



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
15 August 2008
Russian
Original: English

Шестьдесят третья сессия

Пункты 121 и 126 предварительной повестки дня*

**Бюджет по программам на двухгодичный
период 2008–2009 годов**

Управление людскими ресурсами

Детальные предложения об упорядочении системы контрактов Организации Объединенных Наций: движение вперед

Доклад Генерального секретаря

Резюме

В настоящем докладе кратко излагаются предложения Генерального секретаря об упорядочении системы контрактов Организации Объединенных Наций и унификации условий службы, в том числе в местах проведения операций Организации Объединенных Наций, а также дополнительная информация, необходимая для того, чтобы облегчить рассмотрение данного вопроса Генеральной Ассамблеей в ходе основной части ее шестьдесят третьей сессии.

* A/63/150 и Corr.1.



I. Справочная информация

1. На Всемирном саммите 2005 года Генеральный секретарь получил от глав государств мандат на проведение обзора политики, положений и правил, касающихся людских ресурсов, с тем чтобы обеспечить их соответствие потребностям Организации, и на подготовку предложений о создании для Генерального секретаря необходимых условий для выполнения им своих управленческих обязанностей (резолюция 60/1, пункты 162 и 163).

2. В этой связи Генеральный секретарь предложил новую систему управления кадрами в своем докладе, озаглавленном «Инвестирование в людей» (A/61/255 и Add.1 и Add.1/Corr.1) и в своих последующих докладах Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят первой и шестьдесят второй сессиях представил подробные предложения об упорядочении системы контрактов (A/61/857 и A/62/274), унификации условий службы (A/61/861) и карьерном гражданском миротворческом персонале (A/61/850).

3. В настоящем докладе кратко излагаются предложения Генерального секретаря об упорядочении системы контрактов Организации Объединенных Наций и унификации условий службы с учетом системы контрактов общей системы Организации Объединенных Наций, принятой Комиссией по международной гражданской службе (A/60/30 и Corr.1, приложение IV). Предложения Генерального секретаря позволят существенно укрепить возможности Организации для того, чтобы откликаться на свои меняющиеся и постоянно усложняющиеся оперативные потребности при одновременном поощрении равного отношения ко всем сотрудникам, признании вклада сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями, и усилении мер безопасности на работе для сотрудников Секретариата всех мест службы.

4. Генеральный секретарь предлагает ввести один свод правил о персонале, регулирующий условия занятости для всех сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций, и установить три категории контрактов: временный, срочный и непрерывный.

5. Предложения Генерального секретаря обсуждались на официальных консультациях, состоявшихся между персоналом и руководством Организации Объединенных Наций в ходе трех последних сессий Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. В июне 2008 года Координационный комитет вновь заявил о том, что поддерживает предложения Генерального секретаря по упорядочению системы контрактов.

6. Самостоятельно управляемые фонды и программы будут и далее гибко подходить к применению новой системы контрактов по отношению к их собственному персоналу, принимая во внимание свои соответствующие оперативные потребности.

II. Резюме предложений

7. В соответствии с действующей ныне системой Секретариат Организации Объединенных Наций функционирует на основе трех категорий контрактов, условия которых регулируются тремя сериями правил о персонале, а именно: сериями 100, 200 и 300. В результате для сотрудников, нередко выполняющих одни и те же обязанности, работающих бок о бок, существуют неодинаковые условия службы. В соответствии с правилами серии 100 существуют контракты на испытательный срок, срочные контракты, контракты на неопределенный срок и постоянные контракты; в соответствии с правилами серии 200 существуют краткосрочные контракты, среднесрочные контракты и долгосрочные контракты; и в соответствии с правилами серии 300 существуют краткосрочные контракты и контракты на ограниченный срок. В своей резолюции 61/244 Генеральная Ассамблея подчеркнула необходимость упорядочения нынешней системы контрактов, которая лишена транспарентности и сложна в применении и которая не соответствует основным положениям, предложенным Комиссией по международной гражданской службе в отношении системы контрактов.

8. В соответствии с предлагаемой системой единая серия правил о персонале будет предусматривать одну категорию контракта для сотрудников Организации Объединенных Наций, включающую три вида назначений:

а) временное назначение, которое будет охватывать период до одного года (или двух лет для удовлетворения резко возросших потребностей на местах) для сотрудников, нанимаемых для выполнения возрастающего в определенное время года объема работы или в периоды пиковой загрузки и для удовлетворения конкретных краткосрочных потребностей;

б) срочное назначение, которое может охватывать период до пяти лет;

с) непрерывное назначение, срок действия которого не будет ограничиваться.

9. Если Генеральная Ассамблея одобрит предложения Генерального секретаря, то постоянные контракты перестанут существовать с 1 июля 2009 года. Однако любое изменение системы контрактов не затронет сотрудников, которые в настоящее время имеют постоянные контракты, или сотрудников, которые в соответствии с действующими правилами получили право на то, чтобы их кандидатуры были рассмотрены на предмет получения постоянных контрактов к моменту вступления в силу новой системы.

10. В результате упрощения системы контрактов можно будет решить поднятые Генеральной Ассамблеей вопросы, обеспечив для всех заинтересованных сторон ясность, транспарентность и непредвзятость, и успешнее привлекать и закреплять кадры квалифицированных, опытных, удовлетворяющих предъявляемым требованиям гражданских служащих для всех подразделений Секретариата, в том числе в полевых местах службы. Новый единый свод правил будет удобнее в пользовании для персонала в целом, облегчит мобильность и повысит эффективность управления, в частности в связи с разработкой и внедрением новой системы планирования общеорганизационных ресурсов.

III. Основные вопросы

Временные назначения

11. Генеральный секретарь предлагает использовать временные контракты для назначения сотрудников для выполнения возрастающего в определенное время года объема работы или в периоды пиковой загрузки и для удовлетворения конкретных краткосрочных потребностей на срок до одного года. Временные назначения могут продлеваться на срок до одного года только в полевых местах службы, если такая необходимость продиктована оперативными потребностями. Это предложение соответствует системе, одобренной Комиссией по международной гражданской службе. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рекомендовал его утвердить. К особым обстоятельствам, которые могут потребовать продления временного контракта на местах на срок свыше одного года, но в общей сложности не более двух лет, будут относиться случаи резко возросших потребностей и оперативных нужд, связанных с осуществлением миротворческих операций, специальных политических миссий и гуманитарных акций, а также оказанием чрезвычайной помощи, проведением специальных обзоров, оценок и расследований в условиях ограниченности предоставленных им сроков.

Срочные контракты

12. Генеральный секретарь предлагает предоставлять срочные контракты первоначально на один год и более; такие контракты могут продлеваться до пяти лет. Сотрудники, поступающие на работу в Организацию, должны будут в течение первого года своей службы пройти испытательный срок.

13. Принимая во внимание озабоченности, высказанные Комиссией по международной гражданской службе в ходе ее шестьдесят четвертой сессии (A/61/30/Add.1, пункты 5–7) и персоналом в ходе двадцать восьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом по поводу ограничений и продления действия срочных контрактов после пятилетнего периода, Генеральный секретарь предлагает также, чтобы:

а) контракты нанимаемых на международной основе сотрудников, работающих в рамках миротворческих операций Организации Объединенных Наций, больше не ограничивались стажем работы в какой-то конкретной миссии;

б) нанимаемые на международной основе сотрудники миротворческих операций Организации Объединенных Наций, которые не включены в состав предложенного контингента в количестве 2500 гражданских карьерных миротворцев и которые демонстрируют высочайшие стандарты эффективности, компетенции и добросовестности, могли, как правило, получить одномоментное продление на срок до двух лет по истечении их пятилетнего контракта, которое не будет ограничиваться стажем работы в какой-то конкретной миссии с целью удовлетворения заявленных оперативных потребностей со стороны операции Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. Таких сотрудников можно было бы держать на срочных контрактах до тех пор, пока их услуги будут востребованы;

в) сотрудники, не относящиеся к миротворческим операциям, могли бы работать на срочных контрактах до пяти лет. Продление срочных контрактов

свыше пяти лет можно было бы разрешить не более одного года, если это будет отвечать интересам Организации и самого сотрудника;

d) фонды и программы будут иметь возможность гибко подходить к продлению срочных контрактов по истечении пяти лет в соответствии с их функциональными мандатами.

14. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рекомендовал утвердить эти предложения в своем докладе об управлении людскими ресурсами (A/62/7/Add.14, пункт 9).

15. В связи с вопросом выплаты субсидий по окончании срока службы персоналу, находящемуся на срочных контрактах, Комиссия по международной гражданской службе приступила в 2007 году к обсуждению вопроса на тему «модернизации и упрощения системы надбавок: выплаты при прекращении службы» в контексте рассмотрения вопроса об общих для обеих категорий сотрудников условиях службы и обзора системы вознаграждения, пособий и льгот. Комиссия продолжит обсуждение этого вопроса в 2009 году. Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом вновь заявил о своей поддержке предложения в отношении выплаты субсидий по окончании срока службы и обратился к Генеральному секретарю с просьбой предложить Генеральной Ассамблее и Комиссии по международной гражданской службе со всей серьезностью и незамедлительно приступить к рассмотрению этого вопроса.

Непрерывный контракт

Право на получение непрерывного контракта

16. Генеральный секретарь предлагает, чтобы персонал после пятилетнего срока непрерывной службы в Организации имел право представить свои кандидатуры на рассмотрение на предмет получения непрерывного контракта, который будет предоставляться в том случае, если по-прежнему сохраняется необходимость в услугах данного сотрудника в том же самом департаменте или ином подразделении Организации и если данный сотрудник продемонстрировал самые высокие стандарты эффективности, компетенции и добросовестности, документально подтверждаемые на основании его или ее служебной аттестации.

17. Сотрудники, которые в настоящее время имеют контракты на ограниченный срок службы в том или ином подразделении, или сотрудники, которые работают по проектам или в подразделениях, имеющих мандаты на ограниченный срок действия, не будут лишаться возможности представлять свои кандидатуры для рассмотрения на предмет предоставления им непрерывных контрактов и могут получить такой непрерывный контракт, который не будет иметь ограничений по срокам, при условии, что существует непрерывная потребность в услугах данного сотрудника в Организации. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам поддержал это предложение (A/62/7/Add.14, пункт 15).

18. Что касается миротворческих операций Организации Объединенных Наций, то члены предложенного контингента гражданских карьерных миротворцев в количестве 2500 человек, который определен в качестве основы для удовлетворения среднесрочных потребностей в кадрах, будут иметь возможность

получить непрерывные контракты. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам не поддержал рекомендацию о создании контингента гражданских карьерных миротворцев в количестве 2500 человек, но вместе с тем признал, что международные сотрудники, работающие в миротворческих миссиях, должны также иметь право, чтобы их кандидатуры были рассмотрены на предмет получения непрерывных контрактов (A/62/7/Add.14, пункты 15 и 36). Признавая наличие в миротворческих миссиях Организации Объединенных Наций кадровых потребностей на основе непрерывных контрактов, Консультативный комитет в своей рекомендации не учитывает стратегические концепции Секретариата, касающиеся планов приема на работу сотрудников на среднесрочную перспективу или его стратегии подготовки карьерных сотрудников для службы на местах и удовлетворения потребностей, связанных с быстрой мобилизацией кадров. Если Генеральная Ассамблея одобрит эту рекомендацию Консультативного комитета, то критерии для определения потребностей в использовании персонала в рамках миротворческих операций на основе непрерывных контрактов будут основываться на той категории планирования трудовых ресурсов, которая будет учитываться в контексте определения состава предлагаемого контингента гражданских карьерных миротворцев в количестве 2500 человек и которая, в случае необходимости, будет корректироваться с целью удовлетворения прогнозируемых среднесрочных потребностей в персонале в рамках других профессиональных групп и классов должностей сотрудников с профессиональными навыками, которые можно использовать на других должностях; включая таких сотрудников, которые первоначально не были включены в контингент карьерных миротворцев, например сотрудников службы безопасности и сотрудников по правам человека.

19. Генеральный секретарь далее предложил, чтобы набираемым на местной основе сотрудникам персонала миротворческих миссий, услуги которых будут по-прежнему необходимы по истечении пятилетнего срока службы и которые удовлетворяют применимым стандартам, должно быть предоставлено право представлять свои кандидатуры для рассмотрения на предмет получения непрерывного контракта. Такие сотрудники должны получать выходное пособие, соответствующее продолжительности их службы по контракту, после окончания службы, как правило, после закрытия миссии. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам не был убежден в том, что выплата выходного пособия для набираемого на местной основе персонала должна быть увязана с категорией их контракта. Комиссия по международной гражданской службе продолжает обсуждать вопрос о выплатах при прекращении срока службы.

20. Генеральный секретарь предлагает, чтобы сотрудники, набираемые на основе национальных конкурсных экзаменов, рассматривались на предмет получения непрерывного контракта после пяти лет работы. Комиссия по международной гражданской службе выразила мнение, что такие сотрудники должны рассматриваться на предмет получения непрерывных контрактов после двухлетнего срока службы (A/61/30/Add.1, пункт 12). Консультативный комитет вернется к этому вопросу при рассмотрении вопросов управления людскими ресурсами на шестьдесят третьей сессии.

21. Генеральный секретарь подчеркивает, что одна из основных целей предложения об упорядочении системы контрактов состоит в том, чтобы повысить уровень объективности и преемственности в кадровых вопросах, но при этом

также упростить систему административного управления кадрами. В этой связи он считает, что важно избежать возможности появления различных категорий сотрудников, имеющих различные пороговые условия для рассмотрения на предмет получения непрерывного контракта. На своей двадцать девятой сессии Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом подчеркнул, что для обеспечения равноправного отношения ко всем сотрудникам тот или иной способ набора персонала не должен служить определением категории предлагаемого контракта.

22. Соглашаясь с тем, что национальный конкурсный экзамен является важным инструментом набора кадров, Генеральный секретарь считает, что в интересах соблюдения принципа равноправия в отношении сотрудников не следует менять предложение о рассмотрении персонала, набираемого на основе национальных конкурсных экзаменов, на предмет предоставления им непрерывных контрактов после пятилетнего срока непрерывной службы по срочному контракту в соответствии с тем, как это делается в отношении всех других сотрудников, набираемых на работу в Организацию на основе других конкурсных процедур. Далее, Генеральный секретарь предлагает, чтобы Управление людских ресурсов внимательно отслеживало показатели текучести кадров, набираемых на основе национального конкурсного экзамена, с целью убедиться в том, что новая система контрактов не оказывает негативного воздействия на дальнейшую судьбу таких сотрудников.

Процедура

23. В соответствии с предложением Генерального секретаря, представленным на шестьдесят второй сессии Генеральной Ассамблеи, сотрудники, имеющие право представить свои кандидатуры для рассмотрения на предмет получения непрерывного контракта, должны будут рассматриваться соответствующим департаментом или подразделением или Управлением людских ресурсов или местным отделом кадров, а их кандидатуры повторно рассматриваться неким объединенным консультативным органом в случае какого-либо расхождения во мнении. После обсуждений, состоявшихся в ходе двадцать девятой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, Генеральный секретарь предлагает, чтобы все личные дела сотрудников, имеющих право быть рассмотренными на предмет получения непрерывного контракта, рассматривались каким-либо консультативным органом, который будет исходить из наличия потребности в услугах данного сотрудника в Организации в целом.

24. Комиссия по международной гражданской службе выразила мнение, что данное предложение Генерального секретаря о предоставлении непрерывных контрактов будет равносильно автоматической выдаче таковых. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам присоединился к этой озабоченности. Данный вопрос обсуждался также на двадцать девятой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. Ниже представлены процедуры для скрупулезного рассмотрения как трудового вклада сотрудника, так и дальнейшей необходимости в выполняемых им функциях, которые должны использоваться при вынесении решений о предоставлении непрерывного контракта:

а) будет тщательно изучаться трудовой вклад сотрудника, в том числе его или ее личное дело и материалы служебной аттестации. Такой сотрудник должен получать удовлетворительные оценки своей работы на протяжении четырех лет службы и не иметь никаких дисциплинарных взысканий. Что касается механизмов укрепления системы оценок труда сотрудников, то в 2007 году была организована внутрисессионная рабочая группа в составе представителей администрации и персонала, которая продолжает свою работу по рассмотрению текущей системы оценки трудовых показателей, трудностей с получением доступа к электронной системе служебной аттестации (e-PAS), необходимости обеспечения адекватного, дополнительного обязательного обучения на курсах повышения квалификации как для персонала, так и для руководителей, и необходимости внедрения системы ответственности для руководителей и сотрудников e-PAS;

б) будет проводиться обзор, с тем чтобы можно было установить, потребуются ли Организации услуги и функции данного сотрудника в обозримом будущем. В данном случае функции определяются как должностные обязанности, в которых Организация испытывает серьезную нужду для выполнения своего мандата.

Прекращение действия непрерывного контракта

25. В соответствии с предложением Генерального секретаря действие непрерывного контракта может быть прекращено на тех же основаниях, что и для постоянного контракта:

- а) в случае упразднения должности/сокращения численности кадров;
- б) по медицинским соображениям;
- с) из-за неудовлетворительной работы;
- д) в силу дисциплинарных причин;
- е) в интересах Организации, если согласен данный сотрудник;
- ф) по другим причинам, указанным в письме о назначении;
- г) если после приема сотрудника на работу становятся известными ранее имевшие место факты, которые в соответствии с закрепленными в Уставе нормами исключили бы возможность его или ее назначения на должность.

26. Единственное отличие состоит в том, что в соответствии с непрерывным контрактом процедура прекращения службы «в интересах Организации» может проходить также без согласия сотрудника.

27. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рекомендовал, чтобы Генеральная Ассамблея обратилась к Генеральному секретарю с просьбой представить на ее шестьдесят третьей сессии доклад о разработанных в этой связи внутренних процедурах (A/62/7/Add.14, пункт 23).

28. В этой связи предлагается следующая процедура:

- а) руководитель программы должен направить помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами подробную рекомендацию в отношении прекращения срока службы сотрудника, сопроводив ее подтвер-

ждающими документами, и обсудить эту рекомендацию с самим сотрудником, направив ему или ей копию представленной рекомендации;

b) сотруднику должно быть предоставлено время на изучение данной рекомендации и подтверждающих документов и направить свои замечания в отношении предложения о прекращении его/ее срока службы;

c) Управление людских ресурсов должно рассмотреть рекомендацию руководителя программы и замечания сотрудника. Проверив и взвесив все имеющиеся факты, представленные всеми заинтересованными сторонами, оно принимает одно из следующих решений:

i) утвердить полученную рекомендацию;

ii) вернуть данное дело на новое рассмотрение и для сбора дополнительной информации; или

iii) не согласиться с представленной рекомендацией;

d) сотрудник может оспорить принятое решение о прекращении его или ее непрерывного контракта на основании главы X Правил о персонале.

29. Генеральная Ассамблея обратилась к Генеральному секретарю с просьбой дать определение понятию в интересах Организации. По мнению Генерального секретаря, основанием для прекращения непрерывного контракта «в интересах Организации» могут служить такие причины, как изменение или завершение срока действия мандата, переориентация программы или сокращение объема финансирования или деятельности.

30. Генеральный секретарь рассмотрел вопросы, связанные с установлением потолка на число контрактов, ежегодно преобразуемых в непрерывные, и провел консультации с представителями персонала в рамках как двадцать восьмой, так и двадцать девятой сессий Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. Генеральный секретарь считает, что введение такого потолка не будет отвечать интересам Организации и будет противоречить принципу непредвзятого отношения ко всем сотрудникам. Будет несправедливо, если подобный потолок лишит сотрудников возможности получить непрерывный контракт, даже несмотря на то, что Организация будет нуждаться в их услугах в ближайшем будущем, и даже несмотря на то, что они будут иметь великолепные показатели служебной аттестации. Кроме того, Генеральный секретарь считает, что такой потолок, привязанный к определенным должностям, мандатам или функциям, будет вступать в противоречие с оперативными потребностями Организации и с проводимой политикой мобильности. Генеральный секретарь придерживается мнения, что оценка дальнейших потребностей в услугах того или иного сотрудника с учетом конкретных должностей, мандатов или функций отрицательно повлияет на политику мобильности, поскольку сотрудники будут не готовы соглашаться на должности в рамках таких проектов или таких подразделений, мандаты которых ограничены определенным сроком, если у них не будет права представить свои кандидатуры для рассмотрения на предмет получения непрерывных контрактов. В результате такая ситуация будет подрывать возможности, необходимые для реализации программы.

Условия службы

31. Генеральный секретарь предлагает, чтобы наряду с введением единого свода правил о персонале Организация имела возможность предложить пособия и льготы, равнозначные тем, которые в настоящее время выплачиваются в соответствии с действующими Правилами о персонале серии 100 за исключением случаев, регулируемых временными контрактами. В приложении I к настоящему докладу содержится подробная информация о системе пособий, которые предлагаются для каждой из трех новых категорий контрактов в соответствии с новым единым сводом правил о персонале. Данное предложение Генерального секретаря опирается на сопоставление применяемых в настоящее время в соответствии с правилами серий 100, 200 и 300 контрактами, и проводит отличие условий применения системы таких пособий для сотрудников, работающих по временным контрактам, по сравнению с сотрудниками, работающими по срочным или непрерывным контрактам, с целью повышения степени равноправия сотрудников, в отношении их охвата системой пособий.

32. В настоящее время свыше 90 процентов набираемых на международной основе сотрудников миротворческих операций Организации Объединенных Наций работают в «несемейных» местах службы и в течение длительных сроков проживают отдельно от семьи, не получая за это компенсации. Пакет компенсационных выплат для сотрудников миссий на 30–40 процентов ниже компенсаций, получаемых полевыми сотрудниками учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций, работающих в том же самом месте, что ведет к конкуренции за наиболее квалифицированные должности полевого персонала и сдерживает возможности Организации по привлечению сотрудников для обеспечения оперативных потребностей (см. A/61/30/Add.1). Доля вакансий для сотрудников, набираемых на международной основе, составляет в среднем 26 процентов, и эта ситуация осложняется коэффициентом ежегодной текучести кадров, который в 2007 году для сотрудников категории специалистов составлял 29 процентов. В связи с этим важно незамедлительно принять меры по выравниванию условий службы для сотрудников на местах, чтобы потом уже можно было успешно решать вопросы набора персонала, управления кадрами и сохранения высококвалифицированного и искренне заинтересованного контингента гражданского персонала в достаточном количестве, должным образом обеспеченного для эффективного выполнения сложных миротворческих задач и специальных политических мандатов и для ответственного управления и распоряжения финансовыми, людскими и материальными ресурсами, стоимость которых в настоящее время превышает 7 млрд. долл. США в год. Упорядочение системы контрактов и решение проблемы унификации условий службы — это две взаимосвязанные составляющие новой инициативы Генерального секретаря в области управления людскими ресурсами, призванными удовлетворять оперативные потребности Секретариата как в постоянных местах службы, так и при осуществлении полевых операций.

33. В предыдущих докладах Генерального секретаря (A/61/255 и A/61/861) представлены подробные предложения о выравнивании условий службы персонала на местах с условиями службы персонала в учреждениях, фондах и программах Организации Объединенных Наций. В этих предложениях миссии делятся на «семейные» и «несемейные» (которые должны прийти на смену ныне действующим обозначениям «специальные» или «установленные» миссии) в соответствии с практикой, действующей в учреждениях, фондах и про-

граммах Организации Объединенных Наций; вводится подход специальных операций для «несемейных» мест службы; и заменяется система периодических коротких отпусков для восстановления сил системой финансирования поездок в связи с короткими отпусками для отдыха и восстановления сил.

34. В соответствии с подходом специальных операций сотрудники и их соответствующие иждивенцы будут проживать в подходящем месте неподалеку от «несемейного» места службы, к которому административно прикреплен данный сотрудник. Такой сотрудник получит денежные выплаты в виде субсидий для поездок, перевозки багажа, корректива по месту службы и при назначении на службу, а также надбавки за мобильность и работу в трудных условиях и субсидию на аренду жилья применительно к административному месту назначения. Затем такой сотрудник устроится в «несемейном» месте службы и получит специальную надбавку на проживание для специальных операций, которая аналогична существующей выплате суточных участникам миссий для покрытия расходов в «несемейном» месте службы.

35. На своей сессии в марте 2007 года Комиссия по международной гражданской службе одобрила предложения Генерального секретаря по унификации условий службы для персонала на местах с условиями службы для персонала учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций (см. A/61/30/Add.1).

36. В своем докладе Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам (A/61/7/Add.14) выразил поддержку предложениям Генерального секретаря в вопросе деления миссий на «семейные» и «несемейные» места службы в соответствии с обозначениями, применяемыми другими работающими в полевых условиях организациями общей системы Организации Объединенных Наций, и введения системы финансирования поездок в связи с короткими отпусками для отдыха и восстановления сил вместо системы неоплачиваемых периодических коротких отпусков для восстановления сил.

37. Однако Консультативный комитет рекомендовал отложить принятие решения о введении подхода специальных операций для «несемейных» мест службы, с тем чтобы было достаточно времени для улучшения ситуации, связанной с внедрением предложения об упорядочении системы контрактов.

38. Отсрочка решения о введении подхода специальных операций и реализация предложения об упорядочении системы контрактов будут достигнуты с помощью мер повсеместной унификации условий в Секретариате. Такой подход будет касаться сотрудника, откомандированного на «несемейное» место службы, где он/она получают выплаты в виде корректива по месту службы, надбавки за мобильность и трудные условия службы, пособия за назначение и пособия на аренду жилья вместо выплаты суточных в составе миссии, в том время как его или ее семья будет оставаться в родной стране. Никакой компенсации для покрытия расходов на содержание отдельного места проживания для членов семьи не будет. Однако принятие рекомендации Консультативного комитета об отсрочке рассмотрения вопроса о принятии подхода специальных операций не дает решения вопросам, относящимся к проживанию сотрудника отдельно от семьи и обязанности финансировать второе место проживания для сотрудников, находящихся в «несемейных» местах службы, равно как и не обеспечивает унификацию, необходимую для создания условий для мобильности, когда сотрудники переводятся на места службы из Центральных учрежде-

ний и из учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций. Возможности для сотрудников миссий проходить службу в «несемейном» месте службы будут по-прежнему ограничены, поскольку 80 процентов сотрудников миссий все еще будут прикомандированы к «несемейным» местам службы, исходя из существующего в настоящее время обозначения мест службы, которое используют учреждения, фонды и программы Организации Объединенных Наций.

IV. Сроки выполнения

39. В своей резолюции 62/248 Генеральная Ассамблея постановила продолжить рассмотрение вопроса о системе контрактов и условиях службы, в том числе в операциях Организации Объединенных Наций на местах, в приоритетном порядке в ходе основной части своей шестьдесят третьей сессии с целью введения в действие с 1 июля 2009 года новой системы и условий.

40. На тот случай, если Генеральная Ассамблея одобрит предложение об упорядочении системы контрактов в ходе основной части своей шестьдесят третьей сессии, Генеральный секретарь наметил ряд мер, которые необходимо будет принять в течение шести месяцев после вынесения решения Ассамблеей (приводимые ниже конкретные даты служат лишь иллюстрацией):

а) если Генеральная Ассамблея одобрит предложение Генерального секретаря, новая система контрактов будет введена 1 июля 2009 года, и с этой даты вступят в силу пересмотренные положения о персонале. Полный текст нового свода правил о персонале будет представлен Ассамблее на первой части ее возобновленной шестьдесят третьей сессии;

б) что касается сотрудников, контракты которых регулируются сериями 100, 200 и 300 правил о персонале, то их назначения будут пересматриваться и либо преобразовываться, либо вновь открываться в соответствии с новыми правилами о персонале начиная с 1 июля 2009 года, если их услуги потребуются после этой даты. Срок действия таких контрактов, регулируемых новыми правилами о персонале, будет либо соответствовать остающемуся сроку действия первоначального контракта, который имеет сотрудник, либо продлеваться в зависимости от того или иного случая;

в) в своих докладах (A/61/255 и A/62/274) Генеральный секретарь отметил, что сотрудникам будет предоставлена возможность выдвигать свои кандидатуры на рассмотрение на предмет получения постоянных контрактов, если в соответствии с существующими правилами они приобрели право на то, чтобы их кандидатуры рассматривались на предмет получения ими постоянного контракта к моменту вступления в силу изменения в системе предоставления контрактов. Соответственно, все сотрудники, которые по состоянию на 30 июня 2009 года проработают непрерывно пять лет по условиям срочного контракта на основании серии 100 правил о персонале, будут иметь право на то, чтобы их кандидатуры были рассмотрены на предмет преобразования их контрактов в постоянные, и такие постоянные контракты будут предоставляться, если все условия будут соблюдены. После этого сотрудники, которые проработают непрерывно пять лет после 1 июля 2009 года, будут рассматриваться на предмет получения непрерывного контракта.

41. Генеральная Ассамблея рассмотрит также на своей шестьдесят третьей сессии доклад о внесении поправок в Положения о персонале (A/63/189), которые потребуются принять в том случае, если Генеральная Ассамблея утвердит новую систему контрактов. Измененные Положения о персонале будут служить основанием для Генерального секретаря при подготовке единого свода новых правил о персонале, которые должны вступить в силу 1 июля 2009 года. В новом своде правил о персонале будут отражены любые решения Генеральной Ассамблеи, принятые в ходе основной части ее шестьдесят третьей сессии, по вопросу унификации условий службы и упорядочения системы контрактов.

42. Как было отмечено в докладе Генерального секретаря об унификации условий службы (A/61/861), если Генеральная Ассамблея утвердит предложения Генерального секретаря, то все их компоненты вступят в силу 1 июля 2009 года с поэтапным осуществлением, как это указано ниже. Замену системы периодических коротких отпусков для восстановления сил системой финансирования поездок в связи с короткими отпусками для отдыха и восстановления сил можно ввести в действие сразу же после ее утверждения Генеральной Ассамблеей с 1 июля 2009 года. Датой изменения обозначения миссий со специальных на «семейное» место службы будет считаться 1 июля 2009 года, и процесс перехода на новую систему обозначения предполагается завершить к 31 декабря 2009 года. Подход специальных операций в «несемейных» местах службы будет введен 1 июля 2009 года, и его практическое внедрение завершится самое раннее к 1 апреля 2010 года, поскольку предполагается, что потребуются от 9 до 12 месяцев на внедрение в этой связи необходимых правовой и административной систем, а также системы безопасности.

V. Финансовые последствия

43. Введение одного контракта для персонала Организации Объединенных Наций потребует оформления персонала на работу на основании единого свода правил о персонале, на основании которых персоналу будут положены пособия и льготы в соответствии с тремя категориями назначений (см. приложение I). Введение одного контракта Организации Объединенных Наций не приведет к каким-либо дополнительным финансовым последствиям в отношении следующих действующих категорий сотрудников:

а) сотрудники, имеющие контракты в соответствии с серией 100 правил о персонале;

б) сотрудники, имеющие контракты в соответствии с серией 200 правил о персонале, которым полагаются те же самые льготы, что и сотрудникам, работающим в соответствии с серией 100 правил о персонале;

в) сотрудники, имеющие краткосрочные контракты (помимо контрактов с ограниченным сроком действия) в соответствии с серией 300 правил о персонале на срок до шести месяцев;

д) набранные на местной основе сотрудники, участвующие в миротворческих операциях Организации Объединенных Наций.

44. С учетом планируемого до 1 июля 2009 года размещения полевого персонала, прогнозируемые финансовые последствия от переоформления сотрудников, имеющих контракты в соответствии с серией 300 правил о персонале на

лимитированный срок действия, по новым контрактам для сотрудников Организации Объединенных Наций, составляют 24,3 млн. долл. США в год, из которых 3,5 млн. долл. США в год потребуется на 10 специальных политических миссий и 20,8 млн. долл. США в год — на 11 миротворческих миссий.

45. Финансовые последствия предлагаемого изменения обозначения девяти специальных миссий на «семейные» места службы в соответствии с обозначениями, применяемыми другими работающими на местах организациями общей системы Организации Объединенных Наций, составят, согласно прогнозам, 30,3 млн. долл. США в год, из которых 11,3 млн. долл. США потребуется на осуществление изменения обозначения шести специальных политических миссий и 19 млн. долл. США — на три миротворческие операции. Предварительная смета дополнительных ресурсов на введение системы финансирования поездок в связи с короткими отпусками для отдыха и восстановления сил составляет 28,5 млн. долл. США в год, в том числе 4,2 млн. долл. США на специальные политические миссии и 24,3 млн. долл. США на миротворческие операции. Смета финансовых последствий от введения подхода специальных операций в «несемейных» местах службы составляет 276 млн. долл. США в год на восемь миротворческих операций и 24 млн. долл. США в год на четыре специальные политические миссии.

46. Эта смета содержит обновленные данные по сравнению с цифрами, представленными Генеральным секретарем в своем докладе об унификации условий службы (A/61/861); в них отражены расходы в связи с предстоящим созданием новых миротворческих миссий в Дарфуре и Чаде, окончанием срока действия мандата Миссии Организации Объединенных Наций в Эфиопии и Эритрее, закрытием Отделения Организации Объединенных Наций по поддержке миростроительства в Таджикистане и планируемым закрытием Международной независимой комиссии по расследованию. В смету расходов включены также средства на проведение специальных операций в Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово и Объединенном представительстве Организации Объединенных Наций в Сьерра-Леоне исходя из существующего на настоящий момент штатного расписания. Однако расходы на эти миссии могут быть скорректированы, с тем чтобы отразить в них будущую перестройку структуры этих миссий.

47. Что касается миротворческих операций, то, если Генеральная Ассамблея утвердит предложения Генерального секретаря и их реализацию начиная с 1 июля 2009 года, соответствующие потребности в ресурсах (см. приложение II) будут включены в предлагаемые бюджеты миротворческих операций на период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2010 года. Что касается специальных политических миссий, то 50 процентов соответствующих потребностей в ресурсах, необходимых для осуществления предложений по реформированию системы управления людскими ресурсами, будут включены в ежегодную смету расходов по регулярному бюджету на период с 1 января по 31 декабря 2009 года. До утверждения Генеральной Ассамблеей предложений Генерального секретаря, содержащихся в настоящем докладе, эти потребности не были включены в бюджеты специальных политических миссий на 2009 год. Поэтому эти потребности необходимо будет учесть еще до утверждения Генеральной Ассамблеей бюджетов 2009 года для специальных политических миссий.

VI. Решения, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

48. Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает:

а) утвердить новую систему контрактов и условий службы, содержащихся в настоящем докладе, и поправки к Положениям о персонале, изложенные в документе A/63/189;

б) утвердить предложения в отношении обозначения миссий как «семейные» или «несемейные» места службы в соответствии с практикой учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций с 1 июля 2009 года, с тем чтобы подход специальных операций в «несемейных» местах службы был внедрен с 1 июля 2009 года и практически осуществлен к апрелю 2010 года, и заменить систему периодических коротких отпусков для восстановления сил системой финансирования поездок в связи с короткими отпусками для отдыха и восстановления сил с 1 июля 2009 года;

в) утвердить создание контингента гражданских карьерных миротворцев численностью 2500 человек в соответствии с тем, как это подробно предлагается в документах A/61/255/Add.1 и Corr. 1 и A/61/850;

г) выделить для специальных политических миссий на 2009 год в соответствии с разделом 3 «Политические вопросы» бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов дополнительные ассигнования в сумме 9 469 000 долл. США на период с 1 июля по 31 декабря 2009 года;

е) отметить, что потребности в ресурсах для специальных политических миссий на будущие периоды, начинающиеся с 1 января 2010 года, будут включаться в соответствующие бюджеты для специальных политических миссий;

ф) отметить, что потребности в ресурсах для миротворческих миссий на периоды, начинающиеся с 1 июля 2009 года, будут включаться в соответствующие бюджеты для миротворческих операций.

Приложение I

Предлагаемые пособия и льготы в соответствии с новой системой контрактов

Пособия	Предлагаемые контракты		
	Временные	Срочные	Непрерывные
Базовый оклад	Да	Да	Да
Ежегодная прибавка к окладу в соответствии с классом должности	Нет	Да	Да
Корректив по месту службы	Да	Да	Да
Субсидия на аренду жилья	Да	Да	Да
Выплаты на иждивенцев	Да	Да	Да
Пособие на образование	Нет	Да	Да
Надбавка за знание языков	Нет	Да	Да
Надбавка за мобильность	Нет	Да	Да
Надбавка за работу в трудных условиях	Да	Да	Да
Выплаты в связи с неполным переездом	Нет	Да	Да
Выплаты за работу в опасных условиях	Да	Да	Да
Участие в Пенсионном фонде	Да, для сотрудников, принятых на работу на срок свыше шести месяцев	Да	Да
Оплата отпуска по болезни	Да (2 дня за месяц работы по контракту)	От 1 до 3 лет: 65 дней полностью оплачиваемого отпуска по болезни/65 дней с 50-процентной оплатой отпуска по болезни в последующий календарный год в течение первых трех лет; Свыше 3 лет: 195 дней полностью оплачиваемого отпуска по болезни и 195 дней отпуска по болезни с 50-процентной оплатой в любой четырехлетний последующий период	От 1 до 3 лет: 65 дней полностью оплачиваемого отпуска по болезни/65 дней отпуска по болезни с 50-процентной оплатой отпуска по болезни в последующий календарный год для первых трех лет; Свыше 3 лет: 195 дней полностью оплачиваемого отпуска по болезни и 195 дней отпуска по болезни с 50-процентной оплатой в любой четырехлетний последующий период
Пособие по медицинскому страхованию	Да, после трех месяцев службы	Да (субсидирование страхового полиса сотрудников и членов их семей)	Да (субсидирование страхового полиса сотрудников и членов их семей)

Пособия	Предлагаемые контракты		
	Временные	Срочные	Непрерывные
Страхование на случай злоумышленных деяний	Да	Да	Да
Страхование жизни	Да, от шести месяцев и выше Страховой полис полностью оплачивает сам сотрудник	Да (страховой полис полностью оплачивает сам сотрудник)	Да (страховой полис полностью оплачивает сам сотрудник)
Пособие по медицинскому страхованию после выхода в отставку	Нет	Да	Да
Ежегодный отпуск	Да (2,5 дня в месяц)	Да (2,5 дня в месяц)	Да (2,5 дня в месяц)
Выплата компенсации за накопившийся ежегодный отпуск	Да (до 30 дней)	Да (до 60 дней)	Да (до 60 дней)
Семейный отпуск (отпуск по болезни без оправдательного документа используется как семейный отпуск)	Да (7 дней в год)	Да (7 дней в год)	Да (7 дней в год)
Отпуск по беременности и уходу за ребенком	Да	Да	Да
Отпуск для отца	Да, с началом работы по контракту на срок свыше 6 месяцев или по завершении 6 месяцев непрерывной службы, когда Генеральный секретарь полагает, что срок службы сотрудника продолжится еще не менее 3 месяцев после возвращения отца из отпуска	Да	Да
Поездка для посещения семьи	Да, в применимых случаях	Да	Да
Отпуск на родину	Да (только для трудных мест службы; только для сотрудников, поскольку их семьи остаются дома)	Да	Да
Периодический короткий отпуск	Да, в отношении контрактов сроком свыше 6 месяцев в определенных местах службы	Да, в определенных местах службы	Да, в определенных местах службы

Пособия	Предлагаемые контракты		
	Временные	Срочные	Непрерывные
Проездка для целей медицинской эвакуации	Да (только для сотрудников, поскольку их семьи остаются дома)	Да	Да
Проездка при назначении на службу, переводе на новое место службы и уходе со службы	Да (только для сотрудников, поскольку их семьи остаются дома)	Да	Да
Несопровождаемый багаж при назначении на службу	Только для сотрудников	Да	Да
Несопровождаемый багаж при переводе на новое место службы	Только для сотрудников	Да	Да
Несопровождаемый багаж при уходе со службы	Только для сотрудников	Да	Да
Субсидия при назначении на службу	Да, в применимых случаях	Да	Да
Субсидия на репатриацию	Да, в случае одного и более года непрерывной службы вдали от родины	Да (в размере от 4 до 28 недель валового оклада для сотрудников категории специалистов с иждивенцами, от 3 до 16 недель для сотрудников категории специалистов без иждивенцев, от 2 до 12 недель для сотрудников общего обслуживания после 1–12 лет непрерывной службы, соответственно (за вычетом суммы по плану налогообложения персонала в тех случаях, когда это применимо))	Да (в размере от 4 до 28 недель валового оклада для сотрудников категории специалистов с иждивенцами, от 3 до 16 недель для сотрудников категории специалистов без иждивенцев, от 2 до 12 недель для сотрудников общего обслуживания после 1–12 лет непрерывной службы, соответственно (за вычетом суммы по плану налогообложения персонала в тех случаях, когда это применимо))
Выходное пособие	Да (в размере 1 недели оклада за каждый месяц незавершенной службы, но не менее 6 недель и не более 3 месяцев полагающегося оклада (в соответствии с приложением III к Положениям о персонале))	Да (в пределах от 3 до 12 месяцев валового оклада за 6–15 лет и более завершенной службы (в соответствии с приложением III к Положениям о персонале))	Да (в пределах от 3 до 12 месяцев валового оклада за 6–15 лет и более завершенной службы (в соответствии с приложением III к Положениям о персонале))

<i>Пособия</i>	<i>Предлагаемые контракты</i>		
	<i>Временные</i>	<i>Срочные</i>	<i>Непрерывные</i>
Пособие в случае смерти	Да (максимум 3 месяца)	Да (в пределах от 3 до 9 месяцев полагающегося оклада)	Да (в пределах от 3 до 9 месяцев полагающегося оклада)
Специальная должностная надбавка	Нет	Да	Да

Приложение II

Сметные годовые финансовые последствия изменения статуса специальных миссий на «семейные» места службы

(В долл. США)

<i>Миссия</i>	<i>Выплаты в «семейных» местах службы</i>	<i>Выплаты в связи с подходом специальных операций</i>	<i>Перевод контрактов серии 300 в контракты серии 100</i>	<i>Поездки в связи с отпуском для отдыха и восстановления сил</i>	<i>Итого</i>
Миротворческие операции					
МИНУРКАТ	0	32 209 689	2 097 656	2 652 000	36 959 344
МООНРЭС	3 949 596	0	180 873	249 600	4 380 069
МООНСГ	0	22 043 798	1 718 614	1 911 000	25 673 412
МООНДРК	0	52 155 876	3 068 451	3 580 200	58 804 527
ОООНКИ	0	22 420 426	1 376 308	1 552 200	25 348 934
ЮНАМИД	0	58 088 730	4 570 282	6 432 400	69 091 411
МООНЭЭ	0	0	0	0	0
МООНК	0	24 337 846	1 237 139	1 692 600	27 267 585
МООНЛ	0	27 633 136	1 654 169	1 891 500	31 178 805
МООНВС	0	37 156 902	3 354 832	3 360 000	43 871 734
ИМООНТ	9 555 416	0	1 273 089	839 800	11 668 305
МООННГ	5 567 310	0	235 039	179 400	5 981 749
Всего	19 072 322	276 046 402	20 766 451	24 340 700	340 225 875
Специальные политические миссии					
ОПООНБ		8 273 387	420 972	503 100	9 197 459
ОООНПМЦАР	1 064 977	0	70 517	52 650	1 188 144
Специальный посланник Генерального секретаря по районам, затронутым «Армией сопротивления Бога»	123 225	0	24 500	0	147 725
МООНСА		9 038 000	845 780	1 133 600	11 017 380
МООНСИ		3 229 008	1 026 971	2 199 600	6 455 579
Международная независимая комиссия по расследованию		0	0	0	0
ОПООНСЛ		3 508 989	186 945	237 900	3 933 834

<i>Миссия</i>	<i>Выплаты в «семейных» местах службы</i>	<i>Выплаты в связи с подходом специальных операций</i>	<i>Перевод контрактов серии 300 в контракты серии 100</i>	<i>Поездки в связи с отпуском для отдыха и восстановления сил</i>	<i>Итого</i>
МООНМ	8 705 464	0	795 715	0	9 501 179
ЮНОГБИС	673 291	0	39 839	36 400	749 530
ПОООНС	411 347	0	57 202	0	468 549
РЦООНЦА	286 061		28 082	13 650	327 793
Всего	11 264 365	24 049 384	3 496 523	4 176 900	42 987 172
Итого в год	30 336 687	300 095 787	24 262 974	28 517 600	383 213 048

Миссии: ОПООНБ (Объединенное представительство Организации Объединенных Наций в Бурунди), ОООНПМЦАР (Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке миростроительства в Центральноафриканской Республике), МИНУРКАТ (Миссия Организации Объединенных Наций в Центральноафриканской Республике и Чаде), МООНРЗС (Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре), МООНСГ (Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити), МООНДРК (Миссия Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго), МООНСА (Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану), МООНСИ (Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку), ЮНАМИД (Смешанная операция Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре), ОПООНСЛ (Объединенное представительство Организации Объединенных Наций в Сьерра-Леоне), МООНЭЭ (Миссия Организации Объединенных Наций в Эфиопии и Эритрее), МООНК (Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово), МООНЛ (Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии), МООНН (Миссия Организации Объединенных Наций в Непале), МООНВС (Миссия Организации Объединенных Наций в Судане), ИМООНТ (Интегрированная миссия Организации Объединенных Наций в Тиморе-Лешти), ОООНКИ (Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре), ЮНОГБИС (Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке миростроительства в Гвинее-Бисау), МООННГ (Миссия Организации Объединенных Наций по наблюдению в Грузии), ПОООНС (Политическое отделение Организации Объединенных Наций для Сомали), РЦООНЦА (Региональный центр Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии).