географический перевод сотрудника из одного места службы в другое, как правило, в другую страну, на срок одного года и более» (р. 7).

ходе кампании. После публикации компендиумов о вакантных должностях и управляемой мобильности должна быть возможность оценить максимальное количество географических перемещений, которые могут вытекать из подбора кадров и горизонтальных продвижений в рамках того или иного цикла. Если это количество меньше размера подпула для данного цикла, то никаких последующих действий не потребуется. Однако, если это количество превышает размеры подпула, то совет соответствующей профессиональной сети и старший контрольный совет будут проинформированы о том, что их рекомендации в отношении подбора и горизонтальных перемещений не могут вести к превышению размеров подпула. В этом случае советы вынесут рекомендации в первую очередь выполнить те географические перемещения, которые будут способствовать разделению бремени и достижению приоритетных организационных и кадровых целей, согласованных в начале цикла.

42. Данные о перемещениях между местами службы свидетельствуют о том, что такие перемещения чаще всего происходят между местами службы одной и той же категории: 41 процент сотрудников категорий специалистов, директоров и полевой службы в местах службы категории Н, совершивших перемещение между местами службы в 2010–2014 годах, совершили его в другое место службы категории Н, и лишь 11 процентов переместились из места службы категории Н в место службы категории Е¹¹. Кроме того, 55 процентов сотрудников, совершивших перемещение из места службы категории Е, совершили его в другое место службы категории Е¹². Эти цифры в сочетании с данными диаграммы II о численности сотрудников, «застрявших» в местах службы с наиболее трудными условиями больше чем на пять лет, служат подтверждением необходимости расширения возможностей разделения бремени службы в местах с трудными условиями, что является одной из главных целей новой системы.

IV. Дополнительные данные о расходах

43. В настоящем разделе приводятся обновленные данные о прямых и косвенных расходах на перемещения, а также о количестве должностей, открытых для внешних кандидатов, и о количестве внешних кандидатов, назначенных на такие должности.

A. Общий обзор: прямые и косвенные расходы на перемещения

44. Прямые расходы на мобильность, как периодические, так и единовременные, возникают только тогда, когда сотрудники меняют места службы. Перио-

¹¹ 11 процентов сотрудников, совершивших перемещение из мест службы категории Н, совершили его в места службы категории А, 19 процентов — в места службы категории В, 11 процентов — в места службы категории С и 5 процентов — в места службы категории D.

¹² 6 процентов сотрудников, совершивших перемещение из мест службы категории Е, совершили его в места службы категории Н, 2 процента — в места службы категории А, 10 процентов — в места службы категории В, 12 процентов — в места службы категории С и 12 процентов — в места службы категории D.

дические расходы включают элемент выплат в связи с неполным переездом и надбавку за мобильность (для сотрудника, осуществляющего переезд во второй раз). Единовременные расходы включают пособие на переезд, субсидию при назначении и расходы на поездку. Фактический размер выплат зависит от различных факторов, таких как категория и класс должности сотрудника, количество членов его семьи, категория и характер места службы, в которое переезжает сотрудник, срок назначения и количество предыдущих назначений сотрудника. Поэтому следует предполагать, что расходы в разные годы будут различаться. В этой связи следует отметить, что изменения пакета вознаграждения в общей системе, утвержденные Генеральной Ассамблеей в резолюции 70/244, повлияют на объем прямых расходов.

45. Поскольку эти расходы включаются в общие расходы на персонал вместе с расходами, связанными с набором новых сотрудников, на основе информации, содержащейся в используемых в настоящее время в Секретариате систем сбора и обработки данных, определить конкретный объем расходов на мобильность затруднительно. Благодаря «Умодже» все операции будут выполняться и отслеживаться в рамках единой системы, функционирующей на основе набора унифицированных взаимосвязанных процедур, что позволит получать по запросам более комплексный доступ к данным.

46. В целях предоставления информации о прямых расходах на перемещения между местами службы Секретариат проанализировал перемещения между местами службы, совершенные в 2011–2014 календарных годах, а также связанные с ними выплаты¹³, чтобы получить среднюю величину прямых расходов на одного человека на одно перемещение. В настоящем докладе представлены дополнительные данные за 2014 год, в котором сотрудники, набранные на международной основе, совершили 1827 перемещений между местами службы (см. диаграмму III выше), и сводная информация о средних величинах прямых расходов за период 2011–2012 годов и за 2013 и 2014 годы (см. таблицу 3).

В. Прямые расходы

1. Периодические расходы на перемещения в 2014 году

47. В целях установления размера периодических платежей, произведенных сотрудникам, совершившим перемещение в 2014 году, Секретариат проанализировал данные о выплате вознаграждения. В 2014 году были произведены выплаты 1716 сотрудникам¹⁴. Следует отметить, что, поскольку по правилам о выплате надбавки за мобильность такая выплата производится только сотрудникам, имеющим не менее пяти лет стажа предыдущей непрерывной службы, некоторые сотрудники не начнут получать такую надбавку в связи с перемещением в 2014 году до наступления следующего года.

¹³ В настоящее время данные за 2015 год отсутствуют, поскольку для анализа расходов требуется завершить сбор данных о перемещениях между местами службы.

¹⁴ 1827 перемещений между местами службы, совершенных в 2014 году, приходится на в общей сложности 1827 сотрудников. Перемещения между подразделениями, не относящимися к полевым, совершили в общей сложности 397 сотрудников, а перемещения в полевые миссии или из них совершили 1430 сотрудников.

48. Объем выплат этим 1716 сотрудникам составил 10 780 901,25 долл. США, из которых 1 602 092,55 долл. США было выплачено сотрудникам, которые сменили место службы, совершив перемещение между департаментами, периферийными отделениями и региональными комиссиями (т.е. подразделениями, не относящимися к полевым), 9 178 808,70 долл. США — сотрудникам, которые совершили перемещение в полевые миссии или из них. Средняя величина периодических расходов, выплаченных одному сотруднику, составила 6 282,58 долл. США.

2. Единовременные расходы на перемещения в 2014 году

49. Сводные данные собирались также на основе бухгалтерских книг учета поездок ИМИС, в которых отражены единовременные расходы, связанные с совершенными в 2014 году перемещениями между местами службы в департаментах, периферийных отделениях и региональных комиссиях (т.е. в подразделениях, не относящихся к полевым). В 2014 году перемещение между местами службы в рамках подразделений, не относящихся к полевым, совершили 397 сотрудников; единовременные расходы были зафиксированы в отношении 292 из них. В 2014 году на покрытие единовременных расходов в связи с перемещениями были в общей сложности израсходованы 11 618 106,68 долл. США. Средняя величина единовременных расходов на каждого из этих 292 сотрудников составила 39 788,04 долл. США.

50. Единовременные расходы на перемещения между местами службы, совершенные в полевые миссии или из них, регистрируются иным способом: благодаря использованию ИМИС, и финансовых модулей Программного комплекса полевой поддержки и базовой конфигурации «Умоджи». В связи с этим для сбора данных о единовременных расходах на перемещения в полевые миссии или из них применялась другая процедура. По состоянию на момент составления настоящего доклада данные были собраны из 45 полевых миссий¹⁵. Совокупный объем единовременных расходов, понесенных в 2014 году на перемещение 638 сотрудников в эти 45 миссий или из них, составил 9 674 694,93 долл. США. Средняя величина единовременных расходов на каждого из этих сотрудников составила 15 164,10 долл. США.

3. Сводная информация о прямых расходах

51. Из вышеприведенных данных следует, что в 2014 году совокупный объем прямых расходов на перемещения между местами службы в рамках департаментов, периферийных отделений и региональных комиссий составил 13,2 млн. долл. США¹⁶, совокупный объем таких расходов в рамках полевых миссий — 18,9 млн. долл. США¹⁷, а в общей сложности эти расходы составили 32,1 млн. долл. США. В связи с тем, что некоторые сотрудники, совершившие перемещение в 2014 году, начали получать надбавку за мобильность по

¹⁵ Следует отметить, что в 2014 году перемещения совершались в 45 полевых миссий или из них. Поскольку некоторые из этих миссий уже закрыты, а объем ресурсов и времени был ограничен, собрать требовавшуюся информацию в отношении всех 45 миссий оказалось невозможным.

¹⁶ По линии регулярного бюджета, внебюджетных расходов и вспомогательного счета.

¹⁷ По линии миротворческих и специальных политических миссий.

окончании этого года, а также с тем, что выделить все единовременные расходы, связанные с перемещением в полевые миссии или из них, не представлялось возможным, указанные цифры отражают не все расходы за 2014 год.

Таблица 2

Сводная информация о прямых расходах на перемещения между местами службы в 2014 году

(В млн. долл. США)

	Периодические расходы	Единовремен- ные расходы	Итого
На перемещения сотрудников между местами службы в рамках департаментов и периферийных отделений, включая региональные комиссии	1,6	11,6	13,2
На перемещения сотрудников из полевых миссий или в них	9,1	9,7	18,9
Итого	10,7	21,3	32,1

52. В таблице 3 приводится сопоставление средних величин прямых расходов в 2011–2012 годах, 2013 году и 2014 году. Сокращение объема единовременных расходов на сотрудников вызвано уменьшением сумм, выплаченных им в качестве субсидии при назначении.

Таблица 3

Сопоставление средних величин прямых расходов на одно перемещение одного лица в 2011–2012 годах, 2013 и 2014 годах

(В долл. США)

	2011–2012 годы (в год)	2013 год	2014 год
Средняя величина единовременных расходов на перемещение сотрудников в рамках департаментов, периферийных отделений и региональных комиссий	48 870	43 745	39 788
Средняя величина единовременных расходов на перемещение сотрудников из полевых миссий или в них	24 292	17 506	15 164
Средняя величина расходов на перемещение на одного сотрудника	8 964	9 035	6 283

С. Косвенные расходы

53. В пункте 20 первого ежегодного доклада о мобильности (A/69/190/Add.1) было отмечено, что косвенные расходы на обеспечение функционирования системы отбора персонала и управляемой мобильности связаны главным образом с изменением конфигурации системы оптимального использования творческого потенциала «Инспира» в целях приведения ее в соответствие с новыми процессами заполнения вакантных должностей и обеспечения управляемой мобильности, а также созданием сетевых групп по укомплектованию кадрами, которые будут предоставлять полный спектр услуг по административной поддержке этой системы.

54. В настоящее время изменение конфигурации системы «Инспира» завершено, хотя устранение недостатков и совершенствование системы будут продолжаться до начала 2017 года. Как предполагается, после этой даты все техническое обслуживание, стабилизация и обновление системы «Инспира», связанные с модулями новой системы управляемой мобильности и заполнения вакантных должностей, будут обеспечиваться Управлением информационно-коммуникационных технологий в рамках возложенных на него функций. Расходы на изменение конфигурации, связанные с временным наймом новых разработчиков прикладных программ, были произведены благодаря перераспределению имеющихся ресурсов, выделенных на осуществление не столь неотложных мероприятий.

55. Первая сетевая группа по укомплектованию кадрами первой профессиональной сети, которая должна быть охвачена новой системой, — ПОЛНЕТ — была создана в последнем квартале 2015 года. Сетевые группы по укомплектованию кадрами являются отдельными подразделениями в составе Управлений людских ресурсов, работающими на основе полной занятости и выполняющими функцию основной административной поддержки в рамках полугодовых кампаний по укомплектованию кадрами. Сетевая группа по укомплектованию кадрами ПОЛНЕТ состоит из 14 сотрудников по укомплектованию сетей кадрами, относящихся к категории специалистов: 8 сотрудников, обладающих квалификацией в области укомплектования штатов, и 6 сотрудников (профильных экспертов), имеющих опыт непосредственной работы по вопросам существа в соответствующей профессиональной сети. Эти профильные эксперты, направляемые департаментами, отделениями и управлениями, играют ведущую роль при оценке соответствия заявителей, претендующих на заполнение вакансий и участие в управляемой мобильности, установленным требованиям и в случае необходимости контактируют с соответствующими департаментами, отделениями и управлениями. Кроме того, в состав этой группы входят два вспомогательных сотрудника категории общего обслуживания. Сетевая группа по укомплектованию кадрами ПОЛНЕТ финансируется благодаря временному перераспределению имеющихся ресурсов, в том числе ресурсов департаментов, отделений и управлений, в которых сосредоточено наибольшее число должностей, относящихся к ПОЛНЕТ. По состоянию на 31 июля 2016 года в состав сетевой группы по укомплектованию кадрами входили восемь сотрудников по укомплектованию сети кадрами и пять профильных экспертов, относящихся к категории специалистов.

56. В пункте 97 своей резолюции 70/247 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить в своем следующем докладе о ходе обеспечения мобильности полную смету и обоснование потребностей в финансовых ресурсах на цели обеспечения мобильности в 2016 и 2017 годах, включая просьбы о любых дополнительных географических перемещениях, необходимых для достижения стратегических целей мобильности, включая подробную информацию о перерасходе на 613 300 долл. США средств на привлечение консультантов в течение двухгодичного периода 2014–2015 годов.

57. Что касается перерасхода суммы в размере 613 300 долл. США на привлечение консультантов, то было установлено, что с мобильностью связаны расходы в размере 552 400 долл. США, а остальная часть этой суммы относится к услугам консультантов, не связанным с мобильностью. Что касается суммы в размере 552 400 долл. США, то Генеральный секретарь повторяет данные им Консультативному комитету по административным и бюджетным вопросам разъяснения о том, что перерасход средств, имевший место в результате использования сторонних специалистов для анализа, планирования и внедрения новой системы отбора персонала и управляемой мобильности, был обусловлен тем, что внутри Организации отсутствовали требовавшиеся для целей проекта по обеспечению мобильности специалисты в таких областях, как изменение конфигурации онлайн-системы набора сотрудников «Инспира», планирование проектов, подробный анализ и оценка потока рабочих процессов, архитектура обработки и оценка данных.

58. Что касается просьбы о предоставлении полной сметы и обоснования потребностей в финансовых ресурсах на цели обеспечения мобильности в 2016 и 2017 годах, то в 2016 году для этих целей использовались следующие временные должности, финансируемые за счет перераспределения имеющихся ресурсов:

а) шесть временных должностей, включая три должности, созданные на 6 месяцев, и три должности, созданные на 12 месяцев, в Отделе стратегического планирования и кадрового обеспечения, для целей контроля за проведением первой кампании по укомплектованию кадрами, документального закрепления накопленного опыта, выявления передовой практики и областей для внесения изменений в ходе последующих кампаний в таких сферах, как нормативные положения, процедуры и конфигурация систем, проведения второй кампании по укомплектованию кадрами, разработки инструментов для распространения информации и проведения информационно-разъяснительных мероприятий, а также предоставления ответов на вопросы, поступающие от сотрудников;

б) две временные должности в Секции экзаменов и тестов для целей разработки и внедрения стандартизированных оценок;

с) четыре временные должности в Секции контроля за качеством работы и представления соответствующей отчетности: две должности для обеспечения учета требований, связанных с мобильностью, в «Умодже» и две должности для осуществления мероприятий, связанных со сбором и обработкой данных о мобильности и представления соответствующей отчетности;

d) одна временная должность в Отделе по вопросам обучения, повышения квалификации и кадрового обеспечения для разработки инструментов содействия профессиональному росту.

59. Расходы на поездки, связанные с первым совещанием Совета профессиональной сети ПОЛНЕТ, которое состоялось в мае 2016 года в Нью-Йорке, были покрыты за счет имеющихся ресурсов.

60. В настоящее время оценка объема потребностей в ресурсах для обеспечения мобильности на 2017 год продолжается. Хотя ряд таких потребностей к концу 2016 года исчезнут, другие такие потребности вновь появятся в 2017 году. Управление людских ресурсов вновь обратится к Генеральной Ассамблее, чтобы представить ей сведения об уроках, извлеченных в результате учреждения сетевой группы по укомплектованию кадрами, и о другом накопленном опыте.

61. Поскольку максимально возможное количество географических перемещений на 2016 год (см. пункт 41 выше), как предполагается, не будет совершено, возникновения необходимости в дополнительных географических перемещениях для достижения стратегических целей мобильности не прогнозируется. Поскольку еще не известно, сколько сотрудников примет участие в кампании управляемой мобильности и какими будут возможности в плане назначений в 2017 году, на данном этапе количество потенциальных географических перемещений в указанном году предсказать невозможно. Тем не менее будет сделано все возможное, чтобы не выйти за пределы максимально возможного количества перемещений, как это установлено Генеральной Ассамблеей, а это количество будет известно лишь к концу 2016 года, после того как все перемещения, сделанные в 2015 году, подтвердятся.

62. Переход к новой системе отбора персонала и управляемой мобильности может повлечь за собой увеличение дополнительных косвенных расходов на оплату человеко-часов работы членов новых органов по укомплектованию кадрами. Тем не менее, как прогнозируется, более чем достаточной компенсацией этих расходов станет экономия времени руководителей программ, которые благодаря созданию советов профессиональных сетей и сетевых групп по укомплектованию кадрами будут тратить значительно меньше времени на решение задач, связанных с укомплектованием кадрами, что позволит им уделять больше времени работе по вопросам существа. Чтобы определить реальные последствия перехода к новой системе в плане количества указанных человеко-часов, будут проанализированы соответствующие данные, относящиеся к первым двум полугодовым кампаниям, и результаты этого анализа будут представлены в следующем докладе о ходе работы.

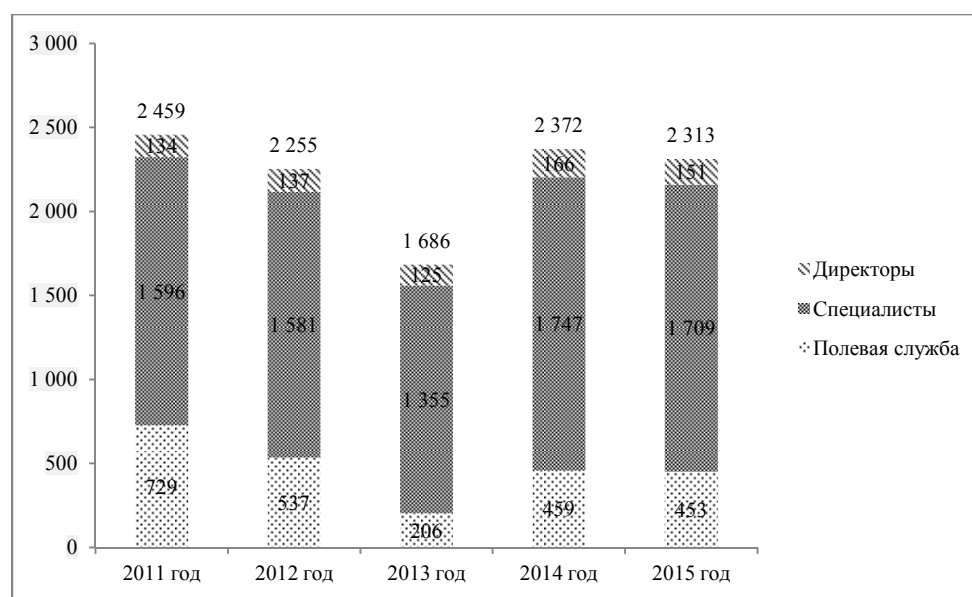
V. Внешний набор персонала

A. Число открытых вакансий

63. На диаграмме V представлены подробные сведения о количестве открытых вакансий за период с 1 января 2011 года по 31 декабря 2015 года¹⁸. Всего в этот период имелось 11 085 вакансий. В зависимости от года это количество колебалось от 1686 до 2459.

Диаграмма V

Количество вакансий по категориям персонала в 2011, 2012, 2013, 2014 и 2015 годах



64. Большинство вакансий (за период 2011–2015 годов в общей сложности 7988 или 72,0 процента от их общего числа) появилось в категории специалистов, являющейся наиболее многочисленной категорией мобильного персонала. В категории полевой службы имелось 2384 вакансии, что составляет 21,5 процента от их общего числа. И наконец, в категории директоров имелось 713 вакансий, что составляет 6,4 процента от их общего числа.

B. Количество внешних назначений

65. На диаграмме VI представлена информация о количестве внешних назначений за период с 1 января 2011 года по 31 декабря 2015 года. Общее количество внешних назначений составило 3370 и колебалось от 606 до 808 в год. В

¹⁸ Все данные представлены в разбивке по отчетным периодам, каждый из которых охватывает календарный год.

таблице 4 приводятся сведения о доле внешних назначений по сравнению с общим количеством открытых вакансий за тот же период; размер этой доли колебался от 26,01 до 37,13 процента. Наибольшее число внешних назначений (2694) было сделано в категории специалистов; 525 внешних назначений было сделано в категории полевой службы и 189 — в категории директоров.

Диаграмма VI

Количество внешних назначений в период с 1 января 2011 года по 31 декабря 2015 года

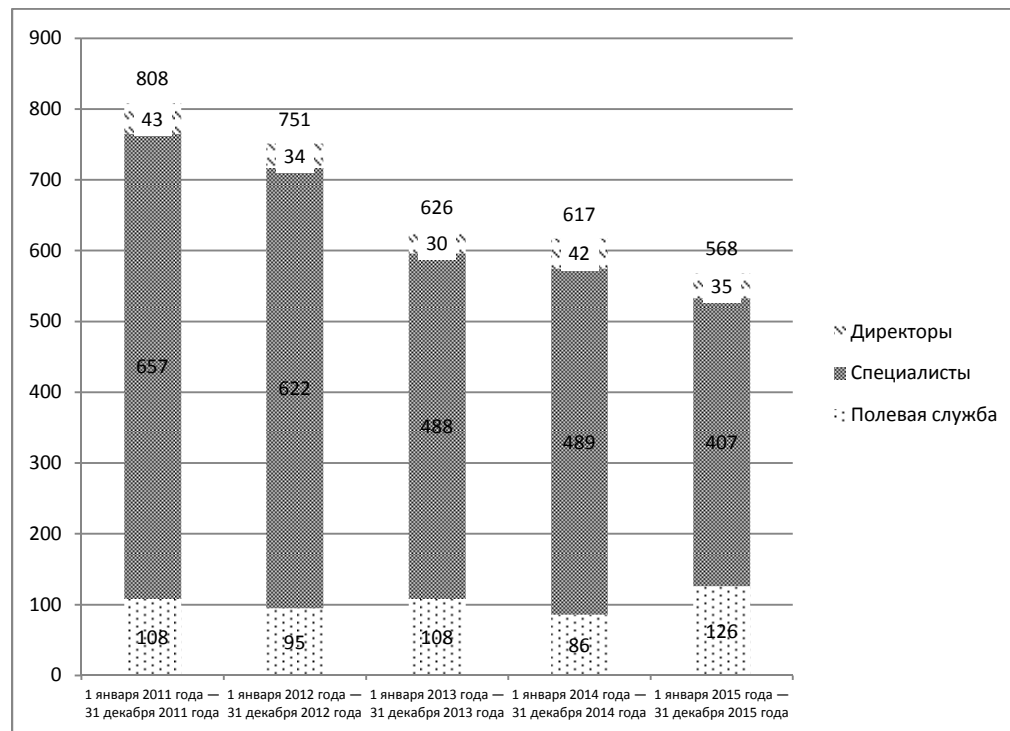


Таблица 4

Доля внешних назначений от общего количества вакансий

Период	Итого, вакансий	Итого, внешних назначений	Процентная доля внешних назначений от общего количества вакансий
1 января 2011 года — 31 декабря 2011 года	2 459	808	32,86
1 января 2012 года — 31 декабря 2012 года	2 255	751	33,30
1 января 2013 года — 31 декабря 2013 года	1 686	626	37,13
1 января 2014 года — 31 декабря 2014 года	2 372	617	26,01

<i>Период</i>	<i>Итого, вакансий</i>	<i>Итого, внешних назначений</i>	<i>Процентная доля внешних назначений от общего количества вакансий</i>
1 января 2015 года — 31 декабря 2015 года	23 13	606	26,2
Всего	11 085	3 408	30,74

VI. Исходные данные и показатели для оценки прогресса

66. В своих предыдущих докладах о мобильности Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам подчеркивал важность выявления надежных исходных данных для сопоставления, что позволило бы дать оценку будущим тенденциям в области мобильности (см. [A/69/572](#), пункт 66; и [A/70/765](#), пункт 14). В нижеследующих пунктах на рассмотрение Генеральной Ассамблеи предлагается ряд возможных исходных данных и показателей эффективности.

67. Генеральный секретарь предлагает оценивать последствия перехода к новой системе отбора персонала и управляемой мобильности на основе сопоставления с исходными данными о среднем количестве перемещений, совершенных сотрудниками в рамках каждой сети в течение трех календарных лет, предшествовавших распространению действия новой системы на данную сеть. Взять в качестве исходного средний показатель за три года предлагается с целью смягчить воздействие отклонения количества перемещений от обычного показателя за 12 месяцев до распространения системы на ту или иную сеть, — отклонения, появление которого следует ожидать в связи с тем, что сотрудники, достигшие максимального срока пребывания на должности или превысившие его, могут предпочесть добиваться перемещения самостоятельно путем подачи заявлений на замещение вакантных должностей, с тем чтобы успешно пройти отбор на такие должности и не быть обязанными участвовать в кампании по управляемой мобильности. В настоящее время, как отмечалось выше, имеется возможность собирать данные только о количестве перемещений между местами службы, совершенных сотрудниками: данные об изменениях служебного положения, не связанных с изменением места службы, еще не доступны. Кроме того, как также отмечалось выше, невозможно будет подсчитать количество перемещений между местами службы, совершенных сотрудниками, относящимися к ПОЛНЕТ, в 2015 году, до конца 2016 года, когда представится возможность подтвердить, что сотрудники, совершившие перемещение, остались на новом месте службы в течение года. Вместе с тем эти исходные данные будут в количественном выражении представлены в следующем ежегодном докладе о мобильности, который должен быть представлен Генеральной Ассамблее на ее семьдесят второй сессии.

68. Аналогичным образом Генеральный секретарь предлагает определить и исходные данные, касающиеся расходов на перемещения в рамках новой системы: на основе средней величины расходов на перемещения, совершенные сотрудниками в каждой сети в течение трех календарных лет до распространения системы на данную сеть. Опять-таки, на настоящем этапе представить та-

кие исходные данные для ПОЛНЕТ невозможно, так как данные о расходах на перемещения, совершенные в 2015 году, еще не доступны, и они будут представлены в следующем ежегодном докладе о мобильности.

69. Что касается показателей эффективности, то Генеральный секретарь напоминает о пяти показателях, утвержденных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 68/265 Генеральной Ассамблеи (см. A/68/358, раздел VII, пункты 59–69). Чтобы эти показатели отражали положение дел непосредственно перед введением новой системы в действие, их предлагается обновить, а о ходе работы за каждый год сообщать в рамках ежегодного доклада о мобильности.

70. Ход достижения показателя 1 («повышение прогнозируемости и стабильности укомплектования штатов») оценивается на основе сопоставления заложенных в бюджет показателей доли вакантных должностей по всему Секретариату и изучения того, выравниваются ли эти показатели по всему Секретариату благодаря более продуманному со стратегической точки зрения распределению сотрудников со стороны советов или не выравниваются. В приложении V к настоящему докладу приводятся средние показатели доли финансируемых из регулярного бюджета вакантных должностей сотрудников категории специалистов и выше в Центральных учреждениях, основных периферийных отделениях и региональных комиссиях по состоянию на 31 декабря 2015 года. В приложении VI приводятся соответствующие количественные данные в отношении полевых операций по состоянию на 31 декабря 2015 года.

71. Показатель 2 определен как «более справедливое распределение бремени службы в местах с тяжелыми условиями». Ход его достижения будет оцениваться на основе наблюдений за тем, сколько сотрудников работает в местах службы категорий D и E в течение длительного времени. В таблице 5 приводятся данные о количестве сотрудников, имеющих не менее пяти лет непрерывного стажа в местах службы категорий D и E по состоянию на 31 декабря 2015 года, и указываются целевые показатели на долгосрочную перспективу. Эти целевые показатели были определены на основе нынешнего распределения сотрудников категории специалистов, директоров и полевой службы по местам службы с условиями различной трудности.

Таблица 5

Доля мобильного персонала, проработавшего более пяти лет в местах службы категории D и E, по состоянию на 31 декабря 2015 года

Категория	Численность мобильного персонала по состоянию на 31 декабря 2015 года		Численность персонала в местах службы категории D и E		Численность персонала, проработавшего пять или более лет в местах службы категорий D и E		Доля мобильного персонала, проработавшего более пяти лет в местах службы категории D и E	
	Мужчин	Женщин	Мужчин	Женщин	Мужчин	Женщин	Мужчин	Женщин
Директоры	427	187	57	15	19	6	33	40
Специалисты	4 977	3 416	902	339	336	111	37	33
Полевая служба	2 752	1 022	1 213	395	600	177	49	45
Итого	8 156	4 625	2 172	749	955	294	44	39

72. Показатель 3 определен как «увеличение числа старших руководителей (С-5, Д-1 и Д-2) с географической мобильностью». В таблице 6 приводятся данные о процентной доле таких руководителей, совершивших по меньшей мере одно географическое перемещение по состоянию на 31 декабря 2015 года. Поскольку географическая мобильность в рамках новой системы является одним из требований для получения старших должностных классов, целевой показатель на долгосрочную перспективу состоит в том, чтобы у 100 процентов сотрудников класса С-5, Д-1 и Д-2, занимающих должности, подлежащие ротации, и имеющих не менее пяти лет непрерывного стажа, был опыт географического перемещения.

Таблица 6

Количество и доля старших сотрудников, совершавших географическое перемещение и не совершавших его по состоянию на 31 декабря 2015 года^a

Класс должности	Количество старших руководителей, не совершавших географических перемещений (a)	Количество старших руководителей, совершивших одно географическое перемещение и более (b)	Итого, (a) + (b)	Доля старших руководителей, не совершавших географических перемещений (в процентах)	Доля старших руководителей, совершивших одно географическое перемещение и более (в процентах)
Д-2	95	48	143	66	34
Д-1	236	235	471	50	50
С-5	810	707	1 517	53	47
Итого	1 141	990	2 131	54	46

^a В разделе I [ST/AI/2016/1](#) географическое перемещение определяется как непрерывная служба на двух различных должностях категории специалистов в двух различных местах службы в течение не менее одного года на каждой из должностей, как это отражено в официально учрежденной системе («Умодже»).

73. Показатель 4 определен как «увеличение доли сотрудников, назначенных из «несемейных» мест службы в «семейные» места службы». В таблице 7 ниже приводятся данные об общем количестве сотрудников, которые в период с 1 января по 31 декабря 2014 года получили назначение на срок не менее одного года в «семейные» места службы и, как подтвердилось в 2015 году, проработали в них не менее одного года, и о доле таких сотрудников, назначенных из «несемейных» мест службы, а также о целевых показателях на долгосрочную перспективу, определенных на основе распределения сотрудников по «семейным» и «несемейным» местам службы по состоянию на 31 декабря 2014 года. Задача, которая ставилась при определении этих целевых показателей, состоит в том, чтобы доля назначений из «несемейных» мест службы в «семейные» места службы отражала текущее распределение сотрудников.

Таблица 7

Перемещения в «семейные» места службы из «несемейных» мест службы с 1 января по 31 декабря 2014 года

<i>Категория</i>	<i>Количество сотрудников, назначенных в «семейные» места службы</i>	<i>Количество сотрудников, назначенных в «несемейные» места службы из «несемейных» мест службы</i>	<i>Процентная доля сотрудников, назначенных в «семейные» места службы из «несемейных» мест службы</i>	<i>Целевой показатель доли сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, по состоянию на 31 декабря 2014 года (в процентах)</i>
Директоры	59	10	17	19
Специалисты	926	161	17	21
Полевая служба	97	51	53	71

74. Показатель 5 определен как «увеличение доли сотрудников, назначенных в «несемейные» места службы из «семейных» мест службы». В таблице 8 ниже приводятся данные об общем количестве сотрудников, которые в период с 1 января по 31 декабря 2014 года получили назначение в «несемейные» места службы и работали в них, и о доле таких сотрудников, назначенных из «семейных» мест службы, а также о целевых показателях на долгосрочную перспективу, определенных на основе нынешнего распределения сотрудников по «семейным» и «несемейным» местам службы.

Таблица 8

Перемещения в «несемейные» места службы из «семейных» мест службы с 1 января по 31 декабря 2014 года

<i>Категория</i>	<i>Количество сотрудников, назначенных в «несемейные» места службы</i>	<i>Количество сотрудников, назначенных в «несемейные» места службы из «семейных» мест службы</i>	<i>Процентная доля сотрудников, назначенных в «несемейные» места службы из «семейных» мест службы</i>	<i>Целевой показатель доли сотрудников, работающих в «семейных» местах службы, по состоянию на 31 декабря 2014 года (в процентах)</i>
Директоры	47	18	38	81
Специалисты	644	231	36	79
Полевая служба	655	234	36	29

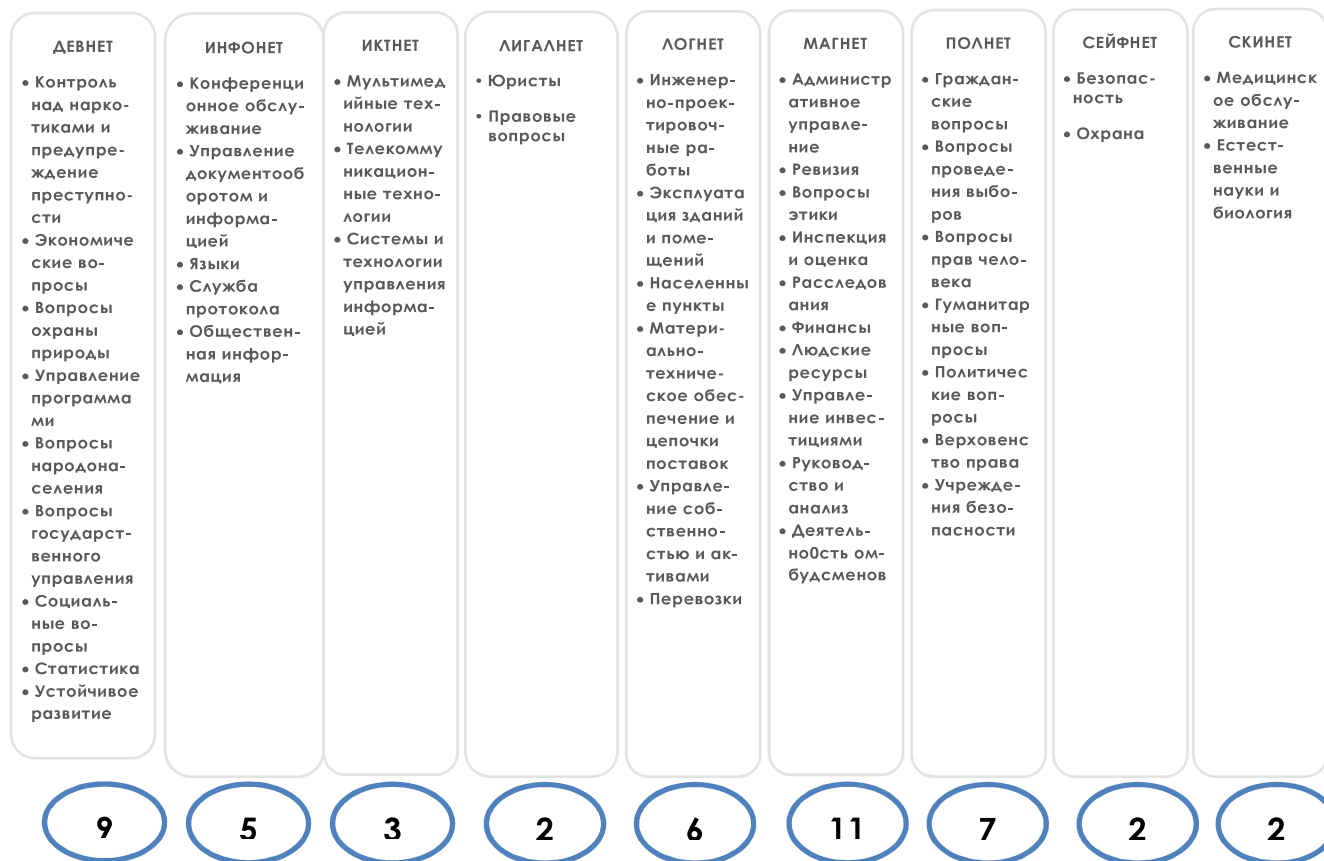
VII. Решение, которое предлагается принять Генеральной Ассамблее

75. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению настоящий доклад, в том числе тот факт, что на вторую профессиональную сеть, ИКТНЕТ, система распространится 1 января 2017 года. Ассамблее также предлагается одобрить предложение, изложенное в пункте 22 выше, о сокращении срока подачи заявлений о заполнении вакантных должностей в рамках системы отбора персонала и управляемой мобильности с 60 до 30 дней и предложение, изложенное в пункте 30 выше, о предоставлении возможности использования в рамках кампаний по управляемой мобильности вакантных должностей в местах службы категорий В, С, D и Е.

Приложение I

Новая конфигурация профессиональных сетей

Девять сетей, в состав которых входит 47 родов деятельности



Сокращения: ДЕВНЕТ — сеть по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития; ИНФОНЕТ — сеть по вопросам общественной информации и управления конференционным обслуживанием; ИКТНЕТ — сеть по вопросам информационных и телекоммуникационных технологий; ЛИГАЛНЕТ — сеть по правовым вопросам; ЛОГНЕТ — сеть по вопросам материально-технического обеспечения, перевозок и цепочек поставок; МАГНЕТ — сеть по вопросам управления и администрирования; ПОЛНЕТ — сеть по политическим вопросам, вопросам поддержания мира и предоставления гуманитарной помощи; СЕЙФНЕТ — сеть по вопросам внутренней безопасности; СКИНЕТ — сеть по вопросам науки.

Приложение II

Вакансии, оставшиеся не заполненными по итогам первой полугодовой кампании по управляемой мобильности в сети ПОЛНЕТ в 2016 году

<i>Номер должности</i>	<i>Класс должности</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Управление (отделение)/департамент</i>	<i>Место службы</i>
РА #210314	C-5	Старший советник по вопросам защиты женщин	МООНЮС	Джуба
РА #210276	C-5	Старший сотрудник по правам человека	ЮНАМИД	Эль-Фашир
РА #210260	C-4	Сотрудник по гуманитарным вопросам	УКГВ	Бунья
РА #210305	C-4	Сотрудник по гуманитарным вопросам	МООНСИ	Багдад
РА #210306	C-4	Сотрудник по планированию Миссии	МООНСА	Кабул
РА #210250	C-3	Сотрудник по гуманитарным вопросам	УКГВ	Маради
РА #210284	C-3	Сотрудник по правам человека	УВКПЧ	Тунис
РА #210226	C-3	Сотрудник по вопросам проведения выборов	МООНСА	Файзабад
РА #210248	C-3	Сотрудник по правам человека	ЮНАМИД	Эль-Генейна

Сокращения: МООНСА — Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану; МООНСИ — Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку; МООНЮС — Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане; УКГВ — Управление по координации гуманитарных вопросов Секретариата; УВКПЧ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека; ЮНАМИД — Смешанная операция Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре.

Приложение III

Вакансии, объявленные в рамках проводимой дважды в год кампании по комплектованию кадрами для ПОЛНЕТ, в 2016 году

Уровень	Номер объявления о вакансии	Название вакансии	Место службы	Вид найма
Д-1	16-POL-DPA-59120-B-NEW YORK (R)	Начальник службы, политические вопросы	Нью-Йорк	Вакансия уровня Д
Д-1	16-HRI-UNSOM-59002-B-MOGADISHU (M)	Начальник службы, права человека	Могадишо	Вакансия уровня Д
Д-2	16-HRI-OHCHR-60671-B-GENEVA (R)	Директор, Отдел полевых операций и технического сотрудничества	Женева	Вакансия уровня Д
Д-2	16-POL-UNOG-59375-B-GENEVA (R)	Директор, политические вопросы (Институт Организации Объединенных Наций по исследованию проблем разоружения)	Женева	Вакансия уровня Д
Д-2	16-POL-SESG-GREAT-LAKES-59330-B-NAIROBI (M)	Директор, политические вопросы	Найроби	Вакансия уровня Д
Д-2	16-POL-DPA-59103-B-NEW YORK (R)	Директор, политические вопросы	Нью-Йорк	Вакансия уровня Д
С-2	16-HRI-MONUSCO-58919-F-BENI (M)	Младший сотрудник по вопросам защиты детей	Бени	Набор из реестра
С-2	16-POL-MONUSCO-58121-F-KINSHASA (M)	Младший сотрудник по политическим вопросам	Киншаса	Набор из реестра
С-2	16-POL-MONUSCO-58023-F-KINSHASA (M)	Младший сотрудник по политическим вопросам	Киншаса	Набор из реестра
С-2	16-POL-MINUSMA-57362-R-TOMBOUCTOU (M)	Младший сотрудник по анализу информации, политические вопросы	Томбукту	Стандартная заявка
С-2	16-SEI-MINUSMA-57201-F-KIDAL (M)	Младший сотрудник по вопросам разоружения, демобилизации и реинтеграции (РДР)	Кидаль	Набор из реестра
С-3	16-HRI-UNAMI-59118-F-BAGHDAD (M)	Сотрудник по правам человека	Багдад	Набор из реестра
С-3	16-POL-UNSOM-58985-F-GAROOWE (M)	Сотрудник по политическим вопросам	Гароуэ	Набор из реестра
С-3	16-HRI-UNAMID-58924-F-ED DA'EIN (M)	Сотрудник по правам человека	Эд-Даэйн	Набор из реестра

<i>Уровень</i>	<i>Номер объявления о вакансии</i>	<i>Название вакансии</i>	<i>Место службы</i>	<i>Вид найма</i>
C-3	16-POL-MONUSCO-58922-F-KINSHASA (M)	Сотрудник по анализу информации, политические вопросы	Киншаса	Набор из реестра
C-3	16-HRI-UNAMID-58895-F-EL FASHER (M)	Сотрудник по правам человека	Эль-Фашир	Набор из реестра
C-3	16-HRI-UNSOM-58845-F-MOGADISHU (M)	Сотрудник по правам человека	Могадишо	Набор из реестра
C-3	16-HRI-UNSOM-58844-F-MOGADISHU (M)	Сотрудник по правам человека	Могадишо	Набор из реестра
C-3	16-HRI-MONUSCO-58814-F-KANANGA (M)	Сотрудник по правам человека	Кананга	Набор из реестра
C-3	16-HRI-MONUSCO-58803-F-GOMA (M)	Сотрудник по правам человека	Гома	Набор из реестра
C-3	16-POL-DPA-58597-R-NEW YORK (G)	Сотрудник по политическим вопросам	Нью-Йорк	Стандартная заявка
C-3	16-SEI-MONUSCO-58528-F-KINSHASA (R)	Сотрудник по вопросам реформирования сектора безопасности	Киншаса	Набор из реестра
C-3	16-HRI-OHCHR-58319-R-GENEVA (R)	Сотрудник по правам человека	Женева	Стандартная заявка
C-3	16-HRI-OHCHR-58280-R-TEGUCIGALPA (X)	Сотрудник по правам человека	Тегусигальпа	Стандартная заявка
C-3	16-POL-DPKO-58278-R-NEW YORK (X)	Сотрудник по политическим вопросам	Нью-Йорк	Стандартная заявка
C-3	16-HRA-OCHA-58033-R-NEW YORK (O)	Сотрудник по гуманитарным вопросам	Нью-Йорк	Стандартная заявка
C-3	16-CIV-MONUSCO-58028-F-GOMA (M)	Сотрудник по гражданским вопросам	Гома	Набор из реестра
C-3	16-POL-UNIOGBIS-57778-R-BISSAU (X)	Специальный помощник, политические вопросы	Бисау	Стандартная заявка
C-3	16-POL-ODA-57733-R-GENEVA (X)	Сотрудник по политическим вопросам	Женева	Стандартная заявка
C-3	16-HRI-OHCHR-57597-R-DOHA (G)	Сотрудник по правам человека	Доха	Стандартная заявка
C-3	16-HRI-MINUSMA-57287-F-GAO (M)	Сотрудник по вопросам защиты детей	Гао	Набор из реестра
C-3	16-POL-DPA-57276-R-NEW YORK (G)	Сотрудник по политическим вопросам	Нью-Йорк	Стандартная заявка

<i>Уровень</i>	<i>Номер объявления о вакансии</i>	<i>Название вакансии</i>	<i>Место службы</i>	<i>Вид найма</i>
C-4	16-POL-SESG-GREAT-LAKES-59410-F-NAIROBI (M)	Специальный помощник, политические вопросы	Найроби	Набор из реестра
C-4	16-POL-UNOCA-59409-R-LIBREVILLE (M)	Сотрудник по политическим вопросам (выборы)	Либревиль	Стандартная заявка
C-4	16-HRI-UNAMID-59114-F-NYALA (M)	Сотрудник по правам человека	Ньяла	Набор из реестра
C-4	16-POL-DPKO-59010-R-NEW YORK (R)	Сотрудник по вопросам миростроительства	Нью-Йорк	Стандартная заявка
C-4	16-ROL-MINUSCA-58992-F-BANGUI (M)	Сотрудник по вопросам исправительных учреждений	Банги	Набор из реестра
C-4	16-POL-UNOCA-58920-R-LIBREVILLE (M)	Сотрудник по гендерным вопросам	Либревиль	Стандартная заявка
C-4	16-HRI-UNAMID-58915-F-EL FASHER (M)	Сотрудник по правам человека	Эль-Фашир	Набор из реестра
C-4	16-SEI-Office of the Special Envoy of-58841-R-SANA'A (M)	Сотрудник по вопросам разоружения, демобилизации и реинтеграции	Сана	Стандартная заявка
C-4	16-HRA-OCHA-58837-R-NEW YORK	Сотрудник по гуманитарным вопросам	Нью-Йорк	Стандартная заявка
C-4	16-HRI-MONUSCO-58809-F-KINSHASA (M)	Сотрудник по правам человека	Киншаса	Набор из реестра
C-4	16-ROL-MONUSCO-58596-F-GOMA (M)	Сотрудник по судебным вопросам	Гома	Набор из реестра
C-4	16-HRI-OHCHR-58569-R-SANTIAGO (R)	Сотрудник по правам человека	Сантьяго	Стандартная заявка
C-4	16-HRI-OHCHR-58321-R-GENEVA (X)	Сотрудник по правам человека	Женева	Стандартная заявка
C-4	16-CIV-MONUSCO-58030-F-BENI (M)	Сотрудник по гражданским вопросам	Бени	Набор из реестра
C-4	16-POL-UNAMID-57909-R-EL FASHER (M)	Специальный помощник Единого специального представителя (C-4)	Эль-Фашир	Стандартная заявка
C-4	16-POL-DPKO-57874-R-NEW YORK (R)	Сотрудник по вопросам связи	Нью-Йорк	Стандартная заявка
C-4	16-POL-DPKO-57870-R-NEW YORK (R)	Сотрудник по гендерным вопросам	Нью-Йорк	Стандартная заявка
C-4	16-HRI-UNSMIL-57841-R-TUNIS (M)	Сотрудник по правам человека (две должности)	Тунис	Стандартная заявка

<i>Уровень</i>	<i>Номер объявления о вакансии</i>	<i>Название вакансии</i>	<i>Место службы</i>	<i>Вид найма</i>
C-4	16-ROL-UNIOGBIS-57788-F-BISSAU (X)	Сотрудник по судебным вопросам	Бисау	Набор из реестра
C-4	16-POL-DPA-57444-R-NEW YORK (X)	Сотрудник по политическим вопросам	Нью-Йорк	Стандартная заявка
C-4	16-HRI-OHCHR-57281-R-GENEVA (O)	Сотрудник по правам человека	Женева	Стандартная заявка
C-4	16-HRI-MINUSMA-57202-R-GAO (M)	Сотрудник по вопросам защиты гражданских лиц	Гао	Стандартная заявка
C-5	16-POL-MONUSCO-59327-R-KINSHASA (M)	Старший сотрудник по политическим вопросам	Киншаса	Стандартная заявка
C-5	16-POL-UNSOS-59225-F-MOGADISHU (M)	Старший сотрудник по политическим вопросам	Могадिशу	Набор из реестра
C-5	16-POL-DPA-59105-R-NEW YORK (R)	Старший сотрудник по политическим вопросам	Нью-Йорк	Стандартная заявка
C-5	16-POL-UNAMID-58990-F-EL FASHER (M)	Старший советник по вопросам защиты женщин	Эль-Фашир	Набор из реестра
C-5	16-POL-UNSOM-58843-F-MOGADISHU (M)	Старший сотрудник по политическим вопросам	Могадिशу	Набор из реестра
C-5	16-SEI-Office of the Special Envoy of-58840-R-SANA'A (M)	Старший сотрудник по вопросам реформирования сектора безопасности	Сана	Стандартная заявка
C-5	16-HRI-UNIOGBIS-57949-F-BISSAU (M)	Главный сотрудник по правам человека	Бисау	Набор из реестра
C-5	16-POL-DPKO-57946-R-NEW YORK (R)	Старший сотрудник по гендерным вопросам	Нью-Йорк	Стандартная заявка
C-5	16-CIV-MINUSMA-57855-R-KIDAL (M)	Старший сотрудник по гражданским вопросам	Кидаль	Стандартная заявка
C-5	16-POL-UNSMIL-57801-R-TUNIS (M)	Специальный помощник, политические вопросы	Тунис	Стандартная заявка
C-5	16-SEI-UNIOGBIS-57796-F-BISSAU (X)	Старший сотрудник по вопросам реформирования сектора безопасности	Бисау	Набор из реестра
C-5	16-POL-MINUSMA-57448-R-BAMAHO (M)	Старший сотрудник по гендерным вопросам	Бамако	Стандартная заявка

Приложение IV

Должности, заполненные вне проводимой дважды в год кампании по комплектованию кадрами, по состоянию на 31 июля 2015 года

Департамент	Уровень	Должность	Место службы	Раздел ST/AI/2016/1	Обоснование
ДПВ	Д-2	Директор, политические вопросы	Отдел по делам Совета Без-опасности	3.2	Резкое увеличение работы
ДПВ	С-4	Сотрудник по политическим вопросам, Специальный помощник	Специальная политическая миссия, Йемен	24	Чрезвычайная ситуация гуманитарного характера
ДПВ	С-4	Сотрудник по политическим вопросам	Отдел стран Ближнего Востока и Западной Азии	24	Чрезвычайная ситуация гуманитарного характера
ДПВ	С-2	Сотрудник по политическим вопросам	Отдел стран Ближнего Востока и Западной Азии	24	Резкое увеличение работы
ДПВ	С-5	Старший сотрудник по политическим вопросам	Отдел по делам Совета Без-опасности	3.2	Первоначальный этап работы
ДПВ	С-4	Сотрудник по политическим вопросам (пять должностей)	Отдел по делам Совета Без-опасности	3.2	Первоначальный этап работы
ДПВ	С-3	Сотрудник по политическим вопросам	Отдел по делам Совета Без-опасности	3.2	Первоначальный этап работы
ДПВ	С-3	Сотрудник по координации	Отдел по делам Совета Без-опасности	3.2	Первоначальный этап работы
ДПВ	С-4	Сотрудник по политическим вопросам (три должности)	Отдел по делам Совета Без-опасности	3.2	Резкое увеличение работы
ДПВ	С-3	Сотрудник по политическим вопросам (две должности)	Отдел по делам Совета Без-опасности	3.2	Резкое увеличение работы
ДПВ	С-4	Сотрудник по политическим вопросам (две должности)	ДПВ	3.2	Резкое увеличение работы
ДПВ	С-3	Сотрудник по политическим вопросам (две должности)	ДПВ	3.2	Резкое увеличение работы
ДПВ	С-5	Старший сотрудник по политическим вопросам	ДПВ	3.2	Резкое увеличение работы
ДПВ	С-5	Старший советник по гендерным вопросам	ДПВ	3.2	Резкое увеличение работы
ДПВ	Д-2	Директор, политические вопросы	ДПВ, Отдел политики и посредничества	3.2	Резкое увеличение работы

<i>Департамент</i>	<i>Уровень</i>	<i>Должность</i>	<i>Место службы</i>	<i>Раздел ST/AI/2016/1</i>	<i>Обоснование</i>
ДОПМ	C-2	Младший сотрудник по политическим вопросам	Отдел Азии, Ближнего Востока, Европы и Латинской Америки	24	Резкое увеличение работы
ДОПМ	C-5	Старший сотрудник по политическим вопросам	Дамаск	3.2	Резкое увеличение работы
ДОПМ	C-4	Сотрудник по политическим вопросам	Дамаск	3.2	Резкое увеличение работы
ДОПМ	C-3	Сотрудник по политическим вопросам	Дамаск	3.2	Резкое увеличение работы
ДОПМ	C-5	Старший сотрудник по политическим вопросам	Женева/Дамаск	3.2	Резкое увеличение работы
ДОПМ	C-4	Сотрудник по политическим вопросам	Женева/Дамаск	3.2	Резкое увеличение работы
ДОПМ	C-3	Сотрудник по политическим вопросам	Женева/Дамаск	3.2	Резкое увеличение работы
ДОПМ	C-5	Старший сотрудник по правам человека	Дамаск	3.2	Резкое увеличение работы
ДОПМ	C-4	Сотрудник по правам человека	Дамаск	3.2	Резкое увеличение работы
ОПП/ДПП	C-5	Старший сотрудник по планированию	Миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии	3.2	Первоначальный этап работы
ОПП/ДПП	C-5	Старший сотрудник по планированию Миссии	Миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии	3.2	Первоначальный этап работы
ОПП/ДПП	C-3	Сотрудник по планированию Миссии	Миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии	3.2	Первоначальный этап работы
ОПП/ДПП	C-5	Руководители региональных отделений (восемь должностей)	Миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии	3.2	Первоначальный этап работы
ОПП/ДПП	C-4	Специальный помощник	Миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии	3.2	Первоначальный этап работы
ОПП/ДПП	C-3	Специальный помощник	Миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии	3.2	Первоначальный этап работы

<i>Департамент</i>	<i>Уровень</i>	<i>Должность</i>	<i>Место службы</i>	<i>Раздел ST/AI/2016/1</i>	<i>Обоснование</i>
ОПП/ДПП С-4		Сотрудник по анализу информации, политические вопросы	Миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии	3.2	Первоначальный этап работы
ОПП/ДПП С-4		Сотрудник по вопросам взаимодействия	Миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии	3.2	Первоначальный этап работы
ОПП/ДПП С-3		Сотрудник по вопросам взаимодействия	Миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии	3.2	Первоначальный этап работы
УВКПЧ	С-5	Старший сотрудник по правам человека/Руководитель отделения	Региональное отделение УВКПЧ для Юго-Восточной Азии	24	Упразднение должности
УПМС	С-4	Сотрудник по вопросам миростроительства	Управление по поддержке миростроительства	3.2	Резкое увеличение работы

Сокращения: ОАБВЕЛА — Отдел Азии, Ближнего Востока, Европы и Латинской Америки; ДПВ — Департамент по политическим вопросам; ДОПМ — Департамент операций по поддержанию мира; ОПП/ДПП — Отдел полевого персонала, Департамент полевой поддержки; ОСАБВЗА — Отдел стран Ближнего Востока и Западной Азии; УВКПЧ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека; УПМ — Управление по поддержке миростроительства.

Приложение V

Доля вакансий для финансируемых из регулярного бюджета должностей категории специалистов и выше в Центральных учреждениях, основных отделениях за пределами Центральных учреждений и региональных комиссиях, по состоянию на 31 декабря 2015 года

	<i>Доля вакантных должностей (в процентах)</i>	<i>Число утвержденных должностей</i>
Основные отделения^a		
Вена	5,7	176
Женева	4,7	1 115
Найроби	9,6	213
Нью-Йорк	8,4	2 148
Итого, основные отделения	6,9	3 652
Региональная комиссия		
Экономическая комиссия для Африки	12,2	239
Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана	11,3	194
Европейская экономическая комиссия	3,4	125
Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	9,8	217
Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	6,2	119
Итого, региональные комиссии	8,6	894

^a Средний показатель за период до 31 декабря 2015 года.

Приложение VI

Доля вакантных должностей категории полевой службы и категории специалистов и выше в полевых операциях по состоянию на 31 декабря 2015 года

<i>Отдельные миссии и отделения^a</i>	<i>Доля вакантных должностей (в процентах)</i>	<i>Число утвержденных должностей</i>
Тематический блок I: специальные и личные посланники и специальные советники Генерального секретаря		
Специальный советник Генерального секретаря по Мьянме	25,0	5
Специальный советник Генерального секретаря по Кипру	15,8	14
Специальный советник Генерального секретаря по предупреждению геноцида	10,0	10
Личный посланник Генерального секретаря по Западной Сахаре	50,0	2
Специальный посланник Генерального секретаря по осуществлению резолюции 1559 (2004) Совета Безопасности	0	3
Представитель Организации Объединенных Наций на Женевских международных дискуссиях	0	7
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Сирии	29,4	51
Канцелярия Специального посланника по Судану и Южному Судану	40,0	5
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Йемену	8,7	23
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Сахелю	7,7	13
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер	21,0	19
Тематический блок II: группы по наблюдению за санкциями		
Группа контроля по Сомали и Эритрее	0	2
Группа экспертов по Кот-д'Ивуару	0	1
Группа экспертов по Демократической Республике Конго	0	1
Группа экспертов по Судану	100,0	1
Группа экспертов по Корейской Народно-Демократической Республике	0	4
Группа экспертов по Исламской Республике Иран	0	4
Группа экспертов по Ливии	0	2
Группа экспертов по Центральноафриканской Республике	0	2
Группа экспертов по Йемену	50,0	6
Группа по аналитической поддержке и наблюдению за санкциями, учрежденная резолюцией 1526 (2004) по «Исламскому государству Ирака и Леванта» (ИГИЛ) (ДАИШ), «Аль-Каиде» и «Талибану» и связанным с ними лицам и организациям	8,0	12
Поддержка Комитета Совета Безопасности, учрежденного резолюцией 1540 (2004) (о нераспространении оружия массового уничтожения)		5
Исполнительный директорат Контртеррористического комитета	5,7	43

<i>Отдельные миссии и отделения^a</i>	<i>Доля вакантных должностей (в процентах)</i>	<i>Число утвержденных должностей</i>
Тематический блок III: политические отделения, отделения по поддержке миростроительства и объединенные представительства		
Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки (ЮНОВА)	4,0	25
Объединенное отделение Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау (ЮНИОГБИС)	13,0	64
Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали (МООНСОМ)	23,0	135
Региональный центр Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии (РЦООНЦА)	0	8
Поддержка Организацией Объединенных Наций Смешанной камеруно-нигерийской комиссии (СКНК)	10,0	10
Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по Ливану (ЮНСКОЛ)	15,8	19
Региональное отделение Организации Объединенных Наций для Центральной Африки (ЮНОЦА)	11,0	19
Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии (МООНПЛ)	15,8	165
Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану (МООНСА)	15,0	398
Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку (МООНСИ)	17,8	375
Миссии по поддержанию мира		
Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре (МООНРЗС)	5,1	89
Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике (МИНУСКА)	27,2	715
Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали (МИНУСМА)	17,8	738
Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити (МООНСГ)	12,6	351
Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго (МООНСДРК)	15,0	909
Смешанная операция Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД)	17,8	929
Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разьединением (СООННР)	6,8	44
Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре (ВСООНК)	2,0	33
Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане (ВСООНЛ)	6,4	275
Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Аббее (ЮНИСФА)	20,6	155
Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии (МООНЛ)	12,7	398
Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово (МООНК)	10,3	116
Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане (МООНЮС)	14,9	908

<i>Отдельные миссии и отделения^a</i>	<i>Доля вакантных должностей (в процентах)</i>	<i>Число утвер- жденных должностей</i>
Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре (ООНКИ)	15,2	358
Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке Миссии Африканского союза в Сомали (ЮНСОА)	11,7	273
Прочие		
База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия (БСООН)	12,0	125
Региональный центр обслуживания в Энтеббе, Уганда (РЦОЭ)	19,3	135
Вспомогательный счет	10,7	1006

^a Осуществляемые полевые операции, которые функционируют в течение одного года или более.