



ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ



LIMITED

A/C.5/L.210
9 December 1952
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

DOCUMENTS
INDEX UNIT

MASTER

9 DEC 1952

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ

КОМИТЕТ ПО ПРОВЕРКЕ И ПЕРЕСМОТРУ ШТАТОВ СОТРУДНИКОВ ВРЕМЕННОГО НАЗНАЧЕНИЯ

Доклад Генерального Секретаря

1. Генеральный Секретарь теперь может доложить Генеральной Ассамблее о результатах первой стадии работы Комитета по проверке и пересмотру штатов, который под председательством г-на Франка Вальтерса пересматривал статус сотрудников временного назначения.

2. Следует помнить, что о своем намерении учредить этот Комитет Генеральный Секретарь заявил Пятому комитету на шестой сессии Генеральной Ассамблеи, когда рассматривалось положение о персонале.

3. Комитет всего представил три доклада.

В своем первом докладе от 29 мая 1952 года Комитет рассмотрел **положение 41 сотрудника категории общих служб**, которые были рекомендованы и **оставлены** на службе после конца 1951 года. Комитет рекомендовал дать этим 41 сотруднику постоянные назначения, в соответствии с чем Генеральный Секретарь и дал постоянные назначения 41 служащему.

В своем втором докладе от 6 июня 1952 года Комитет рассмотрел положение 10 практикантов. Комитет рекомендовал 4 практикантам дать постоянные назначения, 2 оставить на испытание и решение относительно 4 отложить. Генеральный Секретарь принял рекомендацию Комитета в отношении всех 10 практикантов к **исполнению**.

В третьем и последнем своем докладе Комитет **обсудил** положение 400 сотрудников, принадлежащих к категории специалистов.

Он рекомендовал 246 служащих этой категории к **постоянному назначению**, из коих Генеральный Секретарь 238 дал постоянные назначения.

/Трое

Трое из рекомендованных Комитетом уже раньше подали в отставку, а в отношении 5 сотрудников Генеральный Секретарь отказал.

35 сотрудников Комитет рекомендовал оставить на годичный испытательный период, и Генеральный Секретарь согласился со всеми этими рекомендациями.

25 сотрудников Комитет рекомендовал для назначения на определенные сроки, причем Генеральный Секретарь назначил на такие сроки 24 человека.

62 сотрудника Комитет рекомендовал освободить от должности, и Генеральный Секретарь последовал этой рекомендации в отношении 59 человек. Трое подали в отставку раньше.

По изложенным в докладе причинам Комитет отложил рассмотрение 29 случаев до 1953 года.

Относительно 3 сотрудников Комитет рекомендации не сделал. В отношении 2 из них Генеральный Секретарь одобрил причины, по которым Комитет рекомендации не сделал, и сообщил эти причины соответствующим сотрудникам. Третьему служащему Генеральный Секретарь дал постоянное назначение.

4. Следуя в столь большой мере рекомендациям Комитета, Генеральный Секретарь учел ту тщательность и эффективность, с которыми Комитет провел свое обследование, в котором участвовали представители персонала. В связи с этим вступил к третьему докладу Комитета, которое прилагается к настоящей записке, представляется интересным.

5. Комитет соберется вновь в начале будущего года, по возможности в том же составе, для пересмотра положения тех сотрудников категории общих служб, которые вступили в должность до 1 января 1951 года, а кроме того рассмотрит положение тех служащих категории специалистов, относительно которых решение было отложено, а также тех, кто вступил в должность между 1 января 1950 г. и 1 января 1951 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Препроводительное письмо и вступление к третьему докладу
Комитета по проверке и пересмотру штатов сотрудников
временного назначения

М.Г.

Комитет, в котором я имел честь по Вашему предложению председательствовать, закончил первую стадию своей работы.

Как Вы и предвидели в Вашем письме от 10 апреля 1952 года, задача, выпавшая на долю председателя, единственного непринадлежащего к Организации члена Комитета, была нелегка. Но она была бы еще труднее, если бы не высокое качество членов персонала, ^{которых} назначили Вы и назначил Комитет персонала, а также готовность этих членов Комитета тщательно изучить каждый из обсуждаемых случаев. Работа была также облегчена бодрым отношением к делу и энергичной работой секретаря Комитета.

Я хотел бы добавить, что рекомендации Комитета основаны исключительно на его мнении относительно эффективности, знания и честности каждого сотрудника, положение которого обсуждалось, и ни на каких других соображениях.

Примите и проч.

Ф.П. Вальтерс

Генеральному Секретарю
Организации Объединенных Наций
Нью-Йорк.

/ Комитет

Комитет по проверке и пересмотру штатов сотрудников временного назначения настоящим имеет честь представить Генеральному Секретарю свой третий доклад.

Первое заседание Комитета состоялось 13 мая 1952 года, и до сего времени состоялось всего восемьдесят четыре заседания.

В настоящем докладе содержатся рекомендации Комитета Генеральному Секретарю в отношении тех сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций, которые входят в категорию, упомянутую в его заявлении от 21 января 1952 года (т.е. персонал по временным назначениям, принятый на службу до 1 января 1952 года), место службы которых находится в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций и которые принадлежат к категориям младшего сотрудника до старшего сотрудника, включительно. Поскольку Комитету известно, все сотрудники персонала, входящие в эти категории, упомянуты в настоящем докладе, включая те несколько случаев, рассмотрение которых, по указанным в докладе причинам, Комитет постановил в настоящее время отложить.

2. Процедура

Комитет рассматривал каждый случай в отдельности. В отношении каждого сотрудника персонала, подлежащего рассмотрению, Комитет заслушал предложения заинтересованного департамента, директора персонала (причем как представитель первого, так и представитель второго присутствовали на заседании одновременно), основания для сделанных предложений и дополнительную устную информацию, о которой просил какой-либо член Комитета. Вслед за тем Комитет, как правило, заседал при закрытых дверях с участием только членов Комитета и секретаря; на этих заседаниях каждый случай обсуждался в свете периодической аттестации и других относящихся к делу документов, находящихся в личном досье сотрудника, а также в свете предложений Департамента и директора персонала. На этих закрытых заседаниях Комитет имел личную беседу с очень значительной частью заинтересованных сотрудников персонала, включая всех тех, которых Комитет не рекомендовал для

/ постоянного

постоянного назначения.^{1/} Во многочисленных случаях, когда Комитет испытывал необходимость в дальнейшей информации, были проконсультированы непосредственные начальники сотрудников в присутствии представителя Бюро персонала.

Все решения Комитета принимались на закрытом заседании.

После того как Комитет имел возможность просмотреть личные дос-сье сотрудников персонала во всех отделах Секретариата, Комитет пришел к заключению, что периодические аттестации не могут рассматриваться как надежное руководство не только по причине неизбежных различий в объективности и внимании составлявших их сотрудников, но также и по причине различной практики и методов оценки в различных департаментах. В качестве примера того затруднения, на которое натолкнулся Комитет, можно упомянуть о совершенно различном толковании слов "средний" и "удовлетворительный". В некоторых департаментах этими выражениями очевидно пользовались для определения работы хорошего и достойного сотрудника персонала; в других, такого сотрудника, чья работа была не более, чем посредственная, хотя ее нельзя было определенно квалифицировать неудовлетворительной.

Хотя Комитет полностью и тщательно рассматривал предложения различных департаментов и Бюро персонала, он считал себя полностью вправе выносить свое собственное суждение, даже в тех случаях, когда эти предложения были совпадающими.

В очень значительном большинстве случаев рекомендации Комитета были единогласными. Однако не делалось никакого усилия для того, чтобы достигнуть официального единодушия, и каждому члену Комитета предоставлялась возможность занести в протокол свое особое мнение. Во всех таких случаях это особое мнение упоминается в докладе.

^{1/} За исключением трех сотрудников персонала, в отношении которых было рекомендовано предоставить срок испытания в один год по причинам, которые Комитет принял без возражений.

Работа Комитета проходила на основе полной конфиденциальности как в отношении устной ее части, так и в отношении протоколов Комитета. На своем первом заседании Комитет постановил, что его секретарь будет вести временный протокол исключительно для членов Комитета и что протокол этот будет уничтожен после того, как доклад Комитета будет представлен Генеральному Секретарю. Доклад Комитета Генеральному Секретарю явится поэтому единственным отчетом о его работе.

3. Соотношение между постоянными назначениями и штатными должностями. Родственные связи с сотрудниками персонала, имеющими постоянные назначения. Возраст. Географическое распределение. Здоровье.

При рассмотрении отдельных случаев, представленных ему, и при вынесении рекомендаций по ним, Комитет считал, что только Генеральный Секретарь в состоянии полностью принять в соображение вопрос об окончательном соотношении между числом постоянных назначений и числом штатных должностей, а также вопрос о лицах, имеющих родственные связи внутри Секретариата, вопрос о законном предельном возрасте и вопрос о принципе географического распределения.

В том, что касается сотрудников персонала, которые, по его мнению, обладают всей требующейся для постоянного контракта квалификацией, но которые ныне подходят к законному предельному возрасту, то рекомендация Комитета предусматривала постоянное назначение. По мнению Комитета, те лица, возраст которых приближается к шестидесяти годам, могли бы получить статус, соответствующий постоянному назначению, при том условии, что назначение их будет формулировано в таких выражениях, которые позволят увольнение их по возрасту на основании существующих правил.

С учетом того, что сказано выше в отношении географического распределения, Комитет, тем не менее, в соответствующих случаях считался с неизбежным различием в административном опыте и возможностях образования между гражданами наиболее развитых и гражданами наименее развитых государств-членов Организации.

/Вопрос

Вопрос о состоянии здоровья никогда не рассматривался Комитетом как имеющий первоочередное значение. Комитет считался с состоянием здоровья сотрудника персонала только как с обстоятельством второстепенного значения, т.е., в тех случаях, когда у него имелись основания полагать, что качество или количество работы данного сотрудника находится в непосредственной зависимости от его состояния здоровья. В этих пределах, поэтому, фактор здоровья принимался в расчет при оценке его продуктивности. С другой стороны, Комитет не рассматривал вопрос о том, имеются ли причины медицинского порядка, как, например, непригодность к работе в командировках, которые сами по себе могут отразиться на вопросе о предоставлении постоянного назначения.

4. Характер рекомендаций.

Рекомендации относительно постоянного назначения.

Среди случаев, в которых выносилась рекомендация о предоставлении постоянного назначения, были такие, когда соответствующее лицо при приглашении его на службу не отвечало высокому уровню, требуемому по Уставу, по причине недостаточного академического образования или соответствующего профессионального опыта, или же по другим причинам. В таких случаях Комитет принимал во внимание опыт и подготовку, полученные сотрудником персонала на службе у Организации Объединенных Наций, а также те шаги, которые он предпринял для расширения своего образования в течение этого времени.

Рекомендации относительно испытательного периода в один год.

За очень немногими исключениями, характер которых указывается в соответствующей части доклада, Комитет выносил такого рода рекомендации в отношении тех сотрудников персонала, которые, по его суждению, располагают, по крайней мере потенциально, качествами, необходимыми для постоянного назначения, и которые, как можно с основанием полагать, будут заслуживать такого назначения к концу испытательного периода в один год.

Рекомендуя испытательный период в один год в отношении сотрудника персонала, который в настоящее время имеет временный контракт,

/Комитет

Комитет не имеет в виду предложить, чтобы такой контракт был заменен контрактом на определенный срок. Его рекомендация означает только, что по истечении срока в один год, соответствующий сотрудник персонала должен либо получить постоянное назначение, либо подвергнуться увольнению.

Рекомендации относительно увольнения.

В тех случаях, когда рекомендуется увольнение, Комитет дает, для информации Генерального Секретаря, краткое изложение причин такой рекомендации. Нужно подчеркнуть, что это изложение не претендует на полноту или на общую оценку качеств заинтересованного лица. У данного лица могут иметься многочисленные хорошие качества и квалификация для работы другого рода, и в то же время у него могут отсутствовать некоторые качества или квалификация, которые требуются для профессиональной работы на международной гражданской службе. В связи с этим можно упомянуть про обзор требуемых качеств, который содержится в лекциях, прочитанных одним из сотрудников персонала в Гааге по вопросу об организации международного секретариата, текст которых прилагается к настоящему докладу.

В тех случаях, когда Комитет рекомендует увольнение, предполагается, что, если Генеральный Секретарь примет меры по выполнению этой рекомендации, фактическая дата прекращения службы будет установлена в соответствии с административными нуждами и удобствами, включая мероприятия по замещению, если таковое считается необходимым. Предполагается далее, что увольнение такого рода не обязательно исключает принятие на службу с понижением категории или на других условиях, если это представляется желательным.

В связи с одним из департаментов, а именно, в связи с департаментом информации, в ряде случаев была вынесена рекомендация относительно назначения на определенный срок. Во вступительном замечании к тому разделу настоящего доклада, в котором идет речь о департаменте информации, разъясняются обстоятельства, которые потребовали от Комитета вынесения такого рода рекомендаций, а также характер вынесенных рекомендаций.