



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
10 March 2008
Russian
Original: English

Шестдесят 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 Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

1. Консультативный комитет рассмотрел доклад Генерального секретаря о всеобъемлющем предложении в отношении надлежащих стимулов для удержания сотрудников Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии (A/62/681). Комитет имел также в своем распоряжении доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2007 год (A/62/30 и Согр.1). В ходе рассмотрения докладов Комитет встречался с представителями трибуналов и Генерального секретаря, которые представили дополнительную информацию и дали разъяснения.

2. В докладе Генерального секретаря, представленном в соответствии с резолюцией 61/274 Генеральной Ассамблеи, приводятся обновленные данные о кадровой ситуации в трибуналах, информация о планах сокращения штатов каждого трибунала, обоснование возможной поощрительной выплаты для удержания персонала и о соответствующих правовых аспектах таких выплат, неденежных стимулах и мерах, а также о трех вариантах расчета суммы поощ-



рительной выплаты для удержания персонала. В пунктах 1–8 доклада Генерального секретаря приводится справочная информация о предложении в отношении стимулов для удержания персонала до окончания работы трибуналов.

3. Как указано в пункте 12 доклада, в утвержденных бюджетах на двухгодичный период 2008–2009 годов отражена передача должностей сотрудников, занятых в судебном производстве, в подразделения по поддержке апелляционного производства и постепенное сокращение 349 должностей (33 процента) в Международном уголовном трибунале по Руанде и 258 должностей (26 процентов) в Международном трибунале по бывшей Югославии в результате предполагаемого сокращения масштабов судебных разбирательств в первой инстанции во второй половине 2009 года. С начала 2010 года трибуналы прогнозируют дальнейшее значительное сокращение должностей: предполагается, что к этому времени все судебные разбирательства будут находиться на стадии апелляционного производства, за исключением трех незавершенных дел в Международном трибунале по бывшей Югославии, рассмотрение которых должно быть завершено в 2010 году. По запросу Консультативный комитет был проинформирован о том, что Международный трибунал по бывшей Югославии предусматривает сокращение своего штата даже в том случае, если лица, которым предъявлены обвинения и которые по-прежнему находятся на свободе, будут пойманы и потребуются проведение дополнительных судебных процессов. Кроме того, Комитет напоминает, что в графиках проведения судебных разбирательств и в текущих бюджетах не учтены потребности в ресурсах, необходимых для судебного преследования этих скрывающихся от правосудия лиц (см. A/62/578, пункт 10).

4. Трибуналы начали применять ряд неденежных стимулов, предназначенных для удержания персонала до тех пор, пока будет сохраняться необходимость в их должностях. Эти стимулы нацелены на расширение карьерных возможностей для сотрудников после завершения их работы в трибуналах, улучшение условий работы и оказание сотрудникам помощи в решении вопросов, связанных с получением права на постоянное проживание в принимающей стране, и административных вопросов. Конкретные меры, которые изложены в пунктах 20–29 доклада Генерального секретаря, включают предоставление возможностей для обучения; предоставление оплачиваемого и неоплачиваемого отпуска на период учебы; гибкие часы работы; краткосрочные назначения в рамках системы Организации Объединенных Наций для расширения профессиональных навыков и накопления опыта; консультирование по вопросам карьеры и поддержку в связи с началом новой карьеры или переездом в новое место. Кроме того, трибуналы будут продолжать активно изучать возможности трудоустройства сотрудников трибуналов в других структурах Организации Объединенных Наций, а также на местных рынках в Европе и Африке.

5. По запросу Консультативный комитет был проинформирован о том, что в 2007 году в общей сложности 7 сотрудников Международного уголовного трибунала по Руанде и 22 сотрудника Международного трибунала по бывшей Югославии получили временное назначение, в основном в другие миротворческие операции, специальные политические миссии и в Специальный суд по Сьерра-Леоне. Из 22 сотрудников Международного трибунала по бывшей Югославии, воспользовавшихся этой мерой, 3 сотрудника в Трибунал не вернулись.

6. Консультативный комитет отметит, что после консультации с Центральными учреждениями контракты всех сотрудников, занимающих штатные должности, были продлены либо до августа, либо до октября 2009 года. По информации, полученной из трибуналов, благодаря принятию этой меры в сочетании с применением различных неденежных стимулов число выбывающих сотрудников стало приемлемым. Текущие показатели сменяемости кадров в Международном уголовном трибунале по Руанде и Международном трибунале по бывшей Югославии составляют соответственно 11 и 14 процентов. Предполагается, что по мере приближения дат завершения работы этот показатель будет возрастать и достигнет 20 процентов. Помимо мер, о которых говорится выше, трибуналы изучают возможности прикомандирования сотрудников из государств-членов, Организации Объединенных Наций и других организаций общей системы на основе временных назначений на последних этапах работы трибуналов, поскольку сложно будет нанимать высококвалифицированный персонал на короткие периоды времени.

7. Консультативный комитет выражает трибуналам признательность за меры, принятые для удержания персонала и для планирования на случай возможной нехватки персонала в заключительный период работы. Он просит трибуналы продолжать изучать дополнительные возможности применения неденежных стимулов для удержания сотрудников в трибуналах до тех пор, пока будет сохраняться необходимость в их должностях, например возможность рассматривать таких сотрудников как внутренних кандидатов в процессе набора и отбора кадров. В этой связи Комитет обращает внимание на рекомендацию Комиссии по международной гражданской службе устанавливать дату начала работы по любому новому назначению сотрудников трибуналов, которым предлагаются контракты в другой организации общей системы, так, чтобы она совпадала с датой завершения их работы в Трибунале (A/62/30, пункт 21(d)). Комитет также рекомендует, чтобы Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить дальнейшую поддержку усилий трибуналов, и призывает все отделения Организации Объединенных Наций и миротворческие операции сотрудничать с трибуналами в вопросах, касающихся карьеры и возможностей для учебной подготовки для их персонала.

8. Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря указать ключевые должности, в связи с которыми может возникнуть проблема с удержанием персонала (резолюция 61/274, пункт 9(a)). Консультативный комитет отмечает, что трибуналы не определили конкретные ключевые должности, которые считаются необходимыми для эффективного проведения судебных разбирательств. Трибуналы еще раз подчеркнули, что во всех категориях и профессиональных группах есть сотрудники, обладающие профессиональными навыками и институциональными знаниями, которые делают их необходимыми для эффективного повседневного функционирования трибуналов и выбывание которых могло бы привести к сбоям и задержкам в проведении судебных разбирательств. Вместо того чтобы определять конкретные должности, функции или профессии, необходимые для осуществления стратегии завершения работы, подход, который избрали трибуналы, заключается в сокращении общего числа должностей по окончании различных этапов осуществления стратегии (см. пункт 3 выше). Консультативный комитет отмечает, что союзы персонала считают, что применение поощрения для удержания персонала в отношении ограниченного

числа сотрудников приведет к возникновению разногласий и негативно скажется на моральном духе сотрудников (см. A/62/681, пункты 16 и 17). В связи с этим, в случае утверждения, денежное поощрение для удержания персонала будет применяться в отношении всех сотрудников, которых необходимо оставить в трибуналах до тех пор, пока сохраняется необходимость в их услугах и должностях, как это предусмотрено в стратегии завершения работы и планах сокращения штатов каждого Трибунала.

9. Генеральный секретарь предлагает три альтернативных подхода к расчету суммы поощрения для удержания персонала на основе применения ставок выходного пособия, указанных под рубрикой «Постоянные контракты» в приложении III к Положениям о персонале. Случаи, в которых будет выплачиваться денежное поощрение для удержания персонала, указаны в пункте 31 упомянутого доклада.

10. Генеральный секретарь предлагает следующие три альтернативных подхода:

- Вариант А. Денежное поощрение для удержания персонала будет применяться в отношении отвечающих требованиям сотрудников, проработавших в трибуналах к моменту получения поощрения не менее двух лет. Финансовые последствия этой меры составляют, по оценке, 11,2 млн. долл. США для Международного уголовного трибунала по Руанде и 12,1 млн. долл. США для Международного трибунала по бывшей Югославии.
- Вариант В. Денежное поощрение для удержания персонала будет применяться в отношении отвечающих требованиям сотрудников, проработавших в трибуналах к моменту получения поощрения не менее пяти лет. Финансовые последствия этого варианта составляют, по оценке, 6,9 млн. долл. США для Международного уголовного трибунала по Руанде и 7,2 млн. долл. США для Международного трибунала по бывшей Югославии.
- Вариант С. Денежное поощрение для удержания персонала будет применяться в отношении отвечающих требованиям сотрудников, проработавших в трибуналах полные пять лет, а максимальный размер поощрения будет установлен Генеральной Ассамблеей либо в виде фиксированного числа месячных окладов, либо в виде фиксированной суммы поощрительной выплаты.

11. В пункте 8 своей резолюции 61/274 Генеральная Ассамблея просила Комиссию по международной гражданской службе дать ей рекомендацию в отношении предложения Генерального секретаря о денежной поощрительной выплате для удержания персонала (A/61/824) с учетом возможных последствий для общей системы Организации Объединенных Наций, в которой такие выплаты не предусмотрены. Комиссия отметила, что она не считает применение специальных финансовых стимулов для удержания персонала целесообразным, поскольку их использование не предусмотрено в общей системе и их введение

приведет к созданию прецедента. Вместо этого Комиссия рекомендовала использовать существующую систему контрактов для предоставления контрактов, которые бы устранили неопределенность в отношении будущей занятости следующим образом (A/62/30, пункт 21(b)):

а) 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;

б) 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.

12. Трибуналы постоянно подчеркивают, что сотрудники всех категорий необходимы для надлежащего ведения судебных процессов и что невозможно ограниченно применять поощрительную выплату для удержания персонала только в отношении сотрудников, подпадающих под узкое определение «ключевой персонал», как это рекомендовано Комиссией по международной гражданской службе. В связи с этим если предложение Комиссии будет принято, то контракты всех остающихся сотрудников, по-видимому, будут продлены до окончания срока действия мандатов трибуналов. После этого они приобретут право на получение выходного пособия, так как их должности будут упразднены. Размер выходного пособия будет рассчитываться в соответствии с положениями, действующими для сотрудников, работающих по постоянным контрактам.

13. Трибуналы утверждают, что выбытие большого числа сотрудников может нарушить их бесперебойное функционирование и повлечь за собой значительные расходы, связанные с наймом и обучением новых сотрудников. **Консультативный комитет признает чрезвычайно важное значение удержания высококвалифицированных сотрудников и сотрудников, обладающих специальными знаниями, для завершения всех судебных процессов и достижения целей, поставленных в стратегиях завершения работы трибуналов. С учетом последствий любых задержек с завершением работы трибуналов Комитет придерживается мнения о том, что трибуналам следует задействовать разнообразные инструменты для удержания персонала до тех пор, пока будет сохраняться необходимость в его услугах.** Комитет отмечает, что, по мнению Генерального секретаря, для того чтобы такие инструменты были эффективными, они должны включать денежное поощрение для удержания персонала, применяемое в сочетании с неденежными мерами, изложенными в его докладе.

14. **С учетом вышеизложенных соображений Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее санкционировать, в порядке исключения, выплату денежного поощрения для удержания персонала сотрудникам, которые проработали в трибуналах как минимум пять лет и которых необходимо оставить в трибуналах до тех пор, пока в их услугах и должностях будет существовать необходимость, как это предусмотрено в планах сокращения штатов каждого Трибунала, на основе критериев, указанных**

в варианте С в докладе Генерального секретаря. Комитет рекомендует установить верхний предел суммы поощрения для всех сотрудников в размере пяти месячных окладов, независимо от числа лет службы в трибуналах сверх пяти лет. При существующих обстоятельствах денежное поощрение для удержания персонала будет введено в действие начиная с двухгодичного периода 2008–2009 годов с даты, которая будет установлена Ассамблеей.

15. Консультативный комитет отмечает замечание Комиссии по международной гражданской службе о том, что использование специальных финансовых стимулов для удержания персонала Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии является нецелесообразным, поскольку они не предусматриваются в общей системе и их введение приведет к созданию прецедента, чего не следует допускать. Поэтому Комитет рекомендует, чтобы в случае получения санкции Генеральной Ассамблеи на выплату поощрения для удержания персонала административные процедуры для применения такого стимула основывались на специальном решении Ассамблеи, а не на поправке к Правилам о персонале. Комитет подчеркивает, что благодаря исключительному характеру таких процедур, предусматриваемых для трибуналов, не будет допускаться возможность их применения в других местах в системе Организации Объединенных Наций.
