



Distr.
GENERAL

A/53/642
5 November 1998
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят третья сессия
Пункты 119 и 144 повестки дня
УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ
ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ
О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
СЛУЖБ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА

ДОКЛАД УПРАВЛЕНИЯ СЛУЖБ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА О РЕВИЗИИ
НАЙМА СОТРУДНИКОВ, ВЫШЕДШИХ В ОТСТАВКУ

Записка Генерального секретаря

1. Во исполнение резолюции 48/218 В от 29 июля 1994 года и ее решения 51/408 от 4 ноября 1996 года Генеральный секретарь имеет честь препроводить для сведения Генеральной Ассамблеи прилагаемый ниже и направленный ему заместителем Генерального секретаря по службам внутреннего надзора доклад о ревизии найма сотрудников, вышедших в отставку.
2. Генеральный секретарь принимает к сведению содержащиеся в нем выводы и соглашается с изложенными в нем рекомендациями.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Доклад Управления служб внутреннего надзора о ревизии найма
сотрудников, вышедших в отставку

РЕЗЮМЕ

Своим решением 51/408 от 4 ноября 1996 года Генеральная Ассамблея установила новые условия найма сотрудников, вышедших в отставку, и просила Управление служб внутреннего надзора (УСВН) проверить, осуществляется ли найм в Секретариате вышедших в отставку сотрудников в соответствии с положениями настоящего решения, и представить доклад Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят третьей сессии.

Поскольку найм сотрудников, вышедших в отставку, регулируется и другими существующими директивными указаниями, включая административную инструкцию ST/AI/213/Rev.1 от 18 июля 1984 года, УСВН приняло решение дать оценку выполнения положений решения 51/408 и этих директивных указаний. Отмечая также, что в решении 51/408 Генеральному секретарю также предлагается представить первый доклад об использовании вышедших в отставку сотрудников за период с 1 января 1995 года по 31 декабря 1997 года, УСВН решило сосредоточить ревизию на найме такого персонала в течение указанного трехгодичного периода и провести подробный обзор выборки из 165 случаев такого найма.

По результатам ревизии можно сделать следующие основные замечания и выводы:

- необходимо выработать стандартное определение термина "вышедшие в отставку сотрудники" для обеспечения единообразного применения положений решения 51/408 и других соответствующих директивных указаний, а также наладить точный учет и представление информации об использовании вышедших в отставку сотрудников;
- отчасти из-за расхождения во мнениях относительно того, кого следует считать вышедшими в отставку сотрудниками в соответствии с существующими директивными указаниями, УСВН выявило недостатки в учете данных по вышедшим в отставку сотрудникам и их обработке в компьютеризированных системах по кадрам и заработной плате;
- также необходимо уточнить положения решения 51/408, в частности в отношении того, распространяется ли положение, ограничивающее продолжительность найма сотрудников, вышедших в отставку, шестью месяцами за календарный год, на всех вышедших в отставку сотрудников или же лишь на тех, кто получает пенсионное пособие Организации Объединенных Наций;
- УСВН установило факты несоблюдения этих положений и другие вызывающие беспокойство факты по 64 из 165 изученных случаев;

- из 5336 сотрудников всех категорий, нанятых Секретариатом в течение периода 1995–1997 годов, по крайней мере 759, или 14 процентов, составляют сотрудники, которые в течение этого периода имели пенсионный возраст, т.е. возраст 60 лет или старше. УСВН считает, что этот показатель является сравнительно высоким;
- набор вышедших в отставку сотрудников в течение трехгодичного периода 1995–1997 годов был несбалансированным с точки зрения числа мужчин и женщин;
- ряд вышедших в отставку сотрудников, нанимавшихся в течение периода 1995–1997 годов на краткосрочной основе, не прошли предварительного медицинского освидетельствования в Отделе медицинского обслуживания Секретариата.

Как следует из перечисленных выше выводов, необходимо тесно контролировать наем Секретариатом вышедших в отставку сотрудников, с тем чтобы обеспечить полное выполнение утвержденной политики и соответствующих инструкций. Также необходимо:

- а) пересмотреть административную инструкцию ST/AI/213/Rev.1, с тем чтобы отразить новую политику и процедуры, которые были утверждены после ее выпуска;
- б) ограничить наем вышедших в отставку сотрудников в лингвистических службах теми, кто может быть набран на местной основе;
- с) обеспечить, чтобы новые пределы вознаграждения последовательно применялись ко всем вышедшим в отставку сотрудникам, получающим пенсионные пособия, включая тех, кто набирается на основе специальных соглашений об услугах или оплаты за фактически отработанное время.

Как подробно указывается в докладе, Управление людских ресурсов и УСВН по-разному толкуют термин "сотрудники, вышедшие в отставку" и применимость положения об ограничении срока найма шестью месяцами. По этой причине УЛР не согласно с некоторыми данными и замечаниями, приведенными в настоящем докладе. Однако оно согласилось со всеми содержащимися в настоящем докладе рекомендациями.

СОДЕРЖАНИЕ

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
I. ВВЕДЕНИЕ	1 - 3	5
II. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕРМИНА "ВЫШЕДШИЕ В ОТСТАВКУ СОТРУДНИКИ" И ПРИМЕНЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОГРАНИЧЕНИИ СРОКА НАЙМА ШЕСТЬЮ МЕСЯЦАМИ	4 - 9	7
III. ЧИСЛО ВЫШЕДШИХ В ОТСТАВКУ СОТРУДНИКОВ, НАНИМАВШИХСЯ В ТЕЧЕНИЕ ПЕРИОДА 1995-1997 ГОДОВ	10 - 16	10
IV. СЛУЧАИ НЕВЫПОЛНЕНИЯ УКАЗАНИЙ В ОТНОШЕНИИ НАЙМА СОТРУДНИКОВ, ВЫШЕДШИХ В ОТСТАВКУ	17 - 23	13
V. ДРУГИЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ОБЛАСТИ	24 - 32	14
VI. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	33 - 35	16

1. ВВЕДЕНИЕ

1. В своем решении 51/408 от 4 ноября 1996 года о найме сотрудников, вышедших в отставку, Генеральная Ассамблея просила Управление служб внутреннего надзора проверить, осуществляется ли наем в Секретариате вышедших в отставку сотрудников в соответствии с положениями настоящего решения, и представить доклад Генеральной Ассамблее по этому вопросу на ее пятьдесят третьей сессии. В этом решении Генеральная Ассамблея также:

а) одобрила рекомендации и замечания Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ), содержащиеся в его докладе от 8 октября 1996 года о найме сотрудников, вышедших в отставку (A/51/475), при условии выполнения положений решения 51/408;

б) постановила повсеместно установить верхний предел в размере 22 000 долл. США за календарный год, представляющий собой скорректированную предельную сумму в размере 12 000 долл. США, установленную Генеральной Ассамблеей в 1982 году, для всех нанимаемых сотрудников, вышедших в отставку и получающих пенсионное пособие из Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, за исключением сотрудников лингвистических служб, для которых верхний предел будет составлять 40 000 долл. США за календарный год, и во всех случаях ограничить наем таких сотрудников сроком, не превышающим шести месяцев за календарный год;

с) постановила также, что никто из бывших сотрудников, получающих пенсионное пособие, не должен вновь наниматься на должность более высокого класса, чем та, которую он или она занимали при увольнении из соответствующей организации, а также не должен получать вознаграждение в размере, превышающем вознаграждение, получаемое штатными сотрудниками за выполнение таких же функций в том же месте службы;

д) просила Генерального секретаря при найме вышедших в отставку сотрудников и впредь стремиться обеспечивать сбалансированное географическое представительство в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций, а также сбалансированное представительство обоих полов;

е) просила также Генерального секретаря строго применять нынешнюю практику обязательного прохождения вышедшими в отставку сотрудниками медицинского освидетельствования до повторного приема на работу;

ф) просила далее Генерального секретаря один раз в два года представлять ей доклад о всех аспектах использования вышедших в отставку сотрудников, включая возможный пересмотр предельных сумм, упомянутых в подпункте (b) выше, и информацию о найме вышедших в отставку сотрудников на краткосрочной основе по всем категориям и классам должностей, а также на основе специальных соглашений об услугах; первый доклад должен в порядке исключения охватывать период с 1 января 1995 года по 31 декабря 1997 года и должен быть препровожден через Консультативный комитет Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят третьей сессии.

2. Решения Ассамблеи в отношении найма вышедших в отставку сотрудников выполняются Генеральным секретарем прежде всего на основе руководящих указаний, содержащихся в административной инструкции ST/AI/213/Rev.1, которая озаглавлена "Сохранение на службе и наем после достижения возраста выхода в отставку". Указанная административная инструкция

включает следующие положения под заголовками: "Наем после 60 лет" и "Работа на основе специального соглашения об услугах после 55 лет".

"10. Установленным возрастом выхода в отставку сотрудников Секретариата является 60 лет, что означает, что сотрудники старше этого возраста на службу, как правило, не принимаются. Однако сотрудники старше этого возраста могут назначаться на краткосрочные или срочные контракты, если отсутствуют другие подходящие кандидаты:

а) для работы непосредственно в миссии Организации Объединенных Наций в соответствии с Правилами о персонале серии 100, или

б) в качестве сотрудников по проектам оказания технической помощи в соответствии с Правилами о персонале серии 200, или

с) для обслуживания конференций и оказания других краткосрочных услуг в соответствии с Правилами о персонале серии 300 при условии, что срок или сроки службы на основе такого назначения не превышают шести месяцев в течение любого 12-месячного периода.

11. Ни один из бывших сотрудников не может получить назначение в течение трех месяцев после выхода в отставку по достижении или после достижения 60 лет.

12. ... все сотрудники в возрасте 60 лет или старше, находящиеся на службе или получившие новые назначения, участвуют в Пенсионном фонде на тех же условиях, что и сотрудники, не достигшие этого возраста.

13. ... б) в соответствии с разделом VIII резолюции 37/237 Генеральной Ассамблеи от 21 декабря 1982 года об использовании услуг консультантов и экспертов Организации Объединенных Наций ни одному бывшему сотруднику, получающему пенсионное пособие от Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, не выплачиваются из фондов Организации Объединенных Наций по регулярному бюджету или внебюджетных средств суммы вознаграждения за работу, выполняемую им или ею по контракту или специальному соглашению об услугах, свыше общей суммы в 12 000 долл. США за любой календарный год".

3. Поскольку наем сотрудников, вышедших в отставку, регулируется и другими существующими директивными указаниями, включая административную инструкцию ST/AI/213/Rev.1, УСВН приняло решение дать провести оценку выполнения положений решения 51/408 и этих директивных указаний. Отмечая, что в решении 51/408 Генеральному секретарю предлагается представить первый доклад об использовании вышедших в отставку сотрудников, за период с 1 января 1995 года по 31 декабря 1997 года, УСВН решило сосредоточить ревизию на найме вышедших в отставку сотрудников в течение этого же трехлетнего периода.

II. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕРМИНА "ВЫШЕДШИЕ В ОТСТАВКУ СОТРУДНИКИ" И ПРИМЕНЕНИЕ

ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОГРАНИЧЕНИИ СРОКА НАЙМА ШЕСТЬЮ МЕСЯЦАМИ

4. При выполнении решения 51/408 Генеральной Ассамблеи о найме сотрудников, вышедших в отставку, Управление людских ресурсов (УЛР) понимает под сотрудниками, вышедшими в отставку, бывших сотрудников в возрасте старше 55 лет, которые получают ежемесячное пенсионное пособие из Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Однако УСВН отмечает, что это определение не охватывает сотрудников, которые достигли возраста выхода в отставку, но по тем или иным причинам не получают ежемесячного пенсионного пособия Организации Объединенных Наций. В число этих сотрудников будут входить те сотрудники, которые продолжают работать после достижения возраста выхода в отставку, сотрудники, которые вышли в отставку и вновь стали участниками ОПФПООН после более чем шести месяцев непрерывной службы, и те, которые решили одновременно получить всю сумму причитающегося им пособия при выходе в отставку. Это определение также не распространяется на новых сотрудников, возраст которых на момент найма превышает возраст выхода в отставку. Это ставит вопрос о том, следует ли тем не менее распространять на наем этих лиц, которые не подпадают под используемое УЛР определение термина "вышедшие в отставку сотрудники", условия, регулирующие наем вышедших в отставку сотрудников, в частности положение, которое ограничивает срок найма вышедших в отставку сотрудников шестью месяцами в течение любого календарного года.

5. В соответствии со своим определением термина "вышедшие в отставку сотрудники", и считая, что положение об ограничении срока найма шестью месяцами предназначено в первую очередь для борьбы с практикой так называемого "двойного дохода", когда вышедшие в отставку сотрудники одновременно получают ежемесячное пенсионное пособие и оклад от Организации Объединенных Наций, УЛР трактует это положение как распространяющееся лишь на тех вышедших в отставку сотрудников, которые получают ежемесячное пенсионное пособие Организации Объединенных Наций. УСВН не согласно с таким толкованием, поскольку оно означает, что если вышедший в отставку сотрудник не имеет "двойного дохода", то его или ее можно вновь и вновь нанимать без перерывов и ограничений. По мнению УСВН, это противоречит намерению Генеральной Ассамблеи оговорить условия найма вышедших в отставку сотрудников и не учитывает обеспокоенность Ассамблеи в отношении отрицательных последствий такой практики. Например, в своей резолюции 49/222 от 23 декабря 1994 года Ассамблея выразила свою обеспокоенность потенциальными отрицательными последствиями использования вышедших на пенсию сотрудников для набора персонала и продвижения по службе в Секретариате.

6. УСВН также отмечает, что Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам в своем докладе от 8 октября 1996 года о найме сотрудников, вышедших в отставку (A/51/475), отметил, "что бывшие сотрудники Организации, вышедшие в отставку, не должны вновь привлекаться на службу, иначе как в совершенно исключительных обстоятельствах ограниченного диапазона" и что "никто из сотрудников, вышедших в отставку, не должен наниматься более чем на шесть месяцев в год". С другой стороны, в том же докладе Консультативный комитет также отметил, что:

"Комитет согласен, что после того, как установлено, что все другие варианты неприемлемы, появляется, видимо, особый смысл в привлечении (в исключительном порядке и на краткосрочной основе) вышедших в отставку сотрудников, прежде всего в состав полевых миссий, на работу в крупномасштабных и сложных чрезвычайных ситуациях гуманитарного характера или для выполнения задач, связанных с конференционным обслуживанием. Однако этот ресурс следует использовать только под надзором и контролем Управления людских ресурсов, которое должно обеспечивать строгое соблюдение условий, перечисленных в пунктах 3 и 4 доклада Генерального секретаря".

Доклад Генерального секретаря от 16 августа 1996 года, который упоминается в приведенном выше тексте, содержится в документе A/C.5/51/2, и пункты 3 и 4 указанного доклада гласят следующее:

"3. С учетом указаний государств-членов и их обеспокоенности по этим вопросам общая политика в отношении найма сотрудников, вышедших в отставку, по всему Секретариату предусматривает, что сотрудники старше обязательного возраста выхода в отставку на работу, как правило, не принимаются. Однако в тех случаях, когда считается, что их временное назначение позволяет наилучшим образом удовлетворить интересы Организации, и когда нет других подходящих кандидатов, они могут быть трудоустроены на следующих условиях:

а) на работу непосредственно в миссии Организации Объединенных Наций в соответствии с Правилами о персонале серии 100 или 300;

б) на работу в качестве сотрудников по проектам оказания технической помощи в соответствии с Правилами о персонале серии 200;

с) для обслуживания конференций и оказания других краткосрочных услуг в соответствии с Правилами о персонале серии 300 при условии, что срок или сроки службы на основе такого назначения не превышают шести месяцев в течение любого 12-месячного периода. Кроме того, ни один сотрудник не может получить назначение в течение трех месяцев после выхода в отставку по достижении или после достижения обязательного возраста выхода в отставку. Поскольку участие в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций более не ограничивается персоналом, который нанимается на срок шесть месяцев или более до достижения обязательного возраста выхода в отставку, все вновь нанятые сотрудники из числа вышедших в отставку должны участвовать в Пенсионном фонде на тех же условиях, что и сотрудники, не достигшие этого возраста.

4. В рамках осуществления этих руководящих принципов политики на основной департамент/управление возлагается ответственность за проведение программной оценки работы, которую предстоит выполнить... и за подтверждение, что в штате нет сотрудников, которые могли бы эффективным образом выполнить эти функции в пределах имеющихся ресурсов. После того как установлена потребность во внешней помощи, руководители программ в консультации со своими начальниками административных служб/старшими административными сотрудниками должны убедиться в том, что:

а) соответствующие резолюции и решения Генеральной Ассамблеи о найме сотрудников, вышедших в отставку, в полной мере соблюдаются;

б) положения Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций в полной мере соблюдаются и применяются;

с) использование внешней помощи отрицательно не сказывается на развитии карьеры и обоснованных ожиданиях штатных сотрудников в отношении продвижения по службе;

д) отсутствуют внешние источники квалифицированного персонала не из числа пенсионеров, способного выполнять требуемые функции;

е) наем вышедших в отставку сотрудников является целесообразным как с точки зрения экономической эффективности, так и оперативного обеспечения работы подразделения".

7. По мнению УСВН, из положений и заявлений, приведенных в пунктах 5 и 6 выше, очевидно, что Организация в целом обеспокоена не только практикой "двойного дохода", но и другими более широкими последствиями найма вышедших в отставку сотрудников. По этой причине УСВН считает, что необходимо выработать столь же широкое определение термина "вышедшие в отставку сотрудники" и что следует более широко применять положения об ограничении срока найма шестью месяцами с учетом любых исключений, которые могут быть санкционированы в случаях и условиях, которые перечислены в упомянутых выше докладах соответственно Консультативного комитета и Генерального секретаря.

8. Для уточнения определения термина "вышедшие в отставку сотрудники" и применения положения об ограничении срока найма шестью месяцами УЛР и УСВН совместно запросили юридическое заключение Управления по правовым вопросам. По толкованию этого Управления термин "вышедшие в отставку сотрудники" по смыслу подпункта (b) решения 51/408 касается лишь тех вышедших в отставку сотрудников, которые получают пенсионное пособие из Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Управление по правовым вопросам также отметило, что на более широкие вопросы, поднимаемые УСВН, уже дан ответ в докладе Генерального секретаря (A/C.5/51/2) и административной инструкции ST/AI/213/Rev.1. Однако Управление по правовым вопросам также отметило, что для распространения действия положения об ограничении срока найма шестью месяцами на все категории вышедших в отставку сотрудников необходимо решение Генеральной Ассамблеи. УСВН считает, что принятие Генеральной Ассамблеей конкретного решения по этим вопросам целесообразно и необходимо, поскольку указанное положение в том виде, в каком оно в настоящее время используется УЛР, может не полностью отражать все те вопросы, которые подняла Ассамблея в связи с использованием вышедшего в отставку персонала.

Необходимость обновления административных инструкций о найме вышедших в отставку сотрудников

9. Как обсуждалось выше, политика в отношении найма вышедших в отставку сотрудников реализуется Секретариатом прежде всего на основе руководящих указаний, содержащихся в административной инструкции ST/AI/213/Rev.1. Однако со времени ее издания в июле 1984 года эта инструкция не пересматривалась, и в ней не отражены те изменения в политике, которые были с тех пор одобрены Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях и предусмотрены в других документах. В этой инструкции не отражены соответствующие положения, содержащиеся в следующих документах.

- ST/SGB/Staff Rules/1/Rev.7/Amend.2 от 25 июля 1991 года и пересмотренное положение 9.5 Положений о персонале от 19 декабря 1989 года, где предусматривается, что сотрудники, достигшие шестидесятилетнего возраста или, если они получили назначение 1 января 1990 года или после этой даты, возраста шестидесяти двух лет, не оставляются на действительной службе;
- ST/AI/403 от 18 мая 1995 года, где предусматривается, что сотрудники, покидающие Организацию в рамках программы досрочного выхода в отставку, не могут быть вновь назначены в течение четырех лет после выхода в отставку;

- резолюция 49/222 В Генеральной Ассамблеи от 20 июля 1995 года, где предусматривается, что пределы вознаграждения в размере 12 000 долл. США за любой календарный год распространяются на все виды назначений бывших сотрудников, получающих пенсионное пособие из Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций;
- доклад Генерального секретаря о найме сотрудников, вышедших в отставку (А/С.5/51/2), где установлены новые критерии такого найма;
- решение 51/408 Генеральной Ассамблеи, где установлены новые пределы и условия найма и вознаграждения вышедших в отставку сотрудников;
- информационный циркуляр ST/IC/1997/62 от 19 сентября 1997 года, где предусматривается, что установленные пределы вознаграждения применяются в отношении валовой суммы вознаграждения выплачиваемого вышедшим в отставку сотрудникам, нанимаемым на основе специальных соглашений об услугах, или валовой суммы оклада за вычетом налогообложения персонала в случае вышедших в отставку сотрудников, нанимаемых на основе писем о назначении.

III. ЧИСЛО ВЫШЕДШИХ В ОТСТАВКУ СОТРУДНИКОВ, НАНИМАВШИХСЯ В ТЕЧЕНИЕ ПЕРИОДА 1995-1997 ГОДОВ

10. Ревизия выявила недостатки в том, как ведется учет данных о вышедших в отставку сотрудниках в Комплексной системе управленческой информации (ИМИС) и Комплексной системе по кадрам и заработной плате (ИППС) и как эти системы обрабатывают эти данные и готовят отчетность. УСВН отметило, что, оформляя выход сотрудника в отставку, департаменты регистрируют этот факт как "выход в отставку", если сотрудник на дату выхода в отставку имел постоянное назначение, или как "истечение срока контракта", если сотрудник на эту дату имел срочное или иное непостоянное назначение. Анализируя последствия такой практики для данных, вводимых в Комплексную систему управленческой информации (ИМИС) и в Комплексную систему по кадрам и заработной плате (ИППС), УСВН отметило, что в этих системах должным образом не продуманы правильные процедуры обработки таких данных и составления по ним отчетности. Например, когда из ИМИС был запрошен список вышедших в отставку сотрудников, нанимавшихся в течение периода 1995-1997 годов, система подготовила список, содержащий лишь 16 фамилий. Это объяснялось отсутствием полной информации за предыдущие годы в базе данных ИМИС и соответствующими недостатками в программе. Когда аналогичный запрос был затем введен в ИППС, эта система выдала список из 223 фамилий (включающий лишь тех сотрудников, чье прекращение службы было обозначено как "выход в отставку"). С другой стороны, окончательный список, принятый УСВН для целей ревизии и подготовленный с помощью ИППС на основе критериев отбора, установленных УСВН, содержит гораздо большее число вышедших в отставку сотрудников (759). Указанная ситуация говорит о том, что компьютеризированные базы данных о вышедших в отставку сотрудниках не являются надежными и что необходимо принять меры для обеспечения точного учета, обработки и обобщения данных о вышедших в отставку сотрудниках с помощью ИМИС.

11. Исходя из того, что под "вышедшими в отставку сотрудниками" следует понимать всех сотрудников, которые достигли возраста выхода в отставку, УСВН определило, что в течение трехгодичного периода 1995-1997 годов в Секретариате находилось на службе или в штате 759 таких сотрудников. Эти критерии основываются отчасти на политике Организации в отношении выхода в отставку, как она изложена в положении 9.5 Положений о персонале, где

предусматривается, что сотрудники, достигшие шестидесятилетнего возраста или, если они получили назначение 1 января 1990 года или после этой даты, возраста 62 лет, на действительной службе не оставляются.

12. В это общее число из 759 вышедших в отставку сотрудников входили лишь те сотрудники, которые были наняты на основе писем о назначении. В это число не входят те вышедшие в отставку сотрудники, которые работали на основе специальных соглашений об услугах, поскольку соответствующие данные являются либо неполными, либо труднодоступными. Кроме того, отсутствует информация о вышедших в отставку сотрудниках, которые могли быть вновь наняты через частные кампании, заключающие контракты с Организацией Объединенных Наций.

13. Указанное выше общее число составляет 14 процентов от тех 5336 сотрудников всех категорий, которые согласно данным ИППС были наняты в Секретариате в течение периода 1995–1997 годов. Ниже приводятся данные по 759 вышедшим в отставку сотрудникам, нанимавшимся в течение периода 1995–1997 годов, с разбивкой по возрасту:

Вновь нанятые сотрудники из числа вышедших в отставку
с разбивкой по возрасту

Возраст	Число	В процентах от общего числа
60–64	506	66,7
65–69	181	23,8
70–74	58	7,6
75–79	12	1,6
80 и старше	2	0,3
Итого	759	100,0

14. УСВН также отметило следующее:

- 229 сотрудников (30 процентов) работали на должностях в лингвистических службах в Центральных учреждениях и 104 сотрудника (14 процентов) работали в миссиях по поддержанию мира или в Департаменте операций по поддержанию мира в Центральных учреждениях;
- 493 сотрудника (65 процентов) – мужчины, а 266 (35 процентов) – женщины;
- 579 сотрудников (76 процентов) были набраны на должности категории специалистов и выше и 180 (24 процента) на должности категории общего обслуживания и смежных категорий; и
- 381 сотрудник (50 процентов) – граждане пяти стран (Египет, Франция, Испания, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии и Соединенные Штаты Америки) и 378 (50 процентов) – граждане 83 других стран. Однако следует

/...

отметить, что свыше 40 процентов из 759 вышедших в отставку сотрудников работали на должностях в лингвистических службах и миссиях по поддержанию мира, которые обычно не подлежат географическому распределению.

15. По мнению УСВН, на основе приведенных выше данных можно сделать следующие выводы:

а) число вышедших в отставку сотрудников, нанимавшихся в течение периода 1995–1997 годов, является сравнительно большим;

б) в наборе вышедших в отставку сотрудников в течение периода 1995–1997 годов имеет место несбалансированная представленность мужчин и женщин по сравнению с теми целями, которые Организация ставит в этой области, и общими показателями представленности мужчин и женщин в Секретариате за тот же период, т.е. 55 процентов мужчин и 45 процентов женщин; и

с) необходимо ограничить использование вышедших в отставку сотрудников в Секретариате и отыскать альтернативные пути, такие, как внешний подряд и подготовка внутренних специалистов, обеспечения необходимого обслуживания.

16. Хотя УЛР не согласилось с замечанием УСВН в отношении того, что число вышедших в отставку сотрудников, нанимавшихся в течение периода 1995–1997 годов, является сравнительно большим, оно согласилось с выводом о том, что необходимо искать альтернативы использованию вышедших в отставку сотрудников. Что касается замечания в отношении несбалансированной представленности мужчин и женщин, то УЛР отметило, что трудно "учитывать необходимость сбалансированной представленности мужчин и женщин при найме вышедших в отставку сотрудников таким же образом, как это делается при найме обычных штатных сотрудников, в частности в тех случаях, когда в интересах экономии средств выполняются рекомендации использовать назначения на местной основе".

IV. СЛУЧАИ НЕВЫПОЛНЕНИЯ УКАЗАНИЙ В ОТНОШЕНИИ НАЙМА СОТРУДНИКОВ, ВЫШЕДШИХ В ОТСТАВКУ

17. Основываясь отчасти на своем толковании термина "сотрудники, вышедшие в отставку" и имеющихся указаниях в отношении найма вышедших в отставку сотрудников, УСВН отобрало для подробного изучения 165 случаев таких назначений в Центральных учреждениях. После проведенного изучения был выявлен ряд случаев, когда эти указания не выполнялись. Ниже приводится краткое описание этих случаев.

Назначение на срок свыше шести месяцев в течение календарного года

18. УСВН выявил 15 случаев, когда вышедшие в отставку сотрудники назначались на основе краткосрочных контрактов и работали без перерыва сверх установленного предела в шесть месяцев. Девять из этих сотрудников работали непрерывно в течение периода от 7 до 15 месяцев, а шесть других – в течение периода от 26 до 77 месяцев.

19. Кроме того, ревизия выявила тот факт, что три сотрудника из этой последней группы в течение своих продолжительных периодов службы после выхода в отставку были повышены до следующего класса (два в категории специалистов и один в категории общего обслуживания).

20. УЛР не согласилось с приведенными выше замечаниями, основываясь на своем толковании положения о предельном сроке в шесть месяцев, о чем говорилось выше, а также с учетом того факта, что все указанные выше сотрудники в ходе своих продолжительных периодов повторной службы вновь стали участниками Пенсионного фонда и поэтому перестали получать пенсионные пособия от Организации Объединенных Наций.

Вышедшие в отставку сотрудники, сумма вознаграждения которых превысила установленные пределы

21. Ревизия выявила восемь случаев, когда вышедшим в отставку сотрудникам, которые также получали ежемесячные пенсионные пособия, были выплачены оклады на сумму, превышающую установленный верхний предел вознаграждения. Сумма, на которую был превышен верхний предел в этих восьми случаях, в среднем составляла свыше 19 000 долл. США на одного сотрудника. В трех таких случаях вышедшие в отставку сотрудники были наняты на основе специальных соглашений об услугах, а четыре сотрудника были назначены на основе краткосрочных контрактов с оплатой за фактически отработанное время. Такие выплаты сверх установленных пределов объяснялись отсутствием у соответствующих департаментов понимания того, что в связи с характером специальных соглашений об услугах и назначений с оплатой за фактически отработанное время указанные сотрудники, вышедшие в отставку, не были обязаны восстанавливать свое участие в Пенсионном фонде. Также отсутствовал контроль за тем, чтобы соблюдались установленные пределы вознаграждения. В некоторых случаях работы с оплатой за фактически отработанное время также нарушался установленный предельный срок в шесть месяцев за календарный год.

22. Чтобы не допустить повторения аналогичных случаев, необходимо создать механизмы контроля за ситуацией в этой области, например, потребовать от соответствующих департаментов наладить проверку данных о предыдущей работе и оплате каждого вышедшего в отставку сотрудника, прежде чем нанимать его или ее на основе письма о назначении или специального соглашения об услугах.

Другие случаи несоблюдения инструкций

23. Ревизия выявила пять случаев несоблюдения положения, запрещающего назначать вышедших в отставку сотрудников в течение трех месяцев после их выхода в отставку. В пяти других случаях имело место нарушение правила, предусматривающего, что сотрудники, назначаемые на шесть месяцев или более продолжительный срок, должны участвовать в Пенсионном фонде. Эти случаи еще раз подчеркивают необходимость тесного контроля за наймом вышедших в отставку сотрудников в целях обеспечения соблюдения соответствующих нормативных положений.

V. ДРУГИЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ОБЛАСТИ

Наем вышедших в отставку сотрудников в конференционные службы

24. Ревизия показала, что практика найма большого числа вышедших в отставку сотрудников в конференционные службы сохраняется. Из 457 вышедших в отставку сотрудников, нанимавшихся в Центральных учреждениях в течение периода 1995-1997 годов, 229 (50 процентов) приходилось на лингвистические службы, включая 145 человек, которые нанимались в течение лишь одного 1997 года. Из этих 145 вышедших в отставку сотрудников 135 (93 процента) являлись сотрудниками категории специалистов, включая 25 устных переводчиков, 57 редакторов и

27 письменных переводчиков. Остальные были техническими сотрудниками по обслуживанию заседаний и машинистками.

25. Заслуживает особого упоминания число вышедших в отставку сотрудников, работавших редакторами, с учетом их доли в общем числе редакторов в каждой лингвистической службе. УСВН отметило, что в 1997 году 18 из 36 редакторов в службах арабского и французского письменного перевода (по девять в каждой службе, или 50 процентов от общего числа редакторов в каждой службе) были вышедшими в отставку сотрудниками. В Службе испанского письменного перевода доля вышедших в отставку сотрудников среди редакторов составляла 31 процент. В ряде случаев вышедшие в отставку сотрудники были наняты в эти службы и проведены по штатным должностям.

26. По мнению УСВН, эта практика дает дополнительные основания для выраженной Генеральной Ассамблеей обеспокоенности в отношении использования вышедших в отставку сотрудников, в частности с точки зрения отрицательных последствий продолжения этой практики для перспектив продвижения по службе штатных сотрудников.

Набор лингвистического персонала из числа вышедших в отставку сотрудников на неместной основе

27. Хотя значительное число вышедших в отставку сотрудников по-прежнему нанималось в лингвистические службы на более дорогостоящей неместной основе, Секретариат добился определенных успехов в своих усилиях, как об этом говорилось в докладе Генерального секретаря (А/С.5/51/2), "максимально расширить привлечение местных внештатных работников и избежать покрытия обременительных путевых расходов и суточных в дополнение к окладам". Из приведенных ниже цифр, подготовленных УСВН, видно, что с 1995 года число привлекаемых на неместной основе вышедших в отставку сотрудников для конференционного обслуживания по Секретариату в целом из года в год сокращалось по отношению к общему числу используемых лингвистическими службами вышедших в отставку сотрудников.

Сотрудники лингвистических служб из числа вышедших в отставку сотрудников,
нанимавшихся в течение периода 1995-1997 годов

Год	Общее число нанимавшихся сотрудников	Нанимавшиеся на неместной основе	
		Число	В процентах от общего числа
1995	224	106	47
1996	143	50	35
1997	238	74	31

28. На основе имеющихся данных УСВН подсчитало, что за период 1995-1997 годов Организация Объединенных Наций лишь в Центральных учреждениях выплатила почти на 8 млн. долл. США больше, наняв 38 бывших сотрудников лингвистических служб на неместной основе вместо местной. Эта сумма не включает административные расходы на обеспечение визовой поддержки и другие услуги, например в области связи. С другой стороны, по данным УЛР, благодаря использованию дистанционных средств связи для задействования услуг письменных

переводчиков в местах их проживания была достигнута определенная экономия, размер которой не уточнен.

29. В качестве основной причины набора в лингвистические службы вышедших в отставку сотрудников на неместной основе указывалось то, что единственные имеющиеся подходящие кандидаты проживали за рубежом. Однако очевидно, что имели место случаи найма вышедших в отставку сотрудников на неместной основе, хотя те на момент найма проживали в Нью-Йорке. В одном из таких выявленных УСВН случаев речь идет о сотруднике, который вышел в отставку в 1984 году и в течение периода 1985–1996 годов регулярно дважды в год нанимался на неместной основе. Помимо оклада на уровне С-5 этому бывшему сотруднику выплачивались суточные по ставке Нью-Йорка, хотя до своего выхода в отставку и в течение всего указанного периода он проживал в Нью-Йорке, что давало возможность нанять его на местной основе. Поскольку срок каждого назначения составлял менее шести месяцев, он помимо оклада и суточных продолжал получать пенсионное пособие. По подсчетам УСВН в 1995 году он получил в общей сложности 136 000 долл. США в виде окладов, пенсионных пособий, двух авиабилетов в оба конца и суточных за 193 дня. В 1996 году полученные им от Организации Объединенных Наций суммы составили в общей сложности примерно 86 000 долл. США. Однако с 1997 года, когда он получил статус постоянного жителя Соединенных Штатов, его стали нанимать на местной основе.

30. В отношении изложенного выше УЛР сообщило следующее: "Что касается рекомендации ограничить набор лингвистического персонала сотрудниками, которых можно нанять на местной основе, то мы полностью согласны с этой идеей, однако это не всегда возможно в случае устных переводчиков. Что касается письменных переводчиков, то возможностей здесь больше, поскольку письменный перевод/ редактирование предпочтительнее осуществлять по контрактам на местной основе (в месте проживания письменных переводчиков) с использованием электронной передачи данных через Интернет или с помощью других средств, как это уже делается Департаментом по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию".

Наем вышедших в отставку сотрудников без предварительного медицинского освидетельствования

31. Ревизия показала, что в ряде случаев наем вышедших в отставку сотрудников осуществлялся без предварительного медицинского освидетельствования Организацией Объединенных Наций. В каждом из случаев группа ревизоров отмечала наличие медицинской справки от частного врача, однако не было каких-либо свидетельств того, что эти справки врачей рассматривались и подтверждались Отделом медицинского обслуживания.

32. Отдел объяснил, что, как правило, в основном из-за отсутствия ресурсов, при назначении вышедших в отставку сотрудников на краткосрочной основе процедуры медицинского освидетельствования не применяются. По мнению УСВН, это связано с определенным риском, поскольку вышедшие в отставку сотрудники, хотя и нанимаются первоначально на краткосрочный период, затем могут вновь наниматься из года в год, что дает им возможность работать относительно продолжительные периоды времени, что во многих случаях и происходило. Отказ от предварительного медицинского освидетельствования вышедших в отставку сотрудников при их найме подвергает Организацию финансовому риску, в частности в случае найма вышедших в отставку сотрудников более преклонного возраста.

VI. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

33. Ревизия показала, что, несмотря на уже предпринятые Секретариатом меры по сокращению использования услуг вышедших в отставку сотрудников, число нанимаемых сотрудников этой категории является, по мнению УСВН, слишком большим и его следует еще более сократить. Привлечение вышедших в отставку сотрудников следует рассматривать в качестве крайней меры, а не предпочтительного метода заполнения определенных вакантных должностей, даже на временной основе. Это требует более активных и решительных усилий со стороны соответствующих департаментов, с тем чтобы обеспечить реализацию политики реформ, проводимой Генеральным секретарем.

34. Ревизия также показала, что, помимо сокращения масштабов использования Организацией вышедших в отставку сотрудников, также необходимо укрепить соответствующие механизмы внутреннего контроля, с тем чтобы обеспечить полное соблюдение условий и пределов, установленных Генеральной Ассамблеей в отношении найма вышедших в отставку сотрудников. С учетом этой цели УСВН выносит следующие рекомендации:

- Рекомендация 1. УСВН рекомендует Управлению людских ресурсов подготовить стандартное определение термина "вышедшие в отставку сотрудники" и уточнить, распространяется ли положение об ограничении срока найма шестью месяцами лишь на тех вышедших в отставку сотрудников, которые получают пенсионное пособие Организации Объединенных Наций, или же оно также распространяется на вышедших в отставку сотрудников, которые не получают такого пособия (АН97/28/1/001);
- Рекомендация 2. Управлению людских ресурсов следует пересмотреть существующую административную инструкцию о найме вышедших в отставку сотрудников для отражения изменений в политике и процедурах, которые были утверждены после ее выпуска, а также определения термина "вышедшие в отставку сотрудники", которое будет подготовлено в соответствии с рекомендацией 1 выше (АН97/28/1/002);
- Рекомендация 3. Управлению людских ресурсов в сотрудничестве с отдельными департаментами и Группой по проекту ИМИС следует принять соответствующие меры для обеспечения точного учета, обновления и обобщения данных о вышедших в отставку сотрудниках (АН97/28/1/003);
- Рекомендация 4. Управлению людских ресурсов следует: а) четко контролировать наем вышедших в отставку сотрудников отдельными департаментами для обеспечения того, чтобы такой наем осуществлялся лишь в исключительных и строго определенных обстоятельствах; и б) содействовать поиску альтернативных путей обеспечения необходимого обслуживания за счет подготовки внутренних специалистов (АН97/28/1/004);
- Рекомендация 5. Управлению людских ресурсов следует осуществлять регулярный контроль за наймом вышедших в отставку сотрудников, с тем чтобы обеспечить соблюдение положения, ограничивающего продолжительность найма вышедших в отставку сотрудников в течение календарного года (АН97/28/1/005);
- Рекомендация 6. Департаменту по вопросам управления следует предусмотреть процедуру, в рамках встроенных механизмов контроля в ИМИС или осуществляемую вручную, для обеспечения того, чтобы установленные решением 51/408 Генеральной Ассамблеи пределы вознаграждения строго соблюдались в случае вышедших в отставку сотрудников, нанимаемых на основе либо писем о назначении, либо специальных соглашений об услугах (АН97/28/1/006);

- Рекомендация 7. Департаменту по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов следует провести всеобъемлющий обзор использования вышедших в отставку сотрудников в конференционных службах с целью сокращения числа вышедших в отставку сотрудников, привлекаемых для оказания этих услуг, и обеспечения того, чтобы использование вышедших в отставку сотрудников не сказывалось отрицательно на перспективах продвижения по службе штатных сотрудников (АН/97/28/1/007);
- Рекомендация 8. Департаменту по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов следует продолжать свои усилия по сокращению, насколько это возможно, своего использования вышедших в отставку сотрудников в целом и принимать все возможные усилия для набора лингвистического персонала на местной, а не неместной основе (АН97/28/1/008);
- Рекомендация 9. Управлению людских ресурсов следует принять соответствующие меры для обеспечения того, чтобы требование о предварительном медицинском освидетельствовании вышедших в отставку сотрудников до их найма выполнялось последовательно и без исключений (АН97/28/1/009).

35. Управление людских ресурсов высказало следующие общие замечания по выводам и рекомендациям, содержащимся в настоящем докладе: "УЛР считает, что в целом условия повторного найма вышедших в отставку сотрудников выполняются по всей Организации как администрацией, так и самими вышедшими в отставку сотрудниками. Случаи, дающие основания для подозрений в злоупотреблениях, должны безотлагательно расследоваться департаментами, запрашивающими указанные услуги, и УЛР имеет в виду обеспечить соответствующий контроль, когда в рамках ИМИС будет налажен всесторонний учет информации по найму вышедших в отставку сотрудников".

Карл Т. ПАШКЕ
Заместитель Генерального секретаря
по службам внутреннего надзора
