

Distr.
GENERAL

A/53/385
15 September 1998
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والخمسون
البند ١١٩ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

مبادئ توجيهية شاملة في مجال الاستعانة بالخبراء
الاستشاريين في الأمانة العامة

تقرير الأمين العام

يقدم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧، ومقررها ٤٧٥/٥٢ المؤرخ ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٨، اللذين طلب فيهما إلى الأمين العام إعداد مبادئ توجيهية شاملة في مجال السياسة المتصلة بتكليفات الخبراء الاستشاريين واختيارهم والتعاقد معهم وتجديد عقودهم.

١ - يقدم هذا التقرير عملاً بالفقرة ٤ في الجزء السادس من قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧، الذي طُلب فيه إلى الأمين العام أن يعد مبادئ توجيهية شاملة في مجال السياسة المتصلة بتكليفات الخبراء الاستشاريين (بما في ذلك الأهداف والمرامي وتواريخ الإنجاز) وباختيارهم والتعاقد معهم، وتحديد عقودهم، وأن يكفل الشفافية والموضوعية في عملية الاختيار، وأن يقدم تلك المبادئ التوجيهية إلى اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية لاستعراضها قبل أن تنظر فيها الجمعية العامة في دورتها الثانية والخمسين.

٢ - وفي الفقرة ٣ في الجزء نفسه من القرار، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، أن يكفل اختيار الخبراء الاستشاريين على أساس تنافس أوسع، وألا يلجأ إلى تعيين المرشح الوحيد إلا في أضيق الحدود، على أن تتم، قبل التعاقد، الموافقة رسمياً وبصفة استثنائية على كل حالة على المستوى المناسب للسلطة. وفي الفقرة ٥ في الجزء نفسه من القرار طلبت الجمعية العامة أيضاً إلى الأمين العام أن ينقح نموذج تقييم الخبراء الاستشاريين بحيث يتضمن مزيداً من التفاصيل ويوضح بقدر أكبر نوعية عمل الخبير الاستشاري وقدرته على الاضطلاع بأية مهام مستقبلية. وفي الفقرة ٦، أيدت الجمعية العامة التوصيات المقدمة من مجلس مراجعي الحسابات في تقريره^(١)، وطلبت إلى الأمين العام تنفيذها.

٣ - وفي التقرير المؤرخ ٥ آذار/ مارس ١٩٩٨، الذي قدمه الأمين العام عن أنشطة مكتب خدمات المراقبة الداخلية (A/52/814)، أحال الأمين العام إلى الجمعية العامة التقرير الذي أعده مكتب خدمات المراقبة الداخلية عن مراجعة الحسابات المتعلقة بالاستعانة بالخبراء الاستشاريين وقد حددت هذه المراجعة عدداً من نقاط الضعف في مجال المراقبة الداخلية وغيرها من أوجه القصور فيما يتعلق بالتعاقد مع الخبراء الاستشاريين في عام ١٩٩٦، تعكس تكراراً للممارسات التي جرى التنويه إليها في تقارير سابقة لمجلس مراجعي الحسابات. وأوصى المكتب بإدخال عناصر إضافية في المبادئ التوجيهية الشاملة للسياسة، وهي نتائج أبحاث الأمين العام موافقته عليها، وأشار في الوقت نفسه، إلى أنه قد اتخذت إجراءات، أو بدأ اتخاذها، لتصحيح المسائل التي تناولها الاستعراض.

٤ - وبموجب المقرر ٤٧٥/٥٢ المؤرخ ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٨ قررت الجمعية العامة أن تنظر في دورتها الثالثة والخمسين، حسبما طلبت الجمعية العامة في الفقرة ٤ من الجزء السادس من قرارها ٢٢٦/٥١ في تقرير مكتب خدمات المراجعة الداخلية بشأن مراجعة الاستعانة بالخبراء الاستشاريين، في سياق نظرها في التقرير الشامل المقدم من الأمين العام بشأن التعاقد مع الخبراء الاستشاريين والاستعانة بهم تحت بند جدول الأعمال المعنون "إدارة الموارد البشرية". ويستجيب هذا التقرير للشواغل التي أعربت عنها الجمعية العامة والمسائل التي أثّرت في عملية المراجعة التي اضطلع بها مكتب خدمات المراقبة الداخلية.

٥ - وترد المبادئ التوجيهية التي تتناول مسائل التعاقد مع الخبراء الاستشاريين والاستعانة بهم في شكل مرفق لهذا التقرير.

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والخمسون، الملحق رقم ٥ (A/51/5)، المجلد

الأول، الفرع الثاني، الفقرات ١٥٥-١٨٩.

المرفق

مبادئ توجيهية بشأن التعاقد مع الخبراء
الاستشاريين والاستعانة بهم

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٤	١	أولاً- مقدمة
٤	٢	ثانياً- المبادئ التوجيهية العامة المطبقة حالياً
٤	٣-٤	ثالثاً- تعريفات مقترحة
٥	٥-٣٩	رابعاً- مسؤولية المكاتب المختصة في التعاقد مع الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين
٦	٦-٣٢	الخبراء الاستشاريون
١٠	٣٣-٣٩	فردى المتعاقدون
١١	٤٠	خامساً- إدارة المعلومات

أولا - مقدمة

١ - تسليما بالحاجة إلى التصدي لأوجه القصور القائمة فيما يتعلق بالتعاقد مع الخبراء الاستشاريين والاستعانة بهم، يجري في إطار تفويض السلطات تنفيذ التوصيات الواردة فيما يلي يقصد بها منح مديري البرامج سلطة اتخاذ القرارات اللازمة لتنفيذ برامج عملهم بشكل فعال. وستوازن هذه المسؤولية الإضافية بمساءلة كاملة عن طريق آليات الرصد والمتابعة.

ثانيا - المبادئ التوجيهية العامة المطبقة حاليا

٢ - حددت نشرة الأمين العام المؤرخة ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ (ST/SGB/177) السياسات المتعلقة بالحصول على خدمات الأفراد والخبرات الخارجية باسم المنظمة. وتقدم التوجيهات الإدارية بشأن الموظفين المؤقتين والأفراد المتعاقدين (ST/AI/295)؛ وبشأن الخبراء الاستشاريين والمشاركين في الاجتماعات الاستشارية (ST/AI/296)؛ وبشأن موظفي التعاون التقني وموظفي الخدمات التشغيلية في المجالين التنفيذي والإداري (ST/AI/297)، أحكاما تفصيلية تتعلق بالحصول على نوع الخبرة ذات الصلة. وفي كانون الثاني/يناير ١٩٨٥، تضمن أحد التوجيهات الإدارية أحكاما مفصلة تتعلق بالحصول على الخدمات المؤقتة لمتعاقدي المؤسسات أو الشركات (ST/AI/327).

ثالثا - تعريفات مقترحة

٣ - أشارت المراجعة التي أجراها مكتب خدمات المراقبة الداخلية إلى قلة الوعي لدى عدد من الإدارات المستخدمة بالفرق بين الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين، سواء تم التعاقد معهم مباشرة أو عن طريق مؤسسة أو شركة. وعلى الرغم من أنه يتم الاستعانة بهذين النوعين من الخبراء على أساس متقطع، أو مؤقت، بموجب اتفاقات الخدمة الخاصة فإن أولئك الخبراء يختلفون من ناحية طبيعة الخدمات التي يطلب منهم أدائها. ويشدد مكتب خدمات المراقبة الداخلية على ضرورة التمييز بين الفئتين، ليس فقط عن طريق تعريف كل فئة على حدة تعريفا واضحا، بل أيضا بالتوقف عن استخدام المسمى العام "اتفاق الخدمة الخاصة" للعقود التي ستصدر للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين.

٤ - واستجابة لهذه الملاحظات، ترد فيما يلي تعريفات مقترحة لأنواع الخبرات الخارجية.

(أ) الخبير الاستشاري هو فرد، ثقة مشهود له أو اختصاصي في مجال محدد، تتعاقد معه الأمم المتحدة بموجب عقد مؤقت للعمل كمستشار أو كخبير استشاري لدى الأمانة العامة. ويتعيّن أن يكون الخبير الاستشاري حائزا لمهارات أو معارف خاصة لا تتوفر عادة لدى الموظفين النظاميين في المنظمة ولا تكون الأمانة العامة بحاجة إليها بصفة مستمرة. ويتعيّن أن تكون مهام الخبير الاستشاري موجهة نحو تحقيق النتائج، وأن تتضمن عادة تحليل المشاكل، أو توجيه الحلقات الدراسية والدورات التدريبية، أو إعداد

الوثائق للمؤتمرات والاجتماعات أو كتابة التقارير عن مسائل تدخل في نطاق خبرته وتلتمس مشورته أو مساعدته بشأنها. ويتعيّن ألا يزاول الخبير الاستشاري المهام التي يضطلع بها موظفو المنظمة أو أن يُعطى أية صفة تمثيلية أو مسؤولية إشرافية.

(ب) المتعاقد الفرد، هو فرد تتعاقد معه المنظمة من وقت لآخر بموجب عقد مؤقت لتقديم خبرات أو مهارات أو معارف لازمة لأداء مهمة محددة أو عمل معيّن لقاء دفع أتعاب شاملة. والمتعاقد الفرد لا يحتاج إلى أن يعمل في أماكن عمل الأمم المتحدة. ومن الممكن أن تشمل هذه المهام، المهام التي تحتاج إلى تفرغ أو المهام التي تؤدي لبعض الوقت أسوة بمهام الموظفين النظاميين، كالعامل في الترجمة أو التحرير أو التدريب اللغوي أو الإعلام أو مهام السكرتارية/الأعمال الكتابية وخدمات الصيانة غير المتفرغة، أو في مهام أخرى يمكن أن يؤديها الموظفون النظاميون.

(ج) المشاركون في الاجتماعات الاستشارية، هم أفراد توجد حاجة إلى خدماتهم بصفتهم أعضاء في أفرقة خبراء متخصصة، أو حلقات عمل أو حلقات دراسية أو ندوات. ويدعى أولئك الأفراد إلى المشاركة عن طريق رسالة توضح تفاصيل الاجتماع، والمركز القانوني والالتزامات القانونية. ولا ينتظر عادة من المشاركين في الاجتماعات الاستشارية أن يقدموا للمنظمة أية خدمات أخرى تزيد عن مساهمتهم كمشاركين في الاجتماع المعني، غير أنه يمكن لهم أن يوافقوا على تقديم ورقات دون مقابل للنظر فيها في الاجتماعات.

وهذا التقرير لا يبحث مسألة المشاركين في الاجتماعات الاستشارية؛ إلا أنه في حالة دعوة أي شخص، بالإضافة إلى كونه مشاركا، إلى تقديم ورقة مكتوبة أو أية خدمة أخرى تتصل بالاجتماع الذي يشارك فيه وتدفع الأمم المتحدة مقابلها أتعابا، فإنه يعامل كخبير استشاري ويكون التعاقد معه على أساس هذه الصفة.

(د) المتعاقدون المؤسسيون/الخبراء الاستشاريون التابعون للشركات، هم أفراد، أو مجموعة أفراد، تطلب المنظمة خدماتهم بصفة مؤقتة وتحصل عليها بموجب عقد تبرمه مباشرة مع المؤسسة التي يعملون فيها أو التي تتولى التعاقد بشأنهم من الباطن. وفي هذه الحالات لا تقوم علاقة تعاقدية بين الأفراد المعنيين والأمم المتحدة. وتعاقدات أولئك الأفراد ويجرى تجهيزها بين الإدارة المعنية، والمكتب المعني، ودائرة الدعم المركزي في إدارة الشؤون الإدارية، وفقا لتفويض السلطة القائم بشأن المسائل المتصلة بالمشتريات، ولا يتناولها هذا التقرير بالبحث.

رابعا - مسؤولية المكاتب المختصة في التعاقد مع الخبراء الاستشاريين وفردى المتعاقدين

5 - من الضروري للمكاتب المستخدمة أن تميّز بوضوح بين الخدمات المطلوبة من الخبراء الاستشاريين وفردى المتعاقدين. وستسند المسؤولية عن المسائل الموضوعية والقرارات المتعلقة باختيار الخبير

الاستشاري أو الفرد المتعاقد إلى مدير البرنامج. وسيكون المكتب التنفيذي، أو المكتب الإداري، في المكاتب الموجودة خارج المقر مسؤولاً عن تجهيز العقود وفقاً للأنظمة والقواعد المالية. ويظل مكتب تنظيم الموارد البشرية مسؤولاً عن التوجيه السياسي والمتابعة والرصد والإبلاغ.

الخبراء الاستشاريون

مبادئ عامة

٦ - تتمثل المبادئ الأساسية التي تنظم الاستعانة بالخبراء الاستشاريين فيما يلي:

- (أ) يتعيّن أن يكون التعاقد مع الخبير الاستشاري متعلقاً بأداء مهام ذات طبيعة مؤقتة وأعمال يمكن أداؤها خلال فترة زمنية محدودة ومعلومة؛
- (ب) ينبغي أن تكون الخدمة المطلوب أداؤها مما لا يمكن تدبيره من داخل موارد الموظفين الموجودين في الأمانة العامة بسبب قلة المعرفة و/أو الخبرة المتخصصة؛
- (ج) ينبغي أن يُختار الخبير الاستشاري من بين مرشحين ذوي كفاءات عالية في ميادين خبراتهم المحددة؛ على أساس عملية مسببة وموثقة؛
- (د) لا بد أن تكون الخدمات المطلوب أداؤها متصلة بشكل واضح بالأنشطة الواردة في برنامج عمل الإدارة أو المكتب المعني و/أو بتشريع، أو قرار برنامجي، محدد؛
- (هـ) ينبغي ألا تشكل الخدمات ازدواجاً للعمل أو الأنشطة المنفذة بالفعل أو التي يجري، أو سيجري، تنفيذها بواسطة أفراد آخرين، أو إدارات أو مكاتب أخرى في الأمانة العامة؛
- (و) ينبغي ألا يقوم الخبير الاستشاري بمهام موظفي المنظمة أو أن تكون له أية صفة تمثيلية أو مسؤولية إشرافية؛
- (ز) ينبغي أن يُنتقى الخبير الاستشاري لكونه الشخص الأكفأ لأداء العمل من بين أكبر عدد ممكن من الجنسيات، ومن قائمة شاملة لمرشحين مؤهلين من الجنسين.

الصلاحيات (التكليف بالعمل)

٧ - ينبغي أن تكون استعانة كل إدارة أو كل مكتب، بخبير استشاري طبقاً لتوجيهات السياسة العامة التي وضعها مكتب إدارة الموارد البشرية. وسيكون رؤساء الإدارات والمكاتب المعنية مسؤولين عن إعداد صلاحيات مفصلة للاستعانة بخبير استشاري ولتقديم الطلبات المتعلقة بذلك في موعد مناسب.

٨ - وينبغي أن يشمل تكليف الخبير الاستشاري جميع المهام التي ستؤدي، كما ينبغي ألا يشمل التكليف المهام التي كلف بها موظفون في الآونة الأخيرة أو يعتزم تكليفهم بها في المستقبل القريب. وسيكون مطلوباً من رئيس المكتب، أو الإدارة، أن يوثق هذا الشرط كمتطلب أساسي لتجهيز الطلبات وإصدار عقد.

٩ - ولا بد أن تكون الصلاحيات المتعلقة بالتكليف واضحة ومحددة وتتضمن الغايات والأهداف، فضلاً عن النواتج الملموسة للتكليف التي يمكن قياسها. وينبغي أن تشكل مواعيد واقعية لتسليم العمل وتفاصيل الكيفية التي يتم بها ذلك (كأن يقدم ذلك الكترونياً أو في شكل مكتوب، ويحدد نوع البرامجيات التي ينبغي استخدامها جزءاً متماً للعقد. وينبغي أيضاً أن تتضمن الاختصاصات مؤشرات للأداء، مثل التوقيت الملائم، من أجل تقييم النتائج.

عملية الاختيار

وضع، واستخدام، قائمة محوسبة بالمرشحين

١٠ - من أجل كفالة أن يكون التعاقد مع الخبراء الاستشاريين متسماً بالموضوعية والشفافية والفعالية من حيث التكلفة، يجري وضع قائمة مركزية ضمن نظام المعلومات الإدارية المتكامل لتسهيل التعرف على المرشحين المناسبين للعمل كخبراء استشاريين. وسيحتفظ بالقائمة على أساس بيانات حديثة عن المهارات، تقدمها الإدارات التي ستستخدمهم و/أو الدوائر التنفيذية/الإدارية لكل منها. ومن المتوخى أن تكون تلك القائمة متضمنة لبيانات تتعلق بتاريخ بدء العمل ونوع العمل، والأجر، والأعمال السابقة.

١١ - ولكفالة أن يكون اختيار الخبراء الاستشاريين قائماً بدرجة أكبر على أساس تنافسي، سيكون مطلوباً من الإدارات والمكاتب أن تنظر في اختيار عدة مرشحين مؤهلين لكل تكليف. وفي الحالات الاضطرارية النادرة، يمكن تعيين مرشح واحد بصفة استثنائية، ولكن ينبغي تسجيل مبررات مدعمة بالوثائق قبل اختيار المرشح.

التحقق من وثائق الاعتماد والمؤهلات والخبرة

١٢ - أشير إلى أن عدم التحقق من مؤهلات وخبرة المرشحين للعمل كخبراء استشاريين يمثل أحد أوجه القصور الخطيرة في مراجعات الحسابات الأخيرة، وتمت التوصية باتخاذ إجراءات علاجية. والمبادئ التوجيهية تقتضي أن يقوم المكتب الذي سيجوز الطلبات بالتحقق من وثائق الاعتماد الأكاديمية والمهنية المقدمة من المرشح، قبل إصدار أي عقد. وينتظر من مديري البرامج أن يقدموا مقترحاتهم بشأن التعاقد قبل تواريخ بدء العمل بوقت كاف من أجل إكمال متطلبات التحقق.

الاستعانة بالموظفين السابقين

١٣ - لا يعين الموظفون السابقون بالأمم المتحدة أو أي من منظمات النظام الموحد الذين انتهت خدمتهم في سن ٥٥ سنة أو بعدها، إلا طبقاً للسياسات القائمة فيما يتعلق بالاستعانة بالمتقاعدين.

التوازن الجغرافي

١٤ - إن الأمم المتحدة منظمة عالمية تهدف الى اختيار الخبراء الاستشاريين على أساس أوسع قاعدة جغرافية ممكنة. إلا أن مبدأ التوزيع الجغرافي لا ينبغي، حسب توصية مكتب خدمات المراقبة الداخلية، أن يطبق بطريقة عشوائية أو دون مراعاة للعوامل الأخرى. فمثلا، قد يتعين النظر في تكاليف السفر جنبا الى جنب مع التوزيع الجغرافي، بحيث تتحقق وفورات من خلال التعاقد على المستوى المحلي أو الإقليمي.

تحقيق التوازن بين الجنسين

١٥ - ينبغي إيلاء المراعاة الواجبة في اختيار الخبراء الاستشاريين لتحقيق التوازن بين الجنسين.

اجتياز الكشف الطبي

١٦ - سيكون مطلوبا من أي خبير استشاري يتوقع أن يعمل في أي مكتب بالمنظمة تقديم بيان بأن صحته جيدة قبل بدئه العمل وأن يتحمل كامل المسؤولية، عن دقة ذلك البيان، بما في ذلك تأكيد علمه بالتطعيمات المطلوبة للبلد المأذون بالسفر إليه أو للبلدان المأذون بالسفر إليها.

السفر

١٧ - يؤذن بالسفر، إذا كان مطلوبا، على أساس معايير الأمم المتحدة.

حالة التعاقد

نوع العقد

١٨ - يعين الخبير الاستشاري بموجب عقد خبير استشاري تعقده المنظمة مع الخبير مباشرة. وسيوقف العمل باتفاق الخدمة الخاصة الذي كان مستخدما من قبل.

مدة العقد

١٩ - سيكون مطلوبا من الخبير الاستشاري أداء مهام محددة موجهة الى تحقيق نتائج في غضون إطار زمني معين وفيما يتصل بخطة عمل الإدارة. وسيكون الوقت المطلوب مرتبطا مباشرة بالمهام المتضمنة في العقد. ولا ينبغي أن تتجاوز المدة التي تستغرقها مهمة واحدة، أو مدة عقد الخبير الاستشاري، فترة ستة أشهر دون إجراء تقييم رسمي للعمل الذي أداه.

٢٠ - ومن أجل تقييد تكرار استخدام نفس الخبير (الخبراء) سواء لأداء مهام مختلفة ضمن خطة العمل، أو سلسلة من المهام في إطار نفس المشروع، لا يقدم أي خبير خدماته بخصوص مشاريع متعاقبة لأكثر من ٢٤ شهرا خلال مدة ٣٦ شهرا.

الوضع القانوني

٢١ - يقوم الأفراد المعينون بموجب عقد خبير استشاري بالخدمة بصفتهم الشخصية وليس كممثلين لحكومة أو أية سلطة أخرى خارج الأمم المتحدة. وأولئك الأفراد ليسوا "موظفين" بالمنظمة بموجب النظام

الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، ولا "مسؤولين" لغرض اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام (١٩٤٦). غير أنه يمكن منح أولئك الأفراد مركز "خبراء موفدين في مهمة" بالمعنى الوارد في المادة السادسة من البند ٢٢ من الاتفاقية؛ وإذا طلب منهم السفر باسم الأمم المتحدة فإنه يمكن إعطاؤهم شهادة بذلك وفقا للمادة السابعة من البند ٢٦ من الاتفاقية.

معايير السلوك

٢٢ - على الخبير الاستشاري واجب احترام حياد، واستقلال، الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ وليس له أن يلتمس، أو يقبل، تعليمات من أية حكومة أو سلطة أخرى خارج المنظمة فيما يتعلق بالخدمات المؤداة بموجب عقد الخبير الاستشاري. ويجب على الخبير الاستشاري أن يمتنع أثناء فترة خدمته للأمم المتحدة عن الاشتراك في أي نشاط يتعارض مع أهداف وغايات المنظمة.

٢٣ - وسيكون مطلوباً من الخبير الاستشاري أن يمارس أقصى درجات حسن التقدير في جميع المسائل المتعلقة بأداء مهامه. وليس للخبير الاستشاري أن يفشي في أي وقت من الأوقات لوسائل الإعلام، أو لأي مؤسسة أو شخص أو حكومة أو أية سلطة خارجية، أية معلومات لم تدع ويكون قد اطلع عليها بسبب ارتباطه بالأمم المتحدة، ما لم يأذن له الموظف المختص في المكتب المعني بخلاف ذلك. وليس للخبير الاستشاري أن يستخدم تلك المعلومات دون إذن مكتوب من المنظمة.

الأجور

٢٤ - يدفع للأشخاص المستخدمين بموجب عقد خبير استشاري أجر يومي أو أسبوعي أو شهري على أساس مبلغ مقطوع يُمثل كامل قيمة الخدمات المقدمة إلى المنظمة.

٢٥ - يُقدم مكتب إدارة الموارد البشرية توجيهها، وصيغة، بشأن السياسة العامة لتحديد أجور الخبراء الاستشاريين التي تقوم عموماً على أساس العناصر التالية:

(أ) مستوى المرتب الإجمالي، أي باستثناء تسوية مقر العمل، للموظف من الفئتين الفنية وما فوقها؛

(ب) مستويات الخبرة والقدرة الفنية المرتبطة بالرتب في جدول المرتبات؛

(ج) الظروف الخاصة، بما في ذلك المشقة التي ينطوي عليها أداء مهمة العمل.

٢٦ - وعند الاقتضاء، وبغية الحصول على الخبرة المطلوبة، وحيثما تزيد معدلات السوق للخدمات المتخصصة والفنية العالية عن مستويات الأجور المشار إليها أعلاه، قد يأذن مكتب إدارة الموارد البشرية بمبلغ تكميلي للخدمات الاستشارية ولا بد من تقديم مسوغات موثقة في هذه الحالات الاستثنائية.

٢٧ - ويكون الأجر الواجب الدفع هو المبلغ الأدنى اللازم للحصول على الخدمات التي تتطلبها المنظمة. ويُدفع للخبير الاستشاري، الذي يتعين عليه السفر لأداء مهمته، مبلغ مكافئ لبدل المعيشة اليومي المعمول به الذي تحدده الأمم المتحدة.

٢٨ - ويحدد كامل الأجر الذي تدفعه الأمم المتحدة إلى الخبير الاستشاري في عقد الخبير الاستشاري على أساس مبالغ إجمالية. وسيكون دفع أي ضرائب مسؤولية الخبير الاستشاري وحده الذي لا يستحق أي مبالغ مستردة من الأمم المتحدة عن أي ضرائب قد يتعين عليه تسديدها أو أي مزايا أو مدفوعات أو إعانات أخرى باستثناء ما يُنص عليه صراحة في العقد. ولا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن التأمين الطبي للخبير الاستشاري أو التأمين على حياته.

٢٩ - وتُدفع الأجر إلى الخبير الاستشاري عادة فور إتمام عقده بصورة مرضية. ولا يُدفع أي مبلغ إذا لم يتم الخبير الاستشاري الخدمة المنصوص عليها في العقد بما يرضي الأمم المتحدة. وفي حالة إنجاز جزئي للخدمة يثبت بشأن المبلغ الواجب دفعه، إن وجد، على أساس الجزء الذي أتمه من العمل.

عملة الدفع

٣٠ - ينبغي النص صراحة في العقد على العملة التي يُدفع بها.

تقييم الأداء

٣١ - ينبغي تقييم أداء جميع الخبراء الاستشاريين، وتسجل تقييم موجز في سجل مركزي يحتفظ به مكتب إدارة الموارد البشرية كمرجع يستند إليه في النظر في عقود الخبير الاستشاري في المستقبل. وينبغي أن يقيس التقييم نوعية العمل المنجز وأن يأخذ في الاعتبار الأهداف المحددة في المهام، وكذا التقيد بمواعيد الإنجاز الواردة في العقد. ويُطلب من موظف التقييم تقديم رد محدد الأهداف ومفصل بشأن نوعية الأداء والنتائج. وإذا لم يتم بلوغ الأهداف بشكل مرض فإنه لا تُمنح الخبير الاستشاري عقوداً أخرى.

إنهاء العقد

٣٢ - يفضي الأداء غير المرضي، أو عدم الامتثال لمعايير السلوك المبينة أعلاه، إلى إنهاء الخدمة المسبب بمبادرة من الأمم المتحدة.

فرادى المتعاقدين

٣٣ - تطبق النصوص المذكورة أعلاه في حالة فرادى المتعاقدين باستثناء ما يرد أدناه.

مبادئ عامة

٣٤ - يتعاقد مع المتعاقد الفردي لمهام ذات طبيعة محددة مؤقتة أو لواجبات تؤدي في غضون فترة زمنية محددة.

٣٥ - يؤدي المتعاقد الفردي مهام تماثل مهام الموظفين ولكنه لا يُعتبر موظفا بموجب النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

٣٦ - يُختار المتعاقد الفردي من بين مرشحين مؤهلين في ميدان الخبرة الفنية المحددة على أساس عملية مسببة وموثقة.

نوع العقد

٣٧ - يُستخدم المتعاقد الفردي بموجب عقد للمتعاقد تدخل فيه المنظمة مباشرة مع المتعاقد، ويوقف استخدام اتفاق الخدمة الخاصة.

الأجر

٣٨ - تطبق أحكام الفقرات ٢٤ إلى ٢٩. على أنه قد تُربط أجور فرادى المتعاقدين بجداول مرتبات موظفي الأمم المتحدة المعيّنين محليا في كل مركز عمل، حسب الاقتضاء. ويدفع أجر المتعاقد الفردي المستخدم لأداء مهام لغوية وفقا لأجر متفق عليه على أساس تكلفة الوحدة التي تنطبق على ذلك العمل.

مدة العقد

٣٩ - ينبغي أن تكون خدمات المتعاقد الفردي لمدة أقصاها ستة أشهر عمل أو، في ظروف خاصة، تسعة أشهر عمل في أي فترة تتألف من ١٢ شهرا متتابعًا. على أنه لا ينبغي أن تؤخذ مدة العقد في الحسبان في استخدام فرادى المتعاقدين لأداء مهام لغوية على أساس تكلفة الوحدة على النحو المشار إليه في الفقرة ٣٨ المذكورة أعلاه.

خامسا - إدارة المعلومات

٤٠ - أيدت الجمعية العامة، في الفقرة ٧ من الفرع "سادسا" من القرار ٢٢٦/٥١، توصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بأن تستأنف الأمانة العامة الممارسة التي كانت متبعة في السابق والمتمثلة في القيام، كل سنتين وبالاقتران بالتقرير الذي طلبته اللجنة عن استخدام الموظفين المتقاعدين، بتقديم تقرير عن التعاقد مع الخبراء الاستشاريين والاستعانة بهم، يتضمن معلومات عن الجنسية، ونوع الجنس، والأجور ومدة العقد، ومختصرا عن الاختصاصات وتقييما للأداء. ومن أجل تسجيل بيانات عن الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين بصورة موحدة، سيقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بجمع بيانات منفصلة عن هذه العقود وتحديثها على أساس عالمي في نظام المعلومات الإدارية المتكامل وذلك لأغراض إعداد التقارير والرصد.

— — — — —