



Организация Объединенных Наций

**Доклад Комиссии по
международной гражданской
службе за 2006 год**

Добавление

**Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Шестьдесят первая сессия
Дополнение № 30 (A/61/30/Add.1)**

Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Шестьдесят первая сессия
Дополнение № 30 (A/61/30/Add.1)

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2006 год

Добавление



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2006

Примечание

Условные обозначения документов Организации Объединенных Наций состоят из прописных букв и цифр. Когда такое обозначение встречается в тексте, оно служит указанием на соответствующий документ Организации Объединенных Наций.

В настоящем добавлении к годовому докладу Комиссии по международной гражданской службе за 2006 год содержится информация о рассмотрении Комиссией предложений Генерального секретаря, в частности предложения о введении единого контракта сотрудника Организации Объединенных Наций на основе единого свода правил о персонале, во исполнение положений раздела VI резолюции 61/244 Генеральной Ассамблеи. В настоящем добавлении также представлены выводы и рекомендации Комиссии в отношении материальных прав набираемых на международной основе сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, изложенной в подразделе D раздела I ее резолюции 61/239. В обеих резолюциях Генеральная Ассамблея просила Комиссию представить соответствующие доклады в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии. Таким образом, настоящее добавление подготовлено в целях выполнения указанных просьб.

Содержание

<i>Глава</i>	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
Препроводительное письмо		v
I. Введение	1–2	1
II. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	3–20	2
Предложения Генерального секретаря по модификации системы контрактов	3–20	2
1. Справочная информация	3–4	2
2. Анализ предлагаемых Генеральным секретарем основных элементов системы контрактов и соответствующие выводы	5–8	2
3. Вопросы в связи с непрерывными назначениями	9–14	3
4. Вопросы в связи со срочными назначениями	15–17	5
5. Вопросы в связи с временными назначениями	18–19	6
6. Заключение	20	7
III. Условия службы на местах	21–54	8
Укомплектование штатов миссий на местах: обзор материальных прав набираемых на международной основе сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы	21–54	8
1. Справочная информация	21–23	8
2. Подход, используемый в рамках операций Организации Объединенных Наций в пользу мира	24–32	9
3. Подход, применяемый вне Департамента операций по поддержанию мира в других организациях общей системы Организации Объединенных Наций	33–34	11
4. Проблемы, создаваемые наличием двух систем	35	12
5. Рекомендации по унификации	36–46	12
6. Унифицированные элементы в общей системе Организации Объединенных Наций	47	16
7. Другие вопросы, касающиеся «несемейных» мест службы в рамках операций Организации Объединенных Наций в пользу мира	48–49	16

8. Поиск более экономичных возможностей унификации практики в отношении сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы	50	16
9. Упорядочение системы найма сотрудников для работы в «несемейных» местах службы, их удержания в таких местах службы и их перевод в такие места службы	51	17
10. Другие соображения	52–53	18
11. Финансовые последствия рекомендаций	54	18

Приложения

I. Сопоставление пакетов вознаграждения набираемых на международной основе сотрудников категории специалистов, работающих в «несемейных» местах службы (в долл. США в год)	19
II. Набираемый на международной основе персонал в составе специальных миссий Организации Объединенных Наций	23
III. Финансовые последствия рекомендаций Комиссии	25

Препроводительное письмо

Апрель 2007 года

Г-н Генеральный секретарь,

Имею честь настоящим препроводить добавление к тридцать второму годовому докладу Комиссии по международной гражданской службе, подготовленное в соответствии с положениями пункта 2 раздела резолюции 61/244 Генеральной Ассамблеи и подраздела D раздела I ее резолюции 61/239.

Буду признателен, если Вы представите данный доклад Генеральной Ассамблее, а также препроводите его, как это предусмотрено в статье 17 статута, руководящим органам других участвующих в работе Комиссии организаций, через их главных административных руководителей, и представителям персонала.

(Подпись) Кингстон П. Роудз
Председатель

Его Превосходительству
Г-ну ПАНУ Ги Муну
Генеральному секретарю
Организации Объединенных Наций
Комната S-3800
г. Нью-Йорк, штат Нью-Йорк, 10017

Глава I

Введение

1. Генеральная Ассамблея в разделе VI своей резолюции 61/244 просила Комиссию по международной гражданской службе (КМГС) рассмотреть предложения Генерального секретаря, в частности предложение о введении единого контракта сотрудника Организации Объединенных Наций на основе единого свода правил о персонале, и представить ей доклад по этому вопросу в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии. Комиссия рассмотрела предложения Генерального секретаря на своей шестьдесят четвертой сессии.
2. Кроме того, во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, изложенной в подразделе D раздела I ее резолюции 61/239, Комиссия в ходе своей шестьдесят четвертой сессии провела обзор материальных прав сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций, работающих в «несемейных» местах службы. В настоящий доклад включены ее рекомендации в отношении унификации этих материальных прав в рамках всей общей системы (см. главу III ниже).

Глава II

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

Предложения Генерального секретаря по модификации системы контрактов

1. Справочная информация

3. В докладе, озаглавленном «Инвестирование в людей» (A/61/255), Генеральный секретарь предложил систему контрактов для организаций системы Организации Объединенных Наций. Предлагаемая система должна упорядочить нынешнюю систему контрактов, заменив множество видов назначений, предусмотренных тремя сериями Правил о персонале, единым контрактом сотрудника Организации Объединенных Наций на основе единого свода правил о персонале.

4. Комиссия приветствовала усилия Генерального секретаря. Вместе с тем, сопоставив предложения Генерального секретаря с разработанными КМГС основными положениями, касающимися системы контрактов, Комиссия обнаружила, что в ряде существенных аспектов эти предложения не совпадают с ее основными положениями.

2. Анализ предлагаемых Генеральным секретарем основных элементов системы контрактов и соответствующие выводы

5. Как показывает углубленный анализ, предложение Генерального секретаря предполагает пять видов назначений и пять различных контрактов. Каждое назначение осуществляется путем заключения соответствующего контракта, в котором оговариваются условия службы применительно к данному конкретному месту назначения. В предложении предусмотрены следующие виды назначений:

- a) непрерывное назначение;
- b) непрерывное назначение для работы по конкретному проекту или в конкретной миссии;
- c) срочное назначение;
- d) срочное назначение для работы по конкретному проекту или в конкретной миссии; и
- e) временное назначение.

Согласно этому докладу в зависимости от потребностей Организации срочные и непрерывные контракты могут по-прежнему применяться ограниченно для конкретных проектов или миссий во избежание возникновения излишних ожиданий относительно долгосрочного найма (см. A/61/255, пункт 244). Очевидно, что для того, чтобы Организация могла достичь своей цели использования контрактов для работы в конкретных миссиях, условия службы, предусмотренные этими контрактами, должны будут отличаться от условий обычных непрерывных и срочных контрактов.

6. В соответствии с основными положениями КМГС в тех случаях, когда ожидания относительно долгосрочного найма отсутствуют, непрерывный контракт предоставляться не должен. Сотрудники миссий могут работать на условиях непрерывного контракта в случаях, если они занимают 2500 основных должностей, и в этом случае возникает ожидание долгосрочного найма. Остальные сотрудники миссий должны работать на условиях последовательно заключаемых с ними срочных контрактов продолжительностью до пяти лет каждый.

7. Основные положения КМГС предусматривают только три вида назначений: непрерывное, срочное и временное. В них отсутствуют специальные назначения в конкретные миссии, помимо временных назначений. В соответствии с основными положениями КМГС к временным назначениям относятся временные назначения на ограниченный срок для работы в специальных миссиях, проектах ограниченной продолжительности или специальных операциях по оказанию гуманитарной помощи (Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее постепенно упразднить назначения на ограниченный срок в «несемейных» местах службы в результате ее мер по унификации условий службы в этих местах службы).

8. Комиссия пришла к выводу, что предложение Генерального секретаря ввести единый контракт для сотрудников Организации Объединенных Наций на основе единого свода Правил о персонале, предусматривающий три вида назначений, по сути потребует перехода на пять видов контрактов для сотрудников на основе единого свода Правил о персонале, предусматривающих пять видов назначений. Кроме того, по мнению Комиссии, всех поставленных Генеральным секретарем целей вполне можно было бы достичь в рамках простой структуры, предусматривающей три вида контрактов, которая описана в основных положениях КМГС, касающихся системы контрактов.

3. Вопросы в связи с непрерывными назначениями

Получение непрерывного назначения

9. Согласно предложению Генерального секретаря непрерывный контракт предоставляется после пяти лет службы на срочных контрактах в Организации при условиях хорошей работы и сохраняющейся потребности в сотруднике (см. A/59/263/Add.1). Перевод на непрерывный контракт не соответствует основным положениям КМГС, которые предполагают конкуренцию между сотрудниками за получение непрерывного назначения на основе открытых и транспарентных процедур отбора (см. A/60/30, приложение IV). Предлагаемый Генеральным секретарем подход равнозначен 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.

10. Основные положения КМГС не предусматривают преобразований срочных назначений в непрерывные контракты по ряду причин. Комиссия полагает, что Генеральная Ассамблея должна иметь возможность контролировать свои финансовые и долгосрочные обязательства перед сотрудниками, регулируя используемые ею виды назначений. В прошлом Генеральная Ассамблея поручала

Генеральному секретарю учитывать концепцию карьерной службы в отношении сотрудников, выполняющих основные функции, при доведении доли постоянных контрактов среди сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению, до 70 процентов. Кроме того, Ассамблея постановила, что пять лет непрерывной службы не дают автоматического права на получение постоянного контракта (резолюция 51/226). В своей резолюции 53/221 Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать его усилия по увеличению доли срочных контрактов в Секретариате. В случае внедрения предлагаемой Генеральным секретарем системы контрактов достичь этих или других аналогичных целей не удастся. Сотрудники будут иметь право на переход на непрерывный контракт после пяти лет службы на срочных контрактах при условиях хорошей работы и сохраняющейся потребности в сотруднике. Существенно важно также отметить, что если сотруднику не предоставляется непрерывный контракт, то он/она подлежит увольнению из Организации, поскольку заключение нового срочного контракта не предусмотрено (см. A/59/263/Add.1).

11. Предлагаемую Генеральным секретарем систему контрактов предполагается также применять и в других организациях системы Организации Объединенных Наций, на которые распространяется действие Правил о персонале Секретариата, включая Программу развития Организации Объединенных Наций, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Детский фонд Организации Объединенных Наций и Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов. Некоторые из этих организаций информировали КМГС по международной гражданской службе о том, что система контрактов в том виде, в каком она предложена Генеральным секретарем, не может быть внедрена в их организациях в силу введенных их руководящими органами ограничений на предоставление непрерывных контрактов, характера их мандатов, порядка финансирования или иных обстоятельств, специфических для данной организации. Комиссия полагает, что система контрактов должна учитывать потребности всех организаций, в которых она будет использоваться.

12. Предложение Генерального секретаря не соответствует основным положениям КМГС, касающимся системы контрактов, которые допускают первоначальное назначение на условиях непрерывного контракта. Комиссия полагает, что национальные конкурсные экзамены ввиду их позитивного влияния на сбалансированную представленность женщин и мужчин и географическое распределение являются полезным инструментом для отбора наиболее квалифицированных кандидатов из недопредставленных государств-членов на основные карьерные должности уровней С-2/С-3. В настоящее время кандидаты, успешно сдавшие национальные конкурсные экзамены, набираются на условиях контракта на испытательный срок, который в случае удовлетворительного выполнения сотрудником своих служебных обязанностей через два года преобразуется в постоянный контракт. Если кандидатам, успешно сдавшим национальные конкурсные экзамены, будут предлагаться лишь срочные контракты, то доля тех, кто соглашается на такие назначения, вероятно, снизится.

13. Комиссия обеспокоена тем, что предложения Генерального секретаря могут свести на нет мобильность в рамках общей системы. Если непрерывные контракты будут предоставляться лишь после пяти лет службы на условиях срочного назначения, то работа в организациях системы Организации Объеди-

ненных Наций не будет привлекательной для сотрудников других организаций общей системы, которые уже имеют непрерывные назначения.

Сфера использования непрерывных назначений

14. Согласно предложению Генерального секретаря непрерывные контракты могли бы применяться ограниченно для конкретных проектов или миссий во избежание возникновения излишних ожиданий относительно долгосрочного найма, особенно в тех случаях, когда мандат явно ограничен по времени (см. A/61/255). В соответствии с основными положениями КМГС непрерывный контракт предназначен для карьерных сотрудников, обеспечивающих преемственность осуществления программ, относящихся к основным функциям Организации. Организация должна испытывать постоянную потребность в выполнении основных функций в соответствии со своим мандатом, прежде чем предоставить непрерывный контракт, который по своей природе не ограничен по срокам. В соответствии с основными положениями КМГС непрерывный контракт не должен предоставляться в случаях, когда мандат ограничен по времени и ожидание найма без ограничения срока отсутствует. Например, для направления на работу в конкретные проекты или миссии целесообразно использовать срочные назначения, продолжительность которых может составлять от одного до пяти лет и которые после пяти лет могут возобновляться. В Департаменте операций по поддержанию мира лицам, отобранным на 2500 основных должностей, должны быть предоставлены непрерывные назначения. При отборе следует руководствоваться такими соображениями, как заслуги, географическое распределение и признак пола, а не служба в течение полных пяти лет.

4. Вопросы в связи со срочными назначениями

Продолжительность срочных назначений

15. Согласно предложению Генерального секретаря срочное назначение может возобновляться или продлеваться на срок не более пяти лет (см. A/61/255 и A/59/263/Add.1). Предложение Генерального секретаря не предусматривает возобновления или заключения нового срочного контракта. Если возможность заключения непрерывного контракта не будет предоставляться всем сотрудникам Организации или если тот или иной сотрудник не будет отобран для непрерывного назначения, то он будет подлежать увольнению даже при сохранении потребности в его навыках и удовлетворительном выполнении им своих служебных обязанностей. Например, в Департаменте операций по поддержанию мира непрерывные контракты должны предоставляться лишь сотрудникам, отобранным на 2500 основных должностей. Сотрудники, не попавшие на одну из этих должностей, которые проработали максимальный пятилетний срок на условиях срочного контракта, подлежат увольнению, поскольку предложение Генерального секретаря не предусматривает возможности продления контракта сверх максимального пятилетнего срока. Комиссия также полагает, что это необоснованное увольнение сотрудников после пяти лет службы будет неприемлемым для тех фондов и программ Организации Объединенных Наций, которые не могут предоставить всем своим сотрудникам непрерывные контракты в тех случаях, когда они удовлетворяют требованию в отношении удовлетворительного выполнения своих служебных обязанностей, даже в случае сохранения потребности в услугах данного сотрудника. Ограничение мак-

симальной продолжительности срочного назначения пятью годами сужает имеющиеся у администрации возможности по использованию персонала в соответствии с потребностями Организации.

16. Предложение Генерального секретаря предусматривает ограниченное применение срочных контрактов для конкретных миссий или проектов. В результате возникает новый вид назначения: срочное назначение в конкретную миссию. Условия службы, которые будет предполагать этот контракт, будут отличаться от условий обычных срочных контрактов. Основные положения КМГС не предусматривают такого вида назначений. В попытке унифицировать условия службы в полевых миссиях Комиссия уже приняла решение о необходимости постепенного упразднения существующих в настоящее время назначений на работу в конкретные миссии, поскольку эти назначения не обеспечивают свободу, необходимую для перевода сотрудников из одной миссии в другую. Назначения на работу в конкретную миссию утрачивают свою эффективность в ситуации, когда существуют ожидания мобильности и оперативная потребность в глобальной рабочей силе.

Требования в отношении мобильности применительно к срочным назначениям

17. Согласно предложению Генерального секретаря политика в области мобильности требует, чтобы сотрудники Секретариата уровней ОО-5 — Д-2 по истечении предельного срока пребывания на своей должности переходили между функциями, профессиональными группами, департаментами или местами службы. Этот срок, как правило, составляет пять или шесть лет в зависимости от категории и уровня сотрудника. Указанная политика в отношении мобильности не должна применяться в отношении фондов и программ Организации Объединенных Наций, которые применяют различные виды прекрасно разработанной и эффективной политики в отношении мобильности, удовлетворяющей потребности этих организаций.

5. Вопросы в связи с временными назначениями

Продолжительность временного назначения

18. В основных положениях КМГС говорится, что временный контракт предназначен для удовлетворения определенных краткосрочных потребностей Организации, сохраняющихся в течение периода до одного года. При этом предусматривается возможность возобновления такого контракта на условиях, описанных в Правилах о персонале. Генеральный секретарь предлагает временные назначения на срок до двух лет для удовлетворения резко возросших потребностей на местах. В соответствии с основными положениями КМГС в тех случаях, когда срок назначения предположительно составляет два года, соответствующему сотруднику должен предоставляться срочный контракт. 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 бу-

дет сохраняться более одного года, то целесообразно предоставлять ему срочный контракт.

Испытательный срок при временном назначении

19. Согласно докладу Генерального секретаря (A/61/255) сотрудники, поступающие на службу в Организацию на должности любого уровня, в течение первого года службы должны будут пройти испытательный срок.

6. Заключение

20. В свете своих замечаний, изложенных выше, Комиссия, подробно проанализировав предложение Генерального секретаря, выносит заключение о том, что оно должно быть пересмотрено в целях приведения его в соответствие с основными положениями Комиссии, касающимися системы контрактов.

Глава III

Условия службы на местах

Укомплектование штатов миссий на местах: обзор материальных прав набираемых на международной основе сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы

1. Справочная информация

21. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 59/266 просила КМГС провести обзор имеющихся в рамках системы контрактов механизмов найма сотрудников общей системы на местах, включая практику преобразования контрактов, предусмотренных в Правилах о персонале Организации Объединенных Наций серии 300, в контракты, предусмотренные в Правилах о персонале Организации Объединенных Наций серии 100. Ассамблея просила далее Комиссию представить ей на ее шестьдесят первой сессии результаты анализа желательности и целесообразности унификации условий службы в «несемейных» периферийных местах службы.

22. Во исполнение резолюции 59/266 и с учетом новой информации, представленной в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру» (A/60/692 и Согг.1), а также информации, представленной Департаментом операций по поддержанию мира, Комиссия приняла решение вернуться к рассмотрению практики в отношении материальных прав набираемых на международной основе сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы. В целях ускоренного проведения обзора с учетом настоятельной необходимости, выраженной Организацией Объединенных Наций, Комиссия сформировала Рабочую группу по материальным правам набираемых на международной основе сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы. Рабочая группа провела две сессии продолжительностью в одну неделю каждая в ноябре 2006 года и январе 2007 года в Нью-Йорке. На своей шестьдесят четвертой сессии Комиссия рассмотрела доклад этой рабочей группы. В ходе сессии Комиссию кратко проинформировала помощник Генерального секретаря по операциям по поддержанию мира. Она сообщила Комиссии о том, что в настоящее время Департамент операций по поддержанию мира имеет в своем распоряжении около 21 000 утвержденных штатных должностей, из которых почти 8000 заняты международными сотрудниками, работающими на местах. Срок службы в системе Организации Объединенных Наций 56 процентов этих сотрудников составляет менее двух лет. Пятьдесят три процента сотрудников Департамента на местах работают на основе назначений на ограниченный срок, предусмотренных правилами серии 300, и их условия службы весьма отличаются от условий службы их коллег, работающих в других учреждениях, фондах и программах Организации Объединенных Наций.

23. Комиссия отметила, что в ходе прений Рабочая группа опиралась на данные, содержащиеся в докладе Генерального секретаря «Инвестирование в людей» (A/61/255), в котором указано, что в составе операций Организации Объединенных Наций в пользу мира работают 5422 международных сотрудника; из них 5024 человека работают в «несемейных» специальных миссиях (см. приложение II). Представленная в докладе Генерального секретаря оценка расхо-

дов была основана на показателе численности работающих в «несемейных» миссиях международных сотрудников, равном 5024; из них, согласно оценкам, 50 процентов составляют одинокие сотрудники, не имеющие иждивенцев, а остальные 50 процентов — состоящие в браке сотрудники, имеющие двух детей.

2. Подход, используемый в рамках операций Организации Объединенных Наций в пользу мира

24. Департамент операций по поддержанию мира использует два вида контрактов для найма сотрудников в состав его «несемейных» миссий: назначения на ограниченный срок (в соответствии с правилами серии 300) и контракты для работы в конкретных миссиях (срочные контракты, предоставляемые в соответствии с правилами серии 100). В приложении II приводятся данные о распределении набираемых на международной основе сотрудников в операциях Организации Объединенных Наций в пользу мира по состоянию на 30 июня 2006 года в разбивке по категориям, видам контрактов, видам миссий и местам службы, представленные Департаментом.

25. Назначениями на ограниченный срок (в соответствии с правилами серии 300) предусматривается предоставление базового оклада, в надлежащих случаях выплаты за работу в опасных условиях и надбавки на покрытие расходов (суточные участники миссии) — для покрытия расходов на жизнь сотрудников в данном месте службы. Кроме того, существует паушальная служебная надбавка, которая составляет примерно 20 процентов от размеров оклада и предназначена для выплаты вместо таких элементов, как повышение окладов в пределах класса, надбавка на иждивенцев, надбавка за работу в трудных условиях и т.д.

26. Вновь набираемым сотрудникам предоставляется контракт сроком на шесть месяцев на основе назначений на ограниченный срок. По истечении шести месяцев такой контракт может продлеваться на срок до одного года, если это соответствует сроку действия мандата. Если мандат действует в течение короткого срока, контракты продлеваются на непродолжительные периоды сроком в три месяца. Максимальная продолжительность срока действия продлеваемого контракта не может превышать четырех лет. Стоимостные размеры пакета вознаграждения при таком контракте составляют примерно 66–75 процентов от размеров вознаграждения, выплачиваемого другими организациями набираемым ими на международной основе сотрудникам категории специалистов, работающим в «несемейных» местах службы.

27. По ряду очень важных причин такой контракт не является приемлемым для целей найма и удержания персонала. При таком контракте отсутствуют гарантии занятости или возможности для развития карьеры, а размеры вознаграждения являются низкими по сравнению с размерами вознаграждения при других контрактах в общей системе. В этом случае не происходит роста размеров вознаграждения, поскольку не предусматриваются ни повышение размеров окладов в пределах классов, ни продвижение по службе, ни выплата корректива по месту службы. При таком контракте не предусматривается ни учет трудности условий, ни компенсация за работу в трудных условиях в менее чем желательном месте службы. Оторванность от семьи не учитывается каким-либо существенным образом, и не предусматривается никакое финансовое вознаграждение.

дение в целях оказания помощи сотруднику, который должен оплачивать содержание членов семьи, проживающих отдельно.

28. Контрактами для работы в конкретных миссиях (срочные контракты, предоставляемые в соответствии с правилами серии 100) предусматриваются размеры оклада более высокие, чем при назначениях на ограниченный срок; предусматривается также предоставление надбавки на иждивенцев, субсидии на образование, выплаты за работу в опасных условиях и надбавки для покрытия расходов сотрудника на жизнь в данном месте службы.

29. Контракты для работы в конкретных миссиях (срочные контракты, предоставляемые в соответствии с правилами серии 100) различаются в зависимости от срока действия мандата. После четырех лет полностью удовлетворительной работы и при сохранении соответствующих потребностей сотрудникам, работающим на основе назначений на ограниченный срок, предоставляются шестимесячные срочные контракты. Срочный контракт не может предоставляться таким сотрудникам с самого начала. Продление производится на той же основе, что и продление назначений на ограниченный срок, и зависит от степени уверенности в продолжении действия мандата. Поскольку такой контракт непосредственно предусматривает работу в конкретной миссии, работающий по нему сотрудник не может быть назначен в состав другой миссии, а срок действия контракта не может продлеваться сверх срока существования миссии, даже если в услугах такого сотрудника существует крайняя необходимость в другом месте. Размеры пакета такого вознаграждения составляют около 88 процентов от размеров вознаграждения, выплачиваемого другими организациями набираемым ими на международной основе сотрудникам категории специалистов, работающим в «несемейных» местах службы.

30. Такой контракт хотя является более благоприятным, чем назначения на ограниченный срок, не является достаточным для целей привлечения и удержания персонала. Как и в случае назначения на ограниченный срок, отсутствуют гарантии занятости. При таком контракте предусматривается повышение размеров окладов в пределах класса, однако возможности для развития карьеры в этом случае являются весьма ограниченными. В этом случае предусматривается определенное финансовое вознаграждение для покрытия обязательств сотрудника за счет выплаты надбавки на иждивенцев и субсидии на образование. Вместе с тем не предусматривается никакого финансового вознаграждения для оказания помощи сотруднику, который должен оплачивать содержание членов семьи, проживающих отдельно. Как и при назначениях на ограниченный срок, предусматривается предоставление надбавки на жизнь (суточные участники миссии) для покрытия расходов в месте службы, а также выплаты за работу в опасных условиях в соответствующих местах службы.

31. Комиссия проанализировала общую кадровую ситуацию в операциях в пользу мира. Согласно этой информации, несмотря на то, что активное проведение кампаний по набору персонала обеспечивает наем примерно 2500 человек в год, средний показатель доли вакантных должностей составляет 25 процентов, а показатель текучести кадров в операциях Организации Объединенных Наций в пользу мира составляет в среднем 30 процентов. Срок службы примерно 54 процентов сотрудников категории специалистов составляет не более двух лет. Сотрудники работают в динамично развивающихся, быстро меняющихся и крайне сложных оперативных условиях, которые требуют экс-

пертного знания политики, систем и процедур Организации Объединенных Наций. В то же время угрозы в плане безопасности, условия жизни и оторванность от семьи усугубляют стресс, связанный с таким назначением.

32. С внедрением в конце 2003 года концепции комплексных миссий в рамках операций в пользу мира, как правило, предусматривается осуществление многоплановой деятельности на протяжении более продолжительного периода при комплексном присутствии системы Организации Объединенных Наций. В рамках этих комплексных миссий сотрудники в составе операций Организации Объединенных Наций в пользу мира работают бок о бок с сотрудниками других учреждений общей системы. Сотрудники в составе операций Организации Объединенных Наций в пользу мира имеют гораздо худшие условия службы в плане вознаграждения и других аспектов.

3. Подход, применяемый вне Департамента операций по поддержанию мира в других организациях общей системы Организации Объединенных Наций

33. За исключением операций Организации Объединенных Наций в пользу мира, термин «операции Организации Объединенных Наций в пользу мира» охватывает как миссии по поддержанию мира, так и специальные политические миссии, осуществляемые под руководством Департамента операций по поддержанию мира, все организации, имеющие сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, применяют подход для специальных операций. В соответствии с этим подходом то или иное место, расположенное недалеко от «несемейного» места службы, с надлежащими медицинскими и учебными учреждениями и жильем определяется как административное место назначения. Сотрудник и сопровождающие его члены семьи обустроиваются в административном месте назначения, если только семья сотрудника не выбирает другое место. Сотрудник получает корректив по месту службы и субсидию при назначении, ему оплачивается перевозка личного имущества и выплачивается надбавка за мобильность и работу в трудных условиях, предусмотренные для данного административного места назначения. Сотруднику предоставляется выплата за работу в опасных условиях и надбавка на жизнь для специальных операций для покрытия расходов на жизнь в «несемейном» месте службы. Когда сотрудник выбирает иное место для своей семьи, административное место назначения остается базой вознаграждения, если только им не принимается решение о том, что членам семьи следует остаться в прежнем месте службы. В этом случае основой для определения материальных прав остается корректив по месту службы в прежнем месте службы.

34. В учреждениях и фондах и программах Организации существуют определенные гарантии занятости и возможности для развития карьеры, поскольку сотрудники в этом случае являются неотъемлемой частью коллектива всей Организации. Размеры их оклада регулярно повышаются за счет их повышения по ступеням в рамках класса и роста корректива по месту службы. Они не оказываются оторванными от членов своей семьи, находясь в одном и том же месте службы, поскольку для них предусмотрены срочные назначения на основе ротации сроком на период от двух до четырех лет, при которых производится их ротация между «семейными» и «несемейными» местами службы. Сотрудники не оказываются оторванными от своей семьи, поскольку члены семьи проживают в расположенном неподалеку месте, и имеют возможность регулярно совершать в такое место оплачиваемые поездки. Затраты на семью учитываются

благодаря выплате надбавки на иждивенцев, субсидии на образование и коррективы по месту службы в знак признания необходимости оплачивать содержание отдельно проживающих членов семьи. В случае применения подхода для специальных операций фактор трудности условий в данном месте службы смягчается за счет как соответствующего вознаграждения, так и благодаря близости нахождения членов семьи.

4. Проблемы, создаваемые наличием двух систем

35. Комиссия пришла к выводу о том, что подход для специальных операций приносит удовлетворительные результаты. Организации, использующие такой подход, сообщают, что показатели доли вакантных должностей у них охватывают диапазон от очень маленького уровня до максимум 8 процентов, в то время как в операциях Организации Объединенных Наций в пользу мира эти показатели составляют в среднем 25 процентов. Организации информировали Комиссию о том, что значительные расхождения в пакетах вознаграждения, пособий и льгот для этих сотрудников в «несемейных» местах службы привели к конкуренции между организациями за персонал, причем операции Организации Объединенных Наций в пользу мира являются богатым источником кадров для других организаций. Кроме того, моральный дух персонала в операциях Организации Объединенных Наций в пользу мира находится на низком уровне, особенно в комплексных миссиях, из-за неравенства в размерах вознаграждения и других условий службы.

Решение. Комиссия пришла к выводу о том, что унификация условий службы в «несемейных» местах службы имеет важное значение для сохранения общей системы Организации Объединенных Наций.

5. Рекомендации по унификации

Унификация классификации мест службы в качестве «семейных» и «несемейных»

36. За исключением операций Организации Объединенных Наций в пользу мира, все организации общей системы определили как «несемейные» те места службы, в которых Департаментом по вопросам охраны и безопасности установлены уровни безопасности 3, 4 и 5. В то же время Организация Объединенных Наций приняла решение независимо от уровня безопасности относить все места деятельности специальных миссий к «несемейным» местам службы. Комиссия отметила, что отнесение мест службы к «семейным» или «несемейным» определяется независимо от того, допускает ли организация переезд членов семьи в такое место службы. Существуют также значительные различия в размерах вознаграждения и других условиях службы в зависимости от того, является ли данное место службы «семейным» или «несемейным». В связи с этим Комиссия пришла к выводу о том, что важно унифицировать классификацию мест службы в целях обеспечения применения справедливого и равного подхода в отношении всех сотрудников общей системы.

Решение. Комиссия постановила рекомендовать всем организациям общей системы унифицировать классификацию мест службы исходя из уровня безопасности, установленного Департаментом по вопросам охраны и безопасности и в соответствии с подходом, применяемым Межучрежденческим комитетом по периферийным местам службы Сети по вопросам людских ресурсов Коор-

динационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСП).

Унификация контрактов персонала и связанных с ними материальных прав

37. Комиссия отметила наличие существенных различий в контрактах, используемых для находящихся в аналогичных условиях сотрудников. Для набираемых на международной основе сотрудников категории специалистов класса С-4 ступени 1 с одним и тем же числом иждивенцев и работающих в одном и том же месте службы предусмотрены шесть различных уровней вознаграждения. Наименьший пакет оценивается в 127 000 долл. США, а наибольший — в 188 000 долл. США, то есть разница составляет 61 000 долл. США. Очевидно, что при нынешней ситуации размеры вознаграждения различных сотрудников, находящихся в аналогичных условиях, несопоставимы (см. приложение I).

38. Кроме того, такая разница в вознаграждении возникает даже в случае использования одного и того же вида контракта. В приведенном примере размеры вознаграждения сотрудников, работающих на основе назначений на ограниченный срок, известных так же, как контракты, предоставляемые в соответствии с правилами серии 300, составляют от 127 000 долл. США минимум до 173 000 долл. США максимум, т.е. диапазон между минимальной и максимальной суммой вознаграждения составлял 46 000 долл. США.

39. Контракт на основе назначения на ограниченный срок, используемый в «несемейных» местах службы, не соответствует принципам, определенным КМГС, и ее руководящим указаниям. Руководящими принципами Комиссии предусматривается, среди прочего, обеспечение разумного согласования с условиями службы других групп персонала, порядок, который не порождает конкуренцию за персонал между организациями общей системы, и процедуры, предусматривающие достаточную социальную защиту, т.е. должный учет необходимости обеспечения здоровья и благополучия сотрудников и членов их семей.

40. Назначения на ограниченный срок первоначально предусматривались в качестве простых, несложных для применения, контрактов для целей удовлетворения потребности в быстром найме персонала для выполнения видов работы ограниченной продолжительности. Срок действия этих контрактов ограничивается тремя годами, при этом предусматривается возможность его продления еще на один год. С годами потребности организаций менялись. В рамках операций Организации Объединенных Наций в пользу мира в настоящее время существует необходимость удержания персонала в течение более продолжительного периода времени, чем это предусматривалось первоначально. Эти ограниченные по срокам контракты более не удовлетворяют потребности организаций. Вместо того, чтобы содействовать выполнению миссий, они ограничивают возможности руководства в плане удержания персонала в случае сохранения потребности в нем сверх произвольно ограниченного срока контракта. Кроме того, предлагаемое при таком назначении вознаграждение не является конкурентоспособным по сравнению с вознаграждением, предлагаемым в других организациях общей системы, что препятствует найму и отрицательно сказывается на моральном духе. И наконец, с годами эти контракты претерпели такие изменения, что их применение более не является простым и легким. Фактически это усложняет ситуацию ввиду наличия более чем одного вида

контрактов, используемых для найма сотрудников для работы в «несемейных» местах службы.

41. Назначения на ограниченный срок в Департаменте операций по поддержанию мира являются также назначениями для работы в конкретных миссиях и поэтому они не предоставляют руководству возможности переводить сотрудников в другие места в целях удовлетворения более насущных потребностей или назначать сотрудников на работу в состав новых миссий в случае постепенного упразднения тех миссий, в которых они работают в настоящее время.

Решение. Комиссия постановила рекомендовать постепенно отказаться от использования назначений на ограниченный срок (согласно правилам серии 300) в «несемейных» местах службы и перейти к использованию срочных контрактов, предусматриваемых основными положениями КМГС о системе контрактов. Также рекомендуется предусмотреть установление для всех срочных контрактов в «несемейных» местах службы пакета вознаграждения, рекомендованного в настоящем докладе.

Сотрудники, назначенные в миссии в соответствии с правилами серии 100, по линии Департамента операций по поддержанию мира

42. Контракт для работы в конкретной миссии Организации Объединенных Наций, предоставляемый на основании правил серии 100, используется только по линии Департамента операций по поддержанию мира. Предоставляемое вознаграждение лучше, чем вознаграждение, предусмотренное при назначениях на ограниченный срок (в соответствии с правилами серии 300). Вместе с тем контрактом для работы в конкретной миссии, предоставляемым на основании правил серии 100, предусматривается гораздо меньшее вознаграждение по сравнению с вознаграждением, выплачиваемым другими организациями общей системы сотрудникам, работающим по контрактам согласно правилам серии 100.

43. Важно также отметить, что контракты для работы в конкретной миссии, предоставляемые на основании правил серии 100, используются в «несемейных» местах службы для повторного назначения сотрудников, успешно проработавших четыре года на основе назначений на ограниченный срок (согласно правилам серии 300). Вместе с тем места осуществления специальных миссий классифицируются как «несемейные» при том, что те же места службы считаются «семейными» другими организациями общей системы. Выполнение рекомендации об использовании классификации Департамента по вопросам охраны и безопасности в качестве основы для отнесения мест службы к «семейным» или «несемейным» должно устранить необходимость в использовании специальных контрактов для работы в конкретных миссиях, предоставляемых согласно правилам серии 100, в рамках специальных миссий, поскольку соответствующие сотрудники будут иметь право на те же условия службы, что и все другие набираемые на международной основе сотрудники общей системы категории специалистов.

44. Комиссия признала также, что в нынешних условиях ожидается, что персонал будет мобильным и будет удовлетворять потребности организаций. Таким образом, использование контрактов для работы в конкретных миссиях для удовлетворения потребностей организации постоянного характера идет вразрез с ожиданиями того, что сотрудники будут мобильными и будут удовлетворять

глобальные потребности организации. Контракты для работы в конкретных миссиях не обеспечивают свободы, необходимой для перевода сотрудников в другие места. По этой причине Комиссия считает необходимым постепенно отказаться от таких контрактов.

Решение. Комиссия постановила рекомендовать постепенно отказаться от использования контрактов для работы в конкретных миссиях, предоставляемых согласно правилам серии 100, поскольку они не обеспечивают свободу, необходимую для перевода сотрудников между периферийными местами службы, и не могут удовлетворить потребность в глобальной рабочей силе. Кроме того, сотрудники, нанятые на основе контрактов для работы в конкретной миссии, предоставляемых согласно правилам серии 100, и работающие в «несемейных» местах службы в составе установленных специальных миссий, должны получать такие же вознаграждение, пособия и льготы, какие, как правило, предоставляются набираемым на международной основе сотрудникам категории специалистов, назначаемым на работу в «семейные» места службы, когда «несемейные» места службы переводятся в категорию «семейных».

Унификация коротких отпусков для отдыха

45. Комиссия отметила, что, хотя все организации унифицировали правила в отношении периодичности предоставления и продолжительности коротких отпусков для отдыха, положения об оплате проезда сотрудников и выплате им суточных в связи с такими отпусками не унифицированы. Организация Объединенных Наций в таких случаях не оплачивает поездки и не выплачивает суточные своим сотрудникам. Вместе с тем Комиссия сочла оплату проезда необходимым условием того, чтобы сотрудники использовали короткие отпуска для отдыха.

46. Комиссия не посчитала необходимым выплачивать суточные во время коротких отпусков для отдыха, хотя это и практикуется у сотрудников, участвующих в специальных операциях, во всех организациях, кроме Департамента операций по поддержанию мира. Таким сотрудникам уже выплачивается корректив по месту службы в зависимости от административного места их назначения и надбавка на жизнь в месте службы. Тем не менее Комиссия признала допустимость исключений, что нашло свое отражение в приведенном ниже решении.

Решение. Комиссия постановила рекомендовать дальнейшую унификацию правил в отношении коротких отпусков для отдыха в таких аспектах, как оплата проезда и выплата суточных. Департаменту операций по поддержанию мира надлежит обеспечивать проезд или выплачивать компенсацию проездных расходов, руководствуясь подходом, который применяется в контексте специальных операций. Все организации общей системы, в настоящее время выплачивающие суточные на период коротких отпусков, должны прекратить эту практику. Суточные в связи с короткими отпусками для отдыха следует выплачивать лишь в исключительных случаях, когда организация не в состоянии предоставить транспорт или обеспечить проезд сотрудника в утвержденное место для проведения отпуска для отдыха и восстановления сил.

6. Унифицированные элементы в общей системе Организации Объединенных Наций

47. Комиссия отметила, что в рамках общей системы уже унифицированы правила в отношении дополнительной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности и отпуска на родину.

Решение. Комиссия постановила рекомендовать сохранить нынешний порядок предоставления дополнительной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности и отпуска на родину.

7. Другие вопросы, касающиеся «несемейных» мест службы в рамках операций Организации Объединенных Наций в пользу мира

Набираемые на международной основе сотрудники категории полевой службы

48. С 1994 года наем новых сотрудников категории полевой службы осуществляется на основе назначений на ограниченный срок (серия 300). С течением времени эти сотрудники переводились на контракты для работы в конкретных миссиях, предоставляемые согласно правилам серии 100. В отношении сотрудников категории полевой службы, набранных после 1994 года, применяются те же контрактные ограничения и условия службы, что и в отношении сотрудников категории специалистов, набираемых на международной основе согласно правилам серий 300 и 100.

49. Комиссия признала оперативную необходимость обеспечения условий службы и пакетов вознаграждения, которые позволят Департаменту операций по поддержанию мира удерживать необходимых для обеспечения критически важной поддержки набираемых на международной основе сотрудников категории полевой службы. Поэтому она выразила мнение, согласно которому вознаграждение и другие материальные права сотрудников категории полевой службы по-прежнему должны соответствовать условиям, предусматриваемым для набираемых на международной основе сотрудников категории специалистов.

Решение. Комиссия постановила рекомендовать сохранить давно сложившуюся практику согласования размеров вознаграждения и материальных прав набираемых на международной основе сотрудников категории полевой службы с размерами вознаграждения и материальными правами набираемых на международной основе в соответствии с правилами серии 100 сотрудников категории специалистов и распространить изменения, рекомендованные в настоящем докладе в отношении набираемых на международной основе сотрудников категории специалистов в «несемейных» местах службы, и на сотрудников категории полевой службы.

8. Поиск более экономичных возможностей унификации практики в отношении сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы

50. Комиссия была проинформирована Рабочей группой о ее усилиях по поиску более экономичных подходов к решению вопроса, поднятого Департаментом операций по поддержанию мира на шестьдесят второй сессии Комиссии. Рабочая группа проанализировала четыре варианта, используя статистические модели для оценки связанных с ними расходов в случае их осуществления. Из них два предложения оказались значительно более дорогостоящими, чем пред-

ложение Генерального секретаря. Реализация этих предложений привела бы к увеличению расходов фондов и программ Организации Объединенных Наций еще более чем на 10 процентов в дополнение к 10-процентному их повышению в результате осуществления предложений Генерального секретаря в отношении Департамента операций по поддержанию мира. Третье предложение было сочтено неосуществимым, поскольку оно предполагает радикально иной подход к регулированию вознаграждения, пособий и льгот. Четвертое предложение не решало задачу унификации.

Решение. Комиссия постановила рекомендовать применять в «несемейных» местах службы в рамках всей общей системы нынешний подход для специальных операций в отношении предоставления корректива по месту службы, надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, выплаты за работу в опасных условиях и надбавки на жизнь для участников специальных операций. Такой подход обеспечивает унификацию всей практики, является более экономичным и наилучшим образом удовлетворяет потребности организаций общей системы. Кроме того, Комиссия постановила рекомендовать модифицировать подход, применяемый в отношении специальных операций, в целях использования в его рамках в качестве базы для определения упомянутых выше материальных прав только критерия административного места назначения. Это будет означать отмену нынешнего положения, в соответствии с которым сотрудникам разрешается сохранять материальные права, предусматриваемые в прежнем месте службы, в тех случаях, когда члены семьи принимают решение оставаться жить в таком месте.

9. Упорядочение системы найма сотрудников для работы в «несемейных» местах службы, их удержания в таких местах службы и их перевода в такие места службы

51. **Решение.** Комиссия настоятельно призывает организации осуществить, в надлежащих случаях, следующие меры, предлагаемые в целях сокращения задержек в процессе найма и упорядочения системы удержания персонала в «несемейных» местах службы и перевода сотрудников на работу в такие места службы:

- a) использовать, по мере возможности, общие описания должностей;
- b) использовать постоянные списки вместо отдельных объявлений о найме;
- c) оптимизировать использование Интернета в рамках процесса подачи заявлений;
- d) совместно нести расходы на оплату рекламных объявлений, объявлений на радио и телевидении для привлечения кандидатов;
- e) автоматизировать, по мере возможности, отсеивание заявлений;
- f) учитывать ценность опыта работы в «несемейных» местах службы, уделяя этому особое внимание при назначениях в будущем и рассмотрении возможностей для продвижения по службе, и установить, что возможность предоставления непрерывного контракта будет рассматриваться только в отношении лиц, работавших по крайней мере в одном периферийном месте службы;

g) предусмотреть в контрактах положение о мобильности как одном из условий найма;

h) разработать порядок ротации с учетом классификации мест службы по степени трудности условий;

i) содействовать передвижению персонала между организациями общей системы.

10. Другие соображения

Всеобъемлющий обзор контрактов в рамках общей системы

52. **Решение.** Комиссия постановила подтвердить свое решение периодически проводить обзоры пакетов вознаграждения для всех видов контрактов в целях обеспечения их унификации в рамках общей системы.

Благополучие персонала, работающего в «несемейных» местах службы

53. **Решение.** Комиссия постановила рекомендовать организациям принимать необходимые меры для улучшения условий работы и быта в «несемейных» местах службы в целях повышения уровня благополучия сотрудников в этих местах службы, в частности обеспечивать:

- a) наем на работу супругов (в административном месте назначения);
- b) наличие возможностей для отдыха (по месту работы);
- c) консультирование по вопросам борьбы со стрессом (по месту работы);
- d) систем спутниковой связи (по месту работы).

11. Финансовые последствия рекомендаций

54. Эти рекомендации имеют существенные финансовые последствия для Организации Объединенных Наций. В других организациях общей системы, персонал которых работает в «несемейных» местах службы, их выполнение приведет к небольшому сокращению общих расходов в связи с подходом для специальных операций. При рассмотрении финансовых последствий Комиссия опиралась на оценку расходов, представленную в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Инвестирование в людей» (A/61/255 и Add.1 и Add.1/Согг.1) (см. приложение III).

Приложение I

Сопоставление пакетов вознаграждения набираемых на международной основе сотрудников категории специалистов, работающих в «несемейных» местах службы (в долл. США в год)

Вознаграждение сотрудника класса С-4 (либо ступени 1, либо уровня А, либо второй квартили), имеющего на иждивении супруга и двоих детей (второе назначение) — Бужумбура, Бурунди

	<i>Все организации, кроме Организации Объединенных Наций</i>		<i>Миссии Организации Объединенных Наций по поддержанию мира</i>			<i>Организации и структуры, кроме Департамента операций по поддержанию мира</i>		
	<i>Подход для специальных операций</i>		<i>Временное прикомандирование/назначение в состав миссии по поддержанию мира</i>	<i>Назначение для работы в составе миссии Организации Объединенных Наций по поддержанию мира</i>		<i>Дополнительная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности в рамках стандартного подхода</i>		
	<i>Контракт согласно правилам серии 100/200</i>	<i>Назначение на ограниченный срок, ПРООН</i>	<i>Контракт согласно правилам серии 100/200</i>	<i>Контракт согласно правилам серии 100</i>	<i>Назначение на ограниченный срок</i>	<i>Контракт согласно правилам серии 100/200</i>	<i>Назначение на ограниченный срок, ПРООН</i>	
<i>Материальное право</i>								
	Административное место назначения		Командирующее место службы		Члены семьи находятся			
	Найроби		Найроби	Не относится	в Найроби			
Чистый годовой оклад	63 499,00	65 812,75	63 499,00	63 499,00	59 132,00	63 499,00	65 812,75	
Надбавка на иждивенцев	3 872,00	—	3 872,00	3 872,00	—	3 872,00	—	
Служебная надбавка, включая надбавку на семью	—	—	—	—	11 731,79	—	—	
Дискреционное пособие на семью	—	5 923,15	—	—	—	—	5 923,15	
Дискреционная должностная надбавка	—	13 162,55	—	—	—	—	13 162,55	
Корректив по месту службы	21 208,67	—	21 208,67	—	—	29 781,03	—	
Надбавка с учетом стоимости жизни	—	21 981,46	—	—	—	—	30 866,18	
Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях	17 601,50	—	17 601,50	—	—	21 121,80	—	
Надбавка за работу в трудных условиях, паушальная сумма	—	9 811,05	—	—	—	—	13 081,40	
Субсидия на образование	25 784,00	—	25 784,00	25 784,00	—	25 784,00	—	
Выплата за работу в опасных условиях	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	
Суточные участников миссии	—	—	43 800,00	43 800,00	43 800,00	—	—	

	<i>Все организации, кроме Организации Объединенных Наций</i>		<i>Миссии Организации Объединенных Наций по поддержанию мира</i>			<i>Организации и структуры, кроме Департамента операций по поддержанию мира</i>	
	<i>Подход для специальных операций</i>		<i>Временное прикомандирование/назначение в составе миссии по поддержанию мира</i>	<i>Назначение для работы в составе миссии Организации Объединенных Наций по поддержанию мира</i>		<i>Дополнительная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности в рамках стандартного подхода</i>	
	<i>Контракт согласно правилам серии 100/200</i>	<i>Назначение на ограниченный срок, ПРООН</i>	<i>Контракт согласно правилам серии 100/200</i>	<i>Контракт согласно правилам серии 100</i>	<i>Назначение на ограниченный срок</i>	<i>Контракт согласно правилам серии 100/200</i>	<i>Назначение на ограниченный срок, ПРООН</i>
<i>Материальное право</i>							
Надбавка на жизнь для специальных операций	43 800,00	43 800,00	–	–	–	–	–
Дополнительная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности	–	–	–	–	–	13 081,40	13 081,40
Всего	187 765	172 491	187 765	148 955	126 664	169 139	153 927
	Административное место назначения	Командирующее место службы	Члены семьи находятся в Бангкоке				
	Бангкок	Бангкок	Не относится				
Чистый годовой оклад	63 499,00	65 812,75	63 499,00	63 499,00	59 132,00	63 499,00	65 812,75
Надбавка на иждивенцев	3 872,00	–	3 872,00	3 872,00	–	3 872,00	–
Служебная надбавка, включая надбавку на семью	–	4 606,89	–	–	11 731,79	–	4 606,89
Дискреционное пособие на семью	–	5 923,15	–	–	–	–	5 923,15
Дискреционная должностная надбавка	–	13 162,55	–	–	–	–	13 162,55
Корректив по месту службы	22 605,64	–	22 605,64	–	–	29 781,03	–
Надбавка с учетом стоимости жизни	–	23 429,34	–	–	–	–	30 866,18
Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях	7 040,60	–	7 040,60	–	–	21 121,80	–
Надбавка за работу в трудных условиях, паушальная сумма	–	–	–	–	–	–	13 081,40
Субсидия на образование	25 784,00	–	25 784,00	25 784,00	–	25 784,00	–
Выплата за работу в опасных условиях	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00
Суточные участников миссии	–	–	43 800,00	43 800,00	43 800,00	–	–

	<i>Все организации, кроме Организации Объединенных Наций</i>		<i>Миссии Организации Объединенных Наций по поддержанию мира</i>			<i>Организации и структуры, кроме Департамента операций по поддержанию мира</i>	
	<i>Подход для специальных операций</i>		<i>Временное прикомандирование/назначение в составе миссии по поддержанию мира</i>	<i>Назначение для работы в составе миссии Организации Объединенных Наций по поддержанию мира</i>		<i>Дополнительная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности в рамках стандартного подхода</i>	
	<i>Контракт согласно правилам серии 100/200</i>	<i>Назначение на ограниченный срок, ПРООН</i>	<i>Контракт согласно правилам серии 100/200</i>	<i>Контракт согласно правилам серии 100</i>	<i>Назначение на ограниченный срок</i>	<i>Контракт согласно правилам серии 100/200</i>	<i>Назначение на ограниченный срок, ПРООН</i>
<i>Материальное право</i>							
Надбавка на жизнь для специальных операций	43 800,00	43 800,00	—	—	—	—	—
Дополнительная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности	—	—	—	—	—	13 735,47	13 735,47
Всего	178 601	168 735	178 601	148 955	126 664	169 793	159 188
	Административное место назначения		Командирующее место службы		Члены семьи находятся		
	Нью-Йорк		Нью-Йорк		Не относится	в Нью-Йорке	
Чистый годовой оклад	63 499,00	65 812,75	63 499,00	63 499,00	59 132,00	63 499,00	65 812,75
Надбавка на иждивенцев	3 872,00	—	3 872,00	3 872,00	—	3 872,00	—
Служебная надбавка, включая надбавку на семью	—	4 606,89	—	—	11 731,79	—	4 606,89
Дискреционное пособие на семью	—	5 923,15	—	—	—	—	5 923,15
Дискреционная должностная надбавка	—	13 162,55	—	—	—	—	13 162,55
Корректив по месту службы	42 671,33	—	42 671,33	—	—	29 781,03	—
Надбавка с учетом стоимости жизни	—	44 226,17	—	—	—	—	30 866,18
Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях	—	—	—	—	—	21 121,80	—
Надбавка за работу в трудных условиях, паушальная сумма	—	—	—	—	—	—	13 081,40
Субсидия на образование	43 248,00	—	43 248,00	43 248,00	—	43 248,00	—
Выплата за работу в опасных условиях	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00
Суточные участников миссии	—	—	43 800,00	43 800,00	43 800,00	—	—

	<i>Все организации, кроме Организации Объединенных Наций</i>		<i>Миссии Организации Объединенных Наций по поддержанию мира</i>			<i>Организации и структуры, кроме Департамента операций по поддержанию мира</i>	
	<i>Подход для специальных операций</i>		<i>Временное прикомандирование/ назначение в составе миссии по поддержанию мира</i>	<i>Назначение для работы в составе миссии Организации Объединенных Наций по поддержанию мира</i>		<i>Дополнительная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности в рамках стандартного подхода</i>	
	<i>Контракт согласно правилам серии 100/200</i>	<i>Назначение на ограниченный срок, ПРООН</i>	<i>Контракт согласно правилам серии 100/200</i>	<i>Контракт согласно правилам серии 100</i>	<i>Назначение на ограниченный срок</i>	<i>Контракт согласно правилам серии 100/200</i>	<i>Назначение на ограниченный срок, ПРООН</i>
<i>Материальное право</i>							
Надбавка на жизнь для специальных операций	43 800,00	43 800,00	—	—	—	—	—
Дополнительная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности	—	—	—	—	—	18 968,03	18 968,03
Всего	209 090	189 532	209 090	166 419	126 664	192 490	164 421

Приложение II

Набираемый на международной основе персонал в составе специальных миссий Организации Объединенных Наций

Специальная миссия	Сотрудники, назначенные в состав миссий (в соответствии с правилами серий 100 и 300)							Сотрудники, командированные в состав миссий					Итого
	Сотрудники, назначенные в состав миссий в соответствии с правилами серии 100	Сотрудники, назначенные в состав миссий в соответствии с правилами серии 100	Общее число сотрудников, назначенных в состав миссий в соответствии с правилами серии 100	Сотрудники, назначенные в состав миссий в соответствии с правилами серии 300	Сотрудники, назначенные в состав миссий в соответствии с правилами серии 300	Общее число сотрудников, назначенных в состав миссий в соответствии с правилами серий 100 и 300	Общее число сотрудников, назначенных в состав миссий в соответствии с правилами серий 100 и 300	Командированные в состав миссий сотрудники, назначенные в соответствии с правилами серии 100	Командированные в состав миссий сотрудники, назначенные в соответствии с правилами серии 100	Командированные в состав миссий сотрудники, назначенные в соответствии с правилами серии 100	Командированные в соответствии с правилами серии 200	Общее число командированных сотрудников	
	Категория специалистов	Категория полевой службы	Категория полевой службы	Категория специалистов	Категория полевой службы	Категория полевой службы	Категория полевой службы	Категория специалистов	Категория полевой службы	Категория общего обслуживания	Категория специалистов	Категория специалистов	
ООНПМЦАР, Банги	4	3	7	6	3	9	16	1	1	1		3	19
МООНРЭС, Эль-Аюн	10	62	72	11	27	38	110	4	7	2		13	123
МООНСГ, Порт-о-Пренс	49	56	105	122	130	252	357	18	23	47		88	445
МООНДРК, Киншаса	133	216	349	234	236	470	819	26	22	83		131	950
ОНОБ, Бужумбура	34	38	72	66	101	167	239	16	12	36		64	303
ООНКИ, Абиджан	42	64	106	84	115	199	305	14	13	22		49	354
Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по району Великих озер, Найроби	3	1	4	1		1	5	1		1		2	7
МООНСА, Кабул	10	23	33	98	55	153	186	4	5	3		12	198
МООНСИ, Багдад	20	29	49	59	89	148	197	19	11	10		40	237
МООНСЛ, Фритаун	8	14	22	2	6	8	30	1	3	17		21	51
МНКРООН, Бейрут	7	4	11	23	8	31	42	8	1	32		41	83
ОПООНСЛ, Фритаун	8	6	14	17	20	37	51	6	2	4		12	63
МООНЭЭ, Асмэра	32	44	76	18	36	54	130	4	14	9		27	157
МООНК, Косово	135	143	278	151	86	237	515	7	11	24		42	557
МООНЛ, Монровия	81	89	170	118	126	244	414	31	25	59		115	529
МООНВС, Хартум	37	79	116	228	264	492	608	31	16	40	1	88	696
ЮНОГБИС, Бисау	2	2	4	4		4	8	2		2		5	13
МООННГ, Тбилиси	10	26	36	16	30	46	82	3	15	6		24	106

Специальная миссия	Сотрудники, назначенные в состав миссий (в соответствии с правилами серий 100 и 300)							Сотрудники, командированные в состав миссий						Итого
	Сотрудники, назначенные в состав миссий в соответствии с правилами серии 100	Сотрудники, назначенные в состав миссий в соответствии с правилами серии 100	Общее число сотрудников, назначенных в состав миссий в соответствии с правилами серии 100	Сотрудники, назначенные в состав миссий в соответствии с правилами серии 300	Сотрудники, назначенные в состав миссий в соответствии с правилами серии 300	Общее число сотрудников, назначенных в состав миссий в соответствии с правилами серии 300	Общее число сотрудников, назначенных в состав миссий в соответствии с правилами серий 100 и 300	Командированные в состав миссий сотрудники, назначенные в соответствии с правилами серии 100	Командированные в состав миссий сотрудники, назначенные в соответствии с правилами серии 100	Командированные в состав миссий сотрудники, назначенные в соответствии с правилами серии 100	Командированные в состав миссий сотрудники, назначенные в соответствии с правилами серии 200	Общее число командированных сотрудников		
	Категория специалистов	Категория полевой службы	Категория полевой службы	Категория специалистов	Категория полевой службы	Категория полевой службы	Категория специалистов	Категория специалистов	Категория полевой службы	Категория полевой службы	Категория общего обслуживания	Категория специалистов	Категория специалистов	
ООНПЛ, Дили	1	10	11	51	29	80	91	4	4	9	1	18	109	
ПОООНС, Найроби	3	2	5	7		7	12			2		2	14	
ЮНТОП, Душанбе	3		3	5	1	6	9		1			1	10	
Всего	632	911	1 543	1 321	1 362	2 683	4 226	200	187	409	2	798	5 024	

Приложение III

Финансовые последствия рекомендаций Комиссии

Рекомендация	Финансовые последствия
<p>№ 1 Комиссия уведомляет Генеральную Ассамблею о том, что унификация условий службы в «несемейных» местах службы имеет важное значение для сохранения общей системы Организации Объединенных Наций.</p>	<p>Эта рекомендация имеет значительные финансовые последствия для Организации Объединенных Наций, а также определенные последствия для других организаций общей системы, персонал которых работает в «несемейных» местах службы. Финансовые последствия рассматриваются для каждой рекомендации.</p>
<p>№ 2 Комиссия рекомендует всем организациям общей системы унифицировать классификацию мест службы и осуществлять ее в соответствии с устанавливаемыми Департаментом по вопросам охраны и безопасности уровнями безопасности и подходом, применяемым Межучрежденческим комитетом по периферийным местам службы Сети по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей (КСР).</p>	<p>Эта рекомендация соответствует предложению Генерального секретаря, содержащемуся в его докладе «Инвестирование в людей» (A/61/255). В соответствии с этим предложением 7 из нынешних 23 «несемейных» специальных миссий будут переведены в категорию «семейных». Финансовые последствия оценены Генеральным секретарем в 9,9 млн. долл. США за полный 2007 год (см. A/61/255, пункт 296). Эта рекомендация не имеет никаких финансовых последствий для других организаций общей системы.</p>
<p>№ 3 Комиссия рекомендует постепенно отказаться от использования назначений на ограниченный срок (согласно правилам серии 300) в «несемейных» местах службы и перейти к использованию срочных контрактов, предусмотряемых основными положениями КМГС о системе контрактов. Также рекомендуется предусмотреть установление для всех срочных контрактов в «несемейных» местах службы пакета вознаграждения, рекомендованного в настоящем докладе.</p>	<p>Преобразование назначений на ограниченный срок (предоставляемых согласно правилам серии 300) в срочные контракты соответствует рекомендации Генерального секретаря, содержащейся в его докладе «Инвестирование в людей» (A/61/255). В этом докладе финансовые последствия такого преобразования были оценены в 19,1 млн. долл. США за полный 2007 год (см. A/61/255, пункт 263). Расходы также возрастут и для других организаций общей системы, использующих назначения на ограниченный срок в «несемейных» местах службы. Данные о составе персонала и финансовые данные для расчета финансовых последствий для этих организаций отсутствовали.</p>
<p>№ 4 Комиссия рекомендует постепенно упразднить контракты для работы в конкретных миссиях, предоставляемые согласно правилам серии 100, поскольку они не обеспечивают свободу, необходимую для перевода сотрудников между периферийными местами службы, и не могут удовлетворить потребность в глобальной рабочей силе.</p>	<p>Финансовые последствия выполнения рекомендации о постепенном отказе от использования контрактов для работы в конкретных миссиях, предоставляемых согласно правилам серии 100, в «семейных» местах службы указаны в связи с рекомендацией 2 выше. Финансовые же последствия постепенного отказа от использования контрактов для работы в конкретных миссиях, предоставляемых согласно правилам серии 100, в «несемейных» местах службы являются значительными, поскольку персонал в «несемейных» местах службы будет иметь право на получение</p>
<p>Кроме того, сотрудники, нанятые на основе контрактов для работы в конкретной миссии, предоставляемых согласно правилам се-</p>	

Рекомендация	Финансовые последствия
<p>рии 100, и работающие в «несемейных» местах службы в составе установленных специальных миссий, должны получать такие же вознаграждение, пособия и льготы, какие, как правило, предоставляются набираемым на международной основе сотрудникам категории специалистов, назначаемым на работу в «семейные» места службы, когда «несемейные» места службы переводятся в категорию «семейных».</p>	<p>ние надбавки для специальных операций. Эти финансовые последствия рассматриваются в связи с рекомендацией № 8.</p>
<p>№ 5 Комиссия рекомендует дальнейшую унификацию правил в отношении коротких отпусков для отдыха в таких аспектах, как оплата проезда и выплата суточных. Департаменту операций по поддержанию мира надлежит обеспечить проезд или выплачивать компенсацию проездных расходов, руководствуясь подходом, который применяется в контексте специальных операций. Все организации общей системы, в настоящее время выплачивающие суточные на период коротких отпусков, должны прекратить эту практику. Суточные в связи с короткими отпусками для отдыха следует выплачивать лишь в исключительных случаях, когда организация не в состоянии предоставить транспорт или обеспечить проезд сотрудника в утвержденное место для проведения отпуска для отдыха и восстановления сил.</p>	<p>По оценке Генерального секретаря, финансовые последствия оплаты расходов на поездки составят 19,5 млн. долл. США для сотрудников в составе миссий на местах и 92 000 долл. США по линии внебюджетных ресурсов (см. A/61/255, пункт 298). Для других организаций общей системы не возникает никаких финансовых последствий, поскольку эти организации уже оплачивают поездки в связи с короткими отпусками для отдыха.</p>
<p>№ 6 Комиссия рекомендует сохранить нынешний порядок предоставления дополнительной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности и отпуска на родину.</p>	<p>Предложение Генерального секретаря не предусматривает никакой выплаты суточных во время нахождения сотрудника в коротком отпуске для отдыха. В случае принятия рекомендации Комиссии в отношении устранения выплаты суточных в рамках подхода для специальных операций никаких финансовых последствий для Организации Объединенных Наций не возникнет. В других организациях общей системы, где используется подход для специальных операций, возникнет определенная экономия; вместе с тем эти организации не смогли представить данные о затратах на выплату суточных для периодов проведения отпусков для отдыха.</p> <p>Рекомендация в отношении дополнительной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности и отпуска на родину не имеет никаких финансовых последствий, поскольку эта рекомендация отражает нынешнюю практику всех организаций общей системы.</p>
<p>№ 7 Комиссия рекомендует сохранить давно сложившуюся практику согласования размеров вознаграждения и материальных прав набираемых на международной основе сотрудников категории полевой службы с размерами вознаграждения и материальными правами набираемых на международной основе в соответствии с правилами серии 100 сотрудников категории специалистов и распространить измене-</p>	<p>В рамках предложений Генерального секретаря (A/61/255) при расчете финансовых последствий различных предложений учитывался и персонал категории полевой службы. Поэтому эти расходы учтены в показателях для каждой рекомендации.</p>

ния, рекомендованные в настоящем докладе в отношении набираемых на международной основе сотрудников категории специалистов в «несемейных» местах службы, и на сотрудников категории полевой службы.

- № 8 После анализа четырех альтернативных подходов, к которым относится предложенный Генеральным секретарем «модифицированный» подход для специальных операций, Комиссия согласилась с выводом Рабочей группы о том, что нынешний подход для специальных операций обеспечивает унификацию всей практики, является наиболее экономичным и наилучшим образом удовлетворяет потребности организаций общей системы. Поэтому Комиссия рекомендует применять в «несемейных» местах службы в рамках всей общей системы подход для специальных операций в отношении предоставления корректива по месту службы, надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, выплаты за работу в опасных условиях и надбавки на жизнь для специальных операций. Кроме того, Комиссия рекомендует модифицировать подход для специальных операций в целях использования в его рамках в качестве базы для определения упомянутых выше материальных прав только критерия административного места назначения. Это будет означать отмену нынешнего положения, в соответствии с которым сотрудникам разрешается сохранять материальные права, предусматриваемые в прежнем месте службы, в тех случаях, когда члены семьи принимают решение оставаться жить в таком месте.

Финансовые последствия, связанные с внедрением подхода для специальных операций, были рассмотрены в докладе Генерального секретаря (A/61/255, пункт 297). Финансовые последствия для Организации Объединенных Наций были **оценены в 228,701 млн. долл. США**. Другие организации общей системы уже применяют подход для специальных операций в отношении своих сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, и поэтому их расходы не возрастут.

