



Distr.
GENERAL

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

Пятьдесят третья сессия
Пункт 119 повестки дня

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

Всеобъемлющие руководящие принципы использования
услуг консультантов в Секретариате

Доклад Генерального секретаря

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 51/226 Генеральной Ассамблеи от 3 апреля 1997 года и ее решения 52/475 от 31 марта 1998 года, в которых содержалась просьба к Генеральному секретарю подготовить всеобъемлющие руководящие принципы в отношении круга ведения, отбора, найма и продления контрактов консультантов.

1. Настоящий доклад представляется во исполнение пункта 4 раздела VI резолюции 51/226 Генеральной Ассамблеи от 3 апреля 1997 года, в котором содержалась просьба к Генеральному секретарю подготовить всеобъемлющие руководящие принципы в отношении круга ведения (включая цели, целевые показатели и даты выполнения мероприятий), отбора, найма и продления контрактов консультантов и обеспечения транспарентности и объективности процесса отбора и представить эти руководящие принципы для изучения Консультативному комитету по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) до их рассмотрения Генеральной Ассамблеей на ее пятьдесят второй сессии.

2. В пункте 3 того же раздела указанной резолюции Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечивать отбор консультантов на более широкой конкурсной основе и свести к абсолютному минимуму случаи, когда привлекается один-единственный кандидат, причем в каждом таком случае до назначения кандидатура официально утверждается соответствующей инстанцией в виде исключения. В пункте 5 того же раздела Ассамблея просила далее Генерального секретаря пересмотреть форму оценки консультантов, с тем чтобы сделать ее более подробной и более четко отражающей качество работы консультантов и их способность выполнять задания в будущем. В пункте 6 Ассамблея одобрила рекомендации Комиссии ревизоров, содержащиеся в ее докладе¹, и просила Генерального секретаря их выполнить.

3. В своем докладе о деятельности Управления служб внутреннего надзора от 5 марта 1998 года (A/52/814) Генеральный секретарь препроводил Генеральной Ассамблее подготовленный Управлением доклад о проверке использования услуг консультантов. В ходе этой проверки в связи с задействованием консультантов в 1996 году был выявлен ряд узких мест в том, что касается внутреннего контроля, и другие недостатки, что свидетельствовало о сохранении практики, отмечавшейся в ходе проверок, проводившихся Комиссией ревизоров ранее. Управление рекомендовало включить во всеобъемлющие руководящие принципы дополнительные элементы (вывод, с которым согласился Генеральный секретарь), но при этом отметило, что были приняты или принимаются меры для устранения выявленных в ходе проверки недостатков.

4. Генеральная Ассамблея в решении 52/475 от 31 марта 1998 года постановила, во исполнение просьбы Ассамблеи, содержащейся в пункте 4 раздела VI ее резолюции 51/226, рассмотреть на своей пятьдесят третьей сессии доклад Управления служб внутреннего надзора о проверке использования услуг консультантов в контексте рассмотрения ею всеобъемлющего доклада Генерального секретаря о найме и использовании консультантов по пункту повестки дня, озаглавленному "Управление людскими ресурсами". Настоящий доклад представляется как с учетом озабоченности, выраженной Ассамблеей, так и в ответ на вопросы, поднятые в ходе проведенной проверки.

5. В руководящих принципах затрагиваются вопросы, касающиеся найма и использования консультантов, и они излагаются в приложении к настоящему докладу.

¹ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят первая сессия, Дополнение № 5 (A/51/5), том I, раздел II, пункты 155-189.

Приложение

РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ НАЙМА И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОНСУЛЬТАНТОВ

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
I. ВВЕДЕНИЕ	1	4
II. НЫНЕ ДЕЙСТВУЮЩИЕ ОБЩИЕ РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ	2	4
III. ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ	3 - 4	4
IV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СООТВЕТСТВУЮЩИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ В ВОПРОСАХ НАЙМА КОНСУЛЬТАНТОВ И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОДРЯДЧИКОВ	5 - 39	5
Консультанты	6 - 32	6
Индивидуальные подрядчики	33 - 39	11
V. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	40	12

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В связи с признанием необходимости устранения существующих недостатков в найме и использовании консультантов нижеследующие рекомендации будут выполняться при делегировании полномочий, имеющем своей целью предоставить руководителям программ право принимать такие решения, которые необходимы для эффективного осуществления их программы работы. Эта дополнительная ответственность будет уравниваться обеспечением полной подотчетности за счет использования механизмов контроля и проверки.

II. НЫНЕ ДЕЙСТВУЮЩИЕ ОБЩИЕ РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ

2. В бюллетене Генерального секретаря от 19 ноября 1982 года (ST/SGB/177) была определена политика в отношении использования услуг частных лиц и внешних экспертов от имени Организации. В административных инструкциях о временном персонале и индивидуальных подрядчиках (ST/AI/295); по вопросу о консультантах и участниках консультативных совещаний (ST/AI/296); и по вопросу о персонале, работающем по линии технического сотрудничества, и сотрудниках по оперативному обслуживанию на руководящем и административном уровне подробно изложены положения об использовании услуг соответствующих категорий специалистов (ST/AI/297). В январе 1985 года в административной инструкции были подробно изложены положения, касающиеся использования услуг институциональных или корпоративных подрядчиков на временной основе (ST/AI/327).

III. ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

3. В ходе проверки, проведенной Управлением служб внутреннего надзора, было отмечено, что ряд департаментов-пользователей не понимают разницы между консультантами и индивидуальными подрядчиками, нанимаемыми либо непосредственно, либо через какое-либо учреждение или корпорацию. Хотя специалисты обеих этих категорий нанимаются на периодической или временной основе по соглашениям о специальном обслуживании, они отличаются друг от друга по характеру услуг, которые они призваны предоставлять. Управление подчеркнуло необходимость проведения различия между этими двумя категориями за счет не только четкого определения каждой категории в отдельности, но и также прекращения использования общего термина "соглашение о специальном обслуживании" по отношению к контрактам, предоставляемым консультантам и индивидуальным подрядчикам.

4. С учетом этих замечаний предлагаются следующие определения категорий внешних экспертов.

а) Консультант - это лицо, которое пользуется признанным авторитетом или является специалистом в конкретной области и нанимается Организацией Объединенных Наций по временному контракту для предоставления рекомендаций или консультативных услуг Секретариату. Консультант должен обладать специальной квалификацией или знаниями, которых, как правило, нет у штатного персонала Организации и в которых в Секретариате постоянной потребности не существует. Функции консультанта ориентированы на получение конкретных результатов и обычно включают анализ проблем, руководство работой семинаров или учебных курсов, подготовку документов для конференций и совещаний или составление докладов по вопросам, относящимся к области их специализации, по которым требуются их рекомендации или помощь. Консультант не

может выполнять функции штатных сотрудников Организации, и на него не могут возлагаться представительские или руководящие функции.

b) Индивидуальный подрядчик является лицом, которое периодически нанимается Организацией по временному контракту и которое использует свой профессиональный опыт, знания или навыки для выполнения какого-либо конкретного задания или определенной работы за включающее все выплаты вознаграждение. Индивидуальный подрядчик не обязательно должен работать в помещениях Организации Объединенных Наций. В его задачу может входить выполнение в течение полного или неполного рабочего дня функций, аналогичных функциям штатных сотрудников, таких, как письменный перевод, редактирование, лингвистическая подготовка, общественная информация, секретарские/канцелярские и (в течение неполного рабочего дня) технические услуги или другие функции, которые могут выполнять штатные сотрудники.

c) Участники консультативных совещаний являются лицами, услуги которых требуются для обеспечения работы специальных групп экспертов, практикумов, семинаров и симпозиумов. Они приглашаются для участия в них письмом, в котором приводится подробная информация о совещании, правовом статусе и обязательствах. При этом, как правило, не ожидается, что участники консультативных совещаний будут предоставлять Организации какие-либо другие услуги помимо их вклада в качестве участников соответствующего совещания, однако они могут давать согласие на безвозмездное представление документов для рассмотрения на совещании. Вопрос об участниках консультативных совещаний в настоящем докладе не рассматривается. Вместе с тем любое лицо, которому предлагается, помимо участия в совещании, представить письменный документ или оказать другие услуги в связи с проведением совещания, за что Организация Объединенных Наций выплачивает вознаграждение, будет рассматриваться как консультант и наниматься в этом качестве.

d) Институциональные подрядчики/корпоративные консультанты являются лицами или группами лиц, услуги которых требуются Организации на временной основе и которые предоставляются по контракту, заключаемому непосредственно с учреждением, в котором они работают в качестве штатных сотрудников или нанимаются им по контракту. В таких случаях никаких договорных отношений между соответствующими лицами и Организацией Объединенных Наций не возникает. Их контракты оформляются совместно соответствующим департаментом или управлением и Службой централизованного обслуживания Департамента по вопросам управления с учетом имеющихся делегированных полномочий в вопросах снабжения, и вопрос о них в настоящем докладе не рассматривается.

IV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СООТВЕТСТВУЮЩИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ В ВОПРОСАХ НАЙМА КОНСУЛЬТАНТОВ И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОДРЯДЧИКОВ

5. Подразделениям-пользователям необходимо проводить четкое различие между функциями, которые надлежит выполнять консультантам и индивидуальным подрядчикам. Ответственность за вопросы существа и решения, касающиеся выбора консультантов или индивидуальных подрядчиков, будет возлагаться на руководителя программы. Исполнительная или административная канцелярия в отделениях, расположенных вне Центральных учреждений, будет отвечать за оформление контрактов в соответствии с финансовыми правилами и положениями. Управление людских ресурсов будет по-прежнему нести ответственность за директивное руководство, проверку исполнения решений, контроль и представление отчетности.

Консультанты

/...

Общие принципы

6. Основные принципы, регулирующие использование услуг консультантов, состоят в следующем:

- a) консультантов следует нанимать для выполнения заданий временного характера и работы, которая может быть проделана в течение ограниченного и конкретно оговоренного срока;
- b) консультанты должны выполнять такую работу, которая не может быть выполнена сотрудниками Секретариата из-за отсутствия специальных знаний и/или опыта;
- c) консультантов следует отбирать из числа высококвалифицированных кандидатов в конкретных областях их специализации при представлении соответствующих обоснований и документации;
- d) предоставляемые услуги должны иметь непосредственное отношение к деятельности по программе работы соответствующего департамента или управления и/или к конкретному директивному или программному решению;
- e) предоставляемые услуги не должны дублировать работу или деятельность, которая уже была осуществлена, осуществляется или будет осуществлена другими лицами, департаментами или управлениями Секретариата;
- f) консультанты не должны выполнять функции штатных сотрудников Организации или какие бы то ни было представительские или руководящие функции;
- g) отбираемые консультанты должны быть наиболее компетентными для выполнения данной работы лицами и выбираться из самого широкого круга лиц различных национальностей из списка квалифицированных кандидатов мужского и женского пола.

Круг ведения (рабочее задание)

7. Процедура найма консультантов должна осуществляться отдельными департаментами или управлениями в соответствии с руководящими принципами, установленными Управлением людских ресурсов. Главы соответствующих департаментов и управлений будут нести ответственность за разработку в подробностях круга ведения для найма консультантов и обеспечения своевременного представления просьб.

8. Рабочее задание консультантов должно охватывать все подлежащие выполнению функции и не должно включать функции, которые были возложены на штатных сотрудников в недавнем прошлом или которые, как предполагается, будут возложены на них

в ближайшем будущем. Глава департамента или управления будет обязан проверять соблюдение этого условия в качестве предпосылки для рассмотрения просьб и предоставления контракта.

9. Круг ведения для выполнения рабочего задания должен иметь четкий и конкретный характер и включать задачи и целевые показатели, а также реальные и поддающиеся количественному измерению результаты выполнения рабочего задания. Реалистичные сроки выполнения и конкретные формы и порядок выполнения задания (например, в электронной или печатной форме, вид используемой компьютерной программы и т.д.) должны быть составной частью контракта. Круг ведения должен включать такие показатели выполнения, как своевременность, для оценки результатов.

Процесс отбора

Составление и использование компьютеризованного списка кандидатов

10. Для обеспечения того, чтобы процедура найма консультантов имела объективный, открытый и эффективный характер, в рамках Комплексной системы управленческой информации (ИМИС) в настоящее время составляется на централизованной основе список для содействия выявлению подходящих кандидатов для работы в качестве консультантов. Ведение этого списка будет осуществляться на основе новейших данных о квалифицированных кадрах, предоставляемых департаментами-пользователями и/или их соответствующими руководящими/административными службами. Также предусматривается включать в этот список данные, касающиеся сроков найма, вида работ, вознаграждения и оценки проделанной ранее работы.

11. Для обеспечения отбора консультантов на более конкурентной основе департаменты и управления будут обязаны рассматривать несколько квалифицированных кандидатов для выполнения каждого задания. В редких случаях, обусловленных чрезвычайными обстоятельствами, в порядке исключения может наниматься один-единственный кандидат, при этом до его отбора должно представляться аргументированное и документально подкрепленное обоснование.

Проверка полномочий, квалификации и опыта

12. В ходе недавних ревизий в качестве серьезного недостатка отмечались случаи, когда не проверялась квалификация и опыт кандидатов для работы в качестве консультантов, в связи с чем были рекомендованы меры для исправления такого положения. В руководящих принципах установлено требование о том, что до предоставления контракта занимающееся его оформлением подразделение должно производить проверку образования и профессионального опыта кандидатов. Руководители программ должны будут представлять предложения по контрактам достаточно заблаговременно до начала работы для удовлетворения этих требований, касающихся проверки.

Использование услуг бывших сотрудников

13. Бывшие сотрудники Организации Объединенных Наций или другой организации общей системы, которые вышли в отставку в возрасте 55 лет или в более позднем возрасте, будут наниматься только в соответствии с существующей политикой, касающейся использования услуг пенсионеров.

Географический баланс

14. Организация Объединенных Наций является глобальной организацией, которая стремится нанимать консультантов на самой широкой географической основе. Вместе с тем, как это было

рекомендовано Управлением служб внутреннего надзора, принцип географического распределения не должен применяться неизбирательно или без учета других факторов. Например, наряду с принципом географического распределения, возможно, будет необходимо принимать во внимание соответствующие расходы на оплату проезда специалистов в целях обеспечения экономии средств за счет предоставления контрактов на местном и/или региональном уровне.

Гендерный баланс

15. При отборе консультантов надлежащее внимание следует уделять обеспечению гендерного баланса.

Медицинское освидетельствование

16. Консультант, который намеревается работать в каком-либо подразделении Организации, обязан представить справку о хорошем состоянии здоровья до начала работы и несет полную ответственность за достоверность данных, содержащихся в такой справке, включая подтверждение того, что он был информирован о том, что для въезда в страну или страны, в которые был санкционирован проезд, необходимо сделать определенные прививки.

Поездки

17. Поездки, если в них возникнет необходимость, будут санкционироваться на основе стандартов Организации Объединенных Наций.

Контрактный статус

Виды контрактов

18. Консультанты будут наниматься по контракту для консультантов, заключаемому Организацией непосредственно с соответствующими лицами. Ранее использовавшееся соглашение о специальном обслуживании применяться не будет.

Продолжительность контрактов

19. Консультанты будут обязаны выполнить конкретные, ориентированные на достижение результатов функции в установленные сроки и в связи с планом работы департамента. Требуемое время будет непосредственно обусловлено задачей (задачами), оговоренными в контракте. Сроки выполнения одной задачи и контракта консультанта не должны превышать шести месяцев без официальной оценки проделанной работы.

20. С целью ограничения практики повторного использования одного и того же консультанта (консультантов) для выполнения либо различных задач в рамках плана работы либо ряда задач в рамках одного и того же проекта консультанты не могут предоставлять свои услуги в рамках последовательно осуществляемых проектов в течение более чем 24 месяцев на протяжении 36-месячного периода.

Правовой статус

21. Лица, нанимаемые по контракту для консультантов, будут работать в своем личном качестве, а не в качестве представителей правительства или любого другого органа, не относящегося к Организации Объединенных Наций. Они не являются ни "сотрудниками" согласно

положениям о персонале Организации Объединенных Наций, ни "должностными лицами" для целей Конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций (1946 год). Вместе с тем им может предоставляться статус "экспертов в командировках" по смыслу раздела 22 статьи VI Конвенции. Если им необходимо совершать поездки от имени Организации Объединенных Наций, им может выдаваться свидетельство Организации Объединенных Наций в соответствии с разделом 26 статьи VII Конвенции.

Нормы поведения

22. Консультант будет обязан соблюдать беспристрастный и независимый характер Секретариата Организации Объединенных Наций и не запрашивать или принимать указания относительно услуг, предоставляемых по контракту для консультантов, от какого бы то ни было правительства или органа, не имеющего отношения к Организации. В течение периода его/ее работы в Организации Объединенных Наций консультант должен воздерживаться от любых поступков, которые создавали бы негативное представление об Организации Объединенных Наций, и не может заниматься какой бы то ни было деятельностью, которая несовместима с целями и задачами Организации.

23. Консультант будет обязан проявлять исключительную осмотрительность во всех вопросах, касающихся выполнения его/ее функций. Без санкции уполномоченного должностного лица в соответствующем подразделении он не имеет права ни при каких обстоятельствах передавать средства массовой информации или любому учреждению, лицу, правительству или другому внешнему органу какую бы то ни было информацию, которая не была разглашена и которая стала известна ему/ей в силу его/ее связи с Организацией Объединенных Наций. Консультант не может использовать такую информацию без письменного разрешения Организации.

Вознаграждение

24. Работа лиц, нанимаемых по контрактам для консультантов, оплачивается по суточным, недельным или месячным ставкам или на основе единовременных выплат, которые представляют собой общую стоимость услуг, оказанных Организации.

25. Управление людских ресурсов будет обеспечивать общее директивное руководство и формулу для определения ставок вознаграждения для консультантов, которая в широком смысле исчисляется с учетом следующих элементов:

- a) суммы валового оклада, т.е. за исключением корректива по месту службы, для персонала категории специалистов и выше;
- b) уровня квалификации и профессионального опыта в привязке к классам шкалы окладов;
- c) особых обстоятельств, включая выполнение рабочего задания в трудных условиях.

26. При возникновении потребности в специальных услугах и в случае, если рыночные ставки оплаты узкоспециализированных и технических услуг превышают уровни вознаграждения, указанные выше, Управление людских ресурсов может санкционировать выплату дополнительной суммы за оказание консультативных услуг при представлении полностью документированного обоснования, требующегося для таких исключительных случаев.

27. Выплачиваемое вознаграждение должно представлять собой минимальную сумму, необходимую для получения услуг, требующихся Организации. Консультанту, которому для выполнения его/ее

задания необходимо совершать поездки, будет выплачиваться дополнительная сумма, эквивалентная действующей ставке суточных, установленной Организацией Объединенных Наций.

28. Общая сумма вознаграждения, выплачиваемого консультантам Организации Объединенных Наций, должна оговариваться в контракте для консультантов в валовом исчислении. Ответственность за уплату любых налогов будет лежать исключительно на консультанте, который не имеет права на получение от Организации Объединенных Наций возмещения суммы любых налогов, которые он/она могут быть обязаны уплачивать, или на любые другие пособия, выплаты или субсидии, за исключением тех случаев, когда это прямо оговорено в их контракте. Организация Объединенных Наций не будет нести никакой ответственности за обеспечение медицинского страхования и страхования жизни для консультантов.

29. Выплата гонораров консультанту будет, как правило, производиться после удовлетворительного выполнения им его/ее контракта. Если, по мнению Организации Объединенных Наций, консультант удовлетворительным образом не выполнил работу, оговоренную в контракте, выплаты не производятся. В случае, если работа выполнена частично, производится, когда это признано необходимым, расчет суммы, подлежащей выплате за выполнение соответствующей части работы.

Валюта, в которой производятся выплаты

30. Валюта, в которой производятся выплаты, должна быть четко оговорена в контракте.

Оценка результатов работы

31. Работа всех консультантов подлежит оценке, и в список, который на централизованной основе ведет Управление людских ресурсов, заносится совокупная оценка, которая служит исходным пунктом для рассмотрения вопроса о предоставлении контрактов консультантам в будущем. Оценка должна отражать качество выполненной работы, и в ней должны учитываться цели, оговоренные в круге ведения, а также соблюдение оговоренных в контракте сроков выполнения работы. Должностному лицу, производящему аттестацию, необходимо будет дать конкретную и подробную оценку качества работы и достигнутых результатов. Если поставленные цели не были удовлетворительным образом достигнуты, то консультантам контракты более предоставляться не будут.

Прекращение действия контракта

32. Неудовлетворительное выполнение работы или несоблюдение норм поведения, указанных выше, служат основанием для прекращения действия контракта по инициативе Организации Объединенных Наций.

Индивидуальные подрядчики

33. Нижеследующие положения применяются по отношению к индивидуальным подрядчикам, за исключением нижеследующего.

Общие принципы

34. Индивидуальный подрядчик нанимается для выполнения заданий временного характера и работы, которая должна быть проделана в течение конкретно оговоренного срока.

35. Индивидуальный подрядчик выполняет функции, аналогичные функциям сотрудников Организации, однако они не будут считаться сотрудниками согласно Положениям о персонале Организации Объединенных Наций.

36. Индивидуальный подрядчик должен отбираться из числа квалифицированных кандидатов в их конкретных областях специализации при представлении соответствующего аргументированного и документально подкрепленного обоснования.

Виды контрактов

37. Индивидуальный подрядчик нанимается на работу по контракту для индивидуальных подрядчиков, заключаемому Организацией непосредственно с данным лицом. Использование соглашения о специальном обслуживании будет прекращено.

Вознаграждение

38. По отношению к индивидуальным подрядчикам применяются положения пунктов 24-29. Вместе с тем суммы гонораров индивидуальных подрядчиков могут, при необходимости, также увязываться со шкалами окладов для персонала Организации Объединенных Наций, нанимаемого на местах, в каждом месте службы. Работа индивидуальных подрядчиков, нанимаемых для переводческой работы, оплачивается по согласованной ставке с учетом стандартных расходов, применимых к оплате такой работы.

Срок действия контракта

39. Период работы индивидуальных подрядчиков должен ограничиваться шестью или, в особых случаях, девятью рабочими месяцами в течение любого 12-месячного периода. Однако требования в отношении срока действия контракта не применяются по отношению к индивидуальным подрядчикам, нанимаемым для переводческой работы, оплачиваемой по стандартным ставкам, о которой говорится в пункте 38 выше.

V. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

40. Генеральная Ассамблея в пункте 7 раздела VI резолюции 51/226 одобрила рекомендацию ККАБВ о том, чтобы Секретариат возобновил прежнюю практику представления на двухгодичной основе и в связи с запрошенным Комитетом докладом о найме вышедших в отставку сотрудников доклада о найме и использовании консультантов, в котором содержалась бы информация, касающаяся гражданства, пола, гонораров, срока действия контракта, круга ведения в кратком изложении и оценки результатов работы. Для обеспечения единообразного учета данных по консультантам и индивидуальным подрядчикам Управлением людских ресурсов будет обеспечиваться на глобальной основе в рамках ИМИС сбор информации и ведение отдельной базы данных об этих контрактах для целей отчетности и контроля.
