



## Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
21 July 2006  
Russian  
Original: English

---

**Шестьдесят первая сессия**  
Пункт 121 предварительной повестки дня\*  
**Управление людскими ресурсами**

### **Всеобъемлющие политические рекомендации в отношении использования консультантов в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев**

**Доклад Генерального секретаря**

*Резюме*

Настоящий доклад представляется в соответствии с резолюцией 59/270 Генеральной Ассамблеи о деятельности Управления служб внутреннего надзора от 23 декабря 2004 года, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить, чтобы Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев разработало и применяло комплексные руководящие принципы отбора и использования консультантов в целях обеспечения транспарентности и объективности при их привлечении, контроле за их работой и ее оценке, а также активизировать усилия по обеспечению географической сбалансированности в использовании отвечающих требованиям консультантов согласно соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи и представить Ассамблее на ее шестьдесят первой сессии доклад по этому вопросу.

---

\* A/61/150.



## **I. История вопроса**

1. Резолюция 59/270 Генеральной Ассамблеи была принята по итогам рассмотрения Ассамблеей годового доклада Управления служб внутреннего надзора за период с 1 июля 2002 года по 30 июня 2003 года (A/58/364). В пункте 23 этого доклада Управление служб внутреннего надзора в соответствии с административными инструкциями Организации Объединенных Наций рекомендовало разработать всеобъемлющие политические рекомендации по отбору и регулированию деятельности консультантов в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) в целях обеспечения транспарентности и объективности, а также контроля и оценки их работы. В докладе было указано, что консультанты нередко привлекаются для выполнения важнейших функций УВКБ и, хотя такая схема обеспечивает оперативную гибкость, привлекаемые лица не всегда являются консультантами по смыслу определения административных инструкций; что УВКБ стало широко привлекать консультантов для технического обслуживания центральных ЭВМ, поскольку их знания и опыт не передавались штатным сотрудникам Управления; что это нерентабельная практика; и что отбор консультантов не проводится на конкурсной основе, а методология определения уровня вознаграждения требует пересмотра.

## **II. Введение новой политики**

2. Внутренним меморандумом УВКБ от 10 марта 2005 года все сотрудники были информированы о том, что с 1 апреля 2005 года вводится новая всеобъемлющая политика в отношении индивидуальных консультантов, разработанная в соответствии с административной инструкцией о консультантах и индивидуальных подрядчиках (ST/AI/1999/7 и Amend.1).

3. Данная политика направлена на обеспечение последовательности административных процедур набора консультантов и их упрощение. В документе с изложением новой политики содержится общая информация о консультантах, финансовых правилах, касающихся их использования, и об общих условиях их службы. Новая политика охватывает такие вопросы, как набор консультантов, управление их служебной деятельностью и вознаграждение их труда, а также порядок организации поездок, получения допусков и прохождения медицинских освидетельствований.

4. В 1998 году ответственность за отбор, наем и управление служебной деятельностью консультантов была передана руководителям региональных бюро и департаментов/отделов штаб-квартиры. В связи с этим в целях обеспечения последовательности и подотчетности практики заключения контрактов на оказание консультационных услуг, отбора, найма и определения ставок вознаграждения консультантов в рамках новой политики были уточнены функции Отдела управления людскими ресурсами и директоров.

### **III. Изменения, обусловленные принятием новой политики**

5. Для введения новой политики потребовалось внести лишь несколько незначительных изменений в процедуру или порядок работы.
6. Помимо международных и национальных консультантов создается новая категория консультантов — набираемые на местной основе международные консультанты. Предусматривается также привлечение консультантов для осуществления планов обеспечения безопасности УВКБ.
7. Как указано в административной инструкции ST/AI/1999/7, продолжительность найма по контрактам на оказание консультационных услуг не может превышать 24 месяцев в любой 36-месячный период. В том случае, когда услуги консультантов требуются на период более 11 месяцев подряд, предусматривается обязательный перерыв в их службе.
8. Когда расходы по контракту или продленному контракту составляют 100 000 долл. США или более, предложение о заключении такого контракта представляется для рассмотрения и утверждения в Комитет Центральным учреждениям по контрактам. Директор Отдела управления людскими ресурсами наделил директоров всех бюро и департаментов/отделов штаб-квартиры полномочиями санкционировать заключение контрактов стоимостью менее 100 000 долл. США.
9. Запрос о найме консультантов должен основываться на подробном круге ведения. Уровень вознаграждения, в свою очередь, определяется сложностью задания, исходя из круга ведения, специальными знаниями и опытом, необходимыми для выполнения возложенных функций. Следует также учитывать преобладающие рыночные ставки вознаграждения.
10. Хотя ставки суточных и других выплат не изменились, ставка субсидии на покрытие расходов на проживание для международных консультантов в Женеве была повышена и был уточнен порядок оплаты путевых расходов.
11. Консультанты, назначаемые или командированные в места службы категорий В, С, D и E, проходят полное медицинское освидетельствование, а расходы на его проведение возмещает УВКБ. При получении назначения в места службы категорий H и A достаточно медицинской справки об удовлетворительном состоянии здоровья, которую консультант получает за свой счет.
12. Консультант, откомандированный или назначенный в место службы первой или более высокой категории безопасности, должен до поездки успешно пройти курс обучения по вопросам безопасности.
13. В приложении к документу о политике содержатся административные рекомендации, определяющие порядок действий при наборе консультантов; роль и ответственность сторон по контракту об оказании консультационных услуг; и процедуры в отношении служебной деятельности и поездок.

#### **IV. Оценка и контроль**

14. В соответствии с рекомендациями, после завершения консультаций или изготовления конечного продукта, указанного в контракте и круге ведения консультанта, руководитель, нанявший консультанта, оценивает и регистрирует результаты его работы и/или качество изготовленного им продукта. Окончательный расчет производится только после оценки, свидетельствующей об удовлетворительном выполнении всего задания в целом. Кроме того, руководитель, нанявший консультанта, должен убедиться в том, что консультант не имеет задолженности или обязательств перед УВКБ.

15. Руководитель, нанявший консультанта, отвечает за повседневный контроль и надзор за его служебной деятельностью, а общую ответственность за мониторинг реализации политики, а также за осуществление административного надзора несет Отдел управления людскими ресурсами.

16. Система отчетности предусматривает сбор данных о гражданстве консультантов, что позволяет следить за обеспечением географической сбалансированности состава консультантов УВКБ. Подразделение Отдела управления людскими ресурсами, отвечающее за привлечение консультантов по всему миру, не занимается активным контролем обеспечения географического разнообразия, поскольку полномочия по набору консультантов переданы на уровень руководителей кадровых подразделений.

#### **V. Статистические данные о привлечении консультантов за 2005 год**

17. В 2005 году УВКБ набрало 265 консультантов и заключило 374 контракта на оказание консультационных услуг.

18. Из 374 заключенных контрактов 266 имели продолжительность до четырех месяцев и лишь 30 имели продолжительность в десять или более месяцев.

19. В 2005 году для выполнения заданий в области информационных технологий были наняты девять консультантов: два специалиста были наняты для службы в штаб-квартире, а семь были откомандированы в подразделения на местах.

20. Большинство набранных на международной и местной основе международных консультантов получали вознаграждение, соответствующее ступени В шкалы окладов и составляющее 5700–7300 долл. США в месяц в зависимости от требуемой квалификации и опыта. Среднесуточная ставка гонорара консультанта составляла 163 долл. США.

21. Значительное число консультантов также получают вознаграждение в размере, соответствующем ступени А шкалы окладов. И лишь весьма небольшое число консультантов получают вознаграждение, соответствующее ступеням С и D. Консультанты, получающие вознаграждение, соответствующее ступени D, в основном относятся к числу бывших сотрудников, вышедших на пенсию и нанимаемых на ограниченное число дней для выполнения конкретных работ.

## VI. Вывод

22. Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев разработало и в настоящее время осуществляет всеобъемлющие политические рекомендации в отношении отбора и регулирования служебной деятельности консультантов в целях обеспечения транспарентности и объективности, а также контроля и оценки их работы в соответствии с рекомендацией Управления служб внутреннего надзора (A/58/364, пункт 23), и в интересах достижения поставленных целей оно будет держать в поле зрения вопрос об их реализации.

---