

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General
30 June 2008
Russian
Original: English

Шестьдесят третья сессия

Пункты 124 и 131 первоначального перечня*

План конференций

**Доклад о деятельности Управления
служб внутреннего надзора**

**Доклад Управления служб внутреннего надзора
о ревизии существующих специальных процедур,
регулирующих набор языковыми службами
временного персонала в четырех основных местах
службы**

Резюме

В соответствии с резолюцией 62/225 Генеральной Ассамблеи Управление служб внутреннего надзора (УСВН) провело ревизию существующих специальных процедур, регулирующих набор языковыми службами временного персонала в четырех основных местах службы, а именно в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций, Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве, Отделении Организации Объединенных Наций в Вене и Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби. В соответствии с этими специальными процедурами должности временного персонала в языковых службах финансируются в основном из регулярного бюджета через особый механизм финансирования, созданный конкретно для дополнения постоянных ресурсов конференционного обслуживания этих четырех мест службы, объем которых программируется несколько ниже уровня фактических потребностей, и поэтому этих ресурсов становится недостаточно, особенно в периоды пиковой нагрузки.

Условия службы лингвистического персонала регулируются резолюциями 59/265, 60/236 В, 61/236 и 62/225 Генеральной Ассамблеи, Правилами и положениями о персонале Организации Объединенных Наций и соглашениями между Организацией Объединенных Наций и Международной ассоциацией письменных переводчиков и Международной ассоциацией устных переводчиков.

* A/63/50.



Выводы

УСВН пришло к следующим выводам:

- Отсутствует глобальный подход к управлению деятельностью по набору временного персонала в языковых службах. Кроме того, не разработано каких-либо четких критериев, руководящих принципов или стандартных оперативных процедур набора и использования временного персонала, которые могли бы применяться во всех местах службы. Отсутствие руководящих принципов и согласованных процедур может привести к невыполнению соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи, касающихся обеспечения равенства при наборе сотрудников, и соглашений об условиях службы, заключенных Организацией Объединенных Наций с Международной ассоциацией письменных переводчиков и Международной ассоциацией устных переводчиков.
- Из-за отсутствия должных процедур и, как следствие, отсутствия прозрачности и последовательности в решении вопросов включения в реестр и отбора кандидатов УСВН не смогло выяснить, обеспечивается ли при наборе временного персонала одинаковое отношение ко всем языковым службам, имеют ли они одинаковые благоприятные условия работы и ресурсы.
- В Центральных учреждениях Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению не установил надлежащие процедуры, которые могли бы использоваться во всех местах службы для определения профессионального местожительства временных сотрудников. В результате в ряде случаев в Центральных учреждениях и отделениях Организации Объединенных Наций в Женеве и Вене временным сотрудникам предоставлялись контракты, предусматривающие местные условия службы, хотя они были набраны из стран за пределами соответствующих мест службы.
- Структура набора временного персонала для языковых служб в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций и отделениях Организации Объединенных Наций в Женеве и Вене свидетельствует о том, что некоторые языковые службы предпочитали набирать кандидатов на основе местных условий службы по причине, главным образом, заинтересованности их руководителей в обеспечении эффективности с точки зрения затрат и результативности.
- Во всех четырех местах службы осуществлялось планирование ресурсов с целью определения их потребностей во временном персонале. Однако глобальное планирование не ведется и в различных местах службы используются разные подходы в том, что касается, в частности, периодичности планирования, характера используемых при планировании данных и оценки планов использования ресурсов.

По мнению Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, замечания УСВН в отношении отсутствия глобального подхода к управлению деятельностью по набору временного персонала и соответствующих стратегий и процедур для использования во всех местах службы и, как следствие, неспособности Департамента выполнить соответствующие мандаты Генеральной Ассамблеи являются отчасти правильными. Департа-

мент сообщил, что в настоящее время осуществляется проект создания системы комплексного глобального управления, направленный на координацию процедур, стандартизацию практики и совместное использование ресурсов в четырех местах службы, занимающихся конференционным обслуживанием. Этот проект предусматривает составление справочника по административной политике, практике и процедурам с целью обеспечения координации операций и стандартизации практики во всех четырех местах службы. Генеральная Ассамблея также признала, что для успешного функционирования системы комплексного глобального управления необходимо учитывать специфику каждого места службы.

Рекомендации

УСВН высказало Департаменту по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению следующие шесть рекомендаций: а) провести обзор соглашений с Международной ассоциацией письменных переводчиков и Международной ассоциацией устных переводчиков и обновить их с целью обеспечения их соответствия резолюциям Генеральной Ассамблеи по этому вопросу и Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций; б) обеспечить введение во всех местах службы надлежащих стандартных оперативных процедур для определения профессионального местожительства и, следовательно, условий службы временного персонала языковых служб; в) создать централизованные реестры кандидатов и установить соответствующие стандартные оперативные процедуры для использования всеми языковыми службами во всех местах службы; г) централизованно утвердить руководящие принципы планирования ресурсов и оценки планов их использования; д) рассмотреть вопрос об интеграции компьютерных систем с целью обеспечить более полную совместимость программного обеспечения, используемого языковыми службами в разных местах службы; и е) создать соответствующие механизмы для обеспечения того, чтобы не превышался установленный предел числа рабочих дней для пенсионеров.

Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению согласился со всеми рекомендациями и занимается их выполнением.

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение и справочная информация	1–3	5
II. Определение условий службы: местная или неместная основа	4–10	6
A. Основа для определения условий службы временного персонала в языковых службах	4–6	6
B. Отсутствие политики и процедур для обеспечения соблюдения соглашений с Международной ассоциацией устных переводчиков и Международной ассоциацией письменных переводчиков	7–0	7
III. Набор временного персонала	11–20	9
A. Ведение реестров	12–16	9
B. Отбор сотрудников: на местной, неместной или внеофисной основе	17–20	11
IV. Планирование использования временного персонала	21–25	12
V. Контроль за соблюдением ограничений в отношении найма бывших сотрудников, получающих пенсионные пособия	26–29	14
VI. Рекомендации	30–42	15

Приложения

I. Сводная информация о распределении дней, фактически отработанных в 2007 году временными сотрудниками на местной, неместной и внеофисной основе, между местами службы и языковыми службами	19
II. Подробная информация о распределении дней, фактически отработанных в 2007 году временными сотрудниками на местной, неместной и внеофисной основе, между местами службы и языковыми службами	20

I. Введение и справочная информация

1. Во исполнение резолюции 62/225 Генеральной Ассамблеи Управление служб внутреннего надзора (УСВН) провело ревизию существующих специальных процедур, регулирующих набор языковыми службами временного персонала, в четырех основных местах службы, а именно в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций, Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве, Отделении Организации Объединенных Наций в Вене и Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби. Главные цели ревизии заключались в том, чтобы выяснить, определены ли соответствующие процедуры для оценки потребностей языковых служб во временном персонале для обслуживания заседаний и для обеспечения набора наиболее квалифицированных сотрудников на экономичной, эффективной и транспарентной основе согласно надлежащим соглашениям, Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций и решениям Генеральной Ассамблеи. Перед ревизорами была также поставлена задача выяснить, не отдается ли при наборе временного персонала в некоторых языковых службах необоснованное предпочтение тому или иному виду назначений (например, набору персонала в стране места службы, где требуются его услуги на местной, а не на неместной основе). Замечания, сделанные Департаментом по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, кратко изложены ниже и выделены курсивом.

2. Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению и подразделения, отвечающие за управление конференционным обслуживанием в отделениях Организации Объединенных Наций в Женеве, Вене и Найроби, отвечают за оперативную деятельность в своих соответствующих местах службы. Кроме того, согласно положениям резолюции 57/283 В Департамент отвечает за реализацию политики, выработку стандартов и руководящих принципов, осуществление надзора за работой конференционных служб Организации Объединенных Наций и ее координацию и общее управление ресурсами. В четырех местах службы функционирует более 50 языковых служб и секций¹. Сводные данные об ассигнованиях, выделенных в 2004–2005 годах и 2006–2007 годах по линии счета для временного персонала для обслуживания заседаний в четырех основных местах службы, приведены в таблице ниже. Указанный счет представляет собой особый механизм финансирования, созданный в рамках регулярного бюджета для дополнения постоянных ресурсов, конференционного обслуживания в этих четырех местах службы, объем которых программируется несколько ниже уровня фактических потребностей, и поэтому этих ресурсов становится недостаточно, особенно в периоды пиковой нагрузки.

¹ В Центральных учреждениях работают шесть служб письменного перевода; одна служба устного перевода, состоящая из шести секций, одна служба стенографических отчетов, состоящая из шести секций, одна Секция редакционного контроля и одна Секция редактирования официальных отчетов. В Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве, Отделении Организации Объединенных Наций в Вене и Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби насчитывается по шесть секций письменного перевода и по одной секции устного перевода.

Таблица
Сводные данные об ассигнованиях из регулярного бюджета на временный персонал для обслуживания заседаний
(В млн. долл. США)

Двухгодичный период	Централь- ные учре- ждения	Отделение Органи- зации Объединенных Наций в Женеве	Отделение Органи- зации Объединенных Наций в Вене	Отделение Органи- зации Объединенных Наций в Найроби	Всего
2004–2005 годы	24,9	14,7	7,4	1,9	48,9
2006–2007 годы	26,8	17,2	9,4	1,7	55,1

3. Во всех местах службы проводится три основных вида деятельности, связанной с набором временного персонала в языковых службах, а именно планирование ресурсов, ведение реестров и отбор кандидатов. УСВН провело обзор этих видов деятельности за 2007 календарный год исходя из того, что в случае их надлежащего осуществления они могут помочь решить задачу по обеспечению равенства, поставленную Генеральной Ассамблеей, и в частности способствовать соблюдению Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций, а также выполнению соглашений, Организации Объединенных Наций с соответствующими ассоциациями лингвистов.

II. Определение условий службы: местная или неместная основа

A. Основа для определения условий службы временного персонала в языковых службах

4. В соглашениях Организации Объединенных Наций с Международной ассоциацией письменных переводчиков в отношении письменных переводчиков, редакторов, технических редакторов и составителей стенографических отчетов, работающих на краткосрочных контрактах, и Международной ассоциацией устных переводчиков в отношении устных переводчиков, работающих на краткосрочных контрактах, указывается, что условия службы такого персонала определяются исходя из их профессионального местожительства на тот момент, когда им предлагается контракт. Профессиональное местожительство письменных и устных переводчиков, являющихся членами соответственно Международной ассоциации письменных переводчиков и Международной ассоциации устных переводчиков, указывается в справочниках и на веб-сайтах этих ассоциаций. Соглашениями предусматривается, что Организация Объединенных Наций будет выяснять у каждого письменного или устного переводчика, который не является членом этих ассоциаций, где находится его профессиональное местожительство, в тот момент, когда он или она предложит свои услуги или подпишет контракт. Для целей этих соглашений профессиональное местожительство устного или письменного переводчика находится там, где этот устный/письменный переводчик считает себя местным жителем. На любой данный момент времени письменный/устный переводчик может иметь лишь одно профессиональное местожительство. Письменный переводчик может изменить свое профессиональное местожительство только на последую-

щие периоды продолжительностью не менее одного года, а устный переводчик может изменить свое профессиональное местожительство лишь на последующие периоды продолжительностью не менее шести месяцев.

5. Соглашения с Международной ассоциацией письменных переводчиков и Международной ассоциацией устных переводчиков, соответственно от 1979 и 2007 годов, распространяются на все учреждения, фонды и программы Организации Объединенных Наций. Соглашение с Международной ассоциацией устных переводчиков было утверждено Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР). Однако на экземплярах обоих соглашений, которые были предоставлены УСВН страницы с подписями отсутствуют. УСВН пыталось установить, кто подписал эти соглашения от имени Секретариата и являются ли они юридически обязательными для Организации. Однако ни Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, ни Управление людских ресурсов не смогли дать надлежащий ответ на данный вопрос УСВН. *Департамент заявил, что соглашения с Международной ассоциацией письменных переводчиков и Международной ассоциацией устных переводчиков являются коллективными соглашениями, заключенными организациями общей системы Организации Объединенных Наций (в качестве работодателей). Переговоры координировались представителями КСР, а соглашения были утверждены Управлением людских ресурсов. Соглашение с Международной ассоциацией письменных переводчиков, которое было заключено гораздо раньше (1979 год), предшествует созданию КСР, однако было утверждено предшественником КСР, а именно Административным комитетом по координации через его Консультативный комитет по административным вопросам. Особые условия, оговоренные в указанных соглашениях, основаны на правиле 301.1(b) Правил о персонале, а также изложены в письмах о назначении внештатных сотрудников.*

6. По мнению УСВН, Департаменту по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению в консультации с Управлением по правовым вопросам и Управлением людских ресурсов необходимо рассмотреть и обновить указанные соглашения, с тем чтобы обеспечить их соответствие резолюциям Генеральной Ассамблеи по данному вопросу и Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций, а также определить, есть ли необходимость в выработке официальной кадровой политики в отношении этого лингвистического персонала.

В. Отсутствие политики и процедур для обеспечения соблюдения соглашений с Международной ассоциацией устных переводчиков и Международной ассоциацией письменных переводчиков

7. Хотя, как указано в этих соглашениях, условия службы временных сотрудников языковых служб определяются исходя из их профессионального местожительства, в настоящее время какой-либо официальной кадровой политики для определения условий службы исходя из профессионального местожительства сотрудников не существует. Для других категорий сотрудников (т.е. нелингвистического персонала), назначаемых согласно Правилам о персонале серии 300, в Секретариате практикуется использование домашнего адреса

или обычного места жительства для определения того, относить этого сотрудника к набираемым на местной или неместной основе. Однако соглашениями с Международной ассоциацией письменных переводчиков и Международной ассоциацией устных переводчиков предусматривается, что «профессиональное местожительство кандидата может не включать домашний адрес или место фактического проживания кандидата». Это означает, что профессиональное местожительство внештатного сотрудника, как оно определено в соглашениях, может отличаться от места его/ее фактического проживания или постоянного пребывания. Ввиду отсутствия политики, регулирующей определение условий службы исходя из профессионального местожительства сотрудника, определение профессионального местожительства открыто для толкования и в этой связи возможны злоупотребления.

8. Также отсутствуют соответствующие процедуры, которые могли бы использоваться всеми местами службы для обеспечения соблюдения положений соглашений с Международной ассоциацией письменных переводчиков и Международной ассоциацией устных переводчиков в отношении определения профессионального местожительства сотрудников. В результате ни в одном из мест службы профессиональное местожительство их временных сотрудников официально не устанавливается. В комплексной системе управленческой информации (ИМИС) графа о профессиональном местожительстве была заполнена по некоторым временным сотрудникам, набранным в Центральных учреждениях, в то время как в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве графа не была заполнена ни по одному из сотрудников, проверенных УСВН. Профессиональное местожительство, указанное в ИМИС, соответствовало домашнему адресу в анкетах, заполняемых при зачислении на службу, и анкетах в личном деле сотрудников, хотя Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению не подтвердил, обновлялись ли данные ИМИС с использованием этих анкет. Согласно соглашениям Организации Объединенных Наций с Международной ассоциацией письменных переводчиков и Международной ассоциацией устных переводчиков указанные домашние адреса могут не соответствовать профессиональному местожительству, заявленному сотрудниками.

9. Семнадцать из примерно 280 временных сотрудников, набранных в Центральных учреждениях в 2007 году, были предоставлены местные условия службы, даже несмотря на то, что они были набраны из других стран. Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению информировал УСВН о том, что Организация Объединенных Наций запрашивала для этих сотрудников визы G-4. В отделениях Организации Объединенных Наций в Женеве и Вене ряду сотрудников были предоставлены местные условия службы, хотя они были набраны из стран за пределами соответствующих мест службы.

10. УСВН не смогло исключить вероятность того, что некоторым сотрудникам, набранным за пределами соответствующих мест службы, были предложены, либо прямо, либо косвенно, местные условия службы и те на них согласились. Таким образом, существовал риск несправедливого подхода к сотрудникам и, следовательно, юридический риск и риск для репутации Организации Объединенных Наций в том случае, если тот или иной сотрудник счел бы свои права в соответствии с соглашениями с Международной ассоциацией письмен-

ных переводчиков и Международной ассоциацией устных переводчиков нарушенными.

III. Набор временного персонала

11. В своих резолюциях 59/265, 60/236 В и 61/236 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря при наборе временного персонала в языковых службах обеспечивать, чтобы ко всем языковым службам было одинаковое отношение и чтобы все они имели одинаковые благоприятные условия работы и ресурсы. Запросив проведение настоящей ревизии, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 62/225 дополнительно подчеркнула необходимость одинакового отношения при наборе временного вспомогательного персонала в языковых службах. По мнению УСВН, глобальный подход к регулированию набора временного вспомогательного персонала в языковых службах, включая соответствующую политику и процедуры для использования во всех местах службы при установлении потребностей во временном персонале, ведении реестров и наборе персонала, дополнительно улучшил бы выполнение решений Генеральной Ассамблеи и Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций. *Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению согласился с определенной пользой четкого закрепления того, что уже является текущей практикой в плане критериев включения внештатных сотрудников в реестры временного персонала. Однако он отметил, что с учетом предпочтения набору на местной основе места службы неизбежно будут конкурировать за наилучших неместных сотрудников и централизованное введение реестра никоим образом не поможет решить более широкую проблему, заключающуюся в поиске путей увеличения общего количества имеющихся квалифицированных внештатных сотрудников. Эта позиция отражает самый ответственный подход к необходимости сочетания фактора издержек, с одной стороны, и требований в отношении качества, с другой. Предполагается, что все руководители служб/секций/подразделений следуют такой логике.*

A. Ведение реестров

12. Какого-либо централизованно обновляемого реестра кандидатов для заполнения должностей временных сотрудников в языковых службах, аналогичного тому, который создается для целей контрактного письменного перевода и который мог бы использоваться при наборе кандидатов во всех местах службы, не существует. Также не существует какого-либо стандартного формата указанных реестров, включая перечень требуемой информации (например, специализация, если таковая существует, профессиональное местожительство, постоянный адрес, членство в профессиональных ассоциациях и связи с Организацией Объединенных Наций — например, бывший сотрудник Организации Объединенных Наций). Кроме того, не существует согласованного между местами службы подхода к ведению таких реестров. По мнению УСВН, необходимо утвердить соответствующие процедуры включения временных сотрудников в реестр и их отбора, с тем чтобы обеспечить соблюдение соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи.

13. Руководитель каждой языковой службы или секции в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций, Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве и Отделении Организации Объединенных Наций в Вене составляет список потенциальных кандидатов (называемый реестром), который используется для отбора кандидатов на конкретные вакансии. Тот факт, что руководитель каждой языковой службы и секции ведет свой собственный реестр, ставит вопрос о согласованности и одинаковом подходе к набору временного персонала. Кроме того, в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби реестры не используются. Устным переводчикам предлагаются первоначальные контракты по результатам поиска в справочнике Международной ассоциации устных переводчиков или же по чьей-либо рекомендации. Письменные переводчики подбираются главным образом по рекомендации, и им предлагаются первоначальные контракты при условии удовлетворительного прохождения специального экзамена, подготовленного и проведенного соответствующей языковой службой.

14. Те процедуры, которые используются для выявления и проверки кандидатов на предмет их включения в реестр, а также для добавления и исключения кандидатов из этих реестров, не являются транспарентными и поэтому не обеспечивают справедливого процесса отбора. Например, кандидаты в основном подыскивались на основе рекомендаций сотрудников, и им предлагалось сдать специальные экзамены, которые готовились и проводились соответствующими языковыми службами и секциями. Какие-либо общеорганизационные стандарты отсутствовали. Кроме того, отсутствовало четкое понимание того, как подбирают своих сотрудников некоторые переводческие компании, имеющие контракты с Организацией Объединенных Наций, и как затем эти сотрудники проверяются и включаются в реестры в Центральных учреждениях и отделениях Организации Объединенных Наций в Женеве и Вене.

15. Хотя представители Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению сообщили УСВН, что одним из важных соображений при наборе временного персонала в языковых службах является обеспечение качества, Центральные учреждения не использовали профессиональные ассоциации, такие как Международная ассоциация устных переводчиков, в качестве источников кандидатов для включения в реестры. В отделениях Организации Объединенных Наций Женеве и Вене временный персонал первоначально набирался по справочникам профессиональных ассоциаций, а затем включался в реестры при условии удовлетворительной работы. *По мнению Департамента, Международная ассоциация устных переводчиков и Международная ассоциация письменных переводчиков не являются аккредитирующими органами по вопросам устного или письменного перевода; предъявляемые к их членам требования скорее касаются числа дней, отработанных по контракту с международными организациями, и поэтому не являются гарантией качества их работы или их квалификации.* Однако УСВН отметило, что Международная организация устных переводчиков требует, чтобы ее члены являлись компетентными и опытными профессионалами и обязались соблюдать кодекс поведения и соответствовать профессиональным стандартам, что дает им возможность обеспечивать надежное высококачественное обслуживание.

16. В своей резолюции 57/305 Генеральная Ассамблея установила специальные ограничения для пенсионеров, набираемых в качестве временных сотрудников языковыми службами, с тем чтобы расширить возможности привлечения

пенсионеров и тем самым компенсировать все более жесткую конкуренцию на рынке штатных сотрудников. Одним из ключевых факторов при наборе пенсионеров является наличие соответствующих кандидатов. Хотя предполагается, что пенсионеры будут использоваться во всех местах службы, те процессы, которые используются для определения наличия кандидатов, являются неофициальными и не координируются. Например, не проводится никаких периодических опросов пенсионеров и бывших сотрудников Организации Объединенных Наций на предмет определения возможности их найма. Вместо этого руководители языковых служб проводят индивидуальные консультации с пенсионерами и бывшими сотрудниками Организации Объединенных Наций.

В. Отбор сотрудников: на местной, неместной или внеофисной основе

17. Языковые службы и секции отвечают за набор временного персонала и принятие в момент набора решений о том, использовать местных или неместных кандидатов или работу на внеофисной основе. Как видно из приложений I и II к настоящему докладу, существуют значительные расхождения между местами службы и языковыми службами с точки зрения того, насколько широко используется набор на местной основе. Пять из восьми языковых служб в Центральных учреждениях, все шесть языковых служб в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве, четыре из шести языковых служб в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене и одна из шести языковых служб в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби используют больше сотрудников, набираемых на местной основе, чем на неместной или внеофисной основе. *Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению отметил, что структура набора (соотношение набора на местной и неместной основе) отличается от одного места службы к другому в зависимости от наличия там местных внештатных сотрудников. Соглашения с Международной ассоциацией письменных переводчиков и Международной ассоциацией устных переводчиков позволяют внештатным сотрудникам использовать благоприятное для них положение в отношении предложений по найму, предоставляющее им право объявить своим профессиональным местожительством то место службы Организации Объединенных Наций, которое, по их расчетам, обеспечит им максимально выгодные условия работы. Как предусмотрено в соглашении, это профессиональное местожительство может отличаться от места фактического проживания или постоянного пребывания внештатного сотрудника.*

18. В соответствии со ставками, действующими с 1 января 2007 года в Центральных учреждениях, среднее поденное вознаграждение, включая суточные, письменных переводчиков, набираемых на неместной основе, в два раза превышало вознаграждение тех, кто набирался на местной основе. Набор на местной основе также позволял быстрее заполнить вакансии временных сотрудников. Представители Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению в Центральных учреждениях отмечали, что заинтересованность конкретных руководителей в экономии средств зачастую побуждала их набирать сотрудников на местной основе всегда, когда кандидатов на месте было достаточно и они отвечали необходимым требованиям в плане эффективности, оперативности и качества. В Отделении Организации Объеди-

ненных Наций в Женеве УСВН было информировано о том, что целевые показатели набора 70 процентов на местной основе и 30 процентов на неместной основе были установлены в основном исходя из соображений экономии средств. Отделение Организации Объединенных Наций в Вене отметило, что в первую очередь учитывались квалификация и опыт сотрудников, а не соображения экономии средств, хотя УСВН стало известно, что секциям письменного перевода было рекомендовано набирать сотрудников на неместной основе лишь в виде исключения.

19. Каких-либо четких критериев, руководящих принципов и стандартных оперативных процедур, которых должны придерживаться языковые службы во всех четырех местах службы, не существует. В результате используемые при отборе временного персонала критерии и процедуры отличаются от одного места службы к другому и от одной языковой службы к другой. Это может привести к несоблюдению соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи в отношении одинакового подхода к набору и соглашений Организации Объединенных Наций с Международной ассоциацией письменных переводчиков и Международной ассоциацией устных переводчиков в отношении условий службы.

20. Из-за отсутствия должных процедур и как следствие отсутствия прозрачности и последовательности в решении вопросов включения в реестр и отбора кандидатов УСВН не смогло выяснить, обеспечивается ли при наборе временного персонала в языковых службах справедливый и одинаковый подход ко всем.

IV. Планирование использования временного персонала

21. Потребности во временном персонале в языковых службах и секциях во всех местах службы определяются на основе официального процесса планирования. Руководящие указания по методологии планирования ресурсов разработаны и опубликованы. Во всех четырех местах службы потребности во временном персонале определяются исходя из статистических данных о рабочей нагрузке, в частности, на основе утвержденного Генеральной Ассамблеей расписания заседаний, соответствующих данных за предыдущие годы и норм рабочей нагрузки. Кроме того, статистические данные о рабочей нагрузке в отделениях Организации Объединенных Наций в Женеве, Вене и Найроби отражают потребности, заявленные организационными подразделениями, пользующимися лингвистическим обслуживанием. В Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве прогнозы рабочей нагрузки для служб письменного и устного перевода составляются Группой централизованного планирования и координации, а затем они используются для определения потребностей в дополнительном временном персонале в соответствующих языковых службах. В отделениях Организации Объединенных Наций в Женеве и Вене проводятся регулярные обзоры для оценки фактических и расчетных показателей на предмет корректировки указанных потребностей.

22. В Центральных учреждениях планы использования ресурсов утверждаются Группой по вопросам управления Департамента, в которую входят старшие должностные лица Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению. Для планирования ресурсов во всех шести службах

письменного перевода используется единая норма производительности. Однако каждая из шести служб письменного перевода имеет свой демографический состав сотрудников, например разную долю саморедакторов, что является одним из факторов, определяющих фактическую производительность. Департамент отметил, что разный демографический состав отдельных служб уже учитывается в нормах рабочей нагрузки, которые лежат в основе формулы расчета объема ресурсов. Согласно определению норма рабочей нагрузки отражает среднюю производительность сотрудников всех уровней за определенный промежуток времени. Уровень подробности статистических данных, необходимый для учета конкретного демографического состава той или иной службы, который в любом случае меняется еженедельно с прибытием и убытием внештатных сотрудников, не представляется оправданным. Кроме того, для учета таких колебаний используются показатели отклонения от ожидаемого объема выработки, а именно плюс или минус 10 процентов. На практике ресурсные возможности служб почти всегда ниже уровня ожидаемого объема выработки более чем на 10 процентов (из-за трудностей с набором достаточного числа временных сотрудников, особенно при большом числе вакансий). Существует предел того, насколько детально или математически точно можно или даже желательно рассчитывать планируемый объем ресурсов, поскольку существуют многие не поддающиеся учету факторы, такие, как разница между прогнозируемым и фактическим объемом поступающих документов, доля документов, перевод которых связан с особыми проблемами или трудностями и т.д. В ходе планирования с учетом накопленного опыта вносятся соответствующие коррективы. Речь идет именно о тех продуманных и взвешенных решениях, которые должны принимать руководители.

23. По мнению УСВН, Департаменту необходимо уточнить свои руководящие принципы в отношении планирования ресурсов и оценки соответствующих планов, в том числе ввести разумный цикл проведения обзора и пересмотра норм рабочей нагрузки. Кроме того, не проводится периодический анализ фактической выработки по сравнению с планируемой или переоценка используемых исходных параметров планирования ресурсов. Требуется два вида оценки: а) когда подается запрос на набор временного вспомогательного персонала, следует подтвердить обоснованность такой просьбы; и б) оценка фактической производительности по сравнению с прогнозируемой должна использоваться для пересмотра, в случае необходимости, исходных параметров планирования.

24. Центральные учреждения и отделения Организации Объединенных Наций в Женеве и Вене в той или иной степени использовали для планирования ресурсов компьютерные программы. Например, в Женеве и Вене использовались следующие программы:

- а) Электронная система информации о регистрации документов и контроле за их прохождением (e-DRITS);
- б) Программа составления графиков обслуживания заседаний устными переводчиками (ПГУП);
- с) Веб-календарь (предварительного расписания) в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве;
- д) Электронный конференционный портал (в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене);

е) Комплексная система контроля за документацией и производительностью (КСКДП) (в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене);

ф) “Е-Meets” (в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене).

25. Упомянутые в подпунктах (а)–(е) выше программы предполагалось интегрировать в систему “Е-Meets” для облегчения задачи автоматического планирования и составления расписания заседаний. Система “Е-Meets” была призвана соединить системы в четырех основных местах службы, с тем чтобы обеспечить стандартизацию и оптимизацию использования ресурсов в этих местах службы. Однако желаемый уровень интеграции не был достигнут. Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве и Вене информировали УСВН о том, что они прилагали значительные усилия по решению проблемы интеграции, с тем чтобы обеспечить более полную совместимость системы “Е-Meets” с другим соответствующим программным обеспечением, используемым языковыми службами.

V. Контроль за соблюдением ограничений в отношении найма бывших сотрудников, получающих пенсионные пособия

26. В разделе VI резолюции 57/305 Генеральной Ассамблеи об управлении людскими ресурсами конкретно рассматривается вопрос о найме временного персонала, в частности ограничения в отношении найма языковыми службами бывших сотрудников Организации Объединенных Наций. В резолюции Ассамблея ограничила число рабочих дней в течение календарного года максимум 125 днями и отменила предыдущую практику использования предельных денежных сумм вознаграждения, которые часто пересматривались с учетом изменения стоимости жизни, для ограничения найма пенсионеров в языковых службах. Цель резолюции заключалась в расширении возможности привлечения вышедших на пенсию лингвистов и тем самым компенсировать все более жесткую конкуренцию на рынке внештатных сотрудников. Однако административной инструкцией ST/AI/2003/8/Amend.1, которая призвана регулировать выполнение резолюции 57/305 Генеральной Ассамблеи, предусматривается использование в дополнение к предусмотренному максимуму в 125 рабочих дней предельной денежной суммы вознаграждения. *По мнению Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, наем пенсионеров выгоден по сравнению с наймом непенсионеров, поскольку, в частности, позволяет сбалансировать привлечение новых внештатных сотрудников с наймом опытных сотрудников и не тратить время на введение их в курс дела, что могло бы сказаться на выработке служб.*

27. В Центральных учреждениях, где более 60 процентов от общего числа дней использования временного персонала приходится на пенсионеров и бывших сотрудников Организации Объединенных Наций, языковые службы жалуются на то, что из-за содержащегося в административной инструкции ST/AI/2003/8/Amend.1 толкования резолюции 57/305 Генеральной Ассамблеи возможности использования пенсионеров сокращаются примерно на 7,2 недели в течение календарного года, поскольку расчеты Управления людских ресурсов включают субботы и воскресенья, которые оплачиваются, но не являются рабочими днями. Однако Департамент по делам Генеральной Ас-

самблеи и конференционному управлению признает тот факт, что этот сценарий распространяется не на все случаи. Например, возможности использования бывшего сотрудника не обязательно сокращаются, когда при расчете вознаграждения этого сотрудника используется месячная ставка оклада, поскольку месячные ставки уже учитывают субботы и воскресенья.

28. Департамент отметил, что за прошедшие годы он неоднократно поднимал вопрос об ограничениях размера вознаграждения пенсионеров с Управлением людских ресурсов, последний раз на совещании 15 мая 2008 года с исполняющим обязанности директора Отдела организационного развития Управления людских ресурсов.

29. Департамент также не создал необходимые механизмы для обеспечения того, чтобы установленные для пенсионеров ограничения не превышались. Он полагается на самих пенсионеров в плане предоставления информации о вознаграждении, полученном ими от Секретариата Организации Объединенных Наций и организаций общей системы, когда они нанимаются в любом из мест службы. Он отметил, что в каждом месте службы заработка пенсионеров контролируются на основе предоставленной ими самими информации в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене для контроля за числом рабочих дней и суммами, выплаченными пенсионерам в четырех местах службы, используется система "Nucleus". Однако указанная система в других местах службы не внедрена.

VI. Рекомендации

30. УСВН вынесло следующие рекомендации с целью улучшения управления набором временного персонала, включая планирование ресурсов, составление и ведение реестров и отбор кандидатов и определение условий службы. Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению согласился со всеми шестью рекомендациями.

Рекомендация 1

31. Департаменту по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению в консультации с Управлением по правовым вопросам и Управлением людских ресурсов следует провести обзор соглашений с Международной ассоциацией письменных переводчиков в отношении письменных переводчиков, редакторов, технических редакторов и составителей стенографических отчетов, работающих на краткосрочной основе, и Международной ассоциацией устных переводчиков в отношении устных переводчиков, работающих на краткосрочной основе, и обновить их с целью обеспечения их соответствия резолюциям Генеральной Ассамблеи по данному вопросу и Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций и определения того, необходимо ли принять официальную кадровую политику в отношении этих сотрудников языковых служб.

32. Департамент согласился с рекомендацией 1, указав, что пересмотр соглашения с Международной ассоциацией письменных переводчиков, которое датируется 1979 годом, давно назрел, однако Ассоциация не проявляет активного интереса к этому. С точки зрения Организации Объединенных Наций, многочисленные недавние изменения, касающиеся найма временных сотрудни-

ков, в частности введение работы на внеофисной основе для неместных сотрудников и возможность телеработы для временных местных сотрудников (что станет остро необходимым при реализации Генерального плана капитального ремонта, поскольку в подменном помещении не предусмотрено достаточно места для всех временных сотрудников), оправдывают проведение всеобъемлющего обзора и новых переговоров по данному соглашению.

Рекомендация 2

33. Департаменту по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению следует ввести соответствующие стандартные оперативные процедуры, которые могли бы использоваться всеми местами службы для определения профессионального местожительства и, следовательно, условий службы временного персонала языковых служб.

34. Департамент согласился с рекомендацией 2, отметив, что он уже ввел в Центральных учреждениях процедуры определения профессионального местожительства, которые вскоре будут распространены на другие места службы.

Рекомендация 3

35. Департаменту по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению следует создать централизованные реестры кандидатов и установить соответствующие стандартные оперативные процедуры для использования всеми языковыми службами во всех местах службы для обеспечения транспарентного и одинакового подхода к отбору кандидатов и включению их в реестр. В этих процедурах следует определить критерии и руководящие принципы отбора кандидатов, добавления их в реестр и исключения из него, а также перечень информации, необходимой для включения в реестр.

36. Департамент согласился с рекомендацией 3, отметив, что на его координационном совещании в июне 2009 года будет представлен доклад по вопросам общесекретариатской координации, в котором будут рассмотрены возможности создания центрального реестра для использования в целях учета и набора внештатного и временного персонала всех языковых групп. Пока же, учитывая сомнения в целесообразности создания такого реестра с учетом объема необходимой работы, Департамент будет опираться на опыт, накопленный в ходе использования централизованного реестра для набора контрактных письменных переводчиков, который должен стать полностью функциональным к концу текущего года, для определения оптимальной конфигурации и наиболее эффективного использования подобной базы данных.

Рекомендация 4

37. Департаменту по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению следует дополнительно усилить и уточнить свои руководящие принципы планирования ресурсов и оценке планов их использования для применения всеми местами службы и языковыми службами, с тем чтобы обеспечить эффективное и результативное использование ресурсов временной помощи.

38. Департамент согласился с рекомендацией 4, отметив, что он согласен с тем, что централизованно разработанные руководящие принципы планирования ресурсов и оценки планов их использования помогли бы обеспечивать лучшее обслуживание. Однако такие факторы, как различия в условиях на рынке труда, конкретные параметры рабочей нагрузки (например, сроки обслуживания) и особенности того или иного места службы, должны также учитываться не только для обеспечения эффективного и результативного использования ресурсов временной помощи, но и для удовлетворения оперативных потребностей, таких, как своевременность и качество обслуживания. На координационном совещании в июне 2008 года была создана целевая группа для определения в консультации со всеми местами службы процедур прогнозирования рабочей нагрузки и планирования ресурсов для текстопроцессорных подразделений и подразделений подготовки оригиналов, корректуры, размножения и распространения документов. Результаты оценки существующей методологии оценки рабочей нагрузки и планирования ресурсов и общесекретарский сводный доклад по вопросам согласования процедур прогнозирования рабочей нагрузки и планирования ресурсов во всех областях конференционного обслуживания будут представлены на координационном совещании в июне 2009 года.

Рекомендация 5

39. Департаменту по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению следует рассмотреть вопрос об интеграции компьютерных систем, с тем чтобы обеспечить более полную совместимость системы “E-Meets” с другими соответствующими прикладными программами, используемыми языковыми службами в разных местах службы.

40. Департамент согласился с рекомендацией 5, отметив, что в рамках объявленной в 2006 году глобальной инициативы в области информационных технологий будет выработан глобальный стандартизированный подход к вопросам поддержки процесса принятия решений и доступа к данным в режиме реального времени и обеспечения более тесного сотрудничества и взаимодействия между местами службы в целях упорядочения и согласования процессов, связанных с проведением заседаний; и содействия обеспечению совместимости и эффективности систем, а также их большего соответствия стандартам и стратегиям Секретариата в области информационных технологий. В осуществлении трех глобальных проектов, начатых в рамках этой инициативы, достигнут существенный прогресс. Предусмотренная проектом 1 глобальная централизованная база отчетных данных позволит выработать общие статистические стандарты и структуру кодов для поддержки системы определения показателей достижения результатов и организации служебной деятельности. К декабрю 2008 года планировалось завершить работу над прототипом глобальных и местных отчетов. Работу над предусмотренными проектом 2 системами управления проведением заседаний планировалось завершить в декабре 2009 года, а работу над предусмотренным проектом 3 прототипом систем управления документооборотом — в октябре 2008 года.

Рекомендация 6

41. Департаменту по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению следует создать соответствующие механизмы для обеспечения то-

го, чтобы не превышался установленный предел числа рабочих дней для пенсионеров.

42. Департамент согласился с рекомендацией 6, отметив, что он хотел бы создать механизмы контроля за соблюдением утвержденных ограничений. Однако нынешние функции системы ИМИС не позволяют обеспечить систематический контроль со стороны Департамента за всеми заработками пенсионеров в системе Организации Объединенных Наций; эти функции следует предусмотреть в требованиях любой общеорганизационной системы, разрабатываемой вместо ИМИС.

(Подпись) Инга-Бритт Алениус
Заместитель Генерального секретаря
по службам внутреннего надзора

Приложение I

Сводная информация о распределении дней, фактически отработанных в 2007 году временными сотрудниками на местной, неместной и внеофисной основе, между местами службы и языковыми службами

(В процентах)

	Центральные учреждения			Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве			Отделение Организации Объединенных Наций в Вене			Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби		
	На местной основе	На неместной основе	На внеофисной основе	На местной основе	На неместной основе	На внеофисной основе	На местной основе	На неместной основе	На внеофисной основе	На местной основе	На неместной основе	На внеофисной основе
Языковая служба												
Арабские языковые службы	80	18	2	85	15	0	56	20	24	5	95	0
Китайские языковые службы	94	4	2	66	14	20	45	55	0	0	100	0
Английские языковые службы	70	28	2	65	31	4	46	38	17	58	42	0
Французские языковые службы	40	46	15	78	19	3	82	8	10	26	74	0
Русские языковые службы	47	43	10	82	10	8	81	10	9	1	99	0
Испанские языковые службы	43	36	21	54	20	26	64	14	22	5	95	0
Секция редакционного контроля	61	12	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Служба редактирования официальных отчетов	96	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Примечание: Хотя на внеофисной основе работают лица, которые, как правило, являются неместными для соответствующего места службы, Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению считает, что в таблице их следует выделить отдельно. Департамент отметил, что использование работы на внеофисной основе помогло сократить число сотрудников, набираемых на неместной основе, и в то же самое время не лишило соответствующее место службы возможности воспользоваться услугами квалифицированных неместных внештатных сотрудников. Работа на внеофисной основе используется в тех случаях, когда оперативные потребности на момент набора (объем и характер рабочей нагрузки и ожидаемые сроки документооборота) позволяют направить документы на обработку на внеофисной основе.

Приложение II

**Подробная информация о распределении дней, фактически отработанных
в 2007 году временными сотрудниками на местной, неместной
и внеофисной основе, между местами службы и языковыми службами**

	Центральные учреждения							Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве						
	Число человеко-дней				В процентах			Число человеко-дней				В процентах		
	На мест- ной основе	На неме- стной основе	На вне- офисной основе	Итого	На мест- ной основе	На неме- стной основе	На вне- офисной основе	На мест- ной основе	На неме- стной основе	На вне- офисной основе	Итого	На мест- ной осно- ве	На неме- стной основе	На вне- офисной основе
<i>Языковые службы</i>														
Служба арабских стеногра- фических отчетов	844	–	50	894	94	0	6	–	–	–	–	0	0	0
Служба арабского устного перевода	1 352	96	–	1 448	93	7	0	588	190	–	778	76	24	0
Служба арабского письмен- ного перевода	2 373	929	83	3 385	70	27	2	798	62	–	860	93	7	0
Итого/в среднем	4 569	1 025	133	5 727	80	18	2	1 386	252	–	1 638	85	15	0
Служба китайских стеногра- фических отчетов	568	–	12	580	98	0	2	–	–	–	–	0	0	0
Служба китайского устного перевода	432	108	–	540	80	20	0	166	54	–	220	75	25	0
Служба китайского письмен- ного перевода	1 392	–	39	1 431	97	0	3	619	111	236	966	64	11	24
Итого/в среднем	2 392	108	51	2 551	94	4	2	785	165	236	1 186	66	14	20
Служба английских стено- графических отчетов	624	–	29	653	96	0	4	–	–	–	–	0	0	0
Служба английского устного перевода	1 090	201	–	1 291	84	16	0	751	71	–	822	91	9	0
Служба английского пись- менного перевода	1 295	1 002	74	2 371	55	42	3	1 582	1 027	143	2 752	57	37	5
Итого/в среднем	3 009	1 203	103	4 315	70	28	2	2 333	1 098	143	3 574	65	31	4
Служба французских стено- графических отчетов	436	43	–	479	91	9	0	–	–	–	–	0	0	0
Служба французского устного перевода	617	342	–	959	64	36	0	857	31	–	888	97	3	0
Служба французского пись- менного перевода	1 374	2 418	907	4 699	29	51	19	3 405	1 029	143	4 577	74	22	3
Итого/в среднем	2 427	2 803	907	6 137	40	46	15	4 262	1 060	143	5 465	78	19	3

	Центральные учреждения							Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве						
	Число человеко-дней				В процентах			Число человеко-дней				В процентах		
	На мест- ной основе	На неме- стной основе	На вне- офисной основе	Итого	На мест- ной основе	На неме- стной основе	На вне- офисной основе	На мест- ной основе	На неме- стной основе	На вне- офисной основе	Итого	На мест- ной осно- ве	На неме- стной основе	На вне- офисной основе
Языковые службы														
Служба русских стенографи- ческих отчетов	854	–	22	876	97	0	3	–	–	–	–	0	0	0
Служба русского устного пе- ревода	322	–	–	322	100	0	0	380	23	–	403	94	6	0
Служба русского письменно- го перевода	69	1 132	251	1 452	5	78	17	2 394	308	273	2 975	80	10	9
Итого/в среднем	1 245	1 132	273	2 650	47	43	10	2 774	331	273	3 378	82	10	8
Служба испанских стеногра- фических отчетов	800	–	–	800	100	0	0	–	–	–	–	0	0	0
Служба испанского устного перевода	417	–	–	417	100	0	0	649	30	–	679	96	4	0
Служба испанского письмен- ного перевода	1 113	1 942	1 128	4 183	27	46	27	1 591	817	1 079	3 487	46	23	31
Итого/в среднем	2 330	1 942	1 128	5 400	43	36	21	2 240	847	1 079	4 166	54	20	26
Секция редакционного кон- троля	520	101	230	851	61	12	27	–	–	–	–	–	–	–
Служба редактирования офи- циальных отчетов	265	–	12	277	96	0	4	–	–	–	–	–	–	–

Языковые службы	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене							Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби						
	Число человеко-дней				В процентах			Число человеко-дней				В процентах		
	На мест- ной основе	На неме- стной основе	На вне- офисной основе	Итого	На мест- ной основе	На неме- стной основе	На вне- офисной основе	На мест- ной основе	На неме- стной основе	На вне- офисной основе	Итого	На мест- ной осно- ве	На неме- стной основе	На вне- офисной основе
Служба арабских стеногра- фических отчетов	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Служба арабского устного перевода	161	310	—	471	34	66	0	31	325	—	356	9	91	—
Служба арабского письмен- ного перевода	725	—	375	1 100	66	0	34	—	210	—	210	0	100	—
Итого/в среднем	886	310	375	1 571	56	20	24	31	535	—	566	5	95	—
Служба китайских стеногра- фических отчетов	—	—	—	—	0	0	0	—	—	—	—	0	0	—
Служба китайского устного перевода	—	397	—	397	0	100	0	—	76	—	76	0	100	—
Служба китайского письмен- ного перевода	466	175	—	641	73	27	0	—	—	—	—	0	0	—
Итого/в среднем	466	572	—	1 038	45	55	0	—	76	—	76	0	100	—
Служба английских стено- графических отчетов	—	—	—	—	0	0	0	—	—	—	0	0	0	—
Служба английского устного перевода	306	330	—	636	48	52	0	28	—	—	28	100	0	—
Служба английского пись- менного перевода	259	135	210	604	43	22	35	356	275	—	631	56	44	—
Итого/в среднем	565	465	210	1 240	46	38	17	384	275	—	659	58	42	—
Служба французских стено- графических отчетов	—	—	—	—	0	0	0	—	—	—	0	0	0	—
Служба французского устного перевода	305	117	—	422	72	28	0	213	—	—	213	100	0	—
Служба французского пись- менного перевода	1 129	15	82	1 326	85	1	14	—	591	—	591	0	100	—
Итого/в среднем	1 434	132	182	1 748	82	8	10	213	591	—	804	26	74	—
Служба русских стенографи- ческих отчетов	—	—	—	—	0	0	0	—	—	—	0	0	0	—
Служба русского устного пе- ревода	430	14	—	444	97	3	0	7	83	—	90	8	92	—
Служба русского письменно- го перевода	551	105	105	761	72	14	14	—	431	—	431	0	100	—
Итого/в среднем	981	119	105	1 205	81	10	9	7	514	—	521	1	99	—

	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене							Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби						
	Число человеко-дней				В процентах			Число человеко-дней				В процентах		
	На мест- ной основе	На неме- стной основе	На вне- офисной основе	Итого	На мест- ной основе	На неме- стной основе	На вне- офисной основе	На мест- ной основе	На неме- стной основе	На вне- офисной основе	Итого	На мест- ной осно- ве	На неме- стной основе	На вне- офисной основе
Языковые службы														
Служба испанских стеногра- фических отчетов	—	—	—	—	0	0	0	—	—	—	0	0	0	—
Служба испанского устного перевода	462	15	—	477	97	3	0	—	40	—	40	0	100	—
Служба испанского письмен- ного перевода	524	202	330	1 056	50	19	31	13	233	—	246	5	95	—
Итого/в среднем	986	217	330	1 533	64	14	22	13	273	—	286	5	95	—
Секция редакционного кон- троля	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Служба редактирования офи- циальных отчетов	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—