



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
26 September 2000
Russian
Original: English

Пятьдесят пятая сессия

Пункты 116 и 123 повестки дня

Обзор эффективности административного
и финансового функционирования

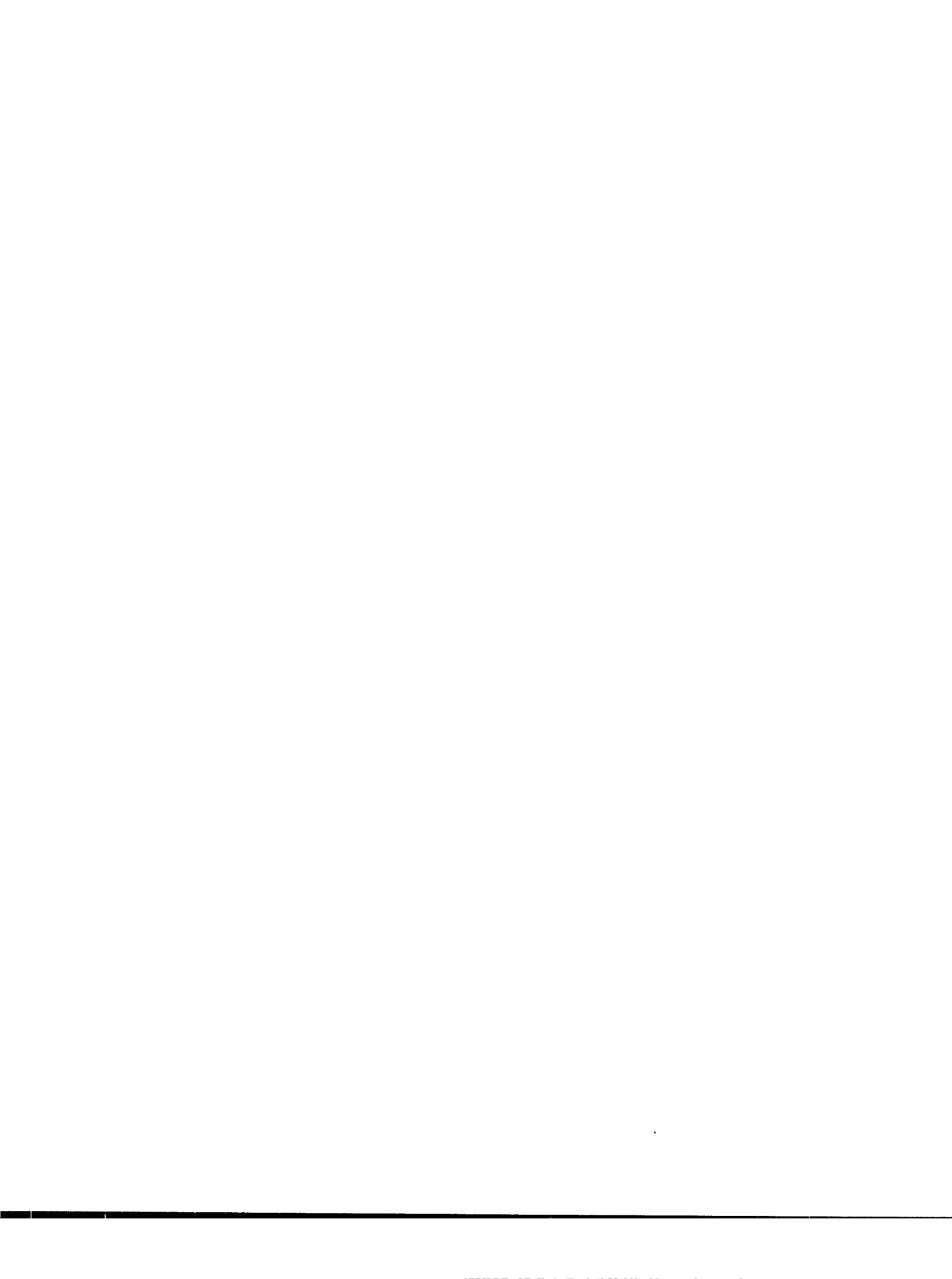
Организации Объединенных Наций
Управление людскими ресурсами

Доклад Объединенной инспекционной группы о назначениях на руководящие должности в Организации Объединенных Наций и ее программах и фондах

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный «Назначения на руководящие должности в Организации Объединенных Наций, ее программах и фондах» (JIU/REP/2000/3).





**НАЗНАЧЕНИЯ НА РУКОВОДЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ, ЕЕ ПРОГРАММАХ И ФОНДАХ**

Подготовлено

Эдуардом В. Кудрявцевым

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА



**Женева
2000 год**

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
СОКРАЩЕНИЯ		3
РЕЗЮМЕ: ЦЕЛЬ, ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ		5
I. ВВЕДЕНИЕ	1 – 8	11
II. РУКОВОДЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ В СЕКРЕТАРИАТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ: СТАТИСТИКА И ТЕНДЕНЦИИ	9 – 28	13
A. Общие сведения.....	9 – 14	13
B. Общие статистические данные	15 – 28	14
1. Представленность развивающихся стран	24 – 26	17
2. Представленность женщин	27 – 28	17
III. ПОЛИТИКА, ПРОЦЕДУРЫ И ПРАКТИКА НАЗНАЧЕНИЯ НА РУКОВОДЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ	29 – 82	18
A. Общие замечания.....	29 – 30	18
B. Назначения на должности высшего эшелона	31 – 41	19
1. Назначения первого заместителя Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря по СВН	31 – 32	19
2. Назначения на уровне ЗГС и ПГС	33 – 41	20
C. Назначения на должности уровня Д-2	42 – 57	22
D. Назначения на должности уровня Д-1	58 – 68	26
E. Специальные представители, посланники и другие соответствующие должности	69 – 74	29
F. Служебная аттестация должностных лиц старшего уровня	75 – 82	31
IV. ПОЛИТИКА, ПРОЦЕДУРЫ И ПРАКТИКА НАЗНАЧЕНИЙ СОТРУДНИКОВ НА ДОЛЖНОСТИ СТАРШЕГО УРОВНЯ В КРУПНЫХ ПРОГРАММАХ И ФОНДАХ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ	83 – 111	34
A. ПРООН.....	83 – 89	34
B. ЮНИСЕФ	90 – 94	36
C. ЮНФПА	95 – 97	37
D. УВКБ	98 – 102	38
E. ЦООННП	103	40
F. ЮНЕП	104 – 105	40
G. МПП	106 – 109	40
ПРИМЕЧАНИЯ		42

СОКРАЩЕНИЯ

КСРД	Консультативный совет по назначениям на руководящие должности
ККАБВ	Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам
АКК	Административный комитет по координации
СНПД	Совет по назначениям и повышению в должностях
КНПД	Комитет по назначениям и повышению в должностях
СНПР	Совет по назначениям, продвижению по службе и расстановке кадров
ПГС	Помощник Генерального секретаря
ДЭСВ	Департамент по экономическим и социальным вопросам
ДВС	Дата выхода на службу
АКГС	Административная канцелярия Генерального секретаря
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
СЛР	Служба людских ресурсов
МВЦ	Международный вычислительный центр
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
ОКГП	Объединенная консультативная группа по вопросам политики
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
УКВО	Управление конференционного и вспомогательного обслуживания
УЛР	Управление людских ресурсов
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
УПВ	Управление по правовым вопросам
УППБС	Управление по планированию программ, бюджету и счетам
ССА	Система служебной аттестации
ГОСД	Группа по обзору старших должностей
КДСС	Комитет по обзору должностей старших сотрудников
АТООН	Административный трибунал Организации Объединенных Наций
ЦООННП	Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат)
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНДКП	Программа Организации Объединенных Наций по международному контролю над наркотиками
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
РКООННИК	Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения

ВКООНПЧ	Верховный комиссар Организации Объединенных Наций по правам человека
ЗГС	Заместитель Генерального секретаря
МПП	Мировая продовольственная программа
РГУСООН	Рабочая группа высокого уровня открытого состава по укреплению системы Организации Объединенных Наций

РЕЗЮМЕ: ЦЕЛЬ, ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

ЦЕЛЬ

Предложить меры в целях обеспечения улучшения положения по следующим аспектам: a) подбор наилучших квалифицированных кандидатов; b) транспарентность набора персонала; с) географическое распределение должностей старшего уровня; и d) рационализация соответствующих политики и процедур.

Пункт 1 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций гласит, что "персонал назначается Генеральным секретарем, согласно правилам, устанавливаемым Генеральной Ассамблей". В пункте 3 раздела I своей резолюции 53/221 от 23 апреля 1999 года Генеральная Ассамблея особо отметила, что предложения по реформе управления людскими ресурсами, которая требует изменения положений и правил или отхода от положений предыдущих резолюций Ассамблеи, должны представляться Ассамблее для рассмотрения и утверждения ею до их осуществления.

A. Назначения должностных лиц высшего эшелона

Назначения сотрудников на высшие должности в Секретariate имеют огромное значение и относятся к дискреционным полномочиям Генерального секретаря¹. В отношении этих должностей не применяются установленные процедуры назначения или продвижения по службе.

Генеральный секретарь сообщил, что в отношении назначений на руководящие должности он по мере и в случае необходимости обращается за советом к неофициальной группе независимых консультантов, учрежденной в 1997 году². Поэтому Генеральный секретарь выразил свою решимость: а) ознакомиться с максимально широким кругом мнений для обеспечения того, чтобы назначаемые им сотрудники обладали самой высокой квалификацией; и б) и впредь проводить с той же целью консультации с государствами-членами по вопросу о таких назначениях³. Однако масштабы этих последних консультаций необходимо расширить.

Рекомендация I

Прежде чем назначать сотрудников на должности заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря, Генеральный секретарь должен провести по этому вопросу консультации с государствами-членами на широкой основе (см. пункты 33-40).

В ныне действующих Положениях о персонале говорится, что "заместители Генерального секретаря и помощники Генерального секретаря, как правило, назначаются на срок в пять лет с учетом возможного продления или возобновления контракта"⁴. Это общее положение не включает условий, касающихся назначения первого ЗГС и ЗГС по СВН и не содержит уточнения максимального срока полномочий высших должностных лиц.

Рекомендация II

Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает принять решение о внесении следующих поправок в положение о персонале 4.5:

"Положение 4.5:

- a) Первый заместитель Генерального секретаря назначается в порядке, предусмотренном в пункте 2 раздела А резолюции 52/12 В Генеральной Ассамблее от 17 декабря 1997 года на срок полномочий, не превышающий срока полномочий Генерального секретаря;
- b) заместитель Генерального секретаря по службам внутреннего надзора назначается в порядке, предусмотренном пунктом 5 b) ii) резолюции 48/218 В Генеральной Ассамблее от 29 июля 1994 года, на один фиксированный срок в пять лет без возможности возобновления контракта;
- c) заместители Генерального секретаря и помощники Генерального секретаря, как правило, назначаются на первоначальный период продолжительностью до пяти лет с учетом возможного продления или возобновления контракта с тем расчетом, чтобы общий срок их полномочий не превышал 10 лет;
- d) другим сотрудникам предоставляются постоянные или временные контракты на условиях, соответствующих настоящим Положениям, которые может установить Генеральный секретарь;

- e) Генеральный секретарь устанавливает, какие сотрудники имеют право на получение постоянных контрактов. Испытательный срок, необходимый для предоставления или подтверждения постоянного контракта, как правило, не должен превышать двух лет, при условии, что в отдельных случаях Генеральный секретарь может продлить испытательный срок на дополнительный период не свыше одного года" (см. пункты 32-35 и 41).

До настоящего времени объявления о вакансиях на должности высшего эшелона не публиковались, не существует и описания соответствующих должностных функций. Повышение транспарентности в этой области позволило бы расширить реестр кандидатов и, следовательно, облегчить задачу Генерального секретаря по поиску наиболее квалифицированного сотрудника на любую данную должность.

Рекомендация III

Генеральный секретарь должен заблаговременно уведомлять государства-члены о вакансиях на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, а также о связанных с этими должностями обязанностях и квалификации, требуемой от кандидатов (см. пункт 41).

В. Назначения на должности директорского уровня (Д-2)

Важность назначений на должности уровня Д-2 нельзя переоценить. Поскольку лица, занимающие эти должности, являются преимущественно руководителями подразделений, на них нередко возлагается обязанность по руководству работой десятков сотрудников. Они должны обладать широкой компетенцией и эффективно руководить работой специалистов различного профиля в многокультурной среде. Культура управления в Секретariate Организации Объединенных Наций не повысится без пересмотра критериев отбора кандидатов, а также политики и условий назначения сотрудников этой категории.

Рекомендация IV

Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает принять решение о следующих условиях назначения на должности уровня D-2:

- a) при подборе внутренних или внешних кандидатов следует делать акцент на выявление тех из них, кто ориентирован на достижение конкретных результатов и обладают подтвержденной управленческой компетентностью и навыками руководства (например, стратегическое видение; отношения с

людьми; творческий анализ и концептуальное мышление; способность к адаптации и гибкость);

- b)* вновь набранным сотрудникам на уровне D-2 или сотрудникам, имеющим срочные контракты, которые отобраны для заполнения должностей этого уровня, должны быть предоставлены первоначальные контракты на период, не превышающий пяти лет;
- c)* не позднее шести месяцев до истечения первоначального контракта сотрудника на должности D-2 этот пост должен быть объявлен как на внутренний, так и на внешний конкурс;
- d)* занимающий должность сотрудник/сотрудница должен/должна иметь возможность выдвинуть свою кандидатуру на данный пост на той же основе, что и все остальные кандидаты, при условии, что справки о его/ее служебной аттестации на этом посту представляются вместе с его/ее заявлением (см. пункты 42-44).

Рекомендация V

В своем докладе о составе Секретариата Генеральный секретарь должен представить информацию о произведенных им назначениях на должности уровня D-2 с указанием гражданства, пола и вида предоставленного контракта (нового или возобновленного) (см. пункт 45).

C. Географическое представительство на должностях руководящего уровня

Многие государства-члены, в особенности развивающиеся страны, по-прежнему неадекватно представлены на должностях руководящего уровня. Кроме того, сохраняется несбалансированность в географическом распределении этих должностей между развивающимися странами.

Рекомендация VI

Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает обратить внимание Генерального секретаря на сохраняющуюся неадекватную представленность многих государств-членов, особенно развивающихся стран, на должностях руководящего уровня и просить его принять меры по улучшению положения в этой области. Она, возможно, также пожелает предложить Генеральному секретарю проинформировать

Генеральному Ассамблею на ее пятьдесят шестой сессии об этих мерах в его докладе о составе Секретариата (см. пункты 18-26).

В ряде своих резолюций по вопросам управления людскими ресурсами Генеральная Ассамблея подчеркнула, что ни одна из должностей, включая должности самого высокого уровня, не должна рассматриваться как исключительная собственность какого-либо государства-члена или группы государств. Однако такая практика сохраняется.

Рекомендация VII

Генеральному секретарю следует обратить особое внимание на неоднократные заявления Генеральной Ассамблеи о том, что ни одна из должностей, включая должности самого высокого уровня, не должна рассматриваться как исключительная собственность какого-либо государства-члена или группы государств (см. пункт 36).

D. Представленность женщин

Несмотря на некоторое улучшение положения в соотношении женщин и мужчин на должностях руководящего уровня в Секретariate за последнее десятилетие, представленность женщин на уровне ЗГС и ПГС продолжает оставаться низкой (12,5% в 1999 году). Прогресс в назначении женщин из развивающихся стран и стран с переходной экономикой на руководящие и директивные посты достигается медленно.

Рекомендация VIII

Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает обратить внимание Генерального секретаря на необходимость:

- a) улучшения соотношения женщин и мужчин на должностях уровней заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря;**
- b) удлениния особого внимания улучшению представленности женщин из развивающихся стран, а также из стран с переходной экономикой на руководящих должностях (см. пункты 27-28).**

E. Назначения на должности специального представителя, посланника и другие соответствующие должности

Имеющиеся данные говорят о том, что принцип отбора должностных лиц в качестве специальных представителей, посланников и лиц, назначаемых на аналогичные должности "на возможно более широкой географической основе", который рекомендован Генеральной Ассамблей в пункте 2 раздела III ее резолюции 47/120, все еще применяется недостаточно широко. Кроме того, среди тех, кто занимает эти должности – только две женщины (или 3,3%).

Рекомендация IX

Генеральному секретарю следует предпринять более целенаправленные усилия для:

- a) применения принципа отбора кандидатов на должности специальных представителей, посланников и другие соответствующие должности на возможно более широкой географической основе;**
- b) одновременного обеспечения более широкой представленности этих должностных лиц в рамках географических регионов;**
- c) повышения соотношения между женщинами и мужчинами на этих должностях (см. пункты 69-74).**

F. Служебная аттестация сотрудников, занимающих высшие должности в Секретариате Организации Объединенных Наций

Система служебной аттестации (CCA), которая была введена в 1996 году для оценки работы сотрудников уровня до заместителя Генерального секретаря включительно, применялась к руководящему составу выборочно. До конца 1999 года была проведена служебная аттестация только одного ЗГС и одного ПГС. Многие работники на должностях директора и главного сотрудника по-прежнему не прошли служебной аттестации. В пункте 1 раздела VI своей резолюции 53/221 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить, чтобы CCA распространялась на всех сотрудников по смыслу статьи 97 Устава Организации Объединенных Наций.

Рекомендация X

Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает просить Генерального секретаря представлять ей на двухгодичной основе доклады о масштабах применения ССА к сотрудникам руководящего уровня (см. пункты 75-82).

G. Назначения на руководящие должности в программах и фондах Организации Объединенных Наций

Географическое распределение руководящих должностей в программах и фондах Организации Объединенных Наций не сбалансировано. В этой связи Генеральный секретарь отмечает, что принципы, регулирующие набор персонала, которые вытекают из пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, применяются ко всем сотрудникам секретариатов ее вспомогательных программ, фондов и органов, имеющих особый статус в вопросах назначения на должности.

Рекомендация XI

Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает призвать административных руководителей программ и фондов Организации Объединенных Наций придавать большее значение обеспечению набора персонала на руководящие должности на возможно более широкой географической основе (см. пункт 111).

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Подчеркивая исключительную важность назначений на руководящие должности, генеральный секретарь заявил: "Назначение Генеральным секретарем старших должностных лиц имеет чрезвычайно важное значение для функционирования Организации. Генеральный секретарь должен обеспечивать сбалансированность профессиональных, организаторских и управленческих качеств, необходимых для обеспечения высоких показателей работы; мало в каких областях обязанности Генерального секретаря оказывают большее воздействие на эффективность и функционирование Организации, чем при назначении этих старших должностных лиц"⁵.

2. В своих последних заявлениях государства-члены все чаще ссылаются на необходимость обеспечения высоких стандартов выполнения служебных обязанностей старшими должностными лицами Организации Объединенных Наций, транспарентности соответствующих процедур набора персонала, более последовательной реализации принципа справедливого географического распределения должностей высокого уровня и достижения более сбалансированного соотношения женщин и мужчин. Эти

озабоченности были отражены в ряде резолюций, которые Генеральная Ассамблея приняла за последние несколько лет.

3. Кроме того, в 1996 году Рабочая группа высокого уровня открытого состава по укреплению системы Организации Объединенных Наций (РГУСОН) рекомендовала, в частности, что "соответствующие органы должны просить механизмы внешнего и внутреннего надзора в первоочередном порядке уделять внимание... практике и процедурам назначений на должности высшего уровня"⁶.

4. Управление служб внутреннего надзора (УСВН) полагает, что орган внутреннего надзора не может осуществлять надзор за назначениями на должности высшего уровня и что целесообразнее было бы поручить это внешнему надзорному органу⁷. В своем официальном сообщении, направленном в ОИГ в апреле 1998 года ЗГС по СВН официально предложил Группе подготовить доклад по этому вопросу.

5. Учитывая вышеупомянутые озабоченности и предложения, ОИГ приняла решение подготовить доклад, озаглавленный "Назначения на руководящие должности в Организации Объединенных Наций, ее программах и фондах" для представления Генеральной Ассамблее.

6. Настоящий доклад состоит из четырех глав. Глава I "Введение" касается истории вопроса и рамок доклада, а также методологии, использованной при его подготовке. Глава II, составленная на основе статистической информации, посвящена рассмотрению общих тенденций в назначении персонала на руководящие должности, географическому распределению и представленности женщин на соответствующих постах. В главах III и IV содержится обзор политики, процедур и практики назначений на руководящие должности в Секретариате Организации Объединенных Наций и в ее крупных программах и фондах.

7. Подготовка настоящего доклада включала в себя следующие этапы:

- ▶ изучение докладов Генерального секретаря Генеральной Ассамблеи по кадровым вопросам;
- ▶ анализ политики Организации Объединенных Наций в области назначений сотрудников на руководящие должности;
- ▶ собеседования с представителями государств-членов и должностными лицами Секретариата, которые занимаются и/или отвечают за набор сотрудников на руководящие должности и их продвижение на эти должности;

- ▶ изучение досье Группы по обзору старших должностей (ГОСД) относительно назначений на должности Д-2 и досье Совета по назначениям и повышению в должности относительно назначений на должности Д-1 за последние четыре года.

8. Инспектор выражает признательность всем тем лицам, с которыми были проведены обсуждения, за их искреннюю и конструктивную помощь и за соответствующую информацию и идеи, которыми они с ним поделились. Он надеется, что настоящий доклад, в подготовку которого они внесли свой вклад, будет полезен государствам-членам и Генеральному секретарю в их усилиях по реформированию системы управления людскими ресурсами в Организации, а также в повышении ее эффективности и действенности.

II. РУКОВОДЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ В СЕКРЕТАРИАТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ: СТАТИСТИКА И ТЕНДЕНЦИИ

A. Общие сведения

9. В Организации Объединенных Наций к высшему эшелону традиционно относили административных руководителей крупнейших программ и фондов Организации Объединенных Наций (например, ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, МПП, УВКБ, ЦООННП, ЮНЕП), глав департаментов и управлений на уровне ЗКС и ПГС и директоров (Д-2), а также тех должностных лиц, которые выполняют дипломатические функции или функции "специальных представителей" от имени Генерального секретаря. В настоящее время этот эшелон включает в себя также первого заместителя Генерального секретаря в ранге, эквивалентном рангу административных руководителей крупнейших специализированных учреждений и основных программ и фондов Организации Объединенных Наций, а также, после принятия резолюции 45/239 А Генеральной Ассамблеи, работников класса "главный сотрудник" (Д-1).

10. Вышеупомянутые должностные лица отвечают за реализацию всех программ работы Организации Объединенных Наций, за эффективное использование ее бюджета и за обеспечение качественной работы, управления и высокого морального духа сотрудников международной гражданской службы. Это – исключительно важные функции.

11. Официальная документация Организации Объединенных Наций не содержит всех необходимых данных о должностях старшего уровня и, таким образом, не позволяет государствам-членам составить полную картину положения в этой области и отследить соответствующие тенденции. Поэтому в пункте 3 раздела III В своей резолюции 51/226

Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря включать информацию о представленности государств-членов на должностях старшего и директивного уровней Секретариата в будущие доклады о составе Секретариата. Однако, информация, содержащаяся в его последних докладах о составе Секретариата⁸, все еще не отличается достаточной полнотой. Так, например, хотя в ней приводятся общие данные о внебюджетных должностях, в ней не указываются ни категории, ни общая численность сотрудников старшего уровня, финансируемых за счет внебюджетных ресурсов, и не содержатся сведения о географическом распределении этих сотрудников.

12. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) неоднократно выражал особую озабоченность по поводу должностей старшего уровня в Секретариате. ККАБВ просил Генерального секретаря представить информацию о количестве должностей ПГС и ЗГС в Организации Объединенных Наций, а также в ее фондах и программах в 1987 году по сравнению с 1997 годом. В своем втором докладе о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 1998-1999 годов ККАБВ просил Генерального секретаря: а) представить в начале 1998 года доклад о структуре должностных классов; и б) представить результаты необходимого анализа и обоснование количества должностей на каждом уровне и вытекающей из этого организационной структуры⁹.

13. Что касается структуры старшего управленческого звена, то РГУСООН заявила, что организация должна иметь четкую пирамидальную структуру, и для этого предложила Генеральному секретарю пересмотреть и рационализировать функции и численность ЗГС, специальных представителей Генерального секретаря и ПГС, а систему подчинения и принятия решений сделать транспарентной¹⁰.

14. К настоящему моменту эта просьба ККАБВ выполнена лишь частично. Вышеупомянутое предложение РГУСООН по-прежнему остается без поддержки.

B. Общие статистические данные

15. В своем втором докладе о предлагаемом бюджете по программам на 1998-1999 годы ККАБВ отметил тенденцию к росту числа должностей уровня ЗГС и ПГС, который на фоне сокращения численности постов низкого уровня ведет к искажению "пирамиды" классов¹¹.

16. В самом последнем докладе о составе Секретариата высказывается мысль о том, что в 1995-1999 годах общее число сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению, постепенно снижалось с 2 499 в 1995 году до 2 384 в 1998 году с небольшим ростом в 1999 году (2 395)¹². Число сотрудников старшего уровня

сокращалось в период с 1995 по 1997 год. За этот период общая численность сотрудников уровня Д-1 и выше снизилась с 331 до 308; сотрудников уровня Д-2 и выше – со 106 до 95; а ПГС и ЗГС – с 37 до 32. В результате последующего роста должностей всех этих категорий число постов Д-1 и выше в 1999 году достигло 315, Д-2 и выше - 108, а ПГС и ЗГС – 40.

17. На основании резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи от 23 апреля 1999 года практика приведения данных о представленности персонала по основным географическим группам была прекращена в пользу показа таких данных в разбивке по странам. Тем не менее Инспектор считает полезным, прежде чем рассматривать статистические данные по странам за 1999 год, провести краткий анализ эволюции распределения руководящих должностей по региональным группам в период 1995-1998 годов.

18. Представленные в таблице 1 данные говорят о том, что по состоянию на 30 июня 1998 года наибольшее число руководящих должностей (Д-1 и выше) занимали граждане западноевропейских стран (82 поста, включая 10 постов класса ЗГС и ПГС). Второе место занимал регион Северной Америки и Карибского бассейна (64 поста, включая четыре поста ЗГС и ПГС). За ними следовали Африка (58 постов, включая пять должностей ЗГС и ПГС); Азия и Тихий океан (50 постов, включая 10 ЗГС и ПГС); Латинская Америка (27 постов, включая восемь должностей ЗГС и ПГС), Ближний Восток (18 постов, включая одну должность ЗГС) и Восточная Европа (13 постов, включая одну должность ЗГС).

19. По сравнению с 1995 годом в 1998 году число руководящих должностей, занимаемых гражданами стран Северной Америки и Карибского бассейна, пополнилось еще тремя, Латинской Америки – одной, а Азии и Тихого океана осталось без изменений (50 постов). За тот же период Африканский регион потерял девять постов, Ближневосточный – семь постов, Восточной Европы – шесть и Западной Европы – один.

Таблица 1: Сотрудники, занимающие руководящие посты, подлежащие географическому распределению, в разбивке по регионам и классам (30 июня 1995 года – 30 июня 1998 года)

	ЗГС				ПГС				Д-2				Д-1				Итого			
	95	96	97	98	95	96	97	98	95	96	97	98	95	96	97	98	95	96	97	98
Африка	2	3	2	2	4	3	5	3	12	12	10	14	49	48	45	39	67	66	63	58
Азия и Тихий океан	4	5	5	7	2	2		3	7	8	8	11	37	34	30	29	50	49	43	50
Вост. Европа	1	1	1	1		1			6	5	3	2	12	11	10	10	19	18	14	13
Западн. Европа	7	6	6	8	1	2	2	2	23	22	21	20	52	57	55	52	83	87	84	82

Латин. Амер.	2	3	2	3	3	3	2	5	5	3	4	3	16	16	17	16	26	25	25	27
Бл. Восток	1	1		1	3	3	2		3	4	3	3	18	14	13	14	15	22	18	18
Сев. Аме- рика и Кариб- ский бассейн	3	2	2	2	1	1	3	2	16	17	14	11	41	42	42	49	61	62	61	64
Проч.*											1	2	1	1		2	1	1	1	
Итого	20	21	18	24	14	15	14	15	72	71	63	65	227	223	214	209	333	330	309	313

* Швейцария

Источник: A/53/375, приложение, Таблица 12, стр. 112-116.

20. В докладе 1999 года о составе Секретариата содержится статистическая информация, касающаяся распределения руководящего персонала в 1999 году по странам гражданства. Ее анализ дает пищу для некоторых замечаний, которые приводятся ниже.

21. Распределение руководящих должностей по странам весьма неоднородно. Граждане всего лишь 18 государств-членов (менее 10% членского состава Организации Объединенных Наций) занимают 182 руководящие должности из 316, или 57,6% (в 1999 году на граждан этих стран приходилось по пять или более руководящих должностей). Граждане 70 других государств-членов занимают 134 должности такого уровня, или 42,4%. Остальные 97 государств-членов, более половины членского состава Организации Объединенных Наций, составляют третью группу стран, т.е. ту, граждане которой не занимают таких должностей.

22. Целесообразно сопоставить эти данные за 1999 год с данными за 1995 год, когда граждане этих же 18 государств-членов, на которых приходилось по пять или более руководящих постов, занимали в совокупности 188 таких должностей из 331, или 56,8%. Таким образом, можно сделать вывод о том, что уровень географического распределения постов высшего эшелона оставался стабильным в течение последних пяти лет. Однако стабильность такого рода вряд ли можно считать положительной.

23. Генеральный секретарь отмечает, что Управление людских ресурсов (УЛР) активизировало свои усилия по составлению максимально возможного реестра кандидатов посредством:

- распространения информации о должностях уровня Д-1 и Д-2 как вне Организации, так и внутри нее;

- ▶ публикации объявлений о вакансиях через Интернет (что привело к обращению беспрецедентного числа кандидатов со всего мира);
- ▶ обращения к непредставленным странам с просьбой довести до сведения потенциальных кандидатов объявления о вакансиях;
- ▶ поиска кандидатов на руководящие должности, проводимого как УЛР, так и руководством программ.

Такие меры помогают решать задачи комплектования кадров Организации, а также выявлять и привлекать кандидатов на должности старшего и директивного уровней¹³.

1. Представленность развивающихся стран

24. По состоянию на 30 июля 1999 года граждане развивающихся стран занимали 151 руководящую должность (47,9% от общего числа таких должностей, подлежащих географическому распределению), включая 23 должности на уровне ЗГС и ПГС (57,5%). Для сравнения: в 1995 году доля развивающихся стран на должностях руководящего уровня в целом составляла 47,7% (158 постов), а на уровне ПГС и ЗГС – 55,9% (19 постов)¹⁴. Следует отметить, что распределение руководящих должностей между развивающимися странами в пределах географических групп весьма неравномерно.

25. По состоянию на 30 июня 1999 года граждане 97 стран не занимали ни одной руководящей должности, подлежащей географическому распределению. Подавляющее большинство этих 97 государств-членов является развивающимися странами и странами с переходной экономикой.

26. Для сокращения этих различий необходимы дополнительные усилия, в том числе целенаправленный поиск кандидатов на руководящие должности, проводимый УЛР и руководством программ. Уделение особого внимания кандидатам из непредставленных стран на руководящие должности в Секретариате Организации Объединенных Наций, подлежащие географическому распределению, вполне оправданно при условии учета необходимости обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности.

2. Представленность женщин

27. Генеральный секретарь продолжает принимать меры, направленные на улучшение соотношения женщин и мужчин на руководящих постах. За период с 1 июля 1995 года по

30 июня 1999 года количество женщин на должностях уровня Д-1 и выше возросло с 57 до 92, или на 61,4%. За период 1989-1999 годов число сотрудниц на подлежащих географическому распределению должностях уровня Д-1 возросло с 15 (6,4%) до 71 (34,3%); на уровне Д-2 - с 7 (8,2%) до 16 (23,2%); и на уровне ПГС с 0 до 3 (17,6%). Число женщин, занимавших должности на уровне ЗГС в 1999 году, в сравнении с 1989 годом не изменилось - 2¹⁵. Из 40 должностей на уровне ПГС и выше женщины в 1999 году занимали только 5, или 12,5%¹⁶. Генеральный секретарь должен уделить особое внимание этой специфической ситуации.

28. Инспектор отмечает сохранение недостаточной представленности женщин из развивающихся стран и стран с переходной экономикой. Генеральный секретарь в рамках усилий, направленных на дальнейшее улучшение соотношения женщин и мужчин на старших и директивных должностях, должен сделать особый акцент на справедливое географическое распределение и улучшение представленности женщин из развивающихся стран, а также из стран с переходной экономикой. В этой связи позитивную роль мог бы сыграть Руководящий комитет по улучшению положения женщин в Секретариате, учрежденный в качестве консультативного органа при Генеральном секретаре¹⁷. При принятии вышеупомянутых мер следует полностью учитывать соответствующие положения пункта 3 статьи 101 и статьи 8 Устава Организации Объединенных Наций.

III. ПОЛИТИКА, ПРОЦЕДУРЫ И ПРАКТИКА НАЗНАЧЕНИЯ НА РУКОВОДЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

A. Общие замечания

29. Назначение старших должностных лиц имеет исключительно важное значение для функционирования Организации. Устав не содержит каких-либо сведений об условиях назначения старших должностных лиц, помимо самого Генерального секретаря, который согласно статье 97 "назначается Генеральной Ассамблей по рекомендации Совета Безопасности". В той же статье Генеральный секретарь характеризуется как "главное административное должностное лицо" Организации. В соответствии с пунктом 1 статьи 101 он уполномочен назначать весь персонал Секретариата "согласно правилам, устанавливаемым Генеральной Ассамблей" (выделено автором). Совершенно очевидно, что сюда относится и персонал, работающий на старших должностях.

30. Статья IV Положений о персонале, касающаяся назначения сотрудников Организации Объединенных Наций, повторяя хорошо известные положения Устава относительно необходимости обеспечить высокий уровень работоспособности,

компетентности и добросовестности и важности набора персонала на возможно более широкой географической основе¹⁸, предусматривает, в частности, что

- ▶ право назначать сотрудников принадлежит Генеральному секретарю¹⁹;
- ▶ подбор сотрудников производится без различия по признаку расы, пола или религии. По мере возможности подбор сотрудников производится на конкурсной основе²⁰;
- ▶ при заполнении вакансий в максимальной степени учитываются необходимая квалификация и опыт лиц, уже состоящих на службе в Организации Объединенных Наций²¹;
- ▶ ЗГС и ПГС, как правило, назначаются на срок в пять лет с учетом возможного продления или возобновления контракта²².

В. Назначения на должности высшего эшелона

1. Назначения первого заместителя Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря по СВН

31. Решения Генеральной Ассамблеи, касающиеся назначений на должности первого ЗГС и ЗГС по СВН, принятые в 1998 и 1994 годах соответственно, повысили роль государств-членов в процессе подбора высших должностных лиц Организации Объединенных Наций.

32. Что касается назначения первого ЗГС, то Генеральная Ассамблея в пункте 2 раздела В резолюции 52/12, помимо необходимости соблюдать статью 101 Устава Организации Объединенных Наций, содержит следующие два положения: о предварительных консультациях между Генеральным секретарем и государствами-членами; и о том, что срок полномочий первого ЗГС "не будет превышать срок полномочий Генерального секретаря". Что касается назначения ЗГС по СВН, то Генеральная Ассамблея, помимо проведения предварительных консультаций, предусмотрела, что он/она будет:

- ▶ экспертом в областях бухгалтерского учета, аудита, финансового анализа и расследований, управления, права или государственной администрации;
- ▶ утверждаться Генеральной Ассамблей;

- ▶ смещаться Генеральным секретарем только с должным на то основанием и с одобрения Генеральной Ассамблеи;
- ▶ назначаться с должным учетом географической ротации.

Генеральная Ассамблея приняла также решение о том, что ЗГС по СВН будет работать в течение одного фиксированного пятилетнего срока без возможности возобновления контракта²³. В этой связи важно отметить, что РГУСООН рекомендовала Генеральному секретарю рассмотреть вопрос о единых условиях и максимальных сроках службы при назначении на высшие руководящие должности²⁴.

2. Назначения на уровне ЗГС и ПГС

33. В отсутствие четко установленных условий назначения на должности ЗГС и ПГС, а также на должности руководителей программ и фондов Организации Объединенных Наций традиционно относились к сфере личной ответственности Генерального секретаря. Они относятся к полномочиям Генерального секретаря принимать решения по своему усмотрению²⁵ и соответственно не подпадают под установленные процедуры найма и повышения персонала в должности. Поэтому объявления о соответствующих вакансиях и описания должностных функций не публикуются.

34. Генеральный секретарь сообщил, что при принятии решений о назначениях на должности старшего и директивного уровней он учитывает прежде всего квалификацию и опыт кандидатов на посты ЗГС, ПГС и выше, уделяя при этом должное внимание соображениям справедливой региональной представленности²⁶. Он также сообщил, что в отношении назначений на руководящие должности он по мере и в случае необходимости (выделено автором) консультируется с неофициальной группой независимых консультантов по вопросам назначений на руководящие должности, учрежденной в 1997 году, в состав которой входят видные деятели, хорошо знающие, как функционирует система Организации Объединенных Наций²⁷. Ранее Генеральный секретарь выражал свое твердое намерение ознакомиться с максимально широким кругом мнений для обеспечения того, чтобы назначаемые им сотрудники обладали самой высокой квалификацией, и с этой целью он будет и впредь проводить консультации с государствами-членами по вопросу о таких назначениях²⁸.

35. Сопоставление политики в отношении назначений на должности высшего эшелона в Секретariate Организации Объединенных Наций говорит о том, что:

- ▶ только в случаях первого ЗГС и ЗГС по СВН формально требуются консультации с государствами-членами (хотя формат этих консультаций не уточняется);
- ▶ только назначение ЗГС по СВН требует утверждения Генеральной Ассамблеей;
- ▶ процедура смещения с должности установлена только в отношении ЗГС по СВН;
- ▶ сроки полномочий четко указаны только в отношении первого ЗГС и ЗГС по СВН.

Что касается применения принципа географического распределения, то "должный учет географической ротации" упоминался только в отношении назначения ЗГС по СВН.

36. В течение многих лет Генеральная Ассамблея неоднократно заявляла, что ни одна из должностей, включая должности самого высокого уровня, не должна рассматриваться как исключительная собственность какого-либо государства-члена или группы государств²⁹. Однако некоторые высшие должности, в том числе на уровне ЗГС, по-прежнему остаются исключительной собственностью некоторых государств-членов. Генеральному секретарю целесообразно уделять особое внимание этому вопросу при рассмотрении кандидатов для назначения на старшие должности.

37. Анализ последних резолюций Генеральной Ассамблеи по кадровым вопросам и соответствующих заявлений государств-членов подсказывают три основных вывода. Во-первых, государства-члены озабочены по поводу необходимости обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности должностных лиц высшего эшелона Организации Объединенных Наций. Во-вторых, государства-члены делают особый акцент на устранение "исключительной собственности" и обеспечение применения принципа справедливого географического распределения либо путем ротации соответствующих должностных лиц, либо путем ограничения сроков их полномочий. В-третьих, они желают большей транспарентности в подборе и наборе должностных лиц высшего уровня.

38. Что касается вышеупомянутой позиции государств-членов, то Генеральный секретарь заявляет: "На протяжении многих лет Генеральная Ассамблея принимала резолюции и вводила практику, в том числе в связи с назначениями на должности высокого уровня, которые ограничивали возможности Генерального секретаря управлять работой Секретариата"³⁰. Ссылаясь на то, что Устав Организации Объединенных Наций и документы о его подготовке ясно отражают намерение обеспечить четкое распределение

функций между Генеральной Ассамблеей и Генеральным секретарем, он далее отмечает, что "посягательство на полномочия друг друга подрывает эффективность деятельности Организации"³¹.

39. Принимая резолюции и устанавливая процедуры назначения сотрудников на должности старшего уровня, Генеральная Ассамблея осуществляет свои законные права и прерогативы. Действительно статья 10 Устава гласит, что "Генеральная Ассамблея уполномочивается обсуждать любые вопросы или дела... относящиеся к полномочиям и функциям любого из органов", предусмотренных настоящим Уставом, к которым относится и Секретариат. Кроме того, пункт 1 статьи 101 Устава не запрещает Генеральной Ассамблее устанавливать новые правила, которые, очевидно, предусматривают возможные новые критерии и условия набора персонала в Организацию, включая сотрудников старшего уровня. Генеральная Ассамблея подтвердила этот принцип в пункте 3 раздела I своей резолюции 53/221, отметив возможность предложений по реформе управления людскими ресурсами, которые могут потребовать изменения Положений и Правил о персонале или отхода от положений предыдущих резолюций Ассамблеи. Такие предложения должны представляться Ассамблее для рассмотрения и утверждения ею до их осуществления.

40. Инспектор предлагает принять три меры в отношении назначений на уровне ЗГС и ПГС. Во-первых, до осуществления таких назначений Генеральный секретарь должен проводить более широкие консультации по этому вопросу с государствами-членами. В этой связи следует напомнить, что в некоторых организациях системы Организации Объединенных Наций старшие должностные лица назначаются административными руководителями в консультации с или по их выдвижении соответствующим директивным органом.

41. Во-вторых, необходимо четко установить сроки полномочий ЗГС и ПГС. Инспектор полагает, что назначения ЗГС и ПГС должны, как правило, производиться на первоначальный период до пяти лет с возможностью продления или возобновления контракта, с тем чтобы общий срок полномочий не превышал десяти лет. В-третьих, Генеральный секретарь должен заблаговременно уведомлять государства-члены о вакансиях на уровнях ЗГС и ПГС, а также об обязанностях, связанных с этими должностями, и квалификации, требуемой от кандидатов.

C. Назначения на должности уровня Д-2

42. В настоящее время объявления о вакансиях на должности Д-2 распространяются как внутри, так и вне Организации. Это позволяет должным образом учитывать развитие

карьеры сотрудников Секретариата согласно положению о персонале 4.4 и дает возможность привлечения "свежей крови" извне.

43. Эффективность Секретариата Организации Объединенных Наций во многом зависит от служебной деятельности его директоров. Директора должны помогать Генеральному секретарю в создании такого организационного климата, который позволял бы всему персоналу вносить свой максимальный вклад. Поэтому в контексте реформы управления людскими ресурсами жизненно необходимо принять меры, направленные на пересмотр и рационализацию критериев подбора и условий назначения сотрудников на должности уровня Д-2.

44. При подборе кандидатов следует делать акцент на выявление тех из них, кто ориентирован на достижение конкретных результатов и обладает подтвержденной управленческой компетентностью и навыками руководства. Должна существовать возможность замены сотрудников этой категории, не справляющихся со своими служебными обязанностями. Исходя из этого, Инспектор считает важным предоставлять вновь набранным работникам на уровне Д-2 или сотрудникам со срочными контрактами, отобранным для заполнения таких должностей, первоначальные контракты на период, не превышающий пяти лет. Не позднее шести месяцев до истечения первоначального контракта этих сотрудников их должности должны объявляться как внутри, так и вне Организации. Занимающий ее работник должен иметь возможность выдвинуть свою кандидатуру на этот пост на той же основе, что и все остальные кандидаты.

45. Инспектор считает целесообразным просить Генерального секретаря представить в его докладе о составе Секретариата информацию о назначениях на должности Д-2, включающую гражданство, пол, вид контракта (нового или возобновленного).

1. Группа по обзору старших должностей и круг ее полномочий

46. Назначения на должности уровня Д-2 производятся по рекомендации Группы по обзору старших должностей (ГОСД), которая была учреждена Генеральным секретарем в 1991 году для решения триединой задачи:

- ▶ предоставлять Генеральному секретарю более взвешенные рекомендации при рассмотрении кандидатов;
- ▶ обеспечить последовательное проведение кадровой политики и рекомендаций по набору персонала;

- ▶ удовлетворять требования сотрудников, желающих занять такие посты, в отношении надлежащего рассмотрения их кандидатур.

47. В состав ГОСД входят четыре сотрудника на уровне ЗГС или ПГС. Один является председателем Совета по назначениям и повышению в должности (СНПД), другой представляет Административную канцелярию Генерального секретаря (АКГС), третий назначается в консультации с персоналом, а четвертый, выступающий в качестве члена Группы по должностям, является ПГС по управлению людскими ресурсами (УЛР).

48. В соответствии с документом ST/AI/392 от 27 января 1994 года процедуры ГОСД обеспечивают, что:

- ▶ до вынесения какой-либо рекомендации по назначению главы соответствующего департамента должны попросить УЛР распространить объявление о вакансии;
- ▶ в зависимости от конкретных обстоятельств глава соответствующего департамента в консультации с ПГС по УЛР может принимать решение об объявлении вакансии только внутри Организации или же внутри и вовне, однако при исключительных обстоятельствах ГОСД может принять решение не объявлять о вакантной должности;
- ▶ после первоначальной проверки, проводимой УЛР на предмет определения принципиальной пригодности кандидата, полученные заявления направляются главе соответствующего департамента для оценки;
- ▶ после рассмотрения заявлений глава департамента направляет рекомендацию ПГС по УЛР, который представит ее ГОСД;
- ▶ ГОСД обязана обеспечить, чтобы все квалифицированные кандидаты были рассмотрены должным образом;
- ▶ если объявление о вакансии первоначально распространено только внутри Организации и ГОСД пришла к выводу, что внутренний кандидат, полностью отвечающий требованиям, отсутствует, она может рекомендовать распространить объявление о вакансии на эту должность вне Организации;
- ▶ после обсуждения ГОСД составляет краткий список всех полностью отвечающих требованиям кандидатов и представляет его Генеральному секретарю для принятия окончательного решения;

- ▶ если в списке, предложенном ГОСД, нет кандидата, рекомендованного соответствующим департаментом, рекомендации ГОСД вместе с соображениями главы департамента направляются Генеральному секретарю для принятия решения.

Следует добавить, что круг ведения ГОСД предусматривает, что Генеральный секретарь по своему усмотрению может попросить ее рассмотреть кандидатов на старшие руководящие должности на уровне выше Д-2.

2. Рассмотрение досье ГОСД

49. В период с 1 января 1995 года по 7 июня 1999 года ГОСД провела 38 заседаний. Их записи хранятся в УЛР. Протоколы о работе ее заседаний не ведутся. Результаты анализа досье ГОСД за вышеупомянутый период представлены ниже.

50. Обзор этих материалов говорит о том, что за вышеупомянутый период было произведено 81 назначение на должности уровня Д-2. Из этого числа было набрано 22 внешних кандидата (или 27% от общего числа). Никто из них не был прикомандирован своим соответствующим правительством. Внутренние кандидаты были либо продвинуты на должности более высокого уровня, либо повышенены в рамках своего поста. Повышение в рамках поста связано либо с тем фактом, что занимающие их лица были назначены на посты Д-2 при классе Д-1, либо обусловлено реклассификацией их должностей до уровня Д-2.

51. Анализ досье показывает, что ГОСД, не рассматривая соответствующие дела, лишь приняла к сведению решение Генерального секретаря о назначении 10 должностных лиц Организации Объединенных Наций.

52. В остальных случаях объявления о вакантных должностях, как правило, публикуются как для внешних, так и для внутренних кандидатов и размещаются в Интернете. Только одно объявление о вакансии было размещено в "*Интернэшнл геральд трибьюн*" и журнале "*Экономист*".

53. Многие объявления о вакансиях привели к подаче сотен заявлений. Так, на пост директора Отдела электронных систем, УЦВО, было подано 406 заявлений, а на пост директора Отдела по устойчивому развитию, ДЭСВ, - 346 заявлений. В некоторых из этих случаев главы департаментов (например, ДЭСВ, ЮНКТАД) учреждали либо специальные обзорные, либо консультативные группы для отбора заявлений и оказания помощи в оценке кандидатов. Для рассмотрения кандидатур на должность директора

Международного вычислительного центра (МВЦ) была учреждена межучрежденческая группа по отбору кандидатов.

54. Следует отметить, что только в одном случае ГОСД не согласилась с рекомендацией руководителя соответствующего департамента о продвижении сотрудника на должность Д-2 и рекомендовала Генеральному секретарю другую кандидатуру. Генеральный секретарь согласился с рекомендацией ГОСД. В другом случае ГОСД предложила руководителю департамента лично высказаться по предложенной кандидатуре и только после получения его разъяснений она смогла поддержать рекомендованного им кандидата.

55. С другой стороны, Генеральный секретарь отклонил две рекомендации ГОСД о приеме на работу внешних кандидатов. В одном из этих случаев Генеральный секретарь назначил внутреннего кандидата на должность директора Отдела, несмотря на тот факт, что последний был признан группой департамента как "еще не подтвердивший тот уровень административного руководства, который требуется на должности такого рода".

56. В нескольких случаях Административная канцелярия Генерального секретаря обращала внимание председателя ГОСД на отсутствие информации о кандидатах, представленных на утверждение Генеральному секретарю. Инспектор хотел бы отметить, что, в отличие от СНПД, ГОСД не имеет стандартной формы отчетности, а также списка документов, необходимых для рассмотрения ею кандидатур. Досье ГОСД, несомненно, требуют лучшей организации не только для облегчения справочной работы с ними, но и по той причине, что они являются частью традиции преемственности в Организации.

57. И наконец, Инспектор установил, что за период 1995-1999 годов Генеральный секретарь лишь однажды просил ГОСД рассмотреть кандидатов на пост ПГС.

D. Назначения на должности уровня Д-1

58. В период с 1 января 1995 года по 31 мая 1999 года было произведено 155 назначений на должности уровня Д-1. Только 38, или 24,5%, из них приходилось на набор внешних кандидатов. В досье СНПД нет каких-либо свидетельств о том, что набор кандидатов производился на основе прикомандирования. В настоящее время объявления о вакансиях на должности Д-1 должны распространяться как внутри, так и вне Организации в соответствии с системой объявлений о вакансиях, за исключением случаев, когда Генеральный секретарь производит назначение по своему усмотрению или когда повышение в должности производится в пределах одного и того же поста.

59. Однако имелись случаи неконкурсного отбора и назначения кандидатов на должности Д-1. В своем Решении № 914 Административный трибунал Организации Объединенных Наций (АТООН) постановил, что нераспространение объявлений о двух вакантных должностях Д-1 в УЛР представляет собой несоблюдение надлежащих процедур, которое "причинило ущерб развитию карьеры Заявителей, вызвало разочарование и психологические страдания по поводу нерассмотрения их кандидатур для назначения на должности, требованиям которых они могли бы соответствовать". Поэтому АТООН постановил, что Ответчик должен выплатить каждому из двух заявителей компенсацию в размере 18-месячного оклада. Трибунал был вынужден добавить, что "речь идет о настолько серьезном случае некомпетентного руководства, что следует рассмотреть вопрос о применении правила 112.3 о персонале, которое гласит, что "Любому сотруднику может быть предложено возместить Организации Объединенных Наций частично или полностью любой финансовый ущерб, который понесла Организация Объединенных Наций в результате небрежности этого сотрудника или нарушения им или ею какого-либо положения, правила или административной инструкции".

60. Следует напомнить, что такая рекомендация (Рекомендация III) была вынесена в докладе ОИГ, озаглавленном "Проверка применения практики набора, расстановки кадров и продвижения по службе в Организации Объединенных Наций (Часть II. Расстановка кадров и продвижение по службе")³². Впоследствии эта рекомендация стала пунктом 3 раздела II резолюции 51/226 Генеральной Ассамблеи от 3 апреля 1997 года.

1. СНПД и круг его полномочий

61. Процедуры назначений на должности уровня Д-1, которые производятся по рекомендации СНПД, являются теми же, которые применяются к назначениям сотрудников более низкого уровня категории специалистов.

62. Генеральный секретарь сообщает, что СНПД пользуется всей полнотой информации о представленности государств-членов в Секретариате при рассмотрении дел, переданных для вынесения рекомендаций, и что УЛР обеспечивает уделение этими консультативными органами особого внимания кандидатам из непредставленных и недопредставленных стран.

2. Рассмотрение досье СНПД

63. Инспектор рассмотрел все досье СНПД, касающиеся назначений на должности уровня Д-1 в 1999 году; досье за период 1995 года были отобраны для проверки в произвольном порядке. Инспектор отмечает высокое качество досье, свидетельствующее

о тщательной работе секретариата СНПД. При представлении какого-либо кандидата, как правило, прилагается следующая документация:

- a) объявление о вакансии и конфиденциальное описание должностных функций;
- b) доклад группы департамента;
- c) таблицы со сравнительной оценкой всех заявителей;
- d) заявление, фактологический бюллетень и последние справки о служебной аттестации заявителя;
- e) таблицы, показывающие:
 - i) наличие в текущий период вакансий на уровне объявленной должности;
 - ii) должности данного уровня, которые вскоре станут вакантными;
 - iii) должности данного уровня, находящиеся на рассмотрении, которые заняты сотрудниками более низкого класса.

64. Как следует из рассмотрения досье СНПД, в весьма большом количестве случаев Совет настаивал на получении дополнительной информации, касающейся квалификации и выполнения кандидатами своих служебных обязанностей, и не жалел усилий для достижения стандартизации представляемой ему информации, что не только облегчало работу СНПД, но и создавало возможность для более последовательного и объективного сравнения кандидатов.

65. Рассмотрение досье СНПД также показывает, что он неоднократно сталкивался с несоответствиями между объявлением о вакансии, описанием должностных функций и требованиями, предъявляемыми департаментом к оценке кандидатур на данную должность. В своем докладе, озаглавленном "Проверка применения практики набора, расстановки кадров и продвижения по службе в Организации Объединенных Наций"³³ ОИГ подчеркивала, что объявления о вакансиях и описания должностных функций должны совпадать в описании функций и квалификации. Весьма важно также обеспечить, чтобы в объявлениях о вакансиях максимально конкретно описывались функции и требования, предъявляемые к вакантной должности.

66. Инспектор разделяет мнение о том, что требования, не указанные в объявлении о вакансии или в описании должностных функций, не должны применяться при оценке

кандидатов. После опубликования объявления о вакансии департаменты не должны иметь возможности менять требования, исходя из квалификации лиц, подавших заявления на данную вакансию. Это позволит избежать объявлений о вакансии, "скроенных под кандидата".

3. Практика назначения

67. Инспектор отмечает, что СНПД обратил внимание УЛР на продолжающуюся практику временного занятия должности в течение чрезмерно продолжительного периода времени. Несмотря на резолюцию 51/226³⁴ Генеральной Ассамблеи и документ ST/AI/413, сотрудники нередко временно назначаются на вакантную должность на значительный по продолжительности период времени (иногда на годы) до возникновения возможности повышения в должности. К тому времени, когда дело попадает в органы по назначениям и повышению в должности, уже становится трудно отказать занимающему данную должность сотруднику в повышении, поскольку он приобрел необходимый опыт в выполнении функций, требуемых данным постом. В тех случаях, когда пост занят, департамент должен указать, что другим сотрудникам предоставлена равная возможность выполнять функции, требуемые постом.

68. В 1999 году СНПД трижды не соглашался с рекомендациями о назначениях на должности Д-1, представленными руководителями соответствующих департаментов и управлений. В одном из этих случаев Генеральный секретарь одобрил рекомендацию руководителя департамента. В другом случае, напротив, была одобрена рекомендация СНПД. В третьем случае было принято решение вновь разместить объявление о должности.

E. Специальные представители, посланники и другие соответствующие должности

69. В пунктах 1-3 своей резолюции 50/219 от 3 апреля 1996 года Генеральная Ассамблея, приняв к сведению доклад Генерального секретаря о специальных представителях, посланниках и других соответствующих должностях и одобрав выводы и рекомендации, содержащиеся в соответствующем докладе ККАБВ, вновь подтвердила, что число специальных посланников, специальных представителей и других специальных должностей высокого уровня должно сводиться к минимуму, что их функции и обязанности требуют более четкого определения и рационализации, избегая при этом любого возможного дублирования, и что следует полностью соблюдать нынешние финансовые положения и бюджетные процедуры.

70. В настоящее время на службе в Организации Объединенных Наций находятся следующие три категории специальных представителей, посланников и других соответствующих должностных лиц:

- a) специальные представители и другие должностные лица высокого уровня, занятые в миссиях по поддержанию мира или наблюдению, санкционированных Советом Безопасности (категория А);
- b) посланники и другие представители, назначаемые для оказания Генеральному секретарю помощи в выполнении его добрых услуг и соответствующих функций (категория В);
- c) другие специальные должностные лица высокого уровня, включая специальных советников Генерального секретаря (категория С).

71. По состоянию на 31 июля 1996 года (соответствующая информация за 1997-1998 годы на момент сбора данных для настоящего доклада отсутствовала) на службе в Организации Объединенных Наций находились 33 сотрудника категорий специальных представителей, посланников и других соответствующих должностных лиц. Говоря более конкретно, в категории А 5 должностных лиц работали на уровне ЗГС и 11 на уровне ПГС. В категории В 8 сотрудников работали на уровне ЗГС, 1 – на уровне ПГС и 2 – на уровне Д-2. В категории С 5 сотрудников работали на уровне ЗГС и 1 – на уровне ПГС.

72. В своем докладе Генеральной Ассамблеи на ее пятьдесят первой сессии ККАБВ отметил, что принцип подбора этих должностных лиц "на возможно более широкой географической основе", подтвержденный Генеральной Ассамблей в ее резолюции 47/120, был далек от применения.

73. Учитывая отсутствие официальных данных за 1998 и 1999 годы, Инспектор получил от УЛР список фамилий специальных представителей, посланников и других должностных лиц высокого уровня (с разбивкой по стране гражданства и должностному классу), которые по состоянию на сентябрь 1999 года находились на службе в Организации Объединенных Наций. Согласно этим данным в 1999 году насчитывалось 60 таких должностных лиц, в том числе 23 ЗГС, 16 ПГС и 21 на уровне Д-2. Что касается географического представительства, то 18 из них были из Западной Европы, 13 – из Африки, 10 – из Северной Америки и Карибского бассейна, 8 – из Азии и Тихого океана, 6 – из Восточной Европы, 4 – из Латинской Америки и 1 – с Ближнего Востока. Распределение этих должностей по гражданству в рамках региональных групп было довольно неровным. Так, в группе Западной Европы из 18 должностей 13 занимали

граждане четырех государств-членов. В случае Северной Америки и Карибского бассейна из 10 должностей 9 были заняты гражданами двух стран Северной Америки; и в случае Азии из 8 должностей 5 были заняты гражданами только двух стран.

74. Данные, предоставленные Инспектору, говорят и о том, что в числе специальных представителей, посланников и лиц, занимавших аналогичные должности в 1999 году, насчитывалось лишь две женщины, или 3,3%.

F. Служебная аттестация должностных лиц старшего уровня

75. Хотя ни одно из назначений на должности высшего эшелона официально не было признано ошибкой или неудачей, тем не менее, авторитетные аналитики Организации Объединенных Наций признают, что "служебная деятельность сотрудников высшего эшелона на протяжении ряда лет была неравномерной"³⁵. Инспектор рассматривает состояние служебной аттестации сотрудников на должностях Д-1 и выше в Секретariate Организации Объединенных Наций под тем углом зрения, что высокие показатели служебной деятельности являются обязательным условием для назначения и продвижения сотрудников на должности старшего уровня.

76. Следует напомнить, что ССА вступила в действие в соответствии с резолюцией 49/222 А Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 1994 года, где Ассамблея просила Генерального секретаря ввести новую систему служебной аттестации, которая обеспечит подотчетность руководителей и персонала за личное выполнение своих служебных обязанностей. В соответствии с правилом о персонале 112.6 ССА применяется ко всем сотрудникам вплоть до уровня ЗГС включительно с контрактами продолжительностью не менее чем в один год согласно Правилам о персонале серии 100.

77. В своей резолюции 51/226 от 3 апреля 1997 года Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад о результатах обзора первого цикла ССА. Впоследствии Генеральный секретарь представил доклад о введении ССА³⁶, в котором он рассмотрел итоги первого полного года введения системы и охарактеризовал изменения, вносимые в целях повышения эффективности системы с учетом ответной реакции персонала и руководства всего Секретариата. В своей резолюции 52/219 Ассамблея призвала Генерального секретаря продолжать его усилия по совершенствованию и упрощению системы служебной аттестации, в частности в том, что касается ее административных аспектов, и вновь подтвердила важность последовательного введения ССА во всем Секретariate для создания эффективного и справедливого механизма организации служебной деятельности и повышения профессионального уровня персонала. Она просила Генерального секретаря следить за применением системы служебной аттестации и представить Ассамблее доклад по этому вопросу.

78. В ответ на последнюю упомянутую просьбу Генеральный секретарь представил Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят третьей сессии доклад о ходе работы³⁷ с целью предоставления ей информации о разработке и осуществлении ССА со времени его предыдущего доклада, включая меры, принятые во исполнение резолюции 52/219 Ассамблеи. В нем приводится информация о принятых мерах по совершенствованию и упрощению системы служебной аттестации, в частности о ее административном аспекте. В нем также содержится раздел, озаглавленный "Положение в области введения Системы служебной аттестации в Организации". Однако этот раздел ограничивается лишь заявлением о том, что "14 департаментов и управлений сообщили о применении ССА в течение двух циклов, шесть – в течение одного цикла, а остальные семь приступают к введению системы в 1998 году"³⁸. Этой информации недостаточно, ибо в ней не упоминаются ни названия этих департаментов и управлений, ни процент и класс сотрудников, охваченных ССА.

79. В целях подготовки настоящего доклада Инспектор запросил УЛР о нынешнем положении дел в области служебной аттестации старших сотрудников в Секретариате. Предоставленная информация содержится в таблице 2 ниже. Приведенные в таблице данные говорят о том, что на настоящий момент в 20 департаментах и управлениях ССА введена в течение первого (1996-1997 годы) и второго (1997-1998 годы) циклов.

Таблица 2: Положение дел в области служебной аттестации руководящих сотрудников Секретариата в соответствии с ССА (1996-1998 годы)

ДЕПАРТАМЕНТ	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		ЗАМЕЧАНИЯ	
	да	нет	да	нет	да	нет	да	нет		
ЦЕНТРАЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ										
ДЭСВ (ДПРУО, ДЭСИАП, ДКПУР)	1996-1997	-	-	1	0	5	6	20	9	2 должности Д-2 и 4 должности Д-1 вакантны
	1998	-	-	1	1	4	6	21	8	3 должности Д-2 и 5 должностей Д-1 вакантны
ДДГАКО	1996-1997									Аттестация завершается
	1997-1998									
УЛР	1996-1997	д/о	д/о			3	0	4	0	Аттестация завершается
	1997-1998	д/о	д/о			3	0	4	0	
ДПВ	1996-1997	0	1	0	2	6	3	12	2	
	1997-1998	0	1	0	2	2	5	8	7	
ДОИ	1996-1997	0	0	0	1	2	1	8	1	ПГС и 1 Д-1 не аттестованы ввиду изменений в руководстве
	1997-1998	0	0	0	1	1	1	9	1	
ДОПМ	1996-1997	0	1	0	2	0	4	8	3	
	1997-1998	0	1	0	2	0	4	8	3	
УСВН	1996-1997	0	1	0	0	1	0	5	0	
	1998-1999	0	1	0	0	1	0	5	0	

УПВ	1996-1997	-	-	-	-	4	0	4	0	В 1997-1998 годах 1 должность Д-2 была передана в УЛР Генеральным секретарем, поэтому УПВ не применяло в ее отношении ССА
	1997-1998	-	-	-	-	3	1	6	0	
ОТДЕЛЕНИЯ ЗА ПРЕДЕЛАМИ ЦЕНТРАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ										
ЮНОГ	1996-1997									Информация не представлена
	1997-1998									
ЦООННП	1996-1997	-	-	0	1	1	1	1	2	Аттестация завершается
	1997-1998	-	-	-	-	0	2	0	2	
ЮНЕП	1996-1997	1	0	0	1	4	5	15	13	Аттестация завершается
	1997-1998	0	1	0	1	0	9	1	26	
ЮНОН	1996-1997	д/о	ССА не применялась							
	1997-1998	-	-	-	-	-	-	0	1	
ЮНОВ/ ЮНДКП	1996-1997	-	-	-	-	-	-	-	-	
	1997-1998	-	-	-	-	1	2	1	4	
ЭКА	1997					0	1	0	1	Проводится аттестация 9 сотрудников; полномасштабное введение ССА началось в 1998 году. Аттестация на стадии завершения
	1998					0	1	0	8	
ЕЭК	1996-1997	-	-	-	-	-	-	8	0	1 сотрудник Д-1 не аттестовывался (принят на работу в конце цикла) 1 сотрудник Д-1 еще не аттестовывался; ДВС – ноябрь 1998 года
	1997-1998	-	-	-	-	0	1	8	1	
ЭКЛАК	1996-1997	0	1	-	-	1	0	10	0	В отношении бывшего Исполнительного секретаря ССА не применялась (вышел в отставку в декабре 1997 года); аттестации 1997-1998 годов в процессе завершения
	1997-1998	-	-	-	-	-	-	-	-	
ЭСКАТО	1996-1997	0	1	-	-	-	-	2	5	Должность Д-2 вакантна с 1/8/96 по 7/10/97. В 1996-1997 годах справки о служебной аттестации составлены на 4 сотрудников Д-1
	1997-1998	0	1	-	-	-	-	1	5	
ЭСКЗА	1996-1997	0	1	-	-	1	0	4	0	
	1997-1998	0	1	-	-	1	0	5	0	
ЮНКТАД	1996-1997	0	1	0	0	0	4	3	13	Аттестации сотрудников уровня Д-1 и Д-2 будут проводиться позднее 2 сотрудника Д-2 не подлежат ССА в 1998 году (ДВС – конец 1998 года)
	1997-1998	0	1	0	1	0	4	2	12	

Говоря конкретно, этими департаментами и управлениями являются следующие: ДЭСВ (ДПРУО, ДЭСИАП, ДКПУР), ДДГАКО, УЛР, ДПВ, ДОИ, ДОПМ, ЭКА, ЕЭК, ЭКЛАК, ЭСКАТО, ЭСКЗА, УСВН, УПВ, ЦООННП, ЮНКТАД, ЮНДКП, ЮНЕП, ЮНОГ, ЮНОН, ЮНОВ. Девять департаментов и управлений начали применять ССА в 1998 или 1999 годах. К ним относятся: ОАДР, УЦВО, ДУ/КЗГС, УКГД, ОИРП, ЦПЧООН, ПОПФПООН, УПЛБС, АКГС.

80. Кроме того, приведенные в таблице данные говорят о том, что со времени введения ССА была проведена аттестация только одного ЗГС и одного ПГС, причем первый был аттестован только в рамках цикла 1996-1997 годов. Что касается персонала на уровне директора и главного сотрудника, то количество аттестованных и не аттестованных, а также пояснительные замечания приводятся в соответствующих колонках таблицы.

81. Из представленной информации об аттестации руководящих сотрудников можно сделать один общий вывод, а именно: ССА еще далеко не повсеместно применяется в отношении персонала Организации Объединенных Наций. В пункте 1 раздела VI своей резолюции 53/221 от 7 апреля 1999 года Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря "обеспечить, чтобы система служебной аттестации распространялась на всех сотрудников по смыслу статьи 97 Устава Организации Объединенных Наций".

82. В своем бюллетене от 15 декабря 1999 года³⁹ Генеральный секретарь объявил, что с 1 января 2000 года:

"1.1 ССА, введенная на основании документа ST/AI/1999/14, распространяется на всех сотрудников, в том числе сотрудников на уровне помощника Генерального секретаря и выше.

1.2 При служебной аттестации старших должностных лиц, непосредственно подотчетных ему, на уровне помощника Генерального секретаря и выше, Генеральный секретарь может высказать такие замечания о выполнении ими своих служебных обязанностей, какие он сочтет уместными".

IV. ПОЛИТИКА, ПРОЦЕДУРЫ И ПРАКТИКА НАЗНАЧЕНИЙ СОТРУДНИКОВ НА ДОЛЖНОСТИ СТАРШЕГО УРОВНЯ В КРУПНЫХ ПРОГРАММАХ И ФОНДАХ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

A. ПРООН

83. По состоянию на 31 октября 1999 года помимо Администратора высший эшелон сотрудников ПРООН включал в себя: 1 заместителя Администратора (ЗГС), 8 помощников Администратора (ПГС), 57 сотрудников Д-2 и 149 - Д-1. 48 сотрудников ПРООН старшего уровня (22,2%) были женщинами. Все 215 постов старшего уровня были заняты гражданами 67 стран, относящимися ко всем географическим регионам. В 1999 году граждане 11 государств-членов занимали 5 или более постов старшего уровня из общего числа в 114 поста, или 52,8% от суммарного количества таких должностей.

84. Администратор ПРООН назначается Генеральным секретарем после консультаций с Советом управляющих ПРООН и при условии его подтверждения Генеральной Ассамблеей. Заместитель Администратора (уровень ЗГС) назначается Администратором ПРООН в консультации с Генеральным секретарем. Все назначения сотрудников ПРООН на уровне до Д-2 производятся Администратором на основе полномочий, делегированных

Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций. При подборе своего персонала ПРООН применяет общие принципы, которые содержатся в соответствующих Положениях о персонале, а также в "Уставе по кадровой политике и процедурам ПРООН". Назначения производятся после рассмотрения рекомендаций Совета ПРООН/ЮНФПА по назначениям и повышению в должности. Он рассматривает назначения на срочные контракты продолжительностью в один год или более сотрудников категории специалистов и выше с С-1 до Д-1 включительно в соответствии с правилами серии 100; и назначения сотрудников на срочные контракты продолжительностью в 13 месяцев и более в соответствии с правилами серии 200 (М-1 - М-6).

85. Совет, который рассматривает кадровые вопросы в ПРООН, состоит из пяти членов и пяти заместителей, выбранных из состава персонала ПРООН.

86. Когда пост Д-2 становится вакантным или когда ожидается его освобождение, всем внутренним сотрудникам ПРООН электронной почтой рассыпается внутреннее объявление о вакансии, причем круг сотрудников, имеющих право на эту должность, ограничивается теми, которые занимают должности уровня С-5 и выше. Если речь идет о должности представителя-резидента/координатора-резидента, то предпринимаются следующие шаги:

- ▶ должность объявляется среди членов ОКГП/АКК, и кандидатуры рассматриваются руководством региональных бюро;
- ▶ на основе справочных проверок и оценок бюро кандидаты ОКГП/АКК приглашаются на собеседование в соответствующую экспертную группу;
- ▶ оценка кандидатов осуществляется на основе учета их компетентности для данной должности.

87. В рамках процесса подбора кандидатов ПРООН недавно ввела новую систему оценки кандидатур на должности координаторов-резидентов. Эта система требует представления всех подобных кандидатур для независимой оценки. Оценки производятся внешней фирмой и основаны на учете набора строго определенных качеств. Новая система действует приблизительно в 130 отделениях. Около 100 сотрудников Организации Объединенных Наций уже прошли через этот процесс.

88. На совещании старших руководителей под председательством Администратора рассматриваются все кандидатуры на должности Д-2 и определяются предпочтения руководства. После этих консультаций осуществляется подбор кандидатуры на данный пост.

89. В случае невозможности найти пригодного внутреннего кандидата принимается решение о наборе внешнего кандидата. Поиски внешних кандидатов могут осуществляться посредством размещения объявлений в соответствующих журналах, поиска в административных структурах, создания общих сетевых баз данных с ключевыми учреждениями и профессиональными ассоциациями, найма консультанта. Все полученные заявления отбираются на основе учета компетентности и составления краткого списка кандидатов, отобранных для собеседования в какой-либо экспертной группе или для личного собеседования. Подбор кандидата на должность производится на основе результатов собеседований и справочных проверок. Назначение всех сотрудников уровня Д-2 должно утверждаться Администратором.

B. ЮНИСЕФ

90. По состоянию на 30 июня 1999 года в ЮНИСЕФ имелось 84 должности старшего уровня, в том числе: Директор-исполнитель (ЗГС), 2 заместителя Директора-исполнителя (ПГС), 27 директоров, включая 10 директоров в подразделениях штаб-квартиры, 8 региональных директоров, 6 директоров отделений в различных странах, 1 специальный советник, 1 старший советник и директор Международного центра по проблемам развития детей. В ЮНИСЕФ имеются также 54 сотрудника на уровне Д-1. Все должности уровня ЗГС, ПГС и Д-2 и 53 должности уровня Д-1 финансируются за счет основных добровольных взносов в рамках вспомогательного бюджета ЮНИСЕФ, утвержденного на двухгодичный период 1999-2000 годов. Один пост Д-1 финансируется за счет других ресурсов, связанных с компенсационными выплатами. 30 сотрудников на уровне Д-1 и выше, или около 30%, являются женщинами.

91. ЮНИСЕФ утверждает, что, хотя должности в Фонде не подлежат географическому распределению, он стремится обеспечить разумный географический баланс персонала на всех уровнях. Однако анализ соответствующих данных показывает, что из 27 постов уровня Д-2 21 заполнен гражданами развитых стран. 13 должностных лиц представляют Западную Европу, 7 – Северную Америку, 6 – регион Азии и Тихого океана и 1 сотрудник является гражданином государства, не входящего в число членов. Три географических региона (Восточная Европа, Латинская Америка и Ближний Восток) совсем не представлены на должностях этого уровня.

92. Директор-исполнитель ЮНИСЕФ в ранге заместителя Генерального секретаря назначается Генеральным секретарем после консультаций с Исполнительным советом ЮНИСЕФ. В соответствии с действующими правилами и процедурами заместители Директора-исполнителя ЮНИСЕФ (ПГС) назначаются Генеральным секретарем по рекомендации Директора-исполнителя. Директора отделов и региональных отделений,

заместители директоров региональных отделений, представители, помощники представителей и другие руководители отделений утверждаются Директором-исполнителем после рассмотрения их кандидатур Комитетом по рассмотрению назначений руководящего состава (КРНРС). В его состав входят: Директор-исполнитель, заместители Директора-исполнителя, контролер, директор и заместитель директора Отдела по людским ресурсам, директор Отдела по программам и директор Отдела по оценке, политике и планированию. Кроме того, участие в этой работе принимают директора региональных отделений, когда они находятся в Нью-Йорке (как правило, это три-четыре раза в году), в остальных случаях с ними проводятся консультации на предмет выявления их мнения. Руководитель Секции профессионального роста выступает в качестве члена Комитета по должности без права голоса.

93. Все новые должности, должности, которые освобождаются или должны освободиться после нового назначения или прекращения службы соответствующих сотрудников, а также должности, реклассифицированные до уровня Д-2/М-7 включительно, как правило, объявляются в Бюллетене о вакансиях, который издается дважды в месяц, распространяется по всему миру и размещается на сайте ЮНИСЕФ во внутренней сети. Если заполнить вакантную должность внутренним кандидатом невозможно, то принимается решение о наборе внешнего кандидата.

94. Главными критериями, вытекающими из круга полномочий КРНРС, являются: способность кандидата удовлетворить требования, предъявляемые к посту; объем академической подготовки и опыта работы; разносторонность при выполнении соответствующих задач; способность принимать на себя административную и управленческую ответственность; качество служебной деятельности в прошлом и в настоящее время; и потенциал. При рассмотрении кандидатур КРНРС уделяет также особое внимание кандидатам, нуждающимся в назначении; способности к языкам; поддержанию надлежащего географического и гендерного равновесия среди набранных на международной основе специалистов, а также в рамках конкретных регионов и отделений; и общим потребностям отделения.

C. ЮНФПА

95. По состоянию на ноябрь 1999 года в ЮНФПА насчитывалось 37 должностей руководящего уровня, в том числе: Директор-исполнитель (ЗГС), 2 заместителя Директора-исполнителя (ПГС), 8 директоров (Д-2) и 26 главных сотрудника (Д-1), из которых 18 приходятся на отделения на местах. 38% руководящих сотрудников составляют женщины. Что касается географического распределения, то в 1999 году граждане европейских стран занимали 11 таких должностей, Азиатско-Тихоокеанского региона – 9, африканских стран – 6, Северной Америки – 5 и арабских и

латиноамериканских стран - по 3. Все эти должности финансируются за счет регулярного бюджета.

96. Директор-исполнитель ЮНФПА назначается Генеральным секретарем на уровне ЗГС после консультаций с Исполнительным советом ЮНФПА. Два заместителя Директора-исполнителя (ПГС) назначаются Генеральным секретарем по рекомендации Директора-исполнителя. Должности на уровне Д-2 объявляются, а кандидаты подбираются и назначаются Директором-исполнителем. Должности на уровне Д-1 объявляются, а кандидаты рассматриваются и подбираются на основе процедуры внутреннего отбора.

97. Все назначения на должности специалистов до уровня Д-1 включительно осуществляются Директором-исполнителем на основе рекомендации СНПД ПРООН/ЮНФПА. Совет рассматривает назначения на контракты сроком в один год или более и ежегодно проводит обзор персонала категории специалистов на предмет повышения в должности с С-1 до Д-1. Для целей рассмотрения персонала ЮНФПА Совет состоит из 4 сотрудников ЮНФПА на уровне С-5 или выше и 2 сотрудников ПРООН.

D. УВКБ

98. В УВКБ насчитывается 33 руководящих сотрудника, в том числе Верховный комиссар (ЗГС), 2 должностных лица на уровне ПГС (один из них является заместителем Верховного комиссара), 12 должностных лиц на уровне Д-2 (двоих из них финансируются за счет регулярного бюджета, а 10 – за счет внебюджетных ресурсов) и 20 должностных лиц на уровне Д-1 (10 из них финансируются за счет регулярного бюджета и 10 – за счет внебюджетных ресурсов). 15 должностей на уровне Д-1 и выше заняты женщинами.

99. В соответствии с резолюцией 48/141 Генеральной Ассамблеи Верховный комиссар по делам беженцев назначается Генеральным секретарем и утверждается Генеральной Ассамблей. Назначение его/её заместителя регламентируется главным образом пунктом 14 Устава Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев⁴⁰, который гласит, что: "Верховный комиссар назначает на тот же срок заместителя Верховного комиссара, который не может быть гражданином того же государства, что и Верховный комиссар". Пункт 15 а) Устава также предусматривает, что "персонал Управления Верховного комиссара назначается Верховным комиссаром в пределах предоставленных ему бюджетных ассигнований и несет перед ним ответственность за исполнение своих обязанностей".

100. С 1 января 2000 года УВКБ ввело новый подход к назначению персонала категории специалистов и выше. Главный акцент сделан на активизацию роли сотрудников, более

прямое участие руководителей в подборе кандидатов, более профессиональное сопоставление профилирующих направлений деятельности сотрудников с требованиями поста и укрепление надзорной функции Совета по назначениям, повышению в должности и расстановке кадров (СНПР).

101. Положения новой системы применительно к подбору кандидатов на должности уровня Д-1, представителей и представительские должности в других странах гласят, что:

- ▶ Консультативный совет по назначениям на старшие должности (КСНСД) будет образован в составе всех директоров, заместителя и помощника Верховного комиссара. На основе кратких списков, подготовленных Службой людских ресурсов (СЛР), этот орган будет представлять Верховному комиссару через КСНСД рекомендации по отбору кандидатов на все должности уровня Д-1 и на представительские должности в странах любого уровня (например, должности представителя, руководителя миссии, старшего сотрудника по связи). Этот орган будет также оказывать поддержку Верховному комиссару и СЛР в выявлении формирующейся сферы компетенции людских ресурсов и профилирующих направлений деятельности сотрудников, которые необходимы для обеспечения достижения целей Организации.
- ▶ Для оценки работы сотрудников, добивающихся назначения на должности представителя, главы управления/отдела, руководителя секции и т.д., будет применяться программа независимой оценки администрации. Это позволит предоставить КСНСД дополнительную объективную информацию, которая ляжет в основу оценки навыков междисциплинарной работы кандидатов в таких областях, как управление, руководство, связь, внешние сношения, людские ресурсы и финансовая компетентность. Эта программа задумана как часть процесса планирования людских ресурсов в масштабах всей организации, который будет использоваться для выявления и развития управленческого потенциала через программы профессиональной подготовки, которую в обязательном порядке должны проходить все сотрудники до назначения на должность Д-1 или представителя в стране.
- ▶ В качестве промежуточной меры все сотрудники, назначенные на должности уровня Д-1 или представителей, или эквивалентные должности в 2000 году, которые ранее не имели возможности получить такую профессиональную подготовку, должны будут пройти ее в течение одного года после назначения на должность более высокого уровня.

102. С 1 января 2000 года предлагается также принять в УВКБ систему повышения в должности с учетом должностных функций и обязанностей для персонала категории специалистов и национальных сотрудников, а также персонала на уровне Д-1. Это означает, что повышение в должности на следующий более высокий уровень будет, как правило, происходить тогда, когда сотруднику поручают и он удовлетворительно выполняет все должностные функции более высокого уровня после испытательного срока в 12-18 месяцев.

E. ЦООННП

103. В ЦООННП насчитывается девять должностей старшего уровня: две - Д-2, две - Д-1 и пять должностей - М-6. Только должности отделений на местах финансируются за счет внебюджетных ресурсов. Все назначения на уровне Д-1 и Д-2 производятся в соответствии с правилом серии 100 Правил о персонале Организации Объединенных Наций. Назначения на должности местного разряда производятся в соответствии с правилами серии 200 Правил о персонале Организации Объединенных Наций.

F. ЮНЕП

104. К старшему персоналу ЮНЕП относятся: Директор-исполнитель (ЗГС), заместитель Директора-исполнителя (ПГС), 5 должностных лиц на уровне Д-2 и 28 должностных лиц на уровне Д-1. Только 1 должность ЗГС, 2 должности Д-2 и 2 должности Д-1 финансируются за счет регулярного бюджета. Пять должностных лиц ЮНЕП на уровне Д-1 и выше являются женщинами.

105. Директор-исполнитель избирается Генеральной Ассамблеей по рекомендации Генерального секретаря (раздел II резолюции 2997 (XXVII) от 15 декабря 1972 года). Назначения персонала ЮНЕП, финансируемого за счет внебюджетных ресурсов, на должности уровня до Д-1 рассматриваются СНПД (Найроби) и утверждаются Директором-исполнителем ЮНЕП, тогда как назначения сотрудников ЮНЕП на старшие должности, финансируемые за счет регулярного бюджета, рассматриваются СНПД (Нью-Йорк) и утверждаются Генеральным секретарем. Все назначения на должности Д-2 и выше рассматриваются ГОСД и утверждаются Генеральным секретарем.

G. МПП

106. К руководящим сотрудникам в МПП относятся: Директор-исполнитель (ЗГС), заместитель Директора-исполнителя (ПГС), помощник Директора-исполнителя (ПГС), 11 сотрудников Д-2 и 42 сотрудника Д-1. В общей сложности из 56 руководящих должностей только четыре поста Д-1 финансируются за счет внебюджетных ресурсов.

14 руководящих должностей заняты женщинами. Что касается географического распределения, то по состоянию на 17 сентября 1999 года 18 должностей на уровне Д-1 и выше были заняты гражданами стран Северной Америки, 17 – Западной Европы, 7 – Азии, 6 – Африки, 4 – Латинской и Центральной Америки и 4 – Океании. Граждане одного государства-члена занимали 13 таких должностей, а граждане шести других стран – по 1-5 должностей. Два региона (Восточная Европа и Ближний Восток) представлены не были.

107. В соответствии с Общими положениями МПП Директор-исполнитель (ЗГС) назначается Генеральным секретарем и Генеральным директором ФАО в консультации с Исполнительным советом МПП. Должности уровня Д-1 считаются в МПП старшими должностями, а сотрудники уровня Д-2 – руководящим составом.

108. Процедуры назначения на должности уровня Д-1 являются следующими:

- ▶ предпочтение отдается повышению в должности внутренних кандидатов;
- ▶ отобранные сотрудники, как правило, повышаются в должности на весь срок назначения в качестве первого шага, а затем это назначение может быть подтверждено;
- ▶ если пригодного внутреннего кандидата подобрать не удается, то публикуется объявление о вакансии;
- ▶ Отдел людских ресурсов приступает к предварительному подбору кандидатов, отвечающих предъявляемым требованиям;
- ▶ группа в составе руководящих сотрудников проводит собеседование с отвечающими требованиям кандидатами;
- ▶ проводившей собеседование, Директору-исполнителю для принятия решения.

109. Что касается должностей уровня Д-2, то кандидаты отбираются и назначаются Директором-исполнителем после консультаций с членами Исполнительного совета МПП. При необходимости объявление о вакансии направляется государствам-членам. Можно добавить, что все сотрудники МПП подлежат ежегодной административно-служебной аттестации, которая аналогична ССА.

110. В заключение можно отметить, что в условиях назначения на старшие должности сотрудников программ и фондов Организации Объединенных Наций имеется определенное разнообразие. Однако на данном этапе Инспектор не видит каких-либо веских оснований рекомендовать обязательную унификацию этих условий.

111. Обращает на себя внимание и тот факт, что географическое распределение персонала старшего уровня в секретариатах программ и фондов Организации Объединенных Наций весьма неравномерно. В этой связи следует напомнить, что в своем докладе о составе Секретариата 1999 года Генеральный секретарь конкретно отметил, что принципы, регулирующие набор и наем персонала, вытекающие из пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций (включая необходимость уделения должного внимания важности набора персонала на возможно более широкой географической основе), применяются ко всему персоналу Организации Объединенных Наций, включая сотрудников секретариатов его вспомогательных программ, фондов и органов с особым статусом в вопросах назначения сотрудников⁴¹.

Примечания

¹ Резолюция 51/226 Генеральной Ассамблеи от 25 апреля 1997 года, пункт 5 раздела II.

² "Обновление Организации Объединенных Наций: программа реформы", доклад Генерального секретаря A/51/950, стр. 70, пункт 233.

³ "Реформа Организации Объединенных Наций: меры и предложения", записка Секретариата, A/52/584, пункт 37.

⁴ ST/SGB/1999/5, положение 4.5 а).

⁵ "Обновление Организации Объединенных Наций...", там же, стр. 69, пункт 230.

⁶ Доклад Рабочей группы высокого уровня открытого состава по укреплению системы Организации Объединенных Наций (*Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят первая сессия, Дополнение № 24* (A/51/24), приложение, пункт 55).

⁷ "Осуществление резолюции 51/241 Генеральной Ассамблеи", доклад Генерального секретаря, A/52/855), пункт 57.

⁸ A/53/375 и A/54/27.

- ⁹ А/52/7/Add.1, пункт 56.
- ¹⁰ Доклад Рабочей группы высокого уровня открытого состава..., там же, приложение, пункт 63.
- ¹¹ См. примечание № 9 выше.
- ¹² А/54/279, стр. 12, таблица В.
- ¹³ Там же, стр. 18, пункт 38.
- ¹⁴ Там же, стр. 12, таблица В.
- ¹⁵ Там же, стр. 15-14, пункты 21-22 и таблица D.
- ¹⁶ Там же, стр. 12, таблица В.
- ¹⁷ ST/SGB/1999/9.
- ¹⁸ Правила о персонале (см. примечание № 4 выше), положение 4.2.
- ¹⁹ Там же, положение 4.1.
- ²⁰ Там же, положение 4.3.
- ²¹ Там же, положение 4.4.
- ²² Там же, положение 4.5.
- ²³ Резолюция 48/218 В Генеральной Ассамблее от 12 августа 1994 года, пункт 5 b) iii).
- ²⁴ Доклад Рабочей группы высокого уровня открытого состава..., там же, приложение, пункт 67.
- ²⁵ См. примечание № 1 выше.
- ²⁶ А/53/375, пункт 47.

- ²⁷ Осуществление мер, изложенных в докладе Генерального секретаря, озаглавленном "Обновление Организации Объединенных Наций: программа реформы", доклад Генерального секретаря (A/53/676), стр. 11, мера 20.
- ²⁸ "Реформа Организации Объединенных Наций...", там же, пункт 37.
- ²⁹ См., например, резолюцию 51/226 Генеральной Ассамблеи от 25 апреля 1997 года, пункт 1, раздел III В.
- ³⁰ "Обновление Организации Объединенных Наций...", там же, стр. 19, пункт 47.
- ³¹ Там же.
- ³² ЛИ/REP/96/6, см. A/51/656.
- ³³ ЛИ/REP/95/1 (Часть 1), см. A/49/845.
- ³⁴ Резолюция 51/226 Генеральной Ассамблеи от 25 апреля 1997 года, пункт 10, раздел III.В.
- ³⁵ B. Urquhart and E. Childers, "A world in need of leadership: tomorrow's United Nations", Dag Hammarskjöld Foundation (Uppsala, Sweden 1990), p. 37.
- ³⁶ A/C.5/51/55 и Corr.1.
- ³⁷ "Организация служебной деятельности", доклад Генерального секретаря (A/53/266).
- ³⁸ Там же, пункт 11.
- ³⁹ ST/SGB/1999/18.
- ⁴⁰ Резолюция 428 (V) Генеральной Ассамблеи от 14 декабря 1950 года, приложение.
- ⁴¹ A/54/279, пункт 10.
