



## Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
7 August 2009  
Russian  
Original: English

### Шестьдесят четвертая сессия

Пункт 133 предварительной повестки дня\*

### Управление людскими ресурсами

## Введение непрерывных контрактов

### Доклад Генерального секретаря

#### *Резюме*

В настоящем докладе приводится дополнительная информация, касающаяся введения непрерывных контрактов, в соответствии с просьбами Генеральной Ассамблеи, содержащимися в пунктах 3 и 4 раздела II ее резолюции 63/250.

В целях содействия Генеральной Ассамблее в рассмотрении данного вопроса в ходе основной части ее шестьдесят четвертой сессии и введения непрерывных контрактов с 1 января 2010 года Генеральный секретарь включил в доклад информацию по следующим вопросам: процедуры предоставления и прекращения действия непрерывных контрактов, включая критерии предоставления и роль системы служебной аттестации; финансовые и управленческие последствия предоставления непрерывных контрактов, включая возможное установление верхнего предела; последствия введения непрерывных контрактов для системы географических квот и для младших сотрудников категории специалистов и кандидатов, успешно сдавших конкурсные экзамены.

\* A/64/150.



## I. Введение

1. В пунктах 2 и 3 раздела II своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея утвердила введение с 1 июля 2009 года новой системы контрактов, которая будет включать три вида контрактов (временный, срочный и непрерывный) на основе единого свода Правил о персонале, и просила Генерального секретаря не предоставлять никаким сотрудникам непрерывные контракты в ожидании дальнейшего рассмотрения ею данного вопроса в ходе основной части ее шестидесять четвертой сессии.

2. В связи с этим и в соответствии с просьбой, содержащейся в пункте 4 раздела II резолюции 63/250, в настоящем докладе приводится дополнительная информация по следующим вопросам:

а) строгие и транспарентные процедуры предоставления непрерывных контрактов сотрудникам, включая критерии предоставления, связь с дисциплинарными мерами и централизованное управление процессом преобразования контрактов;

б) значение укрепления системы служебной аттестации для обеспечения того, чтобы сотрудники, претендующие на получение непрерывных контрактов, демонстрировали высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, и варианты укрепления этой системы с учетом любых результатов обсуждения этого вопроса Комиссией по международной гражданской службе;

с) финансовые и управленческие последствия преобразования срочных контрактов в непрерывные и возможное установление верхнего предела для числа преобразуемых контрактов;

д) анализ последствий предлагаемого введения непрерывных контрактов для системы географических квот;

е) строгие и транспарентные процедуры анализа выполнения работы сотрудниками и сохранения потребности в функциях при принятии решения о предоставлении контракта сотруднику или его увольнении, а также четкий и строгий порядок подотчетности в целях всестороннего обеспечения того, чтобы предоставление и прекращение действия непрерывных контрактов было справедливым и транспарентным, при полном соблюдении надлежащих процедур и прав персонала;

ф) варианты обеспечения того, чтобы в результате предлагаемых изменений успешно сдавшие национальные конкурсные экзамены кандидаты и персонал языковых подразделений не оказались в невыгодном положении;

г) анализ последствий для младших сотрудников категории специалистов;

h) потенциальные последствия внесения предлагаемой поправки в положение 9.1 Положений о персонале.

## II. Справочная информация

3. В настоящем докладе обобщаются предложения Генерального секретаря, касающиеся введения непрерывных контрактов, с учетом основных положений системы контрактов в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, утвержденных КМГС, а также ее последующего доклада по предложениям Генерального секретаря об упорядочении системы контрактов в Организации Объединенных Наций<sup>1</sup>. Учтены также предыдущие рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам<sup>2</sup>. Согласно основным положениям, одобренным КМГС, непрерывный контракт предназначен для карьерных сотрудников, которые обеспечивают преемственность в осуществлении основных функций Организации в рамках программы. Прежде чем предоставлять непрерывный контракт, срок которого по самому его характеру не ограничивается, Организация должна убедиться в сохранении потребности в таких основных функциях в соответствии с ее мандатом.

4. В ходе последних четырех сессий Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом проводились официальные консультации между персоналом и администрацией Организации Объединенных Наций по предложениям Генерального секретаря. В июне 2009 года Комитет вновь заявил о его поддержке предложений Генерального секретаря в отношении введения непрерывных контрактов, которые подробно излагаются в разделе III ниже.

5. Самостоятельно управляемые фонды и программы и впредь будут иметь возможность гибко подходить к введению новых непрерывных контрактов в отношении их сотрудников с учетом их соответствующих оперативных потребностей, если при этом они используют непрерывные контракты в соответствии с Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций.

## III. Введение непрерывных контрактов с 1 января 2010 года

### A. Предоставление непрерывных контрактов

6. Генеральный секретарь предлагает предоставлять непрерывные контракты сотрудникам, непрерывный срок службы в Организации которых составляет не менее пяти лет, при условии, что в Организации сохраняется потребность в его или ее услугах, что он или она удовлетворяет требования в отношении высокого уровня работоспособности и компетентности, соответствующего оценке за работу в 3 балла или выше в последних четырех аттестационных отчетах, и что в отношении него или нее не принимались никакие дисциплинарные меры в течение пяти лет до рассмотрения его или ее кандидатуры.

<sup>1</sup> *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестидесятая сессия, Дополнение № 30 и исправление (A/60/30 и Согг. 1), приложение IV, и шестидесят первая сессия, Дополнение № 30, добавление (A/61/30/Add.1).*

<sup>2</sup> A/63/256, A/61/537, A/59/446 и A/55/499.

## **В. Критерии приобретения права претендовать на получение непрерывного контракта**

7. Генеральный секретарь предлагает предоставить право претендовать на получение непрерывного контракта сотрудникам Секретариата с пятилетним непрерывным стажем работы в структуре, которая применяет Положения о персонале и Правила о персонале, независимо от вида контракта, т.е. сотрудникам, получившим ранее назначение на основании Правил о персонале серий 100, 200 или 300 или получившим назначение после 1 июля 2009 года на основании новых Правил о персонале. Любой перерыв в стаже будет считаться нарушением непрерывности для целей подсчета пяти лет непрерывной службы, и отсчет времени после перерыва будет начинаться заново. Срок службы по временному контракту при определении права на получение непрерывного контракта учитываться не будет.

8. Сотрудники, работающие по контрактам с правом работы только в конкретной структуре, не будут лишены права претендовать на получение непрерывных контрактов. Как правило, сотрудники, работающие в рамках проектов или в структурах с ограниченными сроками действия мандатов, будут лишаться права претендовать на получение непрерывных контрактов ввиду ограниченного по срокам характера их службы; однако они смогут претендовать на получение непрерывных контрактов, если в других структурах в Организации имеется постоянная необходимость в услугах таких сотрудников. После получения непрерывного контракта никаких ограничений в отношении службы в том или ином управлении или департаменте не будет. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам поддержал это предложение в его докладе об управлении людскими ресурсами (A/62/7/Add.14, пункт 15).

## **С. Отсутствие у младших сотрудников категории специалистов и младших экспертов права на получение непрерывных контрактов**

9. В пункте 24 раздела II своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея постановила, что период службы младших сотрудников категории специалистов не будет идти в зачет срока службы, необходимого для получения непрерывного контракта. Таким образом, хотя младшие сотрудники категории специалистов до 30 июня 2009 года обычно работали по контрактам серии 200, срок их службы в качестве младших сотрудников категории специалистов не будет идти в зачет пяти лет непрерывной службы, необходимых для приобретения права претендовать на преобразование контракта в непрерывный. Аналогичным образом, годы их службы в качестве младших сотрудников категории специалистов по новым срочным контрактам, на которые они переводятся с 1 июля 2009 года, также не будут зачитываться в будущем в счет пяти лет непрерывной службы.

10. Для целей системы отбора персонала для заполнения вакансий в Секретариате младшие сотрудники категории специалистов по-прежнему будут считаться внешними кандидатами, поскольку их назначения в соответствии с порядком, установленным для младших сотрудников категории специалистов, не рассматриваются тем или иным центральным контрольным органом. Поэтому

введение непрерывных контрактов никак не скажется на этой группе сотрудников, численность которой по состоянию на 30 июня 2009 года составляла 188 человек.

## **D. Сохраняющаяся потребность**

11. Генеральный секретарь напоминает о том, что в соответствии с основными положениями системы контрактов, одобренными Комиссией по международной гражданской службе, непрерывные контракты являются инструментом, содействующим обеспечению стратегического управления людскими ресурсами для достижения общих целей организаций общей системы Организации Объединенных Наций<sup>3</sup>. В соответствии с этими основными положениями непрерывные контракты должны предоставляться сотрудникам как категории специалистов, так и категории общего обслуживания без ограничений, и они могут потенциально предоставляться сотрудникам во всех местах службы, включая миссии, где имеются отделения глобального Секретариата.

12. Генеральный секретарь тщательно проанализировал вопрос о сохраняющейся потребности в качестве одного из главных критериев предоставления непрерывного контракта. Этот критерий имеет важное значение с точки зрения способности Секретариата прогнозировать сохранение той или иной функции в среднесрочной или долгосрочной перспективе, независимо от источника финансирования. Независимо от того, финансируются ли должности из регулярного бюджета, со вспомогательного счета для операций по поддержанию мира или из других внебюджетных источников финансирования, сохранение потребности в услугах данного сотрудника будет определяться предполагаемым сроком существования программы и пригодностью данного сотрудника для выполнения долгосрочных функций. Долгосрочные потребности в услугах того или иного сотрудника будут анализироваться с учетом:

а) потребности Организации в конкретных функциях, выполняемых данным сотрудником на момент рассмотрения его кандидатуры;

б) потребности в услугах конкретного сотрудника с учетом его или ее квалификации, опыта работы и профессиональной подготовки, подтверждающих, что он или она обладает навыками широкого применения, пригодными также для использования при выполнении долгосрочных функций, которые могут отличаться от функций, выполняемых им или ею на должности, занимаемой на момент рассмотрения кандидатуры. Обеспечение того, чтобы сотрудники могли выполнять разнообразные функции, даже в разных профессиональных группах, является важной частью задачи Генерального секретаря по созданию единого глобального Секретариата, неотъемлемыми компонентами которой являются мобильность и развитие карьеры. В этой связи требования Организации в отношении мобильности, политика в отношении развития карьеры и использование непрерывных контрактов являются взаимосвязанными стратегическими аспектами предусматриваемой Генеральным секретарем системы управления людскими ресурсами Организации.

Что касается миротворческих операций Организации Объединенных Наций, то сохранение потребности будет определяться посредством планирования люд-

<sup>3</sup> Там же, *шестидесятая сессия, Дополнение № 30 (A/60/30)*, приложение IV, пункт 1.

ских ресурсов с целью прогнозирования основных потребностей в кадрах, в функциях и навыках которых имеется постоянная потребность практически во всех миссиях и благодаря которым их можно использовать в разных миссиях. Такое планирование людских ресурсов было предпринято в контексте определения состава штата карьерного гражданского миротворческого персонала, о котором идет речь в докладе Генерального секретаря о карьерном гражданском миротворческом персонале (A/61/850) и добавлении к докладу Генерального секретаря об инвестировании в человеческий капитал (A/61/255/Add.1).

## **Е. Финансовые и управленческие последствия**

### **1. Возможное установление верхнего предела**

13. Финансовые последствия преобразования срочных контрактов в непрерывные главным образом связаны с финансовым обязательством Организации по выплате выходного пособия сотрудникам, работающим по непрерывным контрактам, в случае необходимости прекращения действия их контрактов. Генеральный секретарь сознает, что в связи с сотрудниками, имеющими срочные контракты, не возникает такое же обязательство, поскольку их контракты истекают в определенный день и у них нет никаких ожиданий — будь то правовых или иных — в отношении возобновления или преобразования их срочных контрактов, что отражено в Положениях о персонале и Правилах о персонале, а также в предложениях об их найме и письмах о назначении. Это согласуется с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 21 раздела II резолюции 63/250.

14. Установление верхнего предела или максимального числа сотрудников, которые будут иметь право претендовать на получение непрерывных контрактов или которым будут предоставляться такие контракты, может потенциально ограничить число сотрудников, имеющих непрерывные контракты, и соответствующие финансовые обязательства Организации.

15. Тем не менее Генеральный секретарь придерживается того мнения, что установление верхнего предела в отношении числа контрактов, преобразуемых в непрерывные, не было бы разумной практикой управления, о чем говорится в его докладе об упорядочении системы контрактов (A/63/298, пункт 30). Генеральный секретарь считает, что введение верхнего предела может привести к исключению из процесса определенных сотрудников, которые в противном случае имели бы право претендовать на получение непрерывного контракта с учетом всех заявленных критериев. Весьма вероятно, что в таком случае в рамках внутренней системы правосудия против Организации будут подаваться иски с обвинениями в применении произвольного подхода и несправедливом отношении к сотрудникам. Введение любого верхнего предела в отношении числа контрактов, преобразуемых в непрерывные, может также привести к сохранению мнения о существовании неравенства между различными группами сотрудников, устранение которого и было одной из первоначальных целей реформирования системы контрактов. Введение верхнего предела, как представляется, противоречило бы самой идее о том, что весь процесс должен быть построен на учете заслуг.

16. Генеральный секретарь также считает, что введение верхнего предела, увязанного с конкретными должностями, мандатом или функциями, противо-

речило бы оперативным потребностям Организации и ее политике в отношении мобильности, поскольку сотрудники неохотно бы подавали заявления на замещение должностей и соглашались занимать должности в рамках конкретных проектов или структурах, если бы они лишались права претендовать на непрерывные контракты, что в свою очередь препятствовало бы мобильности и снижало бы возможность эффективного осуществления программ. В пункте 39 своего доклада об управлении людскими ресурсами (A/63/526) Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам также не рекомендовал вводить верхний предел.

17. Генеральный секретарь придерживается мнения, что предлагаемые критерии преобразования контрактов в непрерывные (пять лет непрерывной службы, оценка работы и сохранение потребности) уже на практике позволят исключить сотрудников, которые не удовлетворяют критериям в отношении высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности (по результатам работы и/или из-за наличия дисциплинарных проблем), которые не накопили пятилетнего стажа работы (по различным причинам прекращения службы, включая увольнение по собственному желанию, выход на пенсию или окончание деятельности по проекту, среди прочего) или сохранение потребности в услугах которых в обозримом будущем Организация не предвидит. Эти критерии позволят обеспечить, чтобы всегда сохранялась разумная доля сотрудников, работающих по временным и срочным контрактам.

18. В прошедшие годы кадровые потребности глобального Секретариата непрерывно возрастали, что подтверждает мнение Генерального секретаря о том, что введение непрерывных контрактов без установления верхнего предела в отношении числа преобразуемых контрактов не скажется отрицательно на финансовых обязательствах Организации в будущем. Кадровые потребности Секретариата за прошедшие годы неуклонно возрастали, и сегодня они охватывают широкий круг функций, что свидетельствует о растущей потребности в разносторонних и мобильных кадрах.

19. Увеличение численности персонала за последние 15 лет подчеркивает сохраняющуюся потребность в людских ресурсах в разных странах мира, необходимых для выполнения постоянных по характеру функций, важных для выполнения общего мандата Организации. Непрерывные контракты позволят существенно повысить способность Организации удовлетворять ее меняющиеся и все более сложные оперативные потребности и будут содействовать обеспечению равного отношения к сотрудникам Секретариата всех уровней во всех местах службы и повышению гарантий их занятости.

20. В таблице ниже приводятся данные о числе сотрудников, которые будут иметь право претендовать на преобразование их контрактов в постоянные в следующие пять лет в рамках процесса, который, в любом случае, в силу естественных причин будет поэтапным, как это отмечено Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам (см. A/63/526, пункт 39).

**Число сотрудников, имеющих право претендовать на непрерывный контракт, с разбивкой по годам**

<i>Год</i>	<i>Число сотрудников<sup>a</sup></i>
2009	692
2010	958
2011	868
2012	1 035
2013	958
<b>Всего</b>	<b>4 511</b>

<sup>a</sup> Включает всех сотрудников категории специалистов и смежных категорий и категории общего обслуживания и смежных категорий, за исключением сотрудников в миссиях на местах. Данные о «местном персонале миссий» (категория общего обслуживания и смежные категории в миссиях на местах) будут представлены позднее.

21. Существует мнение, что возможное установление верхнего предела в отношении числа непрерывных контрактов главным образом связано с финансовыми соображениями, о чем говорится в пункте 13 выше. Можно также утверждать, что установление верхнего предела может привести к возрастанию конкуренции между сотрудниками Организации, что по существу является средством улучшения работы. Генеральный секретарь считает, что введение верхнего предела не является эффективным инструментом для решения проблем, связанных с выполнением работы, и оно не позволит устранить обеспокоенность по поводу того, что преобразование контрактов в непрерывные может оказаться равносильным автоматическому преобразованию. Что касается создания отдельного механизма для конкурсного процесса, который будет использоваться для определения того, соответствуют ли сотрудники требованиям для получения непрерывных контрактов, то установление такого процесса представляется дорогостоящим и сложным делом и такой процесс дублировал бы существующие кадровые системы.

22. Генеральный секретарь считает, что наиболее приемлемым инструментом воздействия на работу сотрудников является система управления служебной деятельностью и предлагаемое требование, в соответствии с которым, для того чтобы претендовать на получение непрерывного контракта, сотрудники должны иметь удовлетворительную оценку по результатам служебных аттестаций за четыре последних отчетных периода и чистый послужной список без дисциплинарных взысканий за последние пять лет. Что касается состязательности, то Генеральный секретарь считает, что система подбора кадров полностью обеспечивает, чтобы процесс найма для отбора кандидатов, отвечающих требованиям Организации, отличался высокой состязательностью. Поэтому Генеральный секретарь придерживается мнения, что установление произвольного верхнего предела ни в коей мере не будет столь же эффективным, как весьма эффективная конкурсная система найма в сочетании с хорошо функционирующим механизмом оценки работы, и не заменит их.

23. Сознывая необходимость применения благоразумного подхода в отношении числа контрактов, преобразуемых в непрерывные, Генеральный секретарь



считает, что этот вопрос будет надлежащим образом решаться с помощью предлагаемых критериев преобразования контрактов, которые изложены в пункте 6 выше и применение которых само по себе обеспечит, чтобы непрерывные контракты не предоставлялись «автоматически» и чтобы всегда оставалась определенная доля сотрудников, работающих по временным и срочным контрактам.

24. Более того, Генеральный секретарь считает, что трудности, связанные с введением верхнего предела в отношении числа непрерывных контрактов, перевесят любые преимущества, которые могут быть с этим связаны, и что применение верхнего предела станет весьма обременительным делом с административной точки зрения. Например, если Организация ограничит предоставление непрерывных контрактов определенной долей сотрудников, необходимо будет определить, из какого «контингента» сотрудников будет состоять эта доля. Необходимо будет, в частности, подумать над тем, должно ли это процентное ограничение применяться в отношении всех сотрудников глобального Секретариата независимо от вида контракта; только в отношении сотрудников, работающих по срочным контрактам; только в отношении сотрудников, работающих на должностях, финансируемых из регулярного бюджета, и/или в отношении сотрудников, работающих на должностях, финансируемых за счет внебюджетных ресурсов; следует ли увязывать эту долю с сотрудниками, работающими в конкретных функциональных подразделениях и/или департаментах или местах службы; следует ли исключать сотрудников, имеющих постоянные контракты. Это не гипотетические проблемы, а практические соображения, неучет любого из которых может привести к предъявлению Организации претензий оказавшимися в невыгодном положении сотрудниками.

## **2. Значение системы служебной аттестации, варианты ее укрепления и связь с дисциплинарными мерами**

25. Первоначально КМГС придерживалась мнения, что предложение Генерального секретаря в отношении непрерывных контрактов будет равносильно автоматическому преобразованию контрактов, и Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам разделял эту обеспокоенность.

26. Предложение Генерального секретаря предусматривает, что при принятии решений о предоставлении непрерывных контрактов будет проводиться строгая проверка выполнения сотрудниками работы и проверка на предмет отсутствия любых дисциплинарных взысканий в дополнение к использованию критериев в отношении сохранения потребности. Работа сотрудников будет подвергаться тщательной проверке, включая проверку его или ее официального личного дела и результатов оценок его или ее работы. Для удовлетворения критериям в отношении высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности сотрудник должен будет иметь вполне удовлетворительные оценки за работу за последние четыре года и не должен будет иметь никаких дисциплинарных взысканий в течение пяти лет перед рассмотрением его или ее кандидатуры.

27. Как указано в докладе Генерального секретаря об упорядочении системы контрактов (A/63/298), в 2007 году было учреждена межсессионная рабочая группа в составе представителей персонала и администрации с целью разработки механизмов для укрепления системы управления служебной деятельно-

стью, в том числе для своевременного выполнения руководителями и сотрудниками положений политики и процедур в отношении служебной аттестации. Рабочая группа продолжает детальный анализ существующей системы и планирует завершить подготовку своего доклада к концу 2009 года. Однако на последней сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (июнь 2009 года) были обсуждены различные варианты, в том числе возможное применение механизма обратной связи по принципу 180/360°; новая система оценок; стратегия обязательной профессиональной подготовки по вопросам управления служебной деятельностью для руководителей разных звеньев и введение специальных информационных совещаний и учебных занятий как для персонала, так и для руководителей; повышение роли Аттестационного комитета руководителей и Совместного комитета по наблюдению. Все эти предложения хорошие, и их целесообразно в конечном счете принять и реализовать.

28. До тех пор, пока Генеральный секретарь не представит Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии доклад об обзоре нынешней системы служебной аттестации в соответствии с просьбой, содержащейся в пункте 4 раздела VI резолюции 63/250, для целей этого обзора следует признавать достоверность оценок по результатам служебной аттестации, даваемых сотрудникам в рамках существующей системы служебной аттестации.

### **3. Строгие и транспарентные процедуры: централизованное управление процессом преобразования контрактов**

29. Как отмечалось ранее в докладе Генерального секретаря об упорядочении системы контрактов (A/63/298, пункт 23), Генеральный секретарь предлагает, чтобы все кандидатуры сотрудников, имеющих право претендовать на получение непрерывного контракта, рассматривались неким объединенным контрольным органом, который будет проводить строгую проверку выполнения данным сотрудником своей работы и сохранения потребности в выполняемых им функциях. Помимо проверки выполнения работы, упомянутой в пункте 26 выше, объединенный контрольный орган будет рассматривать вопрос о том, сохранится ли в обозримом будущем у Организации в целом потребность в предоставляемых данным сотрудником услугах и выполняемых им функциях.

30. Генеральный секретарь ранее в его докладе об инвестировании в людей (A/61/255) отметил, а Генеральная Ассамблея в пункте 18 раздела II своей резолюции 63/250 признала, что существует необходимость в централизованном управлении процессом преобразования контрактов в непрерывные на конкурсной и транспарентной основе. С учетом итогов дальнейших обсуждений, имевших место в ходе тридцатой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, Генеральный секретарь предлагает сохранить за Управлением людских ресурсов общие полномочия по предоставлению от имени Генерального секретаря непрерывных контрактов. Полномочия по предоставлению таких контрактов набираемому на местной основе персоналу будут делегированы отделениям за пределами Центральных учреждений и миссиям на местах. Таким образом, для международного персонала будут действовать централизованные объединенные контрольные органы, а для местного персонала они будут создаваться на местах.

31. Предложения Генерального секретаря были доработаны, и в них были включены конкретные функции руководителей департаментов и объединенных контрольных органов, с тем чтобы до утверждения преобразования каких-либо контрактов в непрерывные были в полной мере учтены право сотрудников на надлежащее рассмотрение и обязанность Организации убедиться в сохранении потребности в данных функциях. Будут действовать следующие внутренние процедуры:

a) для набираемых на международной основе сотрудников, а также для сотрудников в Центральных учреждениях в Нью-Йорке процесс будет начинаться с проведения руководителем программы (на местах) или руководителем департамента (в Центральных учреждениях) проверки того, отвечают ли сотрудники, имеющие право претендовать на получение непрерывных контрактов, соответствующим требованиям с учетом выполнения работы данным сотрудником и дисциплинарных вопросов, а также возможности выполнения им или ею постоянных по характеру функций, включая функции, не выполняемые сотрудником в данный момент. Для этой цели местное кадровое подразделение или Департамент полевой поддержки на местах, или соответствующая административная канцелярия в Центральных учреждениях будут регулярно представлять руководителям программ или руководителям департаментов списки сотрудников департаментов, срок службы которых достиг продолжительности, требуемой для приобретения права претендовать на получение непрерывного контракта;

b) рекомендация по итогам такой первой проверки, будь то положительная или отрицательная, будет представляться на местах местному кадровому подразделению или Департаменту полевой поддержки, в зависимости от обстоятельств, а в Центральных учреждениях — Управлению людских ресурсов. На этом этапе будет проводиться вторая проверка, в рамках которой будет проверяться, по мере необходимости, как сотрудник выполняет свою работу, будет также устанавливаться, не выносились ли данному сотруднику в течение предшествующих пяти лет какие-либо дисциплинарные взыскания, а также определяться, сохранится ли в обозримом будущем потребность в услугах данного сотрудника. С мест результаты второй проверки будут также представляться Управлению людских ресурсов как центральному координационному органу;

c) если в соответствии с общей рекомендацией (по итогам первой и второй проверок) контракт сотрудника следует преобразовать в непрерывный, Управление людских ресурсов направит обе рекомендации на рассмотрение объединенного консультативного контрольного органа и, в случае согласия всех сторон, контракт данного сотрудника будет соответствующим образом преобразован;

d) в случае отсутствия общей положительной рекомендации, включая случаи, когда соответствующий руководитель программы/департамент/управление и местные кадровые подразделения или Департамент полевой поддержки (на местах) или Управление людских ресурсов (в Центральных учреждениях) соглашаются, что данному сотруднику не следует предоставлять непрерывный контракт, Управление людских ресурсов будет в оперативном порядке информировать данного сотрудника об этом. Сотрудник будет иметь возможность ознакомиться с докладной руководителя программы (на местах) или руководителя департамента (Центральные учреждения) и местного кадрового

подразделения или Департамента полевой поддержки (на местах) или Управления людских ресурсов (Центральные учреждения) и представить Управлению людских ресурсов его или ее комментарии до принятия того или иного окончательного решения;

е) Управление людских ресурсов будет представлять дела на рассмотрение соответствующего консультативного органа и для вынесения им рекомендаций. После рассмотрения консультативным органом дело будет представляться помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами для принятия окончательного решения от имени Генерального секретаря. Генеральный секретарь будет принимать окончательное решение в отношении сотрудников уровня Д-2 и выше;

ф) для целей обеспечения централизованного управления процессом преобразования контрактов за Управлением людских ресурсов сохраняются центральные полномочия по предоставлению непрерывных контрактов, что позволит Управлению обеспечивать, чтобы процесс предоставления или непредоставления непрерывных контрактов осуществлялся на справедливой и транспарентной основе с полным учетом требований надлежащей правовой процедуры и прав сотрудников;

г) сотрудники будут иметь право оспаривать отрицательное решение через внутреннюю систему правосудия, поскольку решение не предоставлять непрерывный контракт имеющим право претендовать на них сотрудникам будет считаться административным решением, которое может быть оспорено на основании главы X Правил о персонале;

h) в ответ на обеспокоенность, выраженную Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам (см. A/63/526, пункт 36), в состав объединенных контрольных органов будут входить представители администрации и персонала. Управление людских ресурсов будет участвовать в их работе *ex officio*. Будут подготовлены конкретные правила процедуры таких органов, однако они будут аналогичны правилам процедуры подобных существующих объединенных контрольных органов;

i) полномочия по предоставлению непрерывных контрактов набираемому на местной основе персоналу на местах будут делегированы отделениям за пределами Центральные учреждений, которые будут применять процедуру, аналогичную той, которая описана выше. В связи с этим для рассмотрения таких дел на местах будут созданы объединенные контрольные органы;

j) Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом считает, что изложенные выше процедуры обеспечат адекватные гарантии для сотрудников. Предложения Генерального секретаря также находятся в полном соответствии с основными положениями системы контрактов общей системы Организации Объединенных Наций, утвержденными КМГС, в которых говорится, что «непрерывные контракты предоставляются на основе открытых и транспарентных процедур отбора согласно положениям и правилам о персонале организации»<sup>4</sup>.

32. В качестве одного из главных принципов проведения проверки важно подчеркнуть, что лица, непосредственно участвующие в проверке, будь то на

<sup>4</sup> Там же, пункт 10.

уровне департамента, кадрового подразделения или объединенных контрольных органов, должны быть способны учитывать интересы организации в целом и иметь достаточно знаний для оценки будущих потребностей и возможностей сотрудников. Решение о предоставлении непрерывного контракта будет сказываться на организации в целом, и оно предполагает учет соображений, выходящих за пределы сферы деятельности, в которой сотрудник работает в данный момент.

**4. Прекращение действия непрерывных контрактов на справедливой и транспарентной основе при полном соблюдении надлежащей правовой процедуры и прав сотрудников: потенциальные последствия внесения поправки в положение 9.1 Положений о персонале**

33. Объединенные контрольные органы будут также рассматривать рекомендации о прекращении действия непрерывных контрактов: а) в связи с упразднением должности или сокращением штата, б) в связи с неудовлетворительной работой и с) если такая мера диктуется интересами надлежащего управления Организацией (без согласия сотрудника), как это определено в пункте 22 раздела II резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи и отражено в положении 9.3 Положений о персонале с внесенными в него поправками, утвержденными Генеральной Ассамблеей в резолюции 63/271.

34. Согласно предложению Генерального секретаря действие непрерывного контракта может быть прекращено на следующих основаниях:

- а) упразднение должности или сокращение штата;
- б) неудовлетворительная работа;
- с) медицинские соображения;
- д) дисциплинарные причины;
- е) если после приема сотрудника на работу становятся известными ранее имевшие место факты, которые в соответствии с закрепленными в Уставе нормами исключали бы возможность его или ее назначения на должность;
- ф) в интересах Организации, с согласия сотрудника;
- г) в интересах надлежащего управления Организацией, без согласия сотрудника в соответствии с правилом 9.6(d) Правил о персонале.

35. В этом контексте Генеральный секретарь в полной мере сознает свою обязанность защищать сотрудников от произвольного увольнения и предлагает процедуры, предусматривающие сдержки и противовесы, на случай прекращения действия непрерывных контрактов. В этой связи в продолжение обсуждений, состоявшихся в ходе последних четырех сессий Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, и в соответствии с рекомендацией Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (см. A/62/7/Add.14, пункт 23) Генеральный секретарь разработал следующие внутренние процедуры.

36. Во всех случаях, касающихся увольнения сотрудника, руководитель программы должен будет представлять помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами подробную, обоснованную и документально подтвержденную фактами рекомендацию для принятия им решения. В то же

время руководитель программы должен будет обсудить его или ее рекомендацию с сотрудником и предоставить ему или ей письменную копию рекомендации.

37. Соответствующему сотруднику будет предоставлена возможность изучить рекомендацию об увольнении, а также все соответствующие подтверждающие документы и представить его или ее комментарии до принятия окончательного решения.

38. Управление людских ресурсов должно будет рассмотреть рекомендацию руководителя программы и комментарии сотрудника. После надлежащего рассмотрения всех фактов, представленных соответствующими сторонами, Управление будет принимать решение рекомендовать: а) одобрить рекомендацию; б) вернуть дело для повторного рассмотрения и/или сбора дополнительной информации; с) не одобрять рекомендацию.

39. Управление людских ресурсов должно будет представить на рассмотрение объединенных контрольных органов свою рекомендацию наряду с рекомендацией руководителя программы и комментариями сотрудника.

40. Помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами от имени Генерального секретаря будет принимать окончательное решение с учетом рекомендаций объединенных контрольных органов. Генеральный секретарь будет принимать окончательное решение в отношении сотрудников уровня Д-2 и выше.

41. Решение о прекращении действия непрерывного контракта будет считаться административным решением, которое сотрудник может обжаловать на основании главы X Правил о персонале.

## **5. Последствия для системы географических квот**

42. Что касается возможных последствий введения непрерывных контрактов для системы географических квот, то Генеральный секретарь на шестьдесят третьей сессии пояснил, что статус назначения сотрудника и вид и продолжительность его или ее контракта между собой не связаны. Иными словами, в данный момент назначение сотрудника может иметь географический статус, но при этом данный сотрудник может иметь срочный контракт или контракт на испытательный срок/постоянный контракт. Сотрудник может получить назначение с географическим статусом, только если он или она подает заявление на замещение финансируемой из регулярного бюджета должности категории специалистов и выше, в отношении которой действует система желательных квот, установленная Генеральной Ассамблеей в резолюции 42/220 А от 21 декабря 1987 года, и отбирается на такую должность на конкурсной основе с использованием обычных процедур найма. Базовое число должностей, подлежащих географическому распределению, было установлено 1 января 1988 года на уровне 2700. Эта цифра корректируется, когда фактическое число финансируемых из регулярного бюджета должностей, подлежащих географическому распределению, увеличивается и уменьшается на 100. В текущем году базовый показатель по состоянию на 30 июня 2009 года установлен на уровне 3300 (ввиду изменения числа финансируемых из регулярного бюджета должностей категории специалистов и выше, которые подпадают под действие системы желательных квот и количество которых на 30 июня 2009 года составляло 3339). Сотрудник

сохраняет этот статус в течение всей его или ее карьеры, даже если он или она впоследствии переводится на должность, не подлежащую географическому распределению.

43. Введение непрерывных контрактов поэтому никак не повлияет на систему желательных квот. Например, сотрудник может быть нанят на конкурсной основе на «негеографическую должность» по срочному контракту. По завершении пяти лет непрерывной службы и при условии удовлетворения всем другим критериям приобретения права претендовать на преобразование контракта в непрерывный данный сотрудник может получить непрерывный контракт, но при этом сохранять его или ее статус «негеографического назначения» до тех пор, пока он или она не подаст заявление на замещение должности, определенной как «географическая должность», и не будет на конкурсной основе отобран на эту должность. Следует отметить, что благодаря обычной мобильности сотрудников и текучести кадров и впредь будут сохраняться возможности для найма новых сотрудников в целях привлечения в Организацию новых талантливых специалистов и обеспечения более сбалансированного географического представительства и представительства мужчин и женщин.

**6. Варианты обеспечения того, чтобы в результате предлагаемых изменений успешно сдавшие конкурсные экзамены кандидаты не оказались в невыгодном положении**

44. В пункте 23 раздела II резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея подтвердила, что, пока не введены непрерывные контракты, кандидатам, успешно сдавшим конкурсные экзамены, и сотрудникам языковых служб по истечении двухлетнего испытательного срока службы по-прежнему будут предоставляться контракты без указания даты истечения в соответствии с нынешней практикой.

45. В соответствии с нынешней практикой кандидатам, успешно сдавшим национальные конкурсные экзамены и экзамены по иностранным языкам, по истечении двухлетнего испытательного срока службы предоставляются постоянные контракты. В соответствии с новой системой контрактов такие кандидаты будут получать непрерывные контракты по истечении двухлетних срочных контрактов. Это отражено во временном новом правиле 4.14(b) Правил о персонале, предусматривающем, что «сотрудникам, набранным после успешной сдачи конкурсных экзаменов в соответствии с правилом 4.16 Правил о персонале, при условии удовлетворительной службы в течение двух лет по срочным контрактам предоставляются непрерывные контракты» (см. ST/SGB/2009/7).

46. Таким образом, кандидаты, успешно сдавшие национальные конкурсные экзамены и экзамены по иностранным языкам, не окажутся в невыгодном положении в результате предлагаемого введения непрерывных контрактов. Успешно сдавшие национальные конкурсные экзамены и экзамены по иностранным языкам кандидаты, поступившие на службу 30 июня 2009 года или до этой даты, будут иметь право на получение постоянного контракта. Успешно сдавшие национальные конкурсные экзамены и экзамены по иностранным языкам кандидаты, поступившие на службу 1 июля 2009 года или после этой даты, будут иметь право на получение непрерывного контракта.

#### **IV. Единовременное рассмотрение кандидатур сотрудников, имеющих право претендовать на преобразование их контрактов в постоянные по состоянию на 30 июня 2009 года**

47. В пункте 12 своей резолюции 63/271 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить ей на ее шестьдесят четвертой сессии доклад о всех последствиях преобразования контрактов всех сотрудников, которые в настоящее время имеют на это право, в постоянные контракты, включая финансовые последствия и последствия для управления кадрами.

48. Для защиты приобретенных прав таких сотрудников Генеральный секретарь предложил после внесения поправок в Правила о персонале для замены в них постоянных контрактов непрерывными контрактами провести единовременное рассмотрение кандидатур всех сотрудников, имеющих срочные контракты на основании ранее действовавших Правил о персонале серии 100 и отвечающих требованиям старого правила 104.12(b)(iii). Управление по правовым вопросам подтвердило, что проведение такого рассмотрения необходимо для соблюдения прав этих сотрудников.

##### **Проведение единовременного рассмотрения кандидатур**

49. После того как Генеральная Ассамблея одобрила проведение реформы системы контрактов, Генеральный секретарь принял решение провести упомянутое единовременное рассмотрение кандидатур, с тем чтобы решить этот давно назревший вопрос. В этой связи был издан бюллетень Генерального секретаря, в котором предусматриваются критерии приобретения права претендовать на получение и получать постоянные контракты и соответствующие процедуры (ST/SGB/2009/10). Для обеспечения согласованности в рамках этого процесса во всем Секретариате разработаны подробные руководящие указания, которые будут изданы для департаментов и отделений за пределами Центральных учреждений.

##### **Последствия единовременного рассмотрения кандидатур**

50. Генеральный секретарь рассмотрел вопрос о том, как упомянутое единовременное рассмотрение позволит удовлетворить просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 15 раздела II резолюции 63/250, предпринять усилия для достижения того, чтобы доля сотрудников, имеющих постоянные контракты, на должностях, подлежащих географическому распределению, составляла 70 процентов. Верхний предел в размере 70 процентов, который рассчитывается на основе числа должностей, подлежащих географическому распределению, составляет по состоянию на 30 июня 2009 года 3339. По состоянию на 30 июня 2009 года 1433 сотрудника, назначения которых имеют географический статус, имели постоянные контракты, что составляет 42,9 процента от численности сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению.

51. Принимая в расчет численность сотрудников с географическим статусом назначения, которые работают по срочным контрактам на основании Правил о персонале серии 100 и срок непрерывной службы которых к 30 июня 2009 года составлял полные пять лет и которым было менее 53 лет, когда срок их непре-



рывной службы достиг пяти лет, численность сотрудников с географическим статусом назначения, которые имели постоянные контракты и вышли на пенсию 30 июня 2009 года, и численность сотрудников с географическим статусом назначения, двухлетний испытательный срок службы которых по состоянию на 30 июня 2009 года завершился, максимальное число сотрудников с географическим статусом назначения, которые могут иметь постоянный контракт, с учетом наличия у них права на его получение по состоянию на 30 июня 2009 года, составляет, по оценке, 2169, или максимум 65,0 процентов, что ниже верхнего предела в 70 процентов.

52. Генеральный секретарь считает, что упомянутое единовременное рассмотрение не будет иметь никакого финансового влияния на управление людскими ресурсами или финансовых последствий для этого. Временное увеличение численности сотрудников, имеющих постоянные контракты, в результате единовременного рассмотрения кандидатур сотрудников, имеющих право на их получение, фактически будет сбалансировано увеличением числа ежегодно увольняющихся из Организации (включая увольнение по собственному желанию, выход на пенсию и увольнение по прочим причинам) сотрудников, имеющих постоянные контракты. По расчетам, максимальное число сотрудников, которые могли бы иметь постоянные контракты, независимо от статуса их назначения, составляет 10 634, что менее 28 процентов общей численности сотрудников по состоянию на 30 июня 2009 года. Это число будет непрерывно и по нарастающей уменьшаться, пока не достигнет нуля, так как постоянные контракты в соответствии с новой системой контрактов более не предоставляются.

## V. Заключение

53. В распоряжении Генеральной Ассамблеи имеется также отдельный доклад (A/64/230) о новых временных Правилах о персонале, которые Генеральный секретарь издал 1 июля 2009 года в соответствии с положением 12.2 Положений о персонале. Если Генеральная Ассамблея одобрит предложения Генерального секретаря о введении непрерывных контрактов, в соответствующие правила (правила 4.14 и 4.16 Правил о персонале) будут внесены поправки для учета любого решения, принятого Генеральной Ассамблеей в ходе основной части ее шестьдесят четвертой сессии по данному вопросу, и Правила о персонале будут временно установлены 1 января 2010 года, с тем чтобы иметь возможность ввести непрерывные контракты с этой даты.

54. Генеральный секретарь доложит Генеральной Ассамблее о вышеупомянутых поправках к Правилам о персонале в ходе основной части ее шестьдесят пятой сессии, и новые Правила о персонале с внесенными в них поправками вступят в полную силу с 1 января 2011 года в соответствии с положением 12.4 Положений о персонале.

**55. Генеральную Ассамблею просят одобрить введение непрерывных контрактов с 1 января 2010 года в соответствии с условиями, изложенными в настоящем докладе.**