Организация Объединенных Наций A/62/681

Генеральная Ассамблея

Distr.: General
8 February 2008
Russian
Original: English

Шестьдесят вторая сессия
Пункты 138 и 139 повестки дня

Финансирование Международного уголовного трибунала для судебного преследования лиц, ответственных за геноцид и другие серьезные нарушения международного гуманитарного права, совершенные на территории Руанды, и граждан Руанды, ответственных за геноцид и другие подобные нарушения, совершенные на территории соседних государств, в период с 1 января по 31 декабря 1994 года

Финансирование Международного трибунала для судебного преследования лиц, ответственных за серьезные нарушения международного гуманитарного права, совершенные на территории бывшей Югославии с 1991 года

Всеобъемлющее предложение в отношении надлежащих стимулов для удержания сотрудников Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии

Доклад Генерального секретаря

Резюме

В своей резолюции 61/274 Генеральная Ассамблея с обеспокоенностью отметила, что могут возникнуть трудности с удержанием и наймом основного персонала по мере приближения к завершению выполнения трибуналами своих мандатов, как отмечается в докладах Генерального секретаря (A/61/824) и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/61/923). В той же резолюции Ассамблея просила Генерального секретаря, не предопределяя решения в отношении принятия мер в целях удержания персонала, представить ей не позднее первой части ее возобновленной шестьдесят второй сессии доклад, содержащий информацию о финансовых последствиях и, среди прочего: обновленные данные о людских ресурсах, в том числе данные о

08-23186 (R) 200208 210208

нынешней и прогнозируемой текучести кадров, с учетом также истечения контрактов и числа выбывших сотрудников и с указанием ключевых должностей, в связи с которыми может возникнуть проблема с удержанием персонала; планы сокращения штатов каждого трибунала с четким указанием предполагаемого сокращения должностей в каждом году до завершения выполнения трибуналами своих мандатов; информацию о неденежных стимулах и мерах, в том числе предусматривающих использование преимуществ предполагаемого сокращения штатов трибуналов, таких, как трудоустройство уволенных, расширение общесистемной координации в вопросах развития карьеры, мобильности и прикомандирования, не выходящих за рамки общей системы Организации Объединенных Наций и положений и правил о персонале; четкое обоснование возможного введения поощрительной выплаты в связи с удержанием персонала; информацию обо всех правовых аспектах, связанных с введением в действие системы удержания персонала; и информацию об альтернативных подходах к расчету суммы поощрительной выплаты в связи с удержанием персонала, в частности делая в предложениях акцент на основных должностях, требуемом стаже работы, возможных механизмах установления верхнего предела и сроках выплаты, а также на условиях функционирования таких систем удержания персонала.

Настоящий доклад представляется во исполнение этой просьбы.

I. Введение

1. В своих резолюциях 61/241 и 61/242 Генеральная Ассамблея одобрила рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, содержащиеся в его докладе о финансовых и любых других последствиях введения поощрительной выплаты в связи с удержанием персонала в Международном уголовном трибунале по Руанде и Международном трибунале по бывшей Югославии (A/61/591), в котором, в частности, содержалась просьба к Генеральному секретарю дополнительно рассмотреть вопрос о путях и средствах применения нынешних положений и правил о персонале, включая приложение III к ним (в котором речь идет о выходном пособии), в интересах достижения желаемой цели удержания персонала на протяжении всех этапов завершения работы по выполнению мандатов трибуналов. В том же докладе Консультативный комитет просил Генерального секретаря представить всеобъемлющее предложение, в котором будет определена надлежащая процедура, будут сформулированы решения, которые необходимо принять Ассамблее, и будет содержаться более точный прогноз в отношении предполагаемого числа сотрудников, которых следует удержать на обозримых этапах стратегии завершения работы.

2. Генеральный секретарь представил всеобъемлющее предложение в отношении надлежащих стимулов для удержания сотрудников Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии (A/61/824). В этом докладе он изложил предлагаемые стимулы для удержания сотрудников с учетом, насколько это возможно и при внесении по мере необходимости изменений, применения существующих Положений и правил о персонале, включая приложение III.

3. Как показано в пункте 2 этого доклада, с учетом проанализированных компонентов расходов, включающих в первую очередь: a) расходы, обусловленные снижением рабочих показателей (задержки с проведением судебных разбирательств); b) прямые издержки, связанные с назначением и прекращением службы (расходы на замену персонала); и c) фактические расходы, связанные с введением поощрительной выплаты, введение поощрительной выплаты позволит в значительной степени сократить дополнительные расходы, обусловленные более высокой текучестью кадров. С финансовой точки зрения для введения поощрительной выплаты потребуется приблизительно 11,2 млн. долл. США и 12,1 млн. долл. США, соответственно, для Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии.

4. В своем докладе о финансовых и любых других последствиях введения поощрительной выплаты в связи с удержанием персонала в Международном уголовном трибунале по Руанде и Международном трибунале по бывшей Югославии (A/61/923) Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам признал важность удержания ключевого персонала в целях содействия своевременному осуществлению стратегии завершения работы трибуналов и особые характерные особенности трибуналов, включая тот факт, что значительная доля их сотрудников выполняют специализированные функции, как правило, не предусмотренные в рамках системы Организации Объединенных Наций. С учетом этого, по мнению Комитета, введение поощрительной выплаты в связи с удержанием персонала в соответствии с положениями приложения III к Правилам о персонале является надлежащим вариантом дейст-

вий, поскольку это позволит трибуналам удерживать необходимых сотрудников до тех пор, пока их должности не будут упразднены. Комитет рекомендовал рассмотреть вопрос об увеличении с двух до пяти лет непрерывного трудового стажа, дающего ключевым сотрудникам право на получение поощрительных выплат в связи с удержанием персонала до тех пор, пока их должности не будут упразднены. Консультативный комитет далее рекомендовал исходить при принятии административных мер по введению поощрительной выплаты в связи с удержанием персонала из специального решения Генеральной Ассамблеи, а не поправки к Правилам о персонале.

5. В своей резолюции 61/274 Генеральная Ассамблея с обеспокоенностью отметила, что могут возникнуть трудности с удержанием и наймом основного персонала по мере приближения к завершению выполнения трибуналами своих мандатов, как отмечается в докладах Генерального секретаря (A/61/824) и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/61/923). В той же резолюции Ассамблея просила Генерального секретаря, не предопределяя решения в отношении принятия мер в целях удержания персонала, представить ей не позднее первой части ее возобновленной шестьдесят второй сессии доклад, содержащий информацию о финансовых последствиях и, среди прочего:

a) обновленные данные о людских ресурсах, в том числе данные о нынешней и прогнозируемой текучести кадров, с учетом также истечения контрактов и числа выбывших сотрудников и с указанием ключевых должностей, в связи с которыми может возникнуть проблема с удержанием персонала;

b) планы сокращения штатов каждого трибунала с четким указанием предполагаемого сокращения должностей в каждом году до завершения выполнения трибуналами своих мандатов;

c) информацию о неденежных стимулах и мерах, в том числе предусматривающих использование преимуществ предполагаемого сокращения штатов трибуналов, таких, как трудоустройство уволенных, расширение общесистемной координации в вопросах развития карьеры, мобильности и прикомандирования, не выходящих за рамки общей системы Организации Объединенных Наций и Положений и правил о персонале;

d) четкое обоснование возможного введения поощрительной выплаты в связи с удержанием персонала;

e) информацию обо всех правовых аспектах, связанных с введением в действие системы удержания персонала;

f) информацию об альтернативных подходах к расчету суммы поощрительной выплаты в связи с удержанием персонала, в частности делая в предложениях акцент на основных должностях, требуемом стаже работы, возможных механизмах установления верхнего предела и сроках выплаты, а также на условиях функционирования таких систем удержания персонала.

6. Настоящий доклад представляется во исполнение этой просьбы.

7. В пункте 8 своей резолюции 61/274 Генеральная Ассамблея также отметила, что поощрительная выплата в связи с удержанием персонала в общей системе Организации Объединенных Наций не предусматривается и что ее введение может иметь последствия для общей системы, и поэтому просила

Комиссию по международной гражданской службе (КМГС) дать ей рекомендацию в отношении предложения Генерального секретаря, содержащегося в его докладе, не позднее основной части ее шестьдесят второй сессии.

8. В своем тридцать третьем ежегодном докладе Генеральной Ассамблее от 10 августа 2007 года[1] Комиссия по международной гражданской службе рекомендовала Ассамблее следующее: a) считать использование специальных финансовых стимулов для удержания персонала Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии нецелесообразным, поскольку они не предусматриваются в общей системе и их введение приведет к созданию прецедента, чего не следует допускать; b) использовать существующую систему контрактов для предоставления контрактов, которые позволят устранить неопределенность в отношении будущей занятости, следующим образом: i) всем сотрудникам, занимающим ключевые должности, например обвинителям, судебно-медицинским экспертам и следователям, предоставлять срочные контракты на срок действия мандата трибуналов. Если сменяемость кадров будет недостаточной и необходимо будет увольнять сотрудников до истечения срока действия мандата ввиду того, что их профессиональные услуги более не будут требоваться, такие сотрудники будут иметь право на получение выходного пособия, если они отвечают соответствующим требованиям; ii) что касается остальных сотрудников, то следует определить тех специалистов, потребность в которых будет сохраняться в течение каждого периода запланированного сокращения должностей, и им следует предлагать срочные контракты до дат, на которые запланировано сокращение должностей; c) предоставлять всем сотрудникам трибуналов другие неденежные стимулы, такие, как услуги по трудоустройству на стороне, рассмотрение в качестве внутренних кандидатов при подаче заявлений на должности в других организациях общей системы, использование специальной должностной надбавки для содействия упорядоченному постепенному завершению работы трибуналов, расширение возможностей для профессиональной подготовки, организация проведения конкурсного экзамена для перехода сотрудников других категорий в категорию специалистов, прием на работу отвечающих соответствующим требованиям супругов и расширение общесистемной координации в вопросах развития карьеры, мобильности и прикомандирования; и d) устанавливать для сотрудников трибуналов, которым предлагаются контракты в других организациях общей системы, дату вступления в новую должность, которая бы совпадала с датой завершения их работы в Трибунале.

II. Предложения об альтернативных стимулах

A. Обновленные данные о людских ресурсах

9. В приложении I содержится информация о нынешней и прогнозируемой текучести кадров. В целом, в 2007 году Международный трибунал по бывшей Югославии покинули 130 сотрудников, что составляет 14 процентов от общего числа финансируемых за счет начисленных взносов должностей. Из Международного уголовного трибунала по Руанде в 2007 году ушли в общей сложности

[1] *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят вторая сессия, Дополнение № 30* (A/62/30 и Corr.1).

109 сотрудников, и коэффициент текучести кадров составляет 11 процентов. Тот факт, что на данном этапе количество выбывших сотрудников не увеличилось, не следует истолковывать как отсутствие настоятельной необходимости в стимуле для удержания персонала. Если принятие решения о стимуле для удержания сотрудников будет еще больше отложено или если этот вопрос не будет рассмотрен благоприятным образом, оба трибунала ожидают массового ухода сотрудников в ближайшем будущем, особенно после летнего перерыва в 2008 году, когда будут приняты решения о школьном обучении в следующем учебном году. Что касается прогнозируемой текучести кадров, то, как упоминалось в предыдущих докладах, трибуналы ожидают, что без введения пакета стимулов показатели текучести кадров существенно возрастут и достигнут 20 процентов в год, причем этот коэффициент будет продолжать расти по мере приближения сроков завершения работы.

10. После утверждения Контролером контракты для всех штатных должностей были продлены на самый длительный возможный срок (либо до августа, либо до октября 2009 года). После первоначального оттока персонала, происшедшего тогда, когда была впервые объявлена стратегия завершения работы, число выбывающих сотрудников было значительным, но в целом контролируемым. Различные неденежные меры, возможно, помогли уменьшить отток (например, упомянутое выше продление контрактов в 2007 году оказало существенное воздействие в плане временной гарантированности работы). Однако по мере приближения сроков завершения работы сотрудники будут уходить, отдавая предпочтение более надежным возможностям трудоустройства. Предстоящее создание в Гааге трибунала по Ливану (примерно 300 должностей) будет, скорее всего, привлекательным альтернативным вариантом трудоустройства со сроком службы, который может превышать период работы Международного трибунала по бывшей Югославии. Ожидается, что количество сотрудников, переходящих на это место работы, будет значительным; соответствующие данные будут иметься к концу 2008 года.

11. Что касается установления ключевых должностей, то трибуналы хотели бы отметить, что как в категории специалистов, так и в категории общего обслуживания уровень требующихся специальных знаний и сложившиеся методы работы являются таковыми, что в целом все функции требуют определенного опыта и конкретных знаний для того, чтобы трибуналы могли завершить выполнение своих мандатов в срок. Вспомогательный персонал в обоих трибуналах выполняет задачи, требующие в большинстве случаев такого уровня специальных знаний и опыта, который не легко найти, и, следовательно, любой новый персонал будет требовать значительной профессиональной подготовки. Эта ситуация не ограничивается юридической областью, но касается также административных и других вспомогательных функций, для которых знание применимых процедур является весьма важным, а то и абсолютно необходимым. Кроме того, отмечается, что вследствие будущих сокращений должностей опыт работы в трибуналах приобретет еще большее значение, поскольку рабочие задания будут, по-видимому, комбинироваться по мере постепенного сокращения штатов трибуналов. Количество выполняемых работ и должностей, для которых предыдущий опыт работы в трибуналах не является абсолютно необходимым условием, является относительно небольшим и не будет оправдывать исключения с учетом минимального количества должностей и того неблагоприятного воздействия, которое это окажет на моральный настрой.

B. Планы сокращения штатов каждого трибунала

12. В течение двухлетнего периода 2008–2009 годов, учитывая завершение судебных процессов в первой инстанции, центр внимания будет постепенно перемещаться в сторону апелляций. В соответствии с этой тенденцией утвержденные бюджеты трибуналов отражают постепенное перемещение должностей с судебных процессов на работу по поддержке апелляционного производства (как в Канцелярии Обвинителя, так и в Секретариате) в сочетании с постепенным сокращением 349 и 258 должностей в Международном уголовном трибунале по Руанде и Международном трибунале по бывшей Югославии, соответственно, после 2009 года, что согласуется с ожидаемым сокращением масштабов судебных процессов в первой инстанции во второй половине 2009 года. Это составляет, соответственно, 33 и 26 процентов штатного расписания должностей Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии на двухгодичный период 2006–2007 годов. В приложении II приводится разбивка планов сокращения штатов для обоих трибуналов по органам. Исходя из нынешних прогнозов, после 2009 года все незавершенные судебные процессы будут находиться на этапе апелляции (за исключением трех дел в Международном трибунале по бывшей Югославии, которые планируется завершить в первой половине 2010 года). Поскольку уровни укомплектования штатами напрямую связаны с судебными процессами, трибуналы предвидят существенное сокращение должностей с начала 2010 года. Однако на данном этапе трибуналы не в состоянии представить детальные оценки в отношении сроков и уровня сокращений должностей. Предполагается, что такие оценки будут иметься во время подготовки следующего бюджета — где-то весной 2009 года.

C. Обоснование возможного введения поощрительной выплаты в связи с удержанием персонала и правовые аспекты, связанные с введением в действие системы удержания персонала

13. Как было разъяснено в предыдущих докладах, проведенный трибуналами всеобъемлющий обзор показал, что выгоды от поощрительной выплаты в связи с удержанием персонала намного перевешивают оперативные последствия и соответствующие финансовые последствия, связанные с более высокими коэффициентами текучести кадров. Кроме того, если текучесть кадров существенно возрастет, потеря институциональных знаний вследствие убытия персонала окажет непосредственное воздействие на результативность и эффективность работы и, следовательно, на темпы проведения судебных процессов. В то же время возникнут значительные издержки в связи с расходами на замену сотрудников. Как последствия для стратегий завершения работы трибуналов, так и меньший объем расходов на замену персонала вследствие предлагаемой поощрительной выплаты в связи с удержанием персонала являются существенными и, по мнению трибуналов, служат убедительным аргументом в пользу введения новой системы в обоих трибуналах без каких-либо исключений.

14. Трибуналы приняли к сведению замечания КМГС и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о том, что финансовый стимул для удержания персонала может создать прецедент для Секретариата и

других организаций общей системы. В то же время трибуналы отмечают, что КМГС рекомендовала использовать существующую систему контрактов для предоставления контрактов, которые позволят устранить неопределенность в отношении будущей занятости, следующим образом: всем сотрудникам, занимающим ключевые должности, например обвинителям, судебно-медицинским экспертам и следователям, предоставлять срочные контракты на срок действия мандата трибуналов. Если сменяемость кадров будет недостаточной и необходимо будет увольнять сотрудников до истечения срока действия мандата ввиду того, что их профессиональные услуги более не будут требоваться, такие сотрудники будут иметь право на получение выходного пособия, если они отвечают соответствующим требованиям.

15. Трибуналы также приняли к сведению выраженную Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам и Генеральной Ассамблеей обеспокоенность в отношении ограниченного применения стимула для удержания персонала к ключевому персоналу.

16. Невзирая на то, что в обоих трибуналах есть «ключевой» персонал, который можно напрямую связать с судами, сотрудники всех категорий и профессиональных групп в трибуналах обладают навыками и институциональными знаниями, которые делают их незаменимыми для ежедневного функционирования систем судопроизводства. Например, если на протяжении 2009 года, как предполагается в настоящее время, будут продолжаться семь судебных процессов и если одновременно уйдет большое количество вспомогательных сотрудников (в областях информационной технологии, помощи свидетелям, лингвистического обслуживания, организации судопроизводства и т.д.), это окажет прямое воздействие на способность «ключевого» персонала продолжать вести судебные процессы и апелляции, и трибуналы столкнутся с угрозой серьезных срывов и задержек в судопроизводстве, что потенциально может привести к временной приостановке судебных процессов.

17. Появление рекомендации КМГС вызвало незамедлительную реакцию со стороны профсоюзов работников обоих трибуналов. Объединенные профсоюзы направили Генеральному секретарю письмо, в котором выразили свою обеспокоенность по поводу ограниченного применения стимула для удержания персонала и высказали просьбу о том, чтобы, если только ограниченное количество сотрудников будут иметь право на получение поощрительной выплаты, первоначальное предложение было снято, поскольку, на их взгляд, такая мера вызывает рознь. По их мнению, выплата поощрительного стимула только ограниченному числу сотрудников окажет, фактически, более неблагоприятное воздействие на общий моральный настрой персонала, чем отсутствие такой выплаты вообще.

18. Главная цель предлагаемого стимула для удержания персонала состояла в том, чтобы позволить трибуналам как можно быстрее завершить выполнение их мандатов посредством повышения производительности труда персонала вследствие уменьшения текучести кадров. Трибуналы хотели бы подчеркнуть, что применение стимула к ограниченному числу сотрудников неизбежно окажет очень серьезное негативное воздействие на моральный настрой персонала обоих трибуналов, что, в свою очередь, приведет к увеличение количества выбывающих сотрудников до завершения судебных процессов и апелляций, скажется на нормальном ведении судопроизводства и, как следствие этого, сведет

на нет намеченные выгоды от предложенной новой системы. Поэтому рекомендуется, чтобы предложенная новая система применялась на как можно более широкой основе в том, что касается охвата должностей.

19. Что касается правовых аспектов, связанных с введением в действие стимула для удержания персонала (см. A/61/824), то рекомендуется разрешить Генеральному секретарю использовать выходные пособия, указанные в приложении III к Положениям и правилам о персонале, для конкретной и единственной цели — утверждения выплат, связанных с поощрительными пособиями в связи с удержанием персонала трибуналов. Это специальное разрешение должно быть строго ограничено сотрудниками трибуналов ввиду уникального характера их мандата. Трибуналы придерживаются того мнения, что, включив в резолюцию весьма конкретную терминологию, Генеральная Ассамблея может сама обеспечить, чтобы утвержденный стимул использовался в других органах Секретариата только с явного согласия Ассамблеи.

D. Неденежные стимулы и меры

20. Чтобы остановить поток уходящих сотрудников и в попытке обеспечить, чтобы персонал продолжал работать до тех пор, пока не отпадет потребность в его услугах, трибуналы предприняли ряд инициатив, которые учитывают потребности персонала и которые расширят карьерные возможности для персонала после его ухода из организации. Такие меры направлены на улучшение навыков, имеющихся у персонала, и на создание рабочих условий, в которых поощряется и облегчается такая деятельность по самосовершенствованию. И наконец, с течением времени период занятости, который трибуналы могут предлагать новым работникам, становится короче, что еще больше затруднит набор высококвалифицированного и опытного персонала. Ниже дается обзор наиболее актуальных мер, разработанных в тесной консультации с Управлением людских ресурсов, персоналом и профсоюзами.

Профессиональная подготовка

21. Трибуналы планируют расширить возможности профессиональной подготовки, включая внутриучрежденческие учебные практикумы и семинары для персонала на всех уровнях с целью укрепления основных и технических навыков. Более целостный, основанный на компетенциях Организации Объединенных Наций подход будет включать управление служебной деятельностью руководителей, а также техническую и языковую подготовку. Перекрестная подготовка по нескольким специальностям, главным образом в непосредственном рабочем окружении, еще больше повысит спрос на навыки сотрудников. Что касается подготовки и образования, которые обычно не обеспечиваются организациями (например, программы обучения для получения степени), то программа учебного отпуска позволяет брать до двух недель оплачиваемого учебного отпуска и до шести месяцев специального отпуска без содержания.

Гибкий график работы

22. Чтобы лучше отвечать требованиям установления баланса между работой и частной жизнью, введены гибкие графики работы. Проведенные исследования показали, что гибкие графики работы являются важным фактором, обеспе-

чивающим удовлетворенность персонала своими рабочими условиями, что, в свою очередь, может стимулировать больше сотрудников к тому, чтобы остаться в Организации.

Карьерные возможности за пределами трибуналов

23. Трибуналы позволяют своим сотрудникам получать краткосрочные назначения в других органах Организации Объединенных Наций и операциях по поддержанию мира с правом возвращения с учетом рабочих требований и способности организации выполнять свою деятельность и завершить свой мандат. Это дает сотрудникам, работающим более длительные периоды времени, возможность ознакомиться с другими областями деятельности Организации Объединенных Наций и при этом расширить свои навыки и опыт, что может благоприятно сказываться на их дальнейшем продвижении по службе.

24. В конце 2008 года трибуналы намереваются связаться с другими международными организациями с целью изучения возможностей трудоустройства и набора сотрудников трибуналов. Аналогичные контакты будут установлены с другими работодателями в странах пребывания. В этой связи трибуналы изучают возможности проведения встреч и мероприятий с участием других международных организаций. Например, запланировано проведение в Гааге в ноябре 2008 года ежегодного «круглого стола» по вопросам развития карьеры. Это мероприятие, в котором участвуют занимающиеся вопросами людских ресурсов представители многочисленных организаций системы Организации Объединенных Наций, европейских и других международных организаций, дает возможность познакомить эти организации с функциями и высококвалифицированными сотрудниками трибуналов. В 2009 году сотрудники, чьи должности будут упразднены, смогут просить о предоставлении им отгулов для целей прохождения собеседований или поиска работы, и для этого они могут использовать отпуск по болезни без оправдательного документа.

Консультативная помощь в вопросах профессионального роста и переходный период

25. В настоящее время проводится обследование персонала для выяснения приоритетов и интересов сотрудников в плане того, какого рода карьеру они хотят продолжать. Обследование нацелено на выяснение того, намерены ли сотрудники продолжать работать в системе Организации Объединенных Наций; остаться в стране, где в настоящее время находится Трибунал; вернуться на свою родину и продолжать работать по нынешней профессии; или сменить карьеру. Результаты обследования позволят трибуналам создать основу для уделения более пристального внимания необходимым мероприятиям по развитию карьеры и оказанию консультативной помощи в вопросах профессионального роста. В 2008 году будут инициированы групповые занятия по оказанию консультативной помощи в вопросах профессионального роста, будет обновлен веб-сайт по вопросам переходного периода в развитии карьеры и будет назначен координатор для ответа на вопросы и дачи рекомендаций. Тем временем будут продолжаться такие мероприятия, как сообщения по вопросам написания краткой биографической справки и практикумы по методам проведения собеседований, среди других мероприятий, посвященных вопросам набора.

Толкование административных правил с учетом реальности ограниченных карьерных возможностей

26. Специальные условия, связанные с сокращением штатов и последующим закрытием трибуналов, требуют сведения к минимуму любых административных препятствий, которые в ином случае могут вынудить сотрудников раньше времени уйти из Трибунала. По вопросам, касающимся требований стран пребывания, трибуналы поддерживают контакты с соответствующими властями с целью решения ряда вопросов, связанных с требованиями в отношении постоянного проживания, например для того, чтобы позволить детям, находящимся на иждивении сотрудников, чьи должности упраздняются в течение учебного года, остаться в стране вплоть до окончания учебного года.

Прикомандирование из государств-членов, Секретариата Организации Объединенных Наций и других организаций общей системы

27. Как было упомянуто выше, по мере приближения сроков завершения работы период занятости, который трибуналы могут предлагать новым работникам, будет становиться короче, что серьезно скажется на способности трибуналов набирать высококвалифицированный и опытный персонал. Чтобы справиться с этой ситуацией, трибуналы вместе с государствами-членами изучат возможность прикомандирования — на основе возмещения расходов — высококвалифицированных национальных сотрудников для оказания организации содействия в завершении выполнения ее мандата на заключительных этапах деятельности трибуналов. Такое прикомандирование или такие временные назначения могут также производиться из Секретариата Организации Объединенных Наций и других организаций общей системы. Предусматривается, что назначения будут производиться на сроки менее одного года.

28. Трибуналы активно поддерживают контакты с соответствующими национальными властями для предоставления персоналу информации и оказания ему содействия в вопросах, касающихся, в частности, постоянного проживания, налогов или возможностей обучения для сотрудников или их иждивенцев.

Вопросы страны пребывания

29. Граждане страны пребывания, равно как и другие граждане, намеревающиеся остаться в стране пребывания, должны будут реинтегрироваться на местном рынке труда. Этих сотрудников необходимо будет информировать о соответствующем национальном законодательстве и требованиях, в частности, в отношении налогов, вопросов постоянного проживания или возможностей обучения для сотрудников или их иждивенцев. Трибуналы активно поддерживают контакты с соответствующими национальными властями для предоставления такой информации и оказания содействия в проблемных областях.

E. Альтернативные подходы к расчету суммы поощрительной выплаты в связи с удержанием персонала

30. В соответствии с высказанной Генеральной Ассамблеей в пункте 9(f) ее резолюции 61/274 просьбой трибуналы представили три альтернативных подхода к расчету суммы поощрительной выплаты с учетом мнений, выраженных Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам,

Генеральной Ассамблеей и Комиссией по международной гражданской службе, а также позиции профсоюзов обоих трибуналов и мнений руководства трибуналов.

Вариант A

31. В соответствии с этим вариантом поощрительная выплата будет рассчитываться с использованием методологии, рекомендованной в докладе Генерального секретаря относительно всеобъемлющего предложения в отношении надлежащих стимулов для удержания сотрудников Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии (A/61/824). Как указывается в пункте 11 этого доклада, поощрительная выплата в связи с удержанием будет применяться только к сотрудникам, которые должны оставаться на службе в трибуналах до тех пор, пока в их услугах и должностях не отпадет необходимость. Предлагаемая поощрительная выплата, которая распространяется только на службу в трибуналах, не будет выплачиваться в следующих ситуациях:

a) прекращение службы и отставка до того, как отпадет потребность в услугах;

b) прекращение назначения по срочному контракту или невозобновление по дисциплинарным основаниям или в силу причин, указанных в положении 9.1(a) Положений о персонале, или по иной причине, которая может быть указана в письме о назначении;

c) сотрудники, трудовой стаж которых на момент получения поощрительной выплаты составляет менее двух лет;

d) сотрудники, которые прикомандированы из Секретариата Организации Объединенных Наций и других организаций общей системы Организации Объединенных Наций и за которыми сохранена должность до момента их выхода в отставку в Международном трибунале по бывшей Югославии или Международном уголовном трибунале по Руанде.

32. Что касается установления суммы поощрительной выплаты, то в пункте 10 доклада было рекомендовано разрешить Генеральному секретарю использовать выходные пособия, указанные под заголовком «Постоянные назначения» в приложении III к Положениям и правилам о персонале, для конкретной и единственной цели — утверждения выплат, связанных с поощрительными пособиями в связи с удержанием персонала трибуналов. Это специальное разрешение должно быть строго ограничено сотрудниками трибуналов ввиду уникального характера их мандата.

33. Как указано в пункте 2 доклада и в приложении к нему, с учетом проанализированных компонентов расходов, включающих в первую очередь: a) расходы, обусловленные снижением рабочих показателей (задержки с проведением судебных разбирательств); b) прямые издержки, связанные с назначением и прекращением службы (расходы на замену персонала); и c) фактические расходы, связанные с введением поощрительной выплаты, введение поощрительной выплаты позволит в значительной степени сократить дополнительные расходы, обусловленные более высокой текучестью кадров. С финансовой точки зрения для введения поощрительной выплаты потребуется приблизительно 11,2 млн. долл. США и 12,1 млн. долл. США, соответственно, для Междуна-

родного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии.

34. В соответствии с утвержденными бюджетами на двухгодичный период 2008–2009 годов в течение 2009 года в Международном уголовном трибунале по Руанде и Международном трибунале по бывшей Югославии будет упразднено в общей сложности, соответственно, 349 и 258 должностей. Поэтому первые поощрительные выплаты необходимо будет произвести лишь в течение последнего года двухлетнего периода.

35. Преимущество этого варианта заключается в том, что он является простым и непосредственно связанным с существующим уставным положением. Он также обеспечивает максимальный паритет для персонала и, следовательно, служит не только финансовым, но и моральным стимулом. За это весьма ратуют профсоюзы. Минусом является тот факт, что он не предусматривает более ограниченное применение поощрительной выплаты в соответствии с мнениями, выраженными Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам, Генеральной Ассамблеей и КМГС.

Вариант B

36. В соответствии с этим подходом сотрудники не будут рассматриваться на предмет получения поощрительной выплаты, если они не проработали в одном из трибуналов как минимум пять лет на момент прекращения службы, а все другие условия остаются такими же, как и в случае варианта A.

37. Хотя этот вариант ограничивает сумму выплаты, повышая требуемый стаж работы до пяти лет, его преимущество состоит в том, что он ориентирован на сотрудников, имеющих более длительный стаж работы и, следовательно, обладающих специализированными знаниями, которые трибуналы хотят сохранить.

38. Финансовые последствия этого предложения составят 6,9 млн. долл. США и 7,2 млн. долл. США, соответственно, для Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии. В таблицах 1–4 ниже сопоставляются финансовые последствия, соответственно, вариантов A и B.

Таблица 1
Международный уголовный трибунал по Руанде

Годы трудового стажа	*Оклад*	*Поощрительная выплата (в месяцах)*	*Имеющие право на выплату сотрудники (в процентах)*	*Количество должностей*	*Стоимость поощрительной выплаты*
Персонал, набранный на международной основе (C-3/V)					
2	6 833	5	40	720	**9 839 500**
5	6 833	5	24	720	**5 880 200**
Персонал, набранный на местной основе (O-4/V)					
2	1 208	5	70	322	**1 361 400**
5	1 208	5	53	322	**1 035 100**

Годы трудового стажа	*Оклад*	*Поощрительная выплата (в месяцах)*	*Имеющие право на выплату сотрудники (в процентах)*	*Количество должностей*	*Стоимость поощрительной выплаты*
В целом					
Вариант A[a]					**11 200 900**
Вариант B					**6 915 300**
Разница					**(4 285 600)**

Примечание: стоимость обозначена в долл. США.

[a] См. A/61/824, приложение, таблица 3.

Таблица 2
Международный трибунал по бывшей Югославии

Годы трудового стажа	*Оклад*	*Поощрительная выплата (в месяцах)*	*Имеющие право на выплату сотрудники (в процентах)*	*Количество должностей*	*Стоимость поощрительной выплаты*
Персонал, набранный на международной основе (C-3/V)					
2	7 475	5	40	454	**6 787 300**
5	7 475	5	24	454	**4 056 200**
Персонал, набранный на местной основе (O-4/V)					
2	3 951	5	50	536	**5 294 300**
5	3 951	5	30	536	**3 174 500**
В целом					
Вариант A[a]					**12 081 600**
Вариант B					**7 230 700**
Разница					**(4 850 900)**

Примечание: стоимость обозначена в долл. США.

[a] См. A/61/824, приложение, таблица 4.

Таблица 3
Анализ затрат-выгод для Международного трибунала по бывшей Югославии в соответствии с двумя вариантами

(*В млн. долл. США*)

Вариант A

Компонент расходов	*Поощрительная выплата в связи с удержанием персонала не предусматривается*	*Поощрительная выплата в связи с удержанием персонала предусматривается*
Снижение рабочих показателей	30,0	–
Расходы на замену персонала	27,6	13,8
Поощрительная выплата в связи с удержанием персонала	–	12,1
Итого	**57,6**	**25,9**

Вариант B

Компонент расходов	*Поощрительная выплата в связи с удержанием персонала не предусматривается*	*Поощрительная выплата в связи с удержанием персонала предусматривается*
Снижение рабочих показателей	30,0	–
Расходы на замену персонала	27,6	13,8
Поощрительная выплата в связи с удержанием персонала	–	7,2
Итого	**57,6**	**21,0**

Таблица 4
Анализ затрат-выгод для Международного уголовного трибунала по Руанде в соответствии с двумя вариантами

(*В млн. долл. США*)

Вариант A

Компонент расходов	*Поощрительная выплата в связи с удержанием персонала не предусматривается*	*Поощрительная выплата в связи с удержанием персонала предусматривается*
Снижение рабочих показателей	30,0	–
Расходы на замену персонала	43,2	21,6
Поощрительная выплата в связи с удержанием персонала	–	11,2
Итого	**73,2**	**32,8**

Вариант B

Снижение рабочих показателей	30,0	–
Расходы на замену персонала	43,2	21,6
Поощрительная выплата в связи с удержанием персонала	–	6,9
Итого	**73,2**	**28,5**

Вариант C

39. В соответствии с этим вариантом также вводится пятилетний обязательный стаж. Однако в данном случае будет устанавливаться верхний предел для суммы поощрительной выплаты, равный определенному количеству месяцев, при условии, что на момент выплаты сотрудники имеют как минимум пятилетний стаж работы. Как указано в приложении III к Положениям и правилам о персонале, сотрудники с более чем пятилетним стажем имеют право на получение трехмесячного валового оклада (за минусом налогообложения персонала) с максимальным увеличением этой суммы до 12 месяцев для сотрудников, проработавших свыше 12 лет. В соответствии с предусматриваемой системой применения выплачиваемая сумма будет надлежащим образом уменьшена и ограничена верхним пределом. Финансовые последствия будут предусмотрены

трибуналами на основе фактического верхнего предельного уровня, установленного Генеральной Ассамблеей. В качестве альтернативы можно также подумать об установлении фиксированной поощрительной выплаты, применимой ко всем сотрудникам, проработавшим свыше пяти лет, независимо от стажа.

40. Любой подход в соответствии с вариантом С будет простым в применении и будет иметь такое преимущество, как ограничение финансовых последствий. Однако эти варианты подразумевали бы применение иной формулы, чем та, которая содержится в приложении III к Положениям и правилам о персонале.

III. Вывод

41. Внутренние (неденежные) меры, направленные на усиление гарантированности работы, устранение обеспокоенности персонала и создание возможностей для развития карьеры, как это указано выше, оказывали и продолжают оказывать позитивное воздействие на моральный настрой персонала. Однако такие индивидуальные меры сами по себе не гарантируют того, что сотрудники будут оставаться в трибуналах до тех пор, пока не будут упразднены их должности. Вместе с тем считается, что сочетание денежных и неденежных мер, из которых первые считаются наиболее эффективными, внесет важный вклад в способность трибуналов свести к минимуму кадровые потери. По этой причине рекомендуется утвердить финансовый стимул для сотрудников, которые будут оставаться на своих должностях до тех пор, пока не отпадет необходимость в их функциях.

42. Что касается условий предлагаемой выплаты, то как руководство, так и представители персонала считают, что обозначение конкретных и/или ограниченных групп сотрудников в качестве «ключевых» с последующим предоставлением им поощрительной выплаты в связи с удержанием персонала приведет, скорее всего, к явному ощущению неравного обращения. Если Генеральная Ассамблея одобрит целевое применение поощрительной выплаты для удержания персонала, те, кто не будет иметь на нее право, будут неизбежно истолковывать эту меру как признак того, что их не считают важными или необходимыми для функционирования этих учреждений, а это окажет пагубное воздействие на моральный настрой персонала и может привести к тому, что сотрудники начнут раньше искать другую работу. Поэтому рекомендуется, чтобы поощрительная выплата для удержания персонала применялась на как можно более широкой основе в том, что касается охвата должностей.

43. Анализ затрат-выгод, проведенный трибуналами и содержащийся в предыдущих докладах, четко указывает на то, что финансовые последствия поощрительной выплаты для удержания персонала более чем компенсируются экономией вследствие сокращения текучести кадров за счет более низких расходов на замену персонала и более результативной и эффективной работы.

44. Поэтому, учитывая вышесказанное и мнения, выраженные Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам, КМГС и Генеральной Ассамблеей, рекомендуется внедрить систему финансовой поощрительной выплаты в связи с удержанием персонала на условиях, указанных в пунктах 36–38 выше (вариант В).

Приложение I

Текучесть кадров в трибуналах

		2004 год		2005 год		2006 год		2007 год	
Структурное подразделение	*Секция*	*Бывшая Югославия*	*Руанда*	*Бывшая Югославия*	*Руанда*	*Бывшая Югославия*	*Руанда*	*Бывшая Югославия*	*Руанда*
Канцелярия Обвинителя									
Персонал, набранный на международной основе	Непосредственная канцелярия	8	0	3	5	4	2	2	–
	Отдел обвинения	14	9	3	9	15	7	16	15
	Следственный отдел	43	20	20	10	10	4	6	14
	Итого	**65**	**29**	**26**	**24**	**29**	**13**	**24**	**29**
Персонал, набранный на местной основе	Непосредственная канцелярия	8	0	2	–	3	0	1	0
	Отдел обвинения	12	0	5	–	3	0	5	0
	Следственный отдел	38	0	5	–	3	0	8	2
	Итого	**58**	**0**	**12**	**0**	**9**	**0**	**14**	**2**
Всего		**123**	**29**	**38**	**24**	**38**	**13**	**38**	**31**
Секретариат									
Персонал, набранный на международной основе	Сотрудники по правовым вопросам, занимающиеся обслуживанием камер	18	5	12	18	11	7	14	8
	Другие сотрудники, занимающиеся оказанием судебных услуг	6	11	6	16	10	11	10	18
	Конференционный и лингвистический персонал	9	5	2	–	10	9	3	11
	Сотрудники службы охраны	0	11	0	4	1	11	1	0
	Административный персонал	7	17	2	15	6	13	3	15
	Итого	**40**	**49**	**22**	**53**	**38**	**51**	**31**	**52**
Персонал, набранный на местной основе	Сотрудники по правовым вопросам, занимающиеся обслуживанием камер	16	0	1	3	2	0	0	0
	Другие сотрудники, занимающиеся оказанием судебных услуг	6	4	8	3	6	1	15	3
	Конференционный и лингвистический персонал	3	2	1	–	1	3	2	2
	Сотрудники службы охраны	39	4	22	6	15	3	33	10

Структурное подразделение	*Секция*	*2004 год*		*2005 год*		*2006 год*		*2007 год*	
		Бывшая Югославия	*Руанда*	*Бывшая Югославия*	*Руанда*	*Бывшая Югославия*	*Руанда*	*Бывшая Югославия*	*Руанда*
	Административный персонал	18	21	13	13	7	12	11	11
	Итого	**82**	**31**	**45**	**25**	**31**	**19**	**61**	**26**
Всего		**122**	**80**	**67**	**78**	**69**	**70**	**92**	**78**
Персонал, набранный на международной основе		105	78	78	77	67	64	55	81
Персонал, набранный на местной основе		140	31	57	25	40	19	75	28
Всего		**245**	**109**	**135**	**102**	**107**	**83**	**130**	**109**

Приложение II

Утвержденное штатное расписание Международного трибунала по бывшей Югославии, 2008–2009 годы

A. Канцелярия Обвинителя

Класс должности	*Предложение на 2008 год*	*Предложение на 2009 год*		*Сокращения в 2009 году*		*Общие сокращения*	
		Август	*Ноябрь*	*Август*	*Ноябрь*	*Число*	*Процент*
ЗГС	1	1	1	0	0	0	
ПГС	0	0	0	0	0	0	
Д-2	1	1	1	0	0	0	
Д-1	2	2	2	0	0	0	
С-5	18	15	11	3	4	7	39
С-4	57	49	35	8	14	22	39
С-3	81	69	51	12	18	30	37
С-2	38	37	30	1	7	8	21
Итого	**198**	**174**	**131**	**24**	**43**	**67**	**34**
Общее обслуживание/ высший разряд	1	1	1	0	0	0	0
Общее обслуживание/ прочие разряды	126	85	63	41	22	63	50
Итого	**127**	**86**	**64**	**41**	**22**	**63**	**50**
Всего	**325**	**260**	**195**	**65**	**65**	**130**	**40**

B. Секретариат

Класс должности	*Предложение на 2008 год*	*Предложение на 2009 год*		*Сокращения в 2009 году*		*Общие сокращения*	
		Август	*Ноябрь*	*Август*	*Ноябрь*	*Число*	*Процент*
ЗГС	0	0	0	0	0	0	
ПГС	1	1	1	0	0	0	
Д-2	0	0	0	0	0	0	
Д-1	2	2	2	0	0	0	
С-5	17	17	17	0	0	0	
С-4	52	52	51	0	1	1	2
С-3	102	95	82	7	13	20	20
С-2	79	76	60	3	16	19	24
Итого	**253**	**243**	**213**	**10**	**30**	**40**	**16**

Класс должности	Предложение на 2008 год	Предложение на 2009 год		Сокращения в 2009 году		Общие сокращения	
		Август	Ноябрь	Август	Ноябрь	Число	Процент
Общее обслуживание/ высший разряд	10	10	10	0	0	0	
Общее обслуживание/ прочие разряды	244	224	176	20	48	68	28
Итого	**254**	**234**	**186**	**20**	**48**	**68**	**27**
Служба охраны и безопасности	155	150	135	5	15	20	13
Всего	**662**	**627**	**534**	**35**	**93**	**128**	**19**

C. В целом по Международному трибуналу по бывшей Югославии

Класс должности	Предложение на 2008 год	Предложение на 2009 год		Сокращения в 2009 году		Общие сокращения	
		Август	Ноябрь	Август	Ноябрь	Число	Процент
ЗГС	1	1	1	0	0	0	
ПГС	1	1	1	0	0	0	
Д-2	1	1	1	0	0	0	
Д-1	4	4	4	0	0	0	
С-5	35	32	28	3	4	7	20
С-4	109	101	86	8	15	23	21
С-3	183	164	133	19	31	50	27
С-2	117	113	90	4	23	27	23
Итого	**451**	**417**	**344**	**34**	**73**	**107**	**24**
Общее обслуживание/ высший разряд	11	11	11	0	0	0	0
Общее обслуживание/ прочие разряды	370	309	239	61	70	131	35
Итого	**381**	**320**	**250**	**61**	**70**	**131**	**34**
Служба охраны и безопасности	155	150	135	5	15	20	13
Всего	**987**	**887**	**729**	**100**	**158**	**258**	**26**

Утвержденное штатное расписание Международного уголовного трибунала по Руанде, 2008–2009 годы

A. Канцелярия Обвинителя

Класс должности	*Утверждено 2008 год*	*Утверждено Январь 2009 года*	*Сокращения Январь 2008 года*	*Сокращения Январь 2009 года*	*Общие сокращения*	
					Число	*Процент*
ЗГС	1	1	–	–	–	
ПГС	–	–	–	–	–	
Д-2	1	1	–	–	–	
Д-1	2	2	–	–	–	
С-5	18	13	–	5	5	28
С-4	41	36	–	5	5	12
С-3	62	39	8	23	31	50
С-2	40	17	2	23	25	63
Итого	**165**	**109**	**10**	**56**	**66**	**40**
Общее обслуживание/ высший разряд	–	–	–	–	–	
Общее обслуживание/ прочие разряды	37	31	–	6	6	16
Полевая служба	1	1	–	–	–	0
Местный разряд	6	1	–	5	5	83
Итого	**44**	**33**	**–**	**11**	**11**	**25**
Всего	**209**	**142**	**10**	**67**	**77**	**37**

B. Секретариат

Класс должности	*Утверждено 2008 год*	*Утверждено Январь 2009 года*	*Сокращения Январь 2008 года*	*Сокращения Январь 2009 года*	*Общие сокращения*	
					Число	*Процент*
ЗГС	–	–	–	–	–	–
ПГС	1	1	–	–	–	–
Д-2	–	–	–	–	–	–
Д-1	2	2	–	–	–	–
С-5	13	11	–	2	2	15
С-4	49	45	–	4	4	8
С-3	97	75	–	22	22	23
С-2	77	37	–	40	40	52
Итого	**239**	**171**	**–**	**68**	**68**	**28**

Класс должности	Утверждено 2008 год	Утверждено Январь 2009 года	Сокращения Январь 2008 года	Сокращения Январь 2009 года	Общие сокращения	
					Число	Процент
Общее обслуживание/ высший разряд	7	6	–	1	1	
Общее обслуживание/ прочие разряды	150	104	–	46	46	31
Полевая служба	24	20	–	4	4	17
Местный разряд	316	200	–	116	116	37
Итого	**497**	**330**	**–**	**167**	**167**	**34**
Служба охраны и безопасности	87	50	–	37	37	43
Всего	**823**	**551**	**–**	**272**	**272**	**33**

C. В целом по Международному уголовному трибуналу по Руанде

Класс должности	Утверждено 2008 год	Утверждено Январь 2009 года	Сокращения Январь 2008 года	Сокращения Январь 2009 года	Общие сокращения	
					Число	Процент
ЗГС	1	1	–	–	–	
ПГС	1	1	–	–	–	
Д-2	1	1	–	–	–	
Д-1	4	4	–	–	–	
С-5	31	24	–	7	7	23
С-4	90	81	–	9	9	10
С-3	159	114	8	45	53	33
С-2	117	54	2	63	65	56
Итого	**404**	**280**	**10**	**124**	**134**	**33**
Общее обслуживание/ высший разряд	7	6	–	1	1	14
Общее обслуживание/ прочие разряды	187	135	–	52	52	28
Полевая служба	25	21	–	4	4	16
Местный разряд	322	201	–	121	121	38
Итого	**541**	**363**	**–**	**178**	**178**	**33**
Служба охраны и безопасности	87	50	–	37	37	43
Всего	**1 032**	**693**	**10**	**339**	**349**	**33**