



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
7 September 2006
Russian
Original: English

Шестьдесят первая сессия

Пункт 121 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

Совет по служебной деятельности руководителей

Доклад Генерального секретаря**

Резюме

Настоящий доклад представляется в соответствии с резолюцией 60/238 Генеральной Ассамблеи от 15 февраля 2006 года, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад о деятельности Совета по служебной деятельности руководителей в первый год его работы.

В докладе излагаются меры, принятые Советом с момента его создания, в частности, в связи с планами действий в области людских ресурсов и договорами со старшими руководителями, заключаемыми между Генеральным секретарем и руководителями программ.

* A/61/150.

** Настоящий доклад представляется с опозданием в связи с задержкой в получении информации и необходимостью получения разрешения на его выпуск.



Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–4	3
II. Планы действий в области людских ресурсов	5–8	3
III. Договоры со старшими руководителями	9–12	4
IV. Выводы и рекомендации	13–14	5
Приложения		
I. Образец плана действий в области людских ресурсов		6
II. Департаменты и управления, охваченные планами действий в области людских ресурсов		29
III. Договор на 2006 год между (руководитель департамента) и (Генеральный секретарь)		30
IV. Департаменты, охваченные договорами со старшими руководителями		34

I. Введение

1. Настоящий доклад представляется в соответствии с резолюцией 60/238 Генеральной Ассамблеи от 15 февраля 2006 года, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря представить на ее рассмотрение на ее шестьдесят первой сессии доклад о деятельности Совета по служебной деятельности руководителей с момента его создания, в том числе о том, как он выполнил просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 10 раздела I ее резолюции 59/266, об укреплении внутренней системы подотчетности в отношении стратегий и целей в области людских ресурсов, для того чтобы спрашивать с руководителей программ за их работу по достижению целей, содержащихся в планах действий в области людских ресурсов.

2. В мае 2005 года Генеральный секретарь учредил Совет по служебной деятельности руководителей в качестве механизма укрепления системы подотчетности старших руководителей (см. ST/SGB/2005/13). Совет несет ответственность за контроль и анализ хода осуществления старшими руководителями всех аспектов их полномочий по обеспечению того, чтобы они надлежащим образом выполняли возложенные на них обязанности, включая их деятельность в достижении целей, содержащихся в планах действий в области людских ресурсов. Члены Совета назначаются Генеральным секретарем на двухгодичный период и включают первого заместителя Генерального секретаря в качестве Председателя, двух членов на уровне заместителя Генерального секретаря и внешнего эксперта по вопросам управления государственным сектором.

3. В июле 2005 года Совет провел свое первое организационное заседание, на котором осуществил обзор существующих методов оценки деятельности старших руководителей. На своем втором заседании в декабре 2005 года Совет рекомендовал утвердить пересмотренный договор со старшими руководителями в качестве основы для ежегодной оценки служебной деятельности старших руководителей.

4. Совет провел заседание в июле 2006 года, на котором проанализировал фактические результаты в сопоставлении с целевыми показателями, включенными в планы действий в области людских ресурсов на 2005 год, и рассмотрел договоры на 2006 год. Он рекомендовал ряд мер для осуществления последующей деятельности и обеспечения подотчетности за выполнение административных функций.

II. Планы действий в области людских ресурсов

5. Совет осуществил обзор деятельности департаментов в связи с первой половиной цикла планирования на 2005–2006 годы. Деятельность 25 департаментов и управлений была сопоставлена с предварительно утвержденными целевыми показателями в области людских ресурсов (см. приложения I и II, в которых содержится образец плана действий в области людских ресурсов и перечень департаментов и управлений, охватываемых планами). Были установлены 25 показателей, охватывающих девять областей руководства людскими ресурсами, которые отражают главным образом решения директивных органов. Были включены как целевые показатели подотчет-

ности, так и показатели осведомленности. Были сформулированы три категории оценки (удовлетворительно, достигнуто частично и не достигнуто).

6. Некоторые департаменты испытывали трудности в достижении целевых показателей обеспечения гендерного баланса, особенно на уровне старших руководителей. Другие департаменты столкнулись с серьезными проблемами в достижении как гендерных, так и географических показателей. Проводимые в настоящее время Генеральным секретарем реформы системы найма персонала направлены на ликвидацию отдельных системных трудностей в этой области. Низкая результативность служебной деятельности также, как представляется, свидетельствует о недостаточном понимании руководителями департаментов того, что они несут ответственность за содействие достижению принципа справедливого географического распределения в Секретариате.

7. По рекомендации Совета первый заместитель Генерального секретаря впоследствии направил всем руководителям департаментов и управлений краткую информацию о служебной деятельности и данные оценок вместе с адресными памятками тем руководителям, которые не достигают целевых показателей в осуществлении своих административных функций. Руководителям также напомнили о том, что длительное невыполнение поставленных целей может в конечном итоге привести к лишению их предоставленных им полномочий по принятию решений в вопросах найма и распределения персонала.

8. Ожидается, что заключительная оценка служебной деятельности в рамках цикла 2005–2006 годов будет осуществлена в начале 2007 года.

III. Договоры со старшими руководителями

9. На втором заседании Совета в декабре 2006 года были утверждены пересмотренные рамки договоров со старшими руководителями, заключаемых между Генеральным секретарем и руководителями программ. Пересмотренный договор содержит полный набор показателей, охватывающих программные и административные цели, за которые будет отвечать руководитель департамента. В первом разделе договора содержатся программные приоритеты руководителя департамента и излагаются конкретные области программы работы, которыми в значительной степени будет заниматься лично руководитель департамента. Во многом эти цели сходны с целями, включенными в служебные аттестации сотрудников.

10. Кроме того, в договор включены стандартные цели, касающиеся всех руководителей департаментов. Во втором разделе содержатся специальные цели, связанные с урегулированием системных проблем и ускорением организационных преобразований. Например, в договор 2006 года была включена самооценка, предназначенная для обеспечения этих преобразований. Третий раздел охватывает вопросы управления людскими ресурсами, в нем также подчеркивается необходимость осуществления плана действий в области людских ресурсов и выделяются первоочередные целевые показатели, такие, как справедливое географическое распределение персонала и достижение гендерного баланса. Четвертый раздел включает целевые показатели хода выполнения рекомендаций органов надзора, а пятый раздел посвящен вопросам этики поведения. Кроме вышесказанного, в договор также включаются цели утвержденного бюджета по программам и подчеркивается ответственность руководителя де-

партаментов за общий процесс деятельности в рамках программы его или ее департамента. В приложении III содержится форма договора со старшими руководителями, использованная в 2006 году.

11. Договоры на 2006 год были рассмотрены Советом на его заседании в июле 2006 года с целью обеспечения их использования в качестве надежной основы для анализа служебной деятельности в конце года. В некоторых случаях руководителям департаментов предлагалось внести изменения в их договоры до их подписания Генеральным секретарем.

12. Совет проведет свое заседание в первом квартале 2007 года, на котором даст оценку фактической деятельности и представит Генеральному секретарю соответствующий доклад.

IV. Выводы и рекомендации

13. Деятельность, осуществленная Советом по служебной деятельности руководителей в течение первого года работы, представляет собой значительный шаг к обеспечению ответственности руководителей программ за свою деятельность по достижению целей их программ и целей, предусмотренных в их планах действий в области людских ресурсов. Кроме того, оценки, которые будут проведены в первом квартале 2007 года, дадут возможность новому Генеральному секретарю оценить служебную деятельность руководства старшего звена и послужат инструментом выявления системных недостатков, ликвидацией которых Организации следует заняться.

14. Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает принять к сведению настоящий доклад.

Приложение I

Образец плана действий в области людских ресурсов

**Планирование в области людских ресурсов: четвертый цикл
(1 января 2005 года — 31 декабря 2006 года)**

**План действий в области людских ресурсов
Управление/департамент**

Заместитель Генерального секретаря — руководитель департамента/управления и помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами проанализировали положение дел в области управления людскими ресурсами в департаментах и управлениях, исходя из итогов и расчетных показателей третьего цикла составления планов действий в области людских ресурсов на момент его завершения 31 декабря 2004 года. Они согласились совместно оказывать постоянную поддержку основным организационным целевым показателям Секретариата в области управления людскими ресурсами согласно соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи и развивать партнерские отношения между Управлением людских ресурсов и департаментами и управлениями в этой области.

Заместитель Генерального секретаря — руководитель департамента/управления и помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами утвердили прилагаемый план действий в области людских ресурсов на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов (2005–2006 годы), который содержит целевые показатели в области управления людскими ресурсами, которые департамент/управление обязуется достичь. В свою очередь Управление людских ресурсов будет оказывать помощь департаменту/управлению путем предоставления ему соответствующих статистических данных в течение всего цикла планирования и оказания необходимой поддержки в рамках его полномочий.

План действий в области людских ресурсов включает как основные показатели подотчетности руководителей, так и неосновные показатели осведомленности, которые носят ориентировочный характер. По мере необходимости в него включаются соответствующие сопоставления с данными о результатах работы по департаментам или всему Секретариату в течение третьего цикла планирования в области людских ресурсов.

Г-н/г-жа XXX	Г-жа Иан Бигл
Заместитель Генерального секретаря — руководитель департамента/управления	Помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ре- сурсами

Область управления I: управление вакансиями

<i>Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов</i>		<i>Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов</i>	<i>Департаменты/управления, 2005–2006 годы</i> <i>Целевые показатели подотчетности</i>	<i>Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов</i>
1	Достичь и/или поддерживать долю вакантных должностей по РБ как можно ближе к нулю процентов и не выше 5 процентов.	1(a) Скользящая доля вакансий для всех должностей по РБ 1(b) Скользящая доля вакантных должностей по РБ в категории специалистов и выше	Доля вакансий для всех должностей по РБ ≤ 5 процентам Доля вакантных должностей по РБ в категории специалистов и выше ≤ 5 процентам [*]	Доля вакансий для всех должностей по РБ в департаментах/управлениях по состоянию на декабрь 2004 года: % Доля вакантных должностей по РБ в категории специалистов и выше в департаментах/управлениях по состоянию на декабрь 2004 года: %
2	Достичь и/или поддерживать долю вакантных должностей по ВР как можно ближе к 0 процентов и не выше 6,5 процента.	2(a) Скользящая доля вакансий для всех должностей по ВР 2(b) Скользящая доля вакансий для должностей по ВР в категории специалистов и выше	Доля вакансий для всех должностей по ВР $\leq 6,5$ процента Доля вакантных должностей по ВР в категории специалистов и выше $\leq 6,5$ процента [*]	Доля вакансий для всех должностей по ВР в департаментах/управлениях по состоянию на декабрь 2004 года: % Доля вакантных должностей по ВР в категории специалистов и выше в департаментах/управлениях по состоянию на декабрь 2004 года: %
3	Сократить время отбора для заполнения вакантных должностей в среднем до 120 дней (в сопоставлении со средним показателем в 174 дня на конец 2004 года).	3) Среднее количество дней между датой публикации объявлений о вакансиях и датой принятия решений об отборе руководителем департамента/управления	Среднее время отбора ≤ 120 дням [*]	Среднее время отбора в департаментах/управлениях в 2003–2004 годах: количество дней

Номер по порядку	Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Департаменты/управления, 2005–2006 годы Целевые показатели подотчетности	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
4	Объявлять обо всех предстоящих вакансиях по крайней мере за 6 месяцев до даты наступления обязательного возраста выхода на пенсию.	4) Количество объявлений о вакансиях в системе «Гэлак-си», опубликованных за 6 месяцев до даты наступления обязательного возраста выхода на пенсию, в сопоставлении с количеством предсказуемых вакансий в четвертом цикле планирования в области людских ресурсов (в процентах)	Сто процентов объявлений о вакансиях в отношении предполагаемых выходов на пенсию в 2005 и 2006 годах, опубликованных по крайней мере за шесть месяцев до наступления даты	Прогнозируемое число сотрудников, выходящих на пенсию в 2005 году: Прогнозируемое число сотрудников, выходящих на пенсию в 2006 году:
5	Никаких продлений после наступления обязательного возраста выхода на пенсию.	5) Количество продлений после наступления возраста выхода на пенсию	Никаких продлений после наступления возраста выхода на пенсию Управление людских ресурсов может утвердить исключения, если должность была объявлена за шесть месяцев и того требуют оперативные соображения	Н/Д
6	Увеличить долю укомплектованности должностей класса С-3 по РБ посредством набора, повышения в должности или регулируемого перемещения сдавших национальные конкурсные экзамены кандидатов на должности категории общего обслуживания в категорию специалистов по сравнению с расчетными показателями департаментов на декабрь 2004 года.	6(a) Общее количество штатных должностей по РБ класса С-3 в течение цикла по сравнению с подпунктами (b), (c), (d) (e) и (f) 6(b) Количество должностей по РБ класса С-3, заполненных путем набора сдавших национальные конкурсные экзамены кандидатов на должности класса С-3 6(c) Количество должностей по РБ класса С-3, заполненных посредством повышения в должности (из числа сдав-	Повысить, насколько это возможно, количество должностей по РБ класса С-3, заполненных сдавшими национальные конкурсные экзамены кандидатами или кандидатами, перемещенными из категории общего обслуживания в категорию специалистов, посредством набора, повышения в должности или в рамках программы регулируемого перемещения по сравнению со всеми должностями по РБ класса С-3, за исключением	В департаментах/управлениях по состоянию на декабрь 2004 года: Общее количество штатных должностей по РБ класса С-3: Количество должностей по РБ класса С-3, заполненных путем набора сдавших национальные конкурсные экзамены кандидатов на должности класса С-3: Количество должностей по РБ класса С-3, заполненных посредством повышения в долж-

Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Департаменты/управления, 2005–2006 годы Целевые показатели подотчетности	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
	<p>ших национальные конкурсные экзамены сотрудников класса С-2 или из категории общего обслуживания в категорию специалистов), а также путем регулируемых перемещений</p> <p>6(d) Количество должностей по РБ класса С-3, заполненных через процедуру внешнего набора</p> <p>6(e) Количество должностей по РБ класса С-3, заполненных за рамками системы отбора (краткосрочные, временные и т.д.)</p> <p>6(f) Среднее количество должностей по РБ класса С-3, не заполненных в течение цикла</p> <p>6(g) Доля должностей по РБ класса С-3, заполненных посредством набора, повышения в должности или регулируемых перемещений сдавших национальные конкурсные экзамены кандидатов/перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов</p>	<p>лингвистических должностей (Департаментский уровень на 2004 год)</p>	<p>ности (сдавших национальные конкурсные экзамены сотрудников класса С-2 или сотрудников категории общего обслуживания в категорию специалистов) посредством регулируемых перемещений:</p> <p>Количество должностей по РБ класса С-3, заполненных посредством процедуры внешнего набора:</p> <p>Количество должностей по РБ класса С-3, заполненных за пределами системы отбора (краткосрочные, временные и т.д.):</p> <p>Вакантные должности по РБ класса С-3:</p> <p>Вакантные должности по РБ класса С-3:</p> <p>Доля должностей по РБ класса С-3, заполненных посредством набора, повышения в должности или регулируемых перемещений сдавших национальные конкурсные экзамены кандидатов или перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов: $x/y=\%$</p>

Номер по порядку	Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Департаменты/управления, 2005–2006 годы Целевые показатели подотчетности	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
7	Повысить долю должностей по ВР класса С-3 посредством набора, повышения в должности или регулируемого перемещения сдавших национальные конкурсные экзамены кандидатов или перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов по сравнению с расчетными показателями по департаментам на декабрь 2004 года.	<p>7(a) Общее количество штатных должностей по ВР класса С-3 в течение цикла по сравнению с подпунктами (b), (c), (d), (e) и (f)</p> <p>7(b) Количество должностей по ВР класса С-3, заполненных посредством набора сдавших национальные конкурсные экзамены кандидатов на должности класса С-3</p> <p>7(c) Количество должностей по ВР класса С-3, заполненных посредством повышения в должности (сдавших национальные конкурсные экзамены сотрудников класса С-2 или перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов), а также посредством регулируемых перемещений</p> <p>7(d) Количество должностей по ВР класса С-3, заполненных посредством процедуры внешнего набора</p> <p>7(e) Количество должностей по ВР класса С-3, заполненных за пределами системы отбора (краткосрочные, временные и т.д.)</p>	<p>Увеличить, насколько это возможно, количество должностей по ВР класса С-3, заполненных сдавшими национальные конкурсные экзамены кандидатами и переведенными из категории общего обслуживания в категорию специалистов посредством набора, повышения в должности и в рамках программ регулируемого перемещения по сравнению со всеми должностями по ВР класса С-3, за исключением лингвистических должностей</p> <p>(На департаментском уровне 2004 года)</p>	<p>В департаментах/управлениях по состоянию на декабрь 2004 года:</p> <p>Общее количество штатных должностей по ВР класса С-3:</p> <p>Количество должностей по ВР класса С-3, заполненных посредством набора сдавших национальные конкурсные экзамены кандидатов на должности класса С-3:</p> <p>Количество должностей по ВР класса С-3, заполненных посредством повышения в должности (сдавших национальные конкурсные экзамены сотрудников класса С-2 или посредством перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов) и посредством регулируемых перемещений:</p> <p>Количество должностей по ВР класса С-3, заполненных посредством процедуры внешнего набора:</p> <p>Количество должностей по ВР класса С-3, заполненных за пределами системы отбора (краткосрочные, временные и т.д.):</p>

Область управления I: управление вакансиями

Номер по порядку	Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Департаменты/управления, 2005–2006 годы Целевые показатели подотчетности	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
		7(f) Среднее количество должностей по ВР класса С-3, не заполненных в течение этого цикла		Бюджетные вакансии должностей по ВР класса С-3: Вакантные должности по ВР класса С-3: Доля должностей по ВР класса С-3, заполненных посредством набора, повышения в должности или регулируемых перемещений, сдавших национальные конкурсные экзамены/путем перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов
		7(g) Доля должностей по ВР класса С-3, заполненных посредством набора, повышения в должности или регулируемых перемещений кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены/путем перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов		Доля должностей по ВР класса С-3, заполненных посредством набора, повышения в должности или регулируемых перемещений, сдавших национальные конкурсные экзамены кандидатов или путем перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов: x/y=%
Номер по порядку	Показатель осведомленности Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Показатель осведомленности департаментов/управлений, 2005–2006 годы	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов

8	Сопоставление между количеством вакансий, бюджетными вакантными должностями и штатными бюджетными должностями (РБ и ВР).	8(a)(1) Количество вакансий в сравнении с общим количеством бюджетных должностей по РБ	Осведомленность	Н/Д
---	--	--	-----------------	-----

Номер по порядку	Показатель осведомленности Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Показатель осведомленности департаментов/управлений, 2005–2006 годы	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
		8(a)(2) Количество вакансий в сравнении с общим количеством вакантных должностей по РБ		
		8(a)(3) Общее количество бюджетных должностей по РБ в сравнении с общим количеством вакантных бюджетных должностей по РБ		
		8(b)(1) Количество вакансий в сравнении с общим количеством бюджетных должностей по ВР		
		8(b)(2) Количество вакансий в сравнении с общим количеством вакантных бюджетных должностей по ВР		
		8(b)(3) Общее количество бюджетных должностей по ВР в сравнении с общим количеством вакантных бюджетных должностей по ВР		

Область управления II: географическое распределение

Номер по порядку	Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Департаменты/управления, 2005–2006 годы Целевые показатели подотчетности	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
9	Увеличить количество кандидатов, набираемых из государств — членов, непредставленных и недопредставленных в Секретариате, на должностях, подлежащих географическому распределению.	9(a) Число сотрудников, набранных с учетом принципа географического набора из непредставленных и недопредставленных государств-членов 9(b) Процентная доля сотрудников, набранных таким образом, в сравнении со всеми сотрудниками, набранными с учетом принципа географического набора в течение 2005–2006 годов	25 процентов всех сотрудников, набранных по принципу географического набора, должны быть из непредставленных и недопредставленных государств-членов в течение этого цикла [*]	Доля сотрудников в департаментах/управлениях, набранных из непредставленных и недопредставленных государств-членов в сравнении со всеми сотрудниками, набранными с учетом принципа географического набора в третьем цикле планирования: x/y (или в процентах от наборов в департаменты/управления)
10	Сократить, насколько это возможно, численность сотрудников из перепредставленных государств-членов в Секретариате.	10(a) Число сотрудников, набранных из перепредставленных государств-членов в течение цикла	Никакого набора из перепредставленных государств-членов	Доля сотрудников департаментов/управлений, набранных из перепредставленных государств-членов, в сравнении со всеми сотрудниками, набранными с учетом принципа географического набора, в третьем цикле планирования: x/y (или в процентах от наборов в департаменты/управления)

Номер по порядку	Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Департаменты/управления, 2005–2006 годы Целевые показатели подотчетности	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
		10(b) Процентная доля набранных таким образом сотрудников в сравнении со всеми сотрудниками, набранными с учетом принципа географического набора, в течение цикла	(Будет подсчитываться число кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены, однако для целей оценки целевые показатели будут устанавливаться отдельно для каждого департамента/управления)	
Номер по порядку	Показатели осведомленности Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Показатель осведомленности департаментов/управлений	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
11	Контролировать долю развитых, развивающихся стран и стран с переходной экономикой в географическом составе Секретариата на уровне категории специалистов и выше, увязав целевой показатель их доли в общей численности сотрудников с их соответствующей совокупной долей в общей сумме их желательных квот.	11(a) Число и процентная доля сотрудников из развитых, развивающихся стран и стран с переходной экономикой в сравнении с общим количеством географических должностей на уровне специалистов и выше 11(b) Число сотрудников на уровне специалистов и выше из каждой группы стран, увязав целевой показатель их доли в общей численности сотрудников с их соответствующей совокупной долей в общей сумме их желательных квот	Осведомленность	Н/Д

Область управления III: представленность женщин среди сотрудников

Номер по порядку	Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Департаменты/управления, 2005–2006 годы Показатели подотчетности	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
12	Отбирать женщин-кандидатов по крайней мере на 50 процентов всех вакантных должностей, особенно в категориях специалистов и выше с целью добиться гендерного баланса во всех категориях и классах.	<p>12(a) Отбор женщин-кандидатов во всех категориях</p> <p>12(b) Отбор женщин-кандидатов в категориях специалистов и выше</p> <p>12(c) Отбор женщин-кандидатов в категориях директоров и выше</p>	<p>50-процентный коэффициент отбора женщин-кандидатов (во всех трех показателях)</p> <p>[*]</p>	<p>Показатель отбора женщин-кандидатов в департаментах/управлениях по всем категориям в третьем цикле планирования в области людских ресурсов: %</p> <p>Показатель отбора женщин-кандидатов в департаментах/управлениях в категориях специалистов и выше в третьем цикле планирования в области людских ресурсов: %</p> <p>Показатель отбора женщин-кандидатов в департаментах/управлениях в категориях директоров и выше в третьем цикле планирования в области людских ресурсов: %</p>
13	Достижение по крайней мере 2-процентного среднегодового увеличения представленности женщин в категориях специалистов и выше до достижения равной представленности мужчин и женщин.	13 Среднее ежегодное увеличение представленности женщин в категориях специалистов и выше	2-процентное среднегодовое увеличение в категориях специалистов и выше	Среднегодовой показатель увеличения представленности женщин в департаментах/управлениях в категориях специалистов и выше в третьем цикле планирования в области людских ресурсов: %

Номер по порядку	Показатели осведомленности Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Показатель осведомленности департаментов/управлений	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
14	Увеличить представленность женщин среди сотрудников во всех категориях и сериях (должностей 100, 200 и 300 серий) до достижения равной представленности мужчин и женщин.	<p>14(a) Представленность женщин среди сотрудников (в целом)</p> <p>14(b) Представленность женщин среди сотрудников на должностях 100, 200 и 300 серий</p> <p>14(c) Представленность женщин среди сотрудников категории специалистов и выше</p> <p>14(d) В категория директоров и выше</p>	Осведомленность	<p>Представленность женщин в целом в департаментах/управлениях по состоянию на декабрь 2004 года: %</p> <p>Представленность женщин среди сотрудников департаментов/управлений на должностях 100 серии по состоянию на декабрь 2004 года: %</p> <p>Представленность женщин среди сотрудников департаментов/управлений на должностях 200 серии по состоянию на декабрь 2004 года: %</p> <p>Представленность женщин среди сотрудников в департаментах/управлениях в категориях специалистов и выше по состоянию на декабрь 2004 года: %</p> <p>Представленность женщин среди сотрудников департаментов/управлений в категориях директоров и выше по состоянию на декабрь 2004 года: %</p>

Номер по порядку	Показатели осведомленности Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Показатель осведомленности департаментов/управлений	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
15	Увеличить представленность женщин среди сотрудников во всех категориях и сериях (должности 100, 200 и 300 серий) на должностях класса C-5 и выше с целью постепенного достижения равной представленности мужчин и женщин.	<p>15(a) Доля женщин среди сотрудников в категориях C-5 и выше</p> <p>15(a) Число сотрудников-женщин (C-5 и выше) из развитых стран</p> <p>15(b) Число сотрудников-женщин (C-5 и выше) из развивающихся стран</p> <p>15(c) Число сотрудников-женщин (C-5 и выше) из стран с переходной экономикой</p>	Осведомленность	<p>В департаментах/управлениях по состоянию на декабрь 2004 года: %</p> <p>Доля женщин среди сотрудников на должностях классов C-5 и выше: % (x/y)</p> <p>Число сотрудников-женщин (C-5 и выше) из развитых стран:</p> <p>Число сотрудников-женщин (C-5 и выше) из развивающихся стран:</p> <p>Число сотрудников-женщин (C-5 и выше) из стран с переходной экономикой:</p>

Область управления IV: мобильность

Номер по порядку	Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Департаменты/управления, 2005–2006 годы Целевые показатели подотчетности	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
16	Общий уровень мобильности в Секретариате должен ежегодно достигать 15 процентов.	<p>16(a) Ежегодный показатель мобильности</p> <p>16(e) Ежегодный показатель повышения в должности</p> <p>16(c) Ежегодный показатель горизонтального перевода</p>	Совокупный показатель мобильности: 15 процентов	<p>Показатель мобильности в департаментах/управлениях в 2004 году: %</p> <p>Показатель повышения в должности в департаментах/управлениях в 2004 году: %</p> <p>Показатель горизонтальных переводов в департаментах/управлениях в 2004 году:</p>

Номер по порядку	Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Департаменты/управления, 2005–2006 годы Целевые показатели подотчетности	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
		16(d) Совокупный ежегодный показатель повышения в должности и горизонтального перевода		Совокупный показатель повышения в должности и горизонтальный перевод в департаментах/управлениях в 2004 году: %
Номер по порядку	Показатели осведомленности Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Показатель осведомленности департаментов/управлений	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
17	В планах действий в области людских ресурсов предполагается отдельный контроль за мобильностью сотрудников по различным видам перемещений сотрудников.	17(a) Ежегодное количество перемещений сотрудников <i>внутри департамента</i> (в том же месте службы) 17(b) Ежегодное количество перемещений <i>со сменой департамента/управления</i> (в том же месте службы) (принимающий департамент/управление) 17(c) Ежегодное количество перемещений <i>из одного департамента</i> в другой департамент (направляющий департамент/управление) 17(d) Ежегодное количество перемещений, связанных с <i>изменением места службы</i> (либо в рамках того же департамента, либо другого департамента)	Осведомленность	Н/Д

Номер по порядку	Показатели осведомленности Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Показатель осведомленности департаментов/управлений	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
		17(e) Ежегодное количество перемещений из Секретариата и в Секретариат (переводов) в рамках системы Организации Объединенных Наций		

Область управления V: активизация работы организации

Номер по порядку	Показатели осведомленности Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Показатель осведомленности департаментов/управлений	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
18	Средний возраст сотрудников департаментов на конец цикла.	18(a) Средний возраст всех сотрудников	Осведомленность	Средний возраст всех сотрудников департаментов/управлений по состоянию на декабрь 2004 года: количество лет
		18(b) Средний возраст сотрудников категории специалистов и выше	Осведомленность	Средний возраст сотрудников департаментов/управлений категории специалистов и выше по состоянию на декабрь 2004 года: количество лет
		18(c) Средний возраст сотрудников категории общего обслуживания	Осведомленность	Средний возраст сотрудников департаментов/управлений категории общего обслуживания по состоянию на декабрь 2004 года: количество лет
19	Средний возраст при найме на работу в течение цикла (общее число назначений более одного года).	19(a) Средний возраст при найме на работу сотрудников, назначенных департаментами/управлениями	Осведомленность	Средний возраст при найме на работу всех сотрудников департаментов/управлений, назначенных в третьем цикле планирования в области людских ресурсов: количество лет

<i>Номер по порядку</i>	<i>Показатели осведомленности Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов</i>	<i>Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов</i>	<i>Показатель осведомленности департаментов/управлений</i>	<i>Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов</i>
		19(b) Средний возраст при найме на работу сотрудников, назначенных на должности категории специалистов и выше	Осведомленность	Средний возраст при найме на работу сотрудников департаментов/управлений, назначенных на должности категории специалистов и выше в третьем цикле планирования в области людских ресурсов: количество лет
		19(c) Средний возраст при найме на работу сотрудников, назначенных на должности категории общего обслуживания	Осведомленность	Средний возраст при найме на работу сотрудников департаментов/управлений, назначенных на должности категории общего обслуживания: количество лет

Область управления VI: система служебной аттестации (ССА)

<i>Номер по порядку</i>	<i>Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов</i>	<i>Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов</i>	<i>Департаменты/управления, 2005–2006 годы Целевые показатели подотчетности</i>	<i>Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов</i>
20	Повысить общий уровень соблюдения процедуры ССА как можно ближе к 100 процентам.	20) Показатели соблюдения процедуры ССА	100-процентное соблюдение процедуры ССА	Показатель соблюдения процедуры ССА в департаментах/управлениях за цикл 2003–2004 годов: в процентах
			[*]	
21	Ежегодное обновление информации по коллегиям (Комитет по обзору вопросов управления, Совместный комитет по вопросам управления, процедуры обжалования).	21) Обновление информации по коллегиям (Комитет по обзору вопросов управления, Совместный комитет по вопросам управления, процедуры обжалования)	Ежегодное обновление информации по коллегиям	Обновление информации по коллегиям в департаментах/управлениях (Комитет по обзору вопросов управления, Совместный комитет по вопросам управления, процедуры обжалования):

<i>Номер по порядку</i>	<i>Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов</i>	<i>Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов</i>	<i>Департаменты/управления, 2005–2006 годы Целевые показатели подотчетности</i>	<i>Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов</i>
22	Установить по крайней мере одну цель в области обучения для каждого сотрудника на каждый цикл, включенный в Систему служебной аттестации.	22) Число сотрудников, не имевших целей в области обучения в течение цикла ССА	Все сотрудники имели цель в области обучения в течение цикла ССА	н/д

<i>Номер по порядку</i>	<i>Показатели осведомленности Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов</i>	<i>Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов</i>	<i>Показатель осведомленности департаментов/управлений</i>	<i>Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов</i>
23	Ежегодное представление доклада Совместного комитета по вопросам управления.	23) Представление доклада Совместного комитета по вопросам управления	Ежегодное представление доклада Совместного комитета по вопросам управления	Представление департаментами/управлениями доклада Совместного комитета по вопросам управления

Область управления VII: повышение квалификации персонала

<i>Номер по порядку</i>	<i>Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов</i>	<i>Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов</i>	<i>Департаменты/управления, 2005–2006 годы Целевые показатели подотчетности</i>	<i>Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов</i>
24	Добиться полного использования средств, ежегодно выделяемых для профессиональной подготовки, в течение цикла.	24) Ежегодная процентная доля средств для профессиональной подготовки, использованная в течение цикла	100-процентное использование средств для профессиональной подготовки в течение цикла	Использование департаментами/управлениями своих средств для профессиональной подготовки в 2004 году: в процентах
[*]				

Номер по порядку	<i>Показатели осведомленности Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов</i>	<i>Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов</i>	<i>Показатель осведомленности департаментов/управлений</i>	<i>Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов</i>
25	Участие персонала в поддержке карьеры и программах повышения квалификации персонала (в целом).	25) Число сотрудников департаментов/управлений, участвующих в программах повышения квалификации персонала (в целом)	Осведомленность	Участие в программах повышения квалификации персонала департаментов/управлений в 2004 году:
26	Участие всех имеющих на это право сотрудников в программах обучения навыкам управления кадрами.	26) Число сотрудников, имеющих право участвовать в программах по развитию навыков управления кадрами, участвовавших в одной из таких программ с момента введения планов действий в области людских ресурсов в 1999 году	Осведомленность	н/д
27	Участие сотрудников категории общего обслуживания в программах повышения квалификации персонала.	27) Процентная доля сотрудников категории общего обслуживания, принимающих участие в программах повышения квалификации персонала, в сравнении со всеми сотрудниками, принимающими участие в программах повышения квалификации персонала в течение цикла	Осведомленность	Участие сотрудников категории общего обслуживания департаментов/управлений в программах повышения квалификации персонала в 2004 году:

Область управления VIII: отношения между персоналом и администрацией и благосостояние персонала

Номер по порядку	Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Департаменты/управления 2005–2006 годы Целевые показатели подотчетности	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
28	Ежеквартально проводить встречи персонала с администрацией.	28) Количество встреч с участием представителей персонала в год	Ежеквартальные встречи	Количество встреч руководителей департаментов/управлений с представителями персонала в 2004 году:
29	Ежеквартально проводить встречи в муниципалитете.	29) Количество встреч в муниципалитете в год	Ежеквартальные встречи	Количество встреч руководителей департаментов/управлений со всеми сотрудниками в 2004 году:
Номер по порядку	Показатели осведомленности Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Показатели осведомленности департаментов/управлений	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
30	Завершить проведение информационно-ознакомительной программы по вопросам ВИЧ/СПИДа для всех сотрудников.	30) Процентная доля сотрудников, участвовавших в информационно-ознакомительной программе по вопросам ВИЧ/СПИДа	Осведомленность	н/д
31	Провести обязательный курс подготовки по Минимальным оперативным стандартам безопасности (МОСБ) для всех сотрудников.	31) Процентная доля сотрудников, участвовавших в учебных курсах по МОСБ	Осведомленность	н/д
32	Проводить регулярные встречи департаментских координаторов по вопросам женщин с руководителями департаментов/управлений или с руководящими сотрудниками.	32) Количество встреч с участием департаментских координаторов по вопросам женщин и руководством департамента в год	Осведомленность	н/д

Область управления IX: использование консультантов и индивидуальных подрядчиков

Номер по порядку	Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Департаменты/управления, 2005–2006 годы Целевые показатели подотчетности	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результаты третьего цикла планирования в области людских ресурсов
33	Консультанты и подрядчики не выполняют следующие функции: обязанности представителей и руководителей, функции, связанные со штатными должностями и сотрудниками; любые функции при наличии соответствующих внутренних специалистов.	33) Число консультантов и подрядчиков, выполняющих представительские и управленческие функции и функции штатных сотрудников или любые функции при наличии соответствующих специалистов в Организации	Консультанты и подрядчики не выполняют никаких представительских, управленческих функций или функций штатных сотрудников или каких-либо функций при наличии соответствующих специалистов в Организации, в зависимости от обстоятельств	н/д
34	Никакие консультанты не предоставляют услуги в течение более чем 24 месяцев за 36-месячный период.	34) Число консультантов, выполняющих порученные им функции в течение более чем 24 месяцев за 36-месячный период	Консультанты не выполняют порученных им функций в течение более чем 24 месяцев за 36-месячный период (за исключением случаев получения специального разрешения)	н/д
35	Улучшить географическую представленность консультантов.	35(a) Число консультантов из развитых государств-членов 35(b) Число консультантов из развивающихся государств-членов	Доля в сравнении с расчетной долей государств-членов (третий цикл)	Число консультантов из развитых государств-членов в департаментах/управлениях в течение третьего цикла планирования в области людских ресурсов: Число консультантов из развивающихся государств-членов в департаментах/управлениях в течение третьего цикла планирования в области людских ресурсов:

Номер по порядку	Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Департаменты/управления, 2005–2006 годы Целевые показатели подотчетности	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результаты третьего цикла планирования в области людских ресурсов
36	Повысить представленность женщин среди консультантов.	35(c) Число консультантов из государств-членов с экономикой переходного периода		Число консультантов из стран с экономикой переходного периода в департаментах/управлениях в течение третьего цикла планирования в области людских ресурсов:
		35(d) Доля участия государств-членов (количество государств-членов, представленных консультантами, деленная на общее число государств-членов)		Соотношение государств-членов в департаментах/управлениях на третий цикл планирования в области людских ресурсов: $x/y = \%$
		36) Увеличение процентной доли женщин-консультантов (в сравнении с третьим циклом)	Доля женщин-консультантов, превышающая расчетный показатель (третий цикл)	Процентная доля (или “х” женщин из общего числа “у” консультантов) в департаментах/управлениях в третьем цикле планирования в области людских ресурсов

Область управления X: наем вышедших на пенсию сотрудников

Номер по порядку	Цели Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Департаменты/управления, 2005–2006 годах Плановые показатели подотчетности	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
37	Сократить число принятых на работу вышедших на пенсию сотрудников в сравнении с общим числом работающего персонала департамента.	37) Число принятых на работу пенсионеров в сравнении с общим числом работающего персонала департамента (численность и процентная доля от общего числа персонала)	Процентная доля ниже расчетного показателя (третий цикл)	Число принятых на работу пенсионеров в департаментах/управлениях в третьем цикле планирования в области людских ресурсов: Процентная доля принятых на работу пенсионеров в сравнении с общей численностью работающих сотрудников департамента в третьем цикле планирования в области людских ресурсов: $x/y = \%$
38	Сократить число принятых на работу пенсионеров в сравнении с общей численностью сотрудников, принятых на работу в течение цикла.	38) Число принятых на работу пенсионеров за любой период времени в сравнении с общей численностью персонала, принятого на работу за один год и более длительный срок, в том числе вышедших на пенсию сотрудников в течение цикла (количество и процентная доля от общего числа принятых на работу)	Процентная доля ниже расчетного показателя (третий цикл)	Процентная доля принятых на работу пенсионеров в сравнении с общим числом принятых на работу сотрудников в департаментах/управлениях в третьем цикле планирования в области людских ресурсов: $x/y = \%$

Номер по порядку	Показатели осведомленности Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов	Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов	Показатель осведомленности департаментов/управлений	Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов
39	Сократить число вновь принимаемых на работу сотрудников из числа подобного персонала на директивные должности.	39(a) Общее число контрактов, заключенных с вышедшими на пенсию сотрудниками в течение цикла	Осведомленность	Число контрактов, заключенных с вышедшими на пенсию сотрудниками по департаментам/управлениям в третьем цикле планирования в области людских ресурсов:
		39(b) Общее число вышедших на пенсию сотрудников, принятых на работу в течение цикла		Число вышедших на пенсию сотрудников, принятых на работу в департаментах/управлениях в третьем цикле планирования в области людских ресурсов:
		39(c) Общая продолжительность всех контрактов вышедших на пенсию сотрудников в течение цикла		Общая продолжительность всех контрактов вышедших на пенсию сотрудников в департаментах/управлениях в третьем цикле планирования в области людских ресурсов: количество дней
		39(d) Средняя продолжительность контрактов вышедших на пенсию сотрудников		Средняя продолжительность контрактов вышедших на пенсию сотрудников в департаментах/управлениях в третьем цикле планирования в области людских ресурсов: количество дней на каждого принятого на работу пенсионера ("x" дней у принятых на работу пенсионеров)

Номер по порядку	<i>Показатели осведомленности Секретариата Организации Объединенных Наций на четвертый цикл планирования в области людских ресурсов</i>	<i>Показатели выполнения плана действий в области людских ресурсов</i>	<i>Показатель осведомленности департаментов/управлений</i>	<i>Расчетные показатели на декабрь 2004 года или результат третьего цикла планирования в области людских ресурсов</i>
		39(e) Число принятых на работу пенсионеров на должностях, которые влияют на процесс принятия решений (категория директоров и выше), в течение цикла		Число принятых на работу пенсионеров на должностях, которые влияют на процесс принятия решений департаментами/управлениями, в третьем цикле планирования в области людских ресурсов:

[*] означает 20-процентный допуск, который позволяет считать, что деятельность департамента находится в приемлемом диапазоне соответствующего показателя подотчетности.

Приложение II

Департаменты и управления, охваченные планами действий в области людских ресурсов

Департамент по вопросам разоружения

Департамент по экономическим и социальным вопросам

Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению

Управление централизованного вспомогательного обслуживания (Департамент по вопросам управления)

Канцелярия заместителя Генерального секретаря (Департамент по вопросам управления)

Управление людских ресурсов (Департамент по вопросам управления)

Управление по планированию программ, бюджету и счетам (Департамент по вопросам управления)

Департамент по политическим вопросам

Департамент общественной информации

Департамент операций по поддержанию мира

Экономическая комиссия для Африки

Европейская экономическая комиссия

Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна

Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана

Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии

Управление по координации гуманитарной деятельности

Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека

Управление служб внутреннего надзора

Управление по правовым вопросам

Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию

Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде

ООН-Хабитат

Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности

Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве

Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби

Отделение Организации Объединенных Наций в Вене

Приложение III

**Договор на 2006 год между (руководитель департамента)
и (Генеральный секретарь)**

A. Содержание



В. Приоритеты и предъявляемые требования

i. Программные приоритеты руководителя департамента

Цель	Предъявляемые требования	Показатель успеха
------	--------------------------	-------------------

ii. Специальные цели

Цель	Предъявляемые требования	Показатель успеха
------	--------------------------	-------------------

Общие цели для всех руководителей департаментов

Эффективная самооценка всех программ и подпрограмм на регулярной основе в соответствии с документом A/60/73.	Создание потенциала самооценки и эффективные процедуры сбора данных	<ul style="list-style-type: none"> • Полное обновление ИМДИС с использованием данных о служебной деятельности за 12 месяцев • Наличие планов самооценки • Наличие ресурсов в соответствии с бюджетом на 2006–2007 годы
Своевременное представление документов для рассмотрения директивными органами.	Своевременное представление документов органам, ответственным за конференционное управление	90 процентов документов представлено в установленные сроки

Дополнительные цели, устанавливаемые департаментом

iii. Управление людскими ресурсами

Цель	Предъявляемые требования	Показатели успеха
------	--------------------------	-------------------

Общие цели для всех руководителей департаментов

Свести до минимума количество вакансий.	Довести количество вакантных должностей по РБ и ВР как можно ближе к 0 процентов	<p>Количество вакантных должностей по РБ ниже или равняется 5 процентам</p> <p>Количество вакантных должностей по ВР ниже или равняется 6,5 процента</p>
---	--	--

Цель	Предъявляемые требования	Показатели успеха
Добиться 50-процентного гендерного баланса в категории специалистов и выше.	Увеличить долю женщин-сотрудников по отношению к мужчинам в категории специалистов и выше	На 2 процента повысить представленность в должностях класса Д-1 и выше и С-1 и выше или добиться 50-процентного представительства
Улучшить географическую представленность сотрудников в Секретариате.	Увеличить число сотрудников, набираемых из непредставленных и недопредставленных государств-членов, и сократить число сотрудников, набираемых из перепредставленных государств-членов	Доля сотрудников, набираемых из непредставленных и недопредставленных государств-членов, в сравнении с общим числом сотрудников, набираемых по принципу географического набора, превышающая 33,3 процент
Достижение 100-процентного соблюдения процедур ССА.	100-процентное соблюдение процедур ССА	100-процентное соблюдение процедур ССА

Дополнительные цели, устанавливаемые департаментом

iv. Рекомендации надзорного органа

Цель	Предъявляемые требования	Показатели успеха
Выполнить рекомендации надзорных органов, соизмеримые с риском для организации.	Выполнение рекомендаций в согласованные сроки	90 процентов рекомендаций выполнено своевременно Остальные 10 процентов — в течение 3 месяцев от установленного срока

v. Поведение

Цель	Предъявляемые требования	Показатели успеха
Общие цели для всех руководителей департаментов		
Обеспечить такое положение, когда сотрудники сообщают о всех возможных коллизиях интересов, с которыми они могут столкнуться при исполнении своих служебных обязанностей.	Все сотрудники департамента представляют декларацию о доходах к установленным срокам	Полное соблюдение требований о представлении деклараций о доходах к установленному сроку
Повышение осознания сотрудниками департамента этических норм.	Организация учебы для всех сотрудников департамента по вопросам этики	Полное выполнение требований о прохождении обязательной профессиональной подготовки
Приведение административных решений в соответствие с делегированными полномочиями и правилами и положениями Организации Объединенных Наций.	Количество жалоб и обращений в связи с административными решениями, принятыми департаментом, пропорционально численности персонала департамента и соответствует принципу обеспечения транспарентности и открытости рабочей обстановки	Удовлетворительная оценка деятельности департамента, включенная в ежегодный обзор итогов отправления правосудия

Дополнительные цели, устанавливаемые департаментом

vi. Программные цели департамента

Общие программные цели департамента, предъявляемые требования и показатели успеха подробно изложены в бюджете по программам, утвержденном Генеральной Ассамблеей. Эти цели являются неотъемлемой частью настоящего договора, а фактические достижения будут включены в оценку деятельности, представляемую на рассмотрение Совета по служебной деятельности руководителей и Генеральным секретарем.

С. Подписи

Подпись и дата

Подпись и дата

Руководитель департамента

Генеральный секретарь

Приложение IV

Департаменты, охваченные договорами со старшими руководителями

Центральные учреждения Организации Объединенных Наций

Департамент по вопросам разоружения

Департамент по экономическим и социальным вопросам

Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению

Департамент по вопросам управления

Департамент по политическим вопросам

Департамент общественной информации

Департамент охраны и безопасности

Управление по координации гуманитарной деятельности

Канцелярия Высокого представителя Организации Объединенных Наций по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам

Управление служб внутреннего надзора

Управление по правовым вопросам

Канцелярия Специального советника по Африке

Отделения, расположенные вне Центральных учреждений

Женева

Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека

Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию

Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве

Найроби

Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде и Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби

Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам

Вена

Управление по наркотикам и преступности и Отделение Организации Объединенных Наций в Вене

Региональные комиссии

Экономическая комиссия для Африки

Европейская экономическая комиссия

Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна

Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана

Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии
