



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
17 August 2007
Russian
Original: English

Шестьдесят вторая сессия

Пункты 119, 130, 135 и 142 предварительной повестки дня*

Реформа Организации Объединенных Наций: меры и предложения

Предлагаемый бюджет по программам на
двухгодичный период 2008–2009 годов

Управление людскими ресурсами

Административные и бюджетные аспекты
финансирования операций Организации
Объединенных Наций по поддержанию мира

Детальные предложения об упорядочении системы контрактов Организации Объединенных Наций

Доклад Генерального секретаря**

Резюме

Настоящий доклад представлен в ответ на просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащиеся в пунктах 4 и 5 раздела VI ее резолюции 61/244. В докладе рассматриваются также замечания Комиссии по международной гражданской службе относительно предлагаемой системы контрактов. Чтобы было легче анализировать эти вопросы, в настоящем докладе полностью отражено содержание доклада A/61/857, посвященного этой же теме, включены дополнительные элементы, которые стали результатом проведенных впоследствии консультаций с представителями персонала, и рассмотрены просьбы Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и Генеральной Ассамблеи.

* A/62/150.

** Выпуск этого доклада был задержан вследствие необходимости проверить данные.



I. Справочная информация

1. В своем докладе, озаглавленном «Инвестирование в людей» (A/61/255 и Add.1 и Add.1/Corr.1), Генеральный секретарь изложил подробную информацию о новой кадровой системе, основанной на следующих принципах: гибкость, ясные этические нормы, справедливое обращение с персоналом, простота, транспарентность и подотчетность. Основное внимание было уделено необходимости интегрировать персонал Центральных учреждений и периферийных отделений в единый глобальный Секретариат.

2. Важнейшим компонентом новой кадровой системы является предложение Генерального секретаря об упорядочении системы контрактов путем введения единого контракта сотрудника Организации Объединенных Наций, который будет определять условия службы для всех сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций, и путем использования трех типов контрактов — временного, срочного и непрерывного. Это предложение построено на предыдущих предложениях Генерального секретаря, направленных на упрощение системы контрактов¹, и учитывает основные положения системы контрактов в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, принятые Комиссией по международной гражданской службе².

3. Это предложение направлено на то, чтобы приспособить систему контрактов к изменяющимся оперативным потребностям Организации с целью содействовать одинаковому обращению со всеми сотрудниками Секретариата и обеспечить более эффективное реагирование на новые, все более сложные мандаты. Упорядочение системы контрактов является краеугольным камнем всеобъемлющих кадровых реформ Генерального секретаря. Оно создает основу для создания интегрированного Секретариата и таких условий службы, которые в большей степени гарантируют возможность дальнейшей работы в Организации и справедливое обращение с персоналом. Наряду с осуществлением других инициатив, касающихся кадровых реформ, таких, как более высокая общеорганизационная мобильность, унификация условий службы и создание 2500 должностей карьерных гражданских миротворцев, упорядочение системы контрактов значительно увеличит возможности Организации по набору и удержанию высококвалифицированных сотрудников, чтобы можно было удовлетворить существующие и постоянно меняющиеся кадровые потребности.

4. В своей резолюции 61/244 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря рассмотреть выводы и рекомендации по этому вопросу, содержащиеся в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, посвященном управлению людскими ресурсами³, и представить подробный план для внедрения предлагаемой системы контрактов, включая критерии их предоставления.

5. Генеральная Ассамблея просила также Комиссию по международной гражданской службе рассмотреть предложения Генерального секретаря, в частности предложение о введении единого контракта сотрудника Организации Объединенных Наций на основе единого свода правил о персонале, и представить

¹ См. A/55/253 и Corr.1 и A/59/263/Add.1.

² *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестидесятая сессия, Дополнение № 30 и исправление (A/60/30 и Corr.1), приложение IV.*

³ A/61/537, пункты 49–56.

ей доклад по этому вопросу в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии. Комиссия рассмотрела предложения Генерального секретаря в марте 2007 года и опубликовала свои замечания в добавлении к своему докладу за 2006 год⁴.

6. В апреле 2007 года Генеральный секретарь представил Ассамблее свой доклад, озаглавленный «Упорядочение системы контрактов Организации Объединенных Наций»⁵. В том докладе были кратко изложены причины, лежащие в основе предложений об упорядочении системы контрактов на основе единого свода Правил о персонале, предусматривающего три типа контрактов. В докладе были также рассмотрены некоторые выводы Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и Комиссии по международной гражданской службе и было отмечено, что другие аспекты замечаний Комиссии требуют дальнейшего изучения в консультации с персоналом Организации Объединенных Наций и что такие консультации будут проведены в рамках Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. Этот Комитет является общесекретариатским совместным механизмом, учрежденным Генеральным секретарем в соответствии с Положениями и Правилами о персонале для того, чтобы он давал ему рекомендации относительно вопросов, касающихся благосостояния персонала, условий работы и других аспектов общеорганизационной кадровой политики. В рамках этого Комитета проходят официальные консультации самого высокого уровня между персоналом и администрацией Организации Объединенных Наций.

7. Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом провел свою двадцать восьмую сессию с 25 июня по 4 июля 2007 года. В этой сессии принимали участие представители администрации из всех основных мест службы и представители персонала из Экономической комиссии для Африки, Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана, Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна, Союза полевого персонала, Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби, Отделения Организации Объединенных Наций в Вене, Международного трибунала для бывшей Югославии, Международного уголовного трибунала для Руанды, Детского фонда Организации Объединенных Наций, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев и Университета Организации Объединенных Наций.

8. Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом подтвердил свою поддержку предложений об упорядочении системы контрактов, изложенных в докладе Генерального секретаря (A/61/255), и рекомендовал внести новые уточнения и изменения. Генеральный секретарь согласился с этими рекомендациями и одобрил договоренности Комитета об упорядочении системы контрактов, соответствующие принципам, которые лежат в основе его предложений и необходимы для достижения целей реформы системы контрактов.

9. Для того чтобы учесть выводы и рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и Комиссии по международ-

⁴ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят первая сессия, Дополнение № 30, добавление (A/61/30/Add.1).*

⁵ A/61/857.

ной гражданской службе и содействовать обзору этих вопросов, в настоящем докладе полностью отражено содержание доклада A/61/857 и включены дополнительные элементы, возникшие по итогам консультаций с представителями персонала в рамках Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. В настоящем докладе содержатся ответы на замечания Комиссии и Консультативного комитета, а также излагается дополнительная информация, которая была запрошена Консультативным комитетом и Генеральной Ассамблеей.

10. Отдельно управляемые фонды и программы будут иметь возможность гибко применять новую систему контрактов к своему персоналу с учетом своих оперативных потребностей.

II. Упорядочение системы контрактов на основе единого свода Правил о персонале

11. В настоящее время система контрактов, используемая в Организации Объединенных Наций, предусматривает возможность предоставления многих различных типов контрактов в рамках трех серий Правил о персонале: серий 100, 200 и 300. В разделе VI своей резолюции 61/244 Генеральная Ассамблея подчеркнула необходимость упорядочения нынешней системы контрактов Организации Объединенных Наций, которая лишена транспарентности и сложна в применении. Она отметила также, что существующая система контрактов не вполне соответствует основным положениям, предложенным Комиссией по международной гражданской службе.

12. Сначала все сотрудники работали на основе одного свода Правил о персонале, который сейчас называется серией 100. Первое издание Правил о персонале вступило в силу 1 июля 1948 года. Серия 200 была введена в 1954 году для специалистов по проектам технической помощи, а в 1955 году была введена серия 300 для персонала, привлекаемого на короткий срок в целях обслуживания конференций и выполнения других краткосрочных заданий в Центральных учреждениях. Серия 400 была введена в 1955 году для распорядителей и экскурсоводов, работающих в Службе обслуживания посетителей в Центральных учреждениях. В 1978 году серия 400 была отменена, а распорядители и экскурсоводы были затем переведены на серию 100. В 1994 году сфера применения серии 300 была расширена, чтобы охватить контракты на ограниченный срок для некарьерных сотрудников, работающих в миссиях по поддержанию и укреплению мира, гуманитарных миссиях, в рамках проектов по техническому сотрудничеству на местах и программ ликвидации последствий стихийных бедствий. Сотрудники, набранные по контрактам серии 300 на ограниченный срок, работают в течение периода до трех лет, а в исключительных случаях возможно продление на четвертый год, который является последним.

13. При разработке новой кадровой системы был проведен всеобъемлющий обзор системы контрактов Организации Объединенных Наций для изучения вопроса о том, соответствует ли до сих пор нынешняя система оперативным потребностям Организации. С учетом накопленного опыта был сделан вывод, что серии 200 и 300 больше не отвечают тем потребностям, ради которых они были введены. Серия 200 была введена для того, чтобы можно было учесть особые потребности проектов технического сотрудничества, причем ожида-

лось, что многие из этих проектов будут краткосрочными или среднесрочными и будут финансироваться из внебюджетных источников. Однако сейчас уже нет четкой связи между характером и продолжительностью исполнения функций и способом финансирования. Экспоненциальный рост внебюджетного финансирования в Секретариате на основные виды деятельности привел к настоящему времени к увеличению числа назначений персонала, выполняющего самые различные функции, в рамках серии 200, причем многие из этих сотрудников теперь выполняют основные функции и работают как в штаб-квартирах, так и в периферийных отделениях, подчас бок о бок с сотрудниками, имеющими контракт серии 100. Не существует никаких официальных процедур открытого конкурсного набора и никаких ясных способов карьерного продвижения сотрудников, подпадающих под серию 200, некоторые из которых работают долгое время и «реклассифицируются» в рамках неофициальных процессов. Кроме того, существуют ограничения на использование сотрудников, имеющих контракт серии 200, на других должностях в Секретариате.

14. Контракты серии 300 на ограниченный срок сейчас уже не выполняют свою первоначальную задачу, которая заключалась в содействии быстрому набору персонала и упорядочению руководства им. С течением времени принималось все больше мер в целях обеспечения транспарентности и конкурсного характера набора кадров, а также последовательного применения норм и процедур набора кадров (единственное различие состоит в том, что совместный консультативный орган проводит обзор). Регулировать весь комплекс материального вознаграждения стало все сложнее вследствие усовершенствований, которые были внедрены с целью учесть законные интересы и потребности сотрудников. Кроме того, поскольку контракты на ограниченный срок не обеспечивают достаточное материальное вознаграждение и перспективы служебного роста, дальнейшее применение таких контрактов мешает Организации привлекать и удерживать квалифицированных специалистов, руководителей и управленцев, которые необходимы для крупных и многогранных миротворческих операций.

15. Учитывая серьезные недостатки существующей системы и стремясь внедрить такую систему, которая помогала бы Организации Объединенных Наций выполнять ее мандаты и стала бы проще, обеспечив более высокую степень ясности, транспарентности и справедливости для всех заинтересованных сторон, Генеральный секретарь предложил упорядочить три серии Правил о персонале, преобразовав их в одну серию.

16. Единая серия Правил о персонале содействовала бы также справедливому обращению с сотрудниками, обеспечив, чтобы условия их службы определялись одними и теми же критериями. Наличие различных типов контрактов ведет к появлению различных категорий сотрудников. Как в центральных, так и в периферийных местах службы сотрудники, работающие бок о бок и выполняющие одни и те же функции в течение сопоставимых периодов времени, получают различное вознаграждение в зависимости от того, в рамках какой серии Правил о персонале они были приняты на службу. Такое положение порождает чувство неравенства и подрывает моральный дух персонала, в результате чего трудно привлекать и удерживать сотрудников.

17. Наконец, следует отметить, что введение единого свода Правил о персонале упростит всю систему контрактов, благодаря чему она станет проще, бо-

лее экономичной в управлении, а также более транспарентной для сотрудников. Сохранение сложной системы, предусматривающей наличие многих типов контрактов, создает трудности в управлении и значительную угрозу административных ошибок, поскольку такая система требует хорошего знания различных серий Правил о персонале и различий между ними. Упрощенная система контрактов также значительно облегчит разработку и внедрение будущей системы планирования общеорганизационных ресурсов.

Замечания Комиссии по международной гражданской службе

18. Проведя недавно свой обзор предложений Генерального секретаря, Комиссия по международной гражданской службе приветствовала усилия Генерального секретаря по упорядочению системы контрактов⁶, а важнейшей частью этих усилий является введение единой серии Правил о персонале. Изучая условия службы на периферии, Комиссия признала, что контракты на ограниченный срок больше не удовлетворяют потребностям Организации, мешают администрации применять гибкие меры для удержания сотрудников и создают трудности управленческого характера. Кроме того, предлагаемое материальное вознаграждение хуже, чем то, которое предлагают другие организации общей системы, а это осложняет набор кадров и отрицательно сказывается на моральном духе персонала. Поэтому Комиссия рекомендовала постепенно отказаться от контрактов на ограниченный срок серии 300 в несемейных местах службы, заменив их срочным контрактом, как он определен в основных положениях, разработанных Комиссией⁷. Предложение Генерального секретаря упорядочить систему контрактов на основе единого свода Правил о персонале соответствует рекомендации Комиссии о постепенной ликвидации контрактов на ограниченный срок серии 300.

III. Упорядочение системы контрактов путем сокращения числа типов контрактов

19. При существующей системе контрактов, которую Генеральная Ассамблея сочла слишком сложной и не соответствующей основным положениям, разработанным Комиссией по международной гражданской службе⁸, возможно существование многих типов контрактов. Существуют контракты на испытательный срок, срочные, бессрочные и постоянные контракты в рамках серии 100; краткосрочные, промежуточные и долгосрочные контракты в рамках серии 200; краткосрочные контракты и контракты на ограниченный срок в рамках серии 300.

20. Как отмечено выше, упорядочение системы контрактов необходимо для удовлетворения оперативных потребностей, устранения препятствий на пути мобильности, обеспечения равноправия и транспарентности и упрощения административной работы, связанной с контрактами, а также в целях повышения уровня транспарентности этой системы для сотрудников. Чтобы достичь этих

⁶ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят первая сессия, Дополнение № 30, добавление (A/61/30/Add.1), пункты 3–4.*

⁷ Там же, пункт 41, и A/61/861, пункт 10.

⁸ Резолюция 61/244, раздел VI.

целей, предусматривается еще один важный элемент упорядочения системы контрактов — сокращение числа типов контрактов до трех.

21. Генеральный секретарь предлагает, чтобы в рамках единого свода Правил о персонале срок действия контракта зависел от оперативных потребностей Организации. Для всех функций в Секретариате, департаментов, мест службы и полевых миссий будут использоваться следующие три типа контрактов:

а) временный контракт, который будет охватывать период не более одного года (или вплоть до двух лет в случае необходимости срочного расширения полевой операции), для сотрудников, которые назначаются в целях выполнения сезонной работы или для того, чтобы справиться с пиковой нагрузкой, а также для удовлетворения конкретных краткосрочных потребностей;

б) срочный контракт, который может возобновляться или продлеваться и будет охватывать период не более чем в пять лет;

с) непрерывный контракт, который не будет иметь даты истечения.

22. Это предложение Генерального секретаря о сокращении числа типов контрактов до трех разработано с учетом основных положений о системе контрактов, которые были разработаны Комиссией по международной гражданской службе и которые предусматривают контракты такого же срока действия.

23. Сотрудникам, поступающим на работу в Организацию, будут предлагать либо временный, либо срочный контракт. Кандидатуры сотрудников, отработавших в Организации непрерывно пять лет, будут подлежать рассмотрению на предмет предоставления непрерывного контракта.

24. После введения непрерывных контрактов постоянные контракты больше не будут предоставляться. Это изменение не отразится на тех сотрудниках, которые уже имеют постоянные контракты, и на тех, у кого есть приобретенные права и которые к тому моменту, как вступят в силу новые положения, будут иметь право — согласно существующим правилам — подлежать рассмотрению на предмет предоставления постоянного контракта. Введение непрерывных контрактов, которые будут предусматривать возможность увольнения на тех же основаниях, что и для лиц с постоянными контрактами, а также в интересах надлежащего управления Организацией, даст Организации возможность предоставлять карьерные назначения давно работающим в ней сотрудникам, которые продемонстрировали высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, и в то же время у Организации будет возможность приспособлять свои кадровые ресурсы к изменяющимся потребностям, функциям и мандатам и учитывать переориентацию ее программ. Благодаря введению непрерывных контрактов уменьшится также нынешняя административная нагрузка, обусловленная необходимостью возобновлять тысячи срочных контрактов, когда они истекают.

25. В своем докладе A/61/857 Генеральный секретарь упомянул, что подробная информация об этих трех видах контрактов будет представлена Генеральной Ассамблее. Эта подробная информация приводится ниже вместе с ответами Генерального секретаря на замечания Комиссии по международной гражданской службе, касающиеся каждого типа контрактов.

Временные контракты

26. Генеральный секретарь предлагает использовать временные контракты для назначения сотрудников, которые будут выполнять сезонную работу или справляться с пиковой нагрузкой, а также в целях удовлетворения конкретных краткосрочных потребностей в течение не более одного года. Сотрудникам, которые назначаются в связи со срочным расширением полевой миссии, могут предоставляться временные контракты на срок до двух лет. Генеральный секретарь считает, что это предложение соответствует основным положениям Комиссии по международной гражданской службе, которые предусматривают, что временные контракты должны предоставляться в целях удовлетворения конкретных краткосрочных потребностей Организации в течение периода до одного года или же в течение более длительного периода, когда речь идет о краткосрочной службе ограниченной продолжительности в рамках специальных миссий, проектов с ограниченными сроками реализации и специальных операций по оказанию гуманитарной помощи.

27. Комиссия по международной гражданской службе отметила:

«В соответствии с основными положениями КМГС Генеральный секретарь должен использовать срочные назначения максимальной продолжительностью в два года или предоставлять временный контракт на срок не более одного года с возможностью его последующего возобновления. В Правилах о персонале следует более четко определить условия, которые должны соблюдаться при возобновлении временного контракта. В качестве общего правила можно установить, что если заранее известно, что потребность в услугах соответствующего сотрудника будет сохраняться более одного года, то целесообразно предоставлять ему срочный контракт»⁹.

Сотрудники, которым будет предоставляться временный контракт на срок менее одного года, не должны будут проходить через испытательный срок¹⁰. Генеральный секретарь согласен с этими замечаниями Комиссии и согласен с тем, что временные контракты будут предоставляться сначала на срок до одного года, а после этого могут продлеваться на дополнительный срок не более чем в один год в полевых миссиях, когда такое продление соответствует оперативным потребностям.

Срочные контракты

28. Генеральный секретарь предлагает предоставлять сотрудникам срочные контракты на период в один год или больше. Срочные контракты могут возобновляться или продлеваться и могут охватывать период не более чем в пять лет. Сотрудники, поступающие на работу в Организацию, должны будут пройти испытательный срок в течение первого года своей работы в Организации. Генеральный секретарь считает, что это предложение соответствует основным положениям Комиссии по международной гражданской службе, которые предусматривают предоставление срочных контрактов на срок не менее одного го-

⁹ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят первая сессия, Дополнение № 30, добавление (A/61/30/Add.1), пункт 18.*

¹⁰ Там же, пункт 19.

да и не более пяти лет¹¹. Согласно основным положениям, испытательный срок может длиться от шести месяцев до двух лет.

Ограничения на предоставление срочных контрактов

29. В своем докладе A/61/255 Генеральный секретарь предложил также, чтобы с учетом потребностей Организации срочные контракты можно было предоставлять, ограничивая их конкретными проектами или миссиями, как это делается в настоящее время, для того чтобы не создавать ненужные ожидания долговременной работы, особенно в тех случаях, когда срок выполнения мандата четко ограничен¹². Комиссия по международной гражданской службе выразила мнение, что нынешние контракты, привязанные к конкретной миссии, не обеспечивают такую гибкость, которая необходима для перемещения сотрудников между полевыми местами службы, и не соответствуют потребностям формирования глобальных кадровых ресурсов. Комиссия отметила также, что контракт серии 100, привязанный к конкретной миссии, предусматривает такое материальное вознаграждение, которое гораздо меньше, чем материальное вознаграждение, предусмотренное контрактами серии 100, предоставляемыми в других организациях общей системы. По мнению Комиссии, такой контракт, привязанный к конкретной миссии, не соответствует основным положениям Комиссии, поскольку он будет создавать дополнительные типы контрактов, в результате чего будет пять видов контрактов, а не три¹³. Генеральный секретарь хотел бы пояснить, что его предложение было направлено на обеспечение необходимой финансовой бережливости при найме сотрудников для проектов и миссий, мандаты которых четко ограничены по срокам.

30. Однако, учитывая озабоченность, выраженную Комиссией по международной гражданской службе, Генеральный секретарь одобрил рекомендацию Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом о том, чтобы контракты набранных на международной основе сотрудников, задействованных в миротворческих операциях Организации Объединенных Наций, не были в будущем привязаны к конкретной миссии, для того чтобы содействовать усилиям Генерального секретаря по расстановке сотрудников с учетом изменяющихся оперативных потребностей.

Продление срочных контрактов после пяти лет службы

31. В докладе A/61/255 Генеральный секретарь предложил, чтобы срочные контракты предоставлялись не более чем на пятилетний срок, поскольку имелось в виду, что кандидатуры всех сотрудников, которые отработали непрерывно пять лет, будут рассматриваться на предмет предоставления им непрерывных контрактов. Если услуги данного сотрудника больше не нужны, или же в случае, если он/она не соответствует применяемым критериям, такой сотрудник будет уволен по истечении пятилетнего срочного контракта. Комиссия по международной гражданской службе выразила мнение, что установление максимальной пятилетней продолжительности срочного контракта ограничивает

¹¹ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестидесятая сессия, Дополнение № 30 и исправление (A/60/30 и Corr.1), приложение IV, пункт 13.*

¹² A/61/255, пункт 244.

¹³ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят первая сессия, Дополнение № 30, добавление (A/61/30/Add.1), пункты 5–7.*

возможности руководителей обеспечивать расстановку кадров с учетом потребностей Организации¹⁴.

32. Что касается миротворческой деятельности, то Генеральный секретарь признает, что, как сказано ниже в пункте 46, когда речь идет о потребностях сверх базовых 2500 должностей набранных на международной основе карьерных сотрудников, задействованных в миротворческих операциях, виды функций и численность необходимого персонала зависят от изменяющихся оперативных потребностей, а это заставляет проявлять финансовую бережливость при назначении сотрудников в миссии или на проекты. Однако в то же время необходимо устранить трудности, с которыми сталкивается Организация при наборе и удержании сотрудников для ее миротворческих операций. Главные трудности, стоящие на пути удержания высококвалифицированного и опытного гражданского персонала, связаны с условиями службы, и прежде всего с гарантированностью дальнейшей работы.

33. Поэтому Генеральный секретарь предлагает, чтобы набранным на международной основе сотрудникам, задействованным в миротворческих операциях Организации Объединенных Наций, которые не входят в число 2500 набранных на международной основе карьерных сотрудников миротворческих миссий и которые продемонстрировали высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, обычно предоставлялось продление срочного контракта на срок до двух лет, причем такой контракт не будет привязан ни к какой конкретной миссии, что позволит удовлетворять выявленные оперативные потребности миротворческих миссий Организации Объединенных Наций и даст возможность таким сотрудникам работать по срочным контрактам до тех пор, пока Организация нуждается в их услугах.

34. Кроме того, продления срочных контрактов после пяти лет службы могут быть разрешены и в других случаях, когда краткосрочное продление не более чем на один год отвечает интересам Организации и самого сотрудника.

35. В связи с озабоченностью Комиссии по международной гражданской службе относительно того, что предоставление срочных контрактов не более чем на пять лет создало бы трудности для фондов и программ¹⁵, Генеральный секретарь отмечает, что у фондов и программ будет необходимое поле для маневра в целях продления срочных контрактов после пяти лет службы с учетом их оперативных мандатов.

Непрерывные контракты

36. Генеральный секретарь предлагает, чтобы кандидатуры сотрудников, отработавших в Организации непрерывно пять лет, рассматривались на предмет предоставления им непрерывного контракта, который будет им предоставляться в случае, если сохраняется потребность в их услугах в том же департаменте или в других подразделениях Организации, и в случае, если данный сотрудник продемонстрировал высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, подтвержденный служебными аттестациями. Непрерывный контракт не будет иметь даты истечения. Сотрудники, получающие непрерывный контракт, не должны будут проходить через испытательный срок, поскольку

¹⁴ Там же, пункт 15.

¹⁵ Там же.

ку пять лет службы до получения ими непрерывного контракта будут считаться достаточным основанием для оценки их работы. Генеральный секретарь считает, что это предложение соответствует основным положениям Комиссии по международной гражданской службе, которые предусматривают, что непрерывные контракты не должны иметь срока истечения и что продолжение работы данного сотрудника будет зависеть от таких критериев, как интересы Организации, полное соответствие служебным требованиям и соблюдение правил поведения.

Рассмотрение кандидатур на получение непрерывного контракта

37. Комиссия по международной гражданской службе выразила мнение, что предложение Генерального секретаря о предоставлении непрерывных контрактов

«равнозначно автоматическому преобразованию контракта, поскольку конкуренция между сотрудниками отсутствует, число преобразуемых назначений не ограничено, а критериям преобразования будет отвечать практически каждый. У каждого сотрудника будут возникать ожидания получения непрерывного назначения после пяти лет службы при условии удовлетворительного выполнения своих служебных обязанностей»¹⁶.

38. Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом рассмотрел предложения Генерального секретаря вместе с замечаниями Комиссии по международной гражданской службе и пришел к выводу, что предложения Генерального секретаря соответствуют основным положениям Комиссии, касающимся системы контрактов, которые гласят, что «непрерывные контракты предоставляются на основе открытых и транспарентных процедур отбора согласно положениям и правилам о персонале организации»¹⁷. В своем докладе Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом выразил мнение, что проблема, вызывающая озабоченность у Комиссии и связанная с необходимостью обеспечения конкуренции при предоставлении непрерывных контрактов, уже будет решена благодаря применению Организацией конкурсной системы отбора кадров при первоначальном приеме на работу или при перемещении на другую должность внутри Организации. Все должности объявляются, а кандидаты проходят строгий отбор, и при этом применяются самые различные критерии и механизмы оценки. Кроме того, каждый год все сотрудники проходят через служебную аттестацию.

39. В связи с вопросом о критериях, применяемых при предоставлении непрерывных контрактов, Генеральный секретарь считает, что пять лет непрерывной службы в Организации достаточны только для того, чтобы рассмотреть вопрос о возможности предоставления сотруднику непрерывного контракта, но никакого права на автоматическое преобразование не будет. Прежде чем сотрудник получит непрерывный контракт, должны быть удовлетворены еще два условия: а) в данном департаменте или в других подразделениях Организации сохраняется потребность в услугах данного сотрудника; и б) данный сотрудник

¹⁶ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят первая сессия, Дополнение № 30 (A/61/30/Add.1), пункт 9.*

¹⁷ *Там же, шестьдесят первая сессия, Дополнение № 30 и исправление (A/60/30 и Corr.1), приложение IV, пункт 10.*

продемонстрировал высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, что документально подтверждено его/ее служебными аттестациями.

40. В своей резолюции 61/244 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить дополнительную детальную информацию о критериях, определяющих возможность предоставления непрерывного контракта. Генеральный секретарь считает, что эти два предлагаемых критерия являются важнейшими элементами, которые необходимо учитывать при рассмотрении вопроса о предоставлении непрерывного контракта сотруднику, и что эти критерии — при их строгом соблюдении — обеспечат, чтобы контракты предоставлялись не автоматически, а лишь с учетом потребностей Организации и качества работы сотрудника. Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом согласился с такой точкой зрения. Однако Генеральный секретарь считает, что, возможно, имеет смысл более детально изучить вопрос о том, как будут применяться эти два критерия с учетом рекомендаций Комитета. Применяя критерий «сохранение потребностей», руководители программ и Управление людских ресурсов Департамента по вопросам управления будут анализировать вопрос о том, нужны ли будут услуги этого сотрудника для Организации в обозримом будущем. В связи с критерием, связанным с «высоким уровнем», следует отметить, что руководитель конкретной программы и Управление людских ресурсов будут обязаны тщательно проанализировать работу данного сотрудника, в том числе его/ее личное дело и служебные аттестации. Предполагается, что сотрудник получал удовлетворительные оценки своей работы на протяжении четырех лет службы в Организации Объединенных Наций и что к нему не применялись никакие дисциплинарные меры.

41. Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом поддержал предложение Генерального секретаря о том, чтобы кандидатуры сотрудников, подлежащие рассмотрению на предмет предоставления непрерывного контракта, рассматривались соответствующим департаментом или управлением, Управлением людских ресурсов и — применительно к сотрудникам, набранным на местной основе, — местным кадровым подразделением и утверждались Управлением людских ресурсов. В случае отсутствия согласия или в случае, если предоставление непрерывного контракта не было рекомендовано, этот вопрос будет передаваться в один из центральных обзорных органов. Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом выразил мнение, что процедура, предложенная Генеральным секретарем, дает адекватные гарантии сотрудникам, в то же время обеспечивая соответствие таких сотрудников вышеупомянутому требованию о высоком уровне.

Ограничения на предоставление непрерывных контрактов

42. В своем докладе A/61/255 Генеральный секретарь предложил также, чтобы с учетом потребностей Организации непрерывные контракты могли предоставляться в привязке к конкретным проектам или миссиям, с тем чтобы

можно было избежать ненужных ожиданий долговременного трудоустройства, особенно в тех случаях, когда мандат четко ограничен по срокам¹⁸.

43. Комиссия по международной гражданской службе не согласилась с концепцией, изложенной в предложении Генерального секретаря, согласно которой контракты могут быть привязаны к конкретным миротворческим операциям или проектам, с тем чтобы можно было избежать ненужных ожиданий долговременной работы, особенно в тех случаях, когда мандат четко ограничен по срокам. Комиссия выразила мнение, что в таких случаях не следует предоставлять непрерывные контракты¹⁹.

44. Генеральный секретарь напоминает, что, согласно основным положениям Комиссии, касающимся системы контрактов, непрерывные контракты являются «инструментом, содействующим обеспечению стратегического управления людскими ресурсами для достижения общих целей организаций»²⁰. Поэтому он считает, что этим основным положениям соответствует идея о том, чтобы непрерывные контракты использовались без ограничений в центральных структурах глобального Секретариата, где кадровые потребности обычно стабильные с точки зрения численности, а функции носят широкий характер. Это явилось бы отражением сохраняющейся необходимости наличия глобальных кадровых ресурсов, которые выполняли бы постоянные функции, имеющие огромное значение для решения всех задач Организации.

45. Генеральный секретарь признает, что, в отличие от центральных подразделений Секретариата, миротворческие миссии Организации Объединенных Наций, в число которых входят операции по поддержанию мира и специальные политические миссии, на протяжении истории имели как растущие, так и уменьшающиеся кадровые потребности, что было отражением разновидностей и числа миротворческих операций, санкционируемых Советом Безопасности.

46. Внимательно изучив опыт последнего десятилетия и прибегнув к стратегическому планированию людских ресурсов, Департамент операций по поддержанию мира установил, что для миротворческих операций необходимы 2500 международных карьерных сотрудников для удовлетворения среднесрочных базовых потребностей. Генеральный секретарь удовлетворен тем, что Комиссия по международной гражданской службе²¹ и Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом поддержали его предложение о том, чтобы эти 2500 сотрудников имели право на рассмотрение их кандидатур в целях предоставления им непрерывного контракта и чтобы они могли получить такой контракт при условии, что они полностью отвечают служебным требованиям и продемонстрировали высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, о чем свидетельствуют их служебные аттестации. Эти 2500 набранных на международной основе карьерных сотрудников, задействованных в миротворческих операциях, будут проходить

¹⁸ A/61/255, пункт 244.

¹⁹ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят первая сессия, Дополнение № 30, добавление (A/61/30/Add.1), пункты 5–6.*

²⁰ Там же, *шестьдесят сессия, Дополнение № 30 и исправление (A/60/30 и Corr.1), приложение IV, пункт 1.*

²¹ Там же, *шестьдесят первая сессия, Дополнение № 30, добавление (A/61/30/Add.1), пункт 6.*

конкурс²² и будут обязаны демонстрировать мобильность и способность быстро приступить к работе в целях удовлетворения оперативных потребностей.

47. В связи с вопросом о сотрудниках миссий, набираемых на местной основе для проведения миротворческих операций Организации Объединенных Наций, Генеральный секретарь соглашается с рекомендацией Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом о том, чтобы Организация была обязана предоставлять более высокую степень гарантии работы в течение миссии и выплачивать такие выходные пособия, которые позволили бы сотрудникам миссии, набираемым на местах, получить оплачиваемую работу или организовать свое собственное дело после завершения миссии. Таким образом, хотя можно ожидать, что у большинства операций будет дата окончания, сотрудники, набираемые на местной основе, услуги которых будут по-прежнему необходимы и через пять лет их работы и которые отвечают применяемым критериям, будут иметь право быть рассмотренными на предмет получения непрерывного контракта. Они будут получать выходное пособие в зависимости от срока действия их контракта, когда их работа подходит к концу, — обычно по завершении миссии, — что будет поощрять сотрудников, набираемых на местной основе, к тому, чтобы они оставались в своей стране и эффективно использовали навыки и опыт, приобретенные ими в период своей работы в Организации. Поскольку неизвестно, когда закончатся конкретные миротворческие операции, в настоящее время невозможно определить, каковы будут фактические расходы на возможные выходные пособия, которые будут подлежать выплате по линии общих расходов на персонал соответствующих миротворческих миссий.

48. Генеральный секретарь считает, что в соответствии с оперативными потребностями Организации и ее политикой мобильности необходимо оценивать сохраняющиеся потребности с учетом конкретных мандатов, функций или должностей. Поскольку в соответствии с одним из фундаментальных принципов общеорганизационной политики мобильности сотрудники не привязаны к своим должностям, характеристики конкретной должности не должны решающим образом влиять на перспективы служебного роста или на гарантированность дальнейшей работы. Если все сотрудники, работающие в рамках проектов или в подразделениях с ограниченными сроками мандатов, будут лишены права на получение непрерывного контракта, сотрудники не будут иметь никакого желания занимать должности по линии таких проектов и подразделений, что будет подрывать возможности выполнения программ. Поэтому Генеральный секретарь считает, что сотрудникам, занятым в рамках проектов, можно предоставлять непрерывный контракт, не имеющий ограничений, при условии что будут сохраняться потребности в услугах данного сотрудника в том же самом департаменте или в других структурах Организации.

Ускоренное рассмотрение кандидатур сотрудников, набранных по итогам национальных конкурсных экзаменов

49. Комиссия по международной гражданской службе отметила, что национальные конкурсные экзамены являются полезным инструментом отбора наиболее квалифицированных кандидатов из недопредставленных государственных членом на карьерные должности уровня С-2 и С-3. Комиссия выразила озабо-

²² A/61/850, пункт 20.

ченность в связи с тем, что контракты, которые будут предлагаться кандидатам, сдавшим национальные конкурсные экзамены, в случае реализации предложения Генерального секретаря (срочные контракты и рассмотрение кандидатур на предмет предоставления непрерывного контракта после пяти лет службы), приведут к сокращению процентной доли кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены, которые будут принимать предложение о поступлении на работу, и рекомендовала вместо этого принять правило, согласно которому эти кандидаты будут рассматриваться на предмет предоставления непрерывного контракта после двух лет службы²³.

50. Генеральный секретарь подчеркивает, что одна из главных целей предложения об упорядочении системы контрактов заключается в обеспечении того, чтобы обращение с сотрудниками было более справедливым и последовательным, а административные процедуры были упрощены. Он считает важным избегать создания различных категорий сотрудников, что стало бы результатом введения различных сроков, по истечении которых возможно предоставление непрерывного контракта. Поскольку сотрудники, поступающие на работу в Организацию на должности более высокого уровня в результате процесса строгого конкурсного отбора, имея за плечами много лет успешной работы по профессии, должны будут отработать пять лет, прежде чем их кандидатуры будут рассматриваться на предмет предоставления непрерывного контракта, такие же критерии должны применяться и к тем сотрудникам, которые сдали национальные конкурсные экзамены и отработали всего лишь несколько лет по своей профессии или вообще не работали по своей специальности до службы в Организации.

51. Признавая, что национальные конкурсные экзамены являются важным инструментом набора кадров, Генеральный секретарь считает, что по причинам, которые изложены выше, не должно быть никаких изменений в предложении относительно рассмотрения кандидатур сотрудников, сдавших национальные конкурсные экзамены, на предмет предоставления им непрерывного контракта после пяти лет непрерывной службы по срочному контракту в Организации в соответствии с требованием, которое выдвигается в отношении всех других сотрудников, принимаемых на работу в Организацию с применением других процедур конкурсного отбора. Генеральный секретарь приветствует поддержку, которую он получил в этом отношении от Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, и одобряет рекомендацию этого Комитета о том, чтобы при новой системе контрактов Управление людских ресурсов Департамента по вопросам управления внимательно следило за тем, какое число сотрудников, нанятых по итогам национальных конкурсных экзаменов, продолжает работать в Организации. Это позволит обеспечить, чтобы не было никаких негативных последствий введения новой системы контрактов.

Прекращение действия непрерывных контрактов

52. В связи с вопросом о прекращении действия контрактов в интересах надлежащего управления Организацией Консультативный комитет просил Генерального секретаря разъяснить, какие возможности апелляции будут созданы в

²³ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят первая сессия, Дополнение № 30, добавление (A/61/30/Add.1), пункт 12.*

рамках новой системы²⁴. Генеральный секретарь отмечает, что сотрудник, которого затронула такая мера, будет иметь возможность ознакомиться с этой рекомендацией и вспомогательной документацией и представить свои замечания помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами, прежде чем будет принято окончательное решение. Решение помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами относительно прекращения действия непрерывного контракта будет являться административным решением, которое подлежит апелляции в соответствии с положениями главы XI Правил о персонале. Согласно правилу о персонале 111.2(c)(i), сотрудник имеет также право подать просьбу о приостановке исполнения решения, направив письменную просьбу Секретарю Объединенного апелляционного совета.

Отношение к непрерывным контрактам, которые предоставлены сотрудникам, работающим вне Секретариата

53. Комиссия по международной гражданской службе выразила озабоченность в связи с тем, что в случае, если непрерывные контракты будут предоставляться Организацией Объединенных Наций только через пять лет работы по срочному контракту, такая работа не будет привлекательной для сотрудников других организаций общей системы, которые уже имеют непрерывные контракты. Она выразила мнение, что такая ситуация будет сдерживать мобильность в рамках общей системы²⁵. Похоже, что это замечание было сделано на основе той исходной посылки, что сотрудники, которые получили непрерывный контракт в других структурах общей системы, должны будут вновь начинать свою работу по срочному контракту в случае, если их примут на работу в Секретариат. В настоящее время сотрудники, имеющие постоянные контракты, сохраняют этот статус, когда переходят в Секретариат из других структур общей системы. В рамках новой системы контрактов такая же практика сохранится применительно и к постоянным, и к непрерывным контрактам. Поэтому у сотрудников, работающих в других структурах общей системы, не будет причин уклоняться от назначения в Секретариат.

«Замена» постоянных контрактов в будущем

54. Консультативный комитет отметил, что «замена» постоянных контрактов, которая предусматривается предложением Генерального секретаря, должна истолковываться как «введение» непрерывных контрактов и что эта мера не означает «замену существующих постоянных контрактов, по которым работают нынешние сотрудники, или лишение тех, кто может иметь право на получение постоянного контракта, возможности получить его»²⁶. Генеральный секретарь подтверждает правильность такого толкования, данного Консультативным комитетом. В предложении Генерального секретаря речь идет о «замене» постоянных контрактов непрерывными контрактами, а не о «введении» непрерывных контрактов, поскольку цель этого — подчеркнуть, что непрерывные контракты не являются просто новым типом контракта, вводимым в дополнение к постоянным контрактам, а будут предоставляться в будущем вместо постоянных контрактов.

²⁴ A/61/537, пункт 54.

²⁵ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят первая сессия, Дополнение № 30*, добавление (A/61/30/Add.1), пункт 13.

²⁶ A/61/537, пункт 49.

IV. Сроки реализации

55. В своей резолюции 61/244 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить подробный план для внедрения предлагаемой системы контрактов, включая критерии их предоставления. Критерии предоставления контрактов излагаются в пунктах 39–41 выше.

56. Генеральный секретарь указал, какие меры надо будет принять в течение 6–12 месяцев после того, как Генеральная Ассамблея примет решение относительно предложения об упорядочении системы контрактов. Для того чтобы была ясная картина, представляемый ниже график разработан на основе той предпосылки, что Генеральная Ассамблея утвердит предложения Генерального секретаря относительно упорядочения системы контрактов и поправки к Положениям о персонале в течение основной части своей шестьдесят второй сессии. Необходимые поправки к положениям о персонале 4.5 и 9.1 и приложению III к Положениям о персонале содержатся в приложении I к настоящему докладу. Поэтому указанные ниже сроки даны только в качестве иллюстрации:

а) новая система контрактов будет введена 1 июля 2008 года, а Положения о персонале с внесенными в них поправками вступят в силу в тот же день. Новые Правила о персонале будут опубликованы и вступят в силу на временной основе 1 июля 2008 года и будут представлены Генеральной Ассамблее. В соответствии с положением 12.4 о персонале новые Правила о персонале с любыми изменениями и/или опущениями, сделанными Генеральной Ассамблеей, вступят в силу окончательно 1 января 2009 года;

б) контракты серий 100, 200 и 300 будут подлежать рассмотрению и преобразованию в другие контракты в соответствии с новыми Правилами о персонале начиная с 1 июля 2008 года, если услуги сотрудников, имеющих такие контракты, будут необходимы после этой даты. Срок действия контрактов, предоставляемых в соответствии с новыми Правилами о персонале, будет охватывать либо оставшуюся часть первоначального контракта, который был у сотрудника, либо продленный период, в зависимости от обстоятельств;

в) в своем докладе A/61/255 Генеральный секретарь отметил, что кандидатуры сотрудников будут рассматриваться на предмет предоставления постоянного контракта, если эти сотрудники приобрели право на основании существующих правил быть рассмотренными на предмет получения постоянного контракта к тому времени, когда новая система контрактов вступила в силу. Поэтому все сотрудники, которые отработали непрерывно пять лет к 1 июля 2008 года, будут иметь право быть рассмотренными на предмет конверсии их контракта в постоянный контракт. Оценка служебной деятельности сотрудников будет производиться на первоочередной основе в период с 1 июля по 31 декабря 2008 года. После этого сотрудники, которые отработали непрерывно пять лет начиная с 1 июля 2008 года, будут рассматриваться на предмет предоставления им непрерывного контракта.

57. Ассамблея просила Генерального секретаря рассмотреть просьбу Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам²⁷, касающуюся проведения более полного анализа последствий рассмотрения кандидатур сотрудников, которые приобрели право на преобразование их контрак-

²⁷ A/61/537, пункт 55.

тов в постоянные контракты, включая возможные варианты действий, направленных на то, чтобы не допустить превышения уровня в 70 процентов, установленного Ассамблеей в пункте 2 раздела V ее резолюции 51/226. В этой резолюции Ассамблея просила Генерального секретаря предпринять усилия для достижения того, чтобы постоянные контракты охватывали 70 процентов должностей, подлежащих географическому распределению.

58. По состоянию на 30 июня 2007 года на должностях, подлежащих географическому распределению, постоянные контракты составляли 52,2 процента (1426 из 2730). Если исходить из того, что новая система контрактов будет введена 1 июля 2008 года, мы получим расчеты, согласно которым будет 632 сотрудника на должностях, подлежащих географическому распределению, которые к тому времени отработают непрерывно пять лет. Если контракты всех этих сотрудников будут преобразованы, то на должностях, подлежащих географическому распределению, 75 процентов сотрудников будут иметь постоянные контракты. Однако учитывая, что не все эти сотрудники получают постоянные контракты (поскольку они должны будут продемонстрировать, что они отвечают критериям, изложенным в правиле о персонале 104.13) и что число сотрудников с постоянными контрактами уменьшится в результате выхода на пенсию в период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года, ожидается, что общее число сотрудников с постоянными контрактами на должностях, подлежащих географическому распределению, если и превысит уровень в 70 процентов, то очень незначительно.

V. Финансовые последствия

59. После введения контракта сотрудника Организации Объединенных Наций все сотрудники должны будут получать назначение в рамках единого свода Правил о персонале, что позволит обеспечить выплату такого материального вознаграждения, которое в настоящее время предусмотрено нынешней серией 100 Правил о персонале, а для сотрудников, назначаемых на шестимесячный или более короткий период, будет действовать упрощенный режим. Введение единого контракта Организации Объединенных Наций не будет иметь никаких дополнительных финансовых последствий для следующих категорий сотрудников:

- a) сотрудники, имеющие контракт серии 100;
- b) сотрудники, имеющие контракт серии 200, которые получают такое же материальное вознаграждение, как и сотрудники с контрактами серии 100;
- c) сотрудники, имеющие краткосрочные контракты (здесь не имеются в виду контракты на ограниченный срок) серии 300, принятые на шестимесячный или более короткий срок;
- d) сотрудники миротворческих миссий Организации Объединенных Наций, набранные на местной основе.

60. Финансовые последствия возникнут при новом назначении набранных на международной основе сотрудников, которые в настоящее время имеют контракты на ограниченный срок, когда они будут получать назначение в другую миссию по новому контракту Организации Объединенных Наций, в результате чего у таких сотрудников появятся дополнительные права в виде права на суб-

сидию на образование, права на поездку для посещения семьи и субсидию на репатриацию. По состоянию на 30 июня 2007 года в полевых миссиях было 3339 сотрудников, набранных на международной основе, которые имели контракты на ограниченный срок. Таким образом, новые назначения этих сотрудников путем предоставления им нового контракта приведут к дополнительным расходам, которые оцениваются в 23,7 млн. долл. США в год, если брать за основу нынешнее число иждивенцев сотрудников и их семейное положение. Эта сумма в 23,7 млн. долл. США в год включает 3,8 млн. долл. США в год на 9 специальных политических миссий и в общей сложности 19,9 млн. долл. США в год на 10 миссий по поддержанию мира.

61. Бюджеты специальных политических миссий готовятся на годовой основе на период с 1 января по 31 декабря. Поэтому потребности на период с 1 июля 2008 года по 31 декабря 2008 года выражаются суммой 1,9 млн. долл. США.

VI. Выводы и рекомендации

62. Генеральной Ассамблее предлагается:

а) одобрить новую систему контрактов и поправки к Положениям о персонале;

б) в связи с вопросом о миротворческих операциях отметить, что потребности, обусловленные переводом сотрудников с серии 300 на серию 100, будут отражены в предлагаемых бюджетах миротворческих операций на 2008–2009 годы;

в) в связи с вопросом о бюджете по программам утвердить потребности, обусловленные переводом сотрудников с контрактов серии 300 на контракты серии 100, в сумме 1,9 млн. долл. США на период с 1 июля 2008 года по 31 декабря 2008 года по линии специальных политических миссий, предусмотренных в разделе 3 «Политические вопросы» предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов.

Приложение I

Предлагаемые поправки к Положениям о персонале

Положение 4.5

а) Заместители Генерального секретаря и помощники Генерального секретаря, как правило, назначаются на срок до пяти лет с учетом возможного продления или возобновления контракта. Прочие сотрудники получают либо контракты на неограниченный срок, либо срочные контракты на таких условиях, соответствующих настоящим Положениям, которые может установить Генеральный секретарь.

б) Генеральный секретарь устанавливает, какие сотрудники имеют право на получение каждого типа контракта.

Положение 9.1

а) Генеральный секретарь может уволить сотрудника, который работает на постоянном контракте и у которого закончился испытательный срок, если интересы службы требуют упразднения данной должности или сокращения штатов, если работа данного сотрудника оказалась неудовлетворительной или если по состоянию своего здоровья сотрудник не может продолжать работу.

Кроме того, Генеральный секретарь может, указав на то свои мотивы, уволить сотрудника, имеющего постоянный контракт:

- i) если поведение этого сотрудника свидетельствует о том, что он не отвечает высоким требованиям добросовестности, предусмотренным пунктом 3 статьи 101 Устава;
- ii) если вскрываются факты, предшествовавшие назначению этого сотрудника и относящиеся к его или ее пригодности, которые, если бы о них было известно во время назначения сотрудника, должны были в соответствии с требованиями, установленными в Уставе, воспрепятствовать его или ее назначению.

Увольнение на основании пунктов (i) и (ii) не должно иметь место до рассмотрения вопроса и представления доклада специальным консультативным советом, назначенным для этой цели Генеральным секретарем.

Наконец, Генеральный секретарь может уволить сотрудника, который работает на постоянном контракте, если такая мера диктуется интересами надлежащего управления Организацией и соответствует требованиям Устава, при условии, что эта мера не оспаривается данным сотрудником.

б) Генеральный секретарь может уволить сотрудника, который работает на срочном контракте, до окончания срока контракта по любой из причин, перечисленных выше в подпункте (а), или по любой другой причине, которая может быть указана в письме о назначении.

с) Что касается всех других сотрудников, включая сотрудников, которые работают по непрерывному или временному контракту или контракту на испытательный срок, то Генеральный секретарь может в любое время уволить их, если, по его или ее мнению, такая мера отвечает интересам надлежащего управления Организацией и соответствует Уставу или же по любой из причин, указанных выше в подпункте (а).

Приложение II

Приложение III к Положениям о персонале: выходное пособие

Увольняемым сотрудникам выплачивается выходное пособие в соответствии со следующими положениями:

а) за исключением случаев, предусмотренных в пунктах (b), (c) и (e) ниже и в положении 9.3(b), выходное пособие выплачивается по следующим ставкам:

Число полных лет службы	Месяцы валового оклада за вычетом отчислений по плану налогообложения персонала там, где это применимо			
	Постоянные и непрерывные контракты	Бессрочные назначения и назначения на испытательный срок (в течение испытательного периода)	Назначения по срочному контракту на срок более шести месяцев	
Менее 1	Не применяется	0	Одна неделя за каждый месяц недослуженного срока, при этом размер пособия не должен быть менее шестинедельного оклада и более трехмесячного оклада	
1	Не применяется	1		
2	3	1		
3	3	2		
4	4	3		
5	5	4		
6	6	5		
7	7	6		
8	8	7		3
9	9	9		5
10	9,5	9,5		7
11	10	10		9
12	10,5	10,5		9,5
13	11	11		10
14	11,5	11,5		10,5
15 или более	12	12	11	

b) сотрудники, увольняемые по состоянию здоровья, получают выходное пособие, равное пособию, предусмотренному в пункте (a) настоящего приложения, за вычетом суммы любого пособия по нетрудоспособности, которое сотрудник может получать на основании Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, за число месяцев, которому соответствует ставка пособия;

c) сотрудникам, увольняемым за неудовлетворительную службу или за проступок, но не в дисциплинарном порядке, выходное пособие по усмотрению Генерального секретаря может выплачиваться в сумме, не превышающей половины пособия, предусмотренного в пункте (a) настоящего приложения;

d) пособие не выплачивается:

- i) сотрудникам, выходящим в отставку, за исключением случаев, когда подано уведомление об увольнении и согласована дата увольнения;
- ii) сотрудникам, имеющим назначение на испытательный срок или бессрочное назначение и увольняемым в течение первого года службы;
- iii) сотрудникам, имеющим временное назначение по срочному контракту, которое завершается в день истечения действия контракта, указанный в письме о назначении;
- iv) сотрудникам, увольняемым в дисциплинарном порядке;
- v) сотрудникам, самовольно прекратившим службу;
- vi) сотрудникам, выходящим на пенсию в соответствии с Положениями Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций;
- e) сотрудникам, которые привлекаются только для конференций и другой краткосрочной работы или же для службы в миссии или в качестве экспертов, а также сотрудникам, набираемым на месте для службы в постоянных отделениях вне Центральных учреждений, может выплачиваться выходное пособие в случаях и в порядке, предусмотренных в их письмах о назначении.
