

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General
7 September 2010
Russian
Original: English

Шестьдесят пятая сессия

Пункт 136 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами**Реформа системы управления людскими ресурсами:
система контрактов и унификация условий службы****Доклад Генерального секретаря***Резюме*

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи и по итогам обсуждения систем контрактов и унификации условий службы в ходе основной части шестьдесят четвертой сессии Генеральной Ассамблеи.

Со времени представления Генеральной Ассамблее предыдущих докладов Генерального секретаря, посвященных реформе системы управления людскими ресурсами, был достигнут значительный прогресс в реформировании системы контрактов на основе резолюций и решений Ассамблеи.

В настоящем докладе содержится дополнительная информация, касающаяся предоставления непрерывных контрактов, в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пунктах 3 и 4 раздела II ее резолюции 63/250, а также обновленная информация о количестве сотрудников, чьи контракты были преобразованы в постоянные контракты как следствие единовременного рассмотрения кандидатур.

В целях оказания содействия Генеральной Ассамблее в рассмотрении вопроса о непрерывных контрактах и введения непрерывных контрактов с 1 января 2011 года Генеральный секретарь включил в настоящий доклад информацию по следующим вопросам: процедуры предоставления и прекращения действия непрерывных контрактов, включая критерии предоставления и роль служебной аттестации; финансовые и управленческие последствия предоставления непрерывных контрактов, включая возможное установление верхнего

* A/65/150.



предела; и последствия введения непрерывных контрактов для системы географических квот, для младших сотрудников категории специалистов и для кандидатов, успешно сдавших конкурсные экзамены.

В настоящем докладе содержится информация об условиях работы сотрудников в «несемейных» местах службы.

В разделе V настоящего доклада предлагается проект решения, который надлежит принять Генеральной Ассамблее.

I. Реформа системы контрактов

A. Осуществление реформ в области людских ресурсов

1. В своем первом докладе «Инвестирование в людей»¹ и в последовавшем за ним докладе об унификации условий службы² Генеральный секретарь представил пакет мер по реформированию кадровой системы, которые преследовали цель упрощения системы контрактов и унификации условий работы сотрудников Секретариата в «несемейных» местах службы с условиями работы сотрудников учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций, с тем чтобы повысить слаженность в работе Организации. Рассмотрев предложение Генерального секретаря и рекомендации Комиссии по международной гражданской службе (КМГС)³, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 63/250 утвердила новую систему контрактов, которая будет состоять из трех видов контрактов: временного, срочного и непрерывного на основе единого свода Правил о персонале. Кроме того, Ассамблея постановила, что все сотрудники, назначенные или прикомандированные для работы в составе миротворческих операций и специальных политических миссий, должны иметь в их соответствующих местах службы условия, соответствующие условиям работы сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций. Ассамблея постановила присвоить всем действующим постоянным миссиям статус «семейных» миссий и всем существующим специальным миссиям — статус «несемейных» миссий с 1 июля 2009 года (а не в соответствии с уровнем безопасности). Ассамблея постановила не применять подход для специальных операций⁴ по отношению к «несемейным» местам службы. Кроме того, Ассамблея утвердила введение с 1 января 2009 года системы отпусков для отдыха и восстановления сил, предусматривающей учет периода времени на проезд, но не предусматривающей оплату проезда персоналу, для набираемых на международной основе сотрудников, работающих в составе полевых операций Организации Объединенных Наций, вместо периодического короткого отпуска для восстановления сил.

2. После принятия Генеральной Ассамблеей резолюции 63/250 был разработан всеобъемлющий план осуществления содержащихся в этой резолюции вышеупомянутых решений в местах проведения полевых операций. Новая система контрактов на основе единого свода Правил о персонале, утвержденная Ассамблеей в ее резолюции 63/250, вступила в силу в полевых миссиях с 1 июля

¹ A/61/255 и Add.1 и Add.1/Corr.1.

² A/61/861.

³ См. A/61/30/Add.1.

⁴ В соответствии с подходом для специальных операций, населенный пункт, располагающийся поблизости от «несемейного» места службы и имеющий надлежащие условия для предоставления медицинских услуг, возможностей для получения образования и проживания, становится административным местом назначения. Сотрудники и соответствующие члены их семей размещаются в административном месте назначения, в котором сотрудник получает денежные выплаты в виде корректива по месту службы, субсидию при назначении на службу, надбавку за мобильность и трудные условия службы, и куда доставляется его/ее груз личных вещей. После этого сотрудник отправляется в «несемейное» место службы, где он/она получает выплаты за работу в опасных условиях и надбавки на жизнь для специальных операций для покрытия расходов на проживание в «несемейном» месте службы.

2009 года. После рассмотрения контрактов всех сотрудников, получивших назначение в соответствии с Правилами о персонале серии 300 на ограниченный срок времени, контракты 3620 набранных на международной основе сотрудников миротворческих операций и специальных политических миссий были изменены: вместо серии 300 они были переведены на срочные контракты в соответствии с новыми правилами о персонале, которые были введены в действие на временной основе с 1 июля 2009 года. Кроме того, все сотрудники, набранные на основе 200 серии Правил о персонале, были вновь назначены на свои должности, но уже в соответствии с новыми Правилами о персонале. Эти сотрудники уже имели условия службы, аналогичные тем, которые предусмотрены новыми Правилами о персонале. Начиная с 1 июля 2009 года во всех «несемейных» местах службы была введена общая система выплаты надбавок и льгот без учета подхода к специальным операциям. Набранные на международной основе сотрудники, получившие назначение или направление на «несемейное» место службы, находятся в настоящее время в таком «несемейном» месте службы и получают денежные выплаты в виде субсидии при назначении на место службы, пособие на переезд, несопровождаемый груз, корректив по месту службы, пособие за мобильность, пособие за трудные условия, выплату за опасные условия службы и субсидии на аренду жилья, в зависимости от случая, применительно к их месту назначения. Тем сотрудникам Центральных учреждений или других отделений, которые были временно откомандированы в состав полевых миссий или прикомандированы к таким миссиям на условиях возмещения их услуг и которые находились в командировках по состоянию на 30 июня 2009 года, было временно разрешено оставаться в положении командированных сотрудников на срок действия их командировок. Любое продление командировки или любое новое назначение в состав миссий после 1 июля 2009 года оформлялось в качестве назначения на должность с изменением места службы, предусматривающее получение выплаты в виде корректива для «несемейного» места службы. Эта временная мера перестала действовать 30 июня 2010 года. И с 1 января 2009 года взамен периодически предоставляемого отпуска для восстановления сил была введена система отпусков для отдыха и восстановления сил, которая к пяти рабочим дням отпуска, не зачитываемым в счет ежегодного отпуска, дополнительно предусматривала время на проезд в отпуск и обратно.

В. Результаты реформ

3. Рационализация системы контрактов позволила объединить персонал полевых миссий и Центральных учреждений в единый глобальный Секретариат, который теперь располагает лучшими возможностями для решения задач по управлению кадрами и выполнения поручений государств-членов. Отражением этой интеграции является и новая система набора персонала, которая обеспечивает единую интегрированную систему назначения сотрудников на должности и их продвижение по службе в рамках всего Секретариата Организации Объединенных Наций. Она создает также больше возможностей для карьерного роста сотрудников полевых миссий, поскольку они считаются внутренними сотрудниками при заполнении вакансий в Секретариате после того, как они преодолеют конкурсный отбор, включая рассмотрение их кандидатур центральным контрольным органом. Интеграция обеспечивает также стимулы для поощрения мобильности персонала Центральных учреждений, с тем чтобы они

переходил на работу в полевые миссии, где их ждут назначения на более высокие по уровню должности.

4. В соответствии с резолюцией 63/250 Генеральной Ассамблеи сотрудники, ранее вновь назначенные на свои должности на основании серии 300 Правил о персонале по срочному контракту, остаются в конкретной миссии до тех пор, пока они не преодолеют конкурсный отбор при условии рассмотрения их кандидатур центральным контрольным органом. По состоянию на 30 июня 2010 года центральный контрольный орган для полевых миссий рассмотрел и внес в список 2269 кандидатов, из которых 1109 кандидатов были ранее назначены на должности на ограниченный срок на основании серии 300 Правил о персонале. Как только такие кандидаты будут отобраны из этого списка, их назначения более не будут ограничиваться службой в составе специальных миссий. В связи со снятием этого ограничения заместитель Генерального секретаря по вопросам полевой поддержки будет иметь возможность, когда это будет необходимо, передвигать сотрудников из миссии в миссию по горизонтали, т.е. в результате облегчается задача более быстрой расстановки кадров в чрезвычайных ситуациях. Создание и ведение вышеупомянутых списков сотрудников сопряжено со значительными капиталовложениями, и это позволит более оперативно и целенаправленно осуществлять расстановку сотрудников в соответствии с изменениями в мандатах. Максимальные выгоды от применения списков для направления сотрудников в соответствующие полевые миссии станут более очевидными со временем, и в соответствии с пунктом 13 раздела II резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея на своей шестьдесят седьмой сессии получит полную оценку новой системы контрактов.

5. В результате введения новой системы контрактов, одобренной Генеральной Ассамблеей, и прекращения действия контрактов на ограниченный срок на основании серии 300 Правил о персонале в полевых миссиях можно обеспечить равные и справедливые возможности для сотрудников и улучшить пакет компенсационных выплат для тех сотрудников, которые ранее имели контракты с ограниченным сроком действия на основании серии 300 Правил о персонале. Если по состоянию на 30 июня 2008 года 46 процентов сотрудников миссий имели контракты со сроком действия до одного года, то по состоянию на 1 июля 2009 года уже 87 процентов сотрудников миссий имели срочные контракты продолжительностью от одного года и выше. Более длинные сроки контрактов не только делают положение сотрудников более стабильным, но и снижают нагрузку на административные подразделения, которым приходилось совершать часто повторявшиеся процедуры продления краткосрочных контрактов к моменту их окончания, что позволяет сотрудникам кадровых подразделений уделять больше времени другим задачам. Хотя максимальная отдача от реформ станет более очевидной только по истечении определенного времени, уже сейчас можно сказать, что улучшение показателей текучести кадров категории специалистов в полевых миссиях свидетельствует о том, что реформа системы контрактов сыграла положительную роль в деле сохранения кадров в полевых миссиях. Так, коэффициент текучести кадров в полевых миссиях снизился с 27,5 процента за календарный 2007 год до 27 процентов в 2008 году и до 23,9 процента за период с января по декабрь 2009 года.

II. Унификация условий службы

A. Потребность в унификации

6. Одна из приоритетных задач Генерального секретаря заключается в том, чтобы сделать все возможное для того, чтобы Секретариат Организации Объединенных Наций и самостоятельно управляемые фонды и программы добились наиболее эффективных результатов. В интересах объединения персонала полевых миссий и Центральных учреждений в один трудовой коллектив и углубления процесса межучрежденческой мобильности кадров чрезвычайно важно закрыть остающиеся бреши и унифицировать условия службы в рамках общей системы.

7. Как уже говорилось выше, значительный прогресс в этой области достигнут благодаря введению новой системы контрактов и условий службы для «несемейных» миссий. Вместе с тем еще многое предстоит сделать. По-прежнему отмечается высокий коэффициент текучести кадров категории специалистов — 23,9 процента, что затрудняет возможности миссий по повышению эффективности их работы. К тому же цель унификации условий службы для персонала учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций, которая позволила бы создать поистине глобальную и унифицированную организационную систему, еще не достигнута полностью.

1. «Семейные»/«несемейные» места службы

8. Абсолютно ненормально, что для сотрудников Секретариата миссии в настоящее время делятся на «семейные» или «несемейные» только на том основании, что до этого они были «постоянными» или «специальными» (см. резолюцию 63/250 Генеральной Ассамблеи), а не исходя из уровня безопасности, сложившегося в районе миссии, т.е. из истинной картины на местах. Для всех других — сотрудников отделений Организации Объединенных Наций, учреждений, фондов и программ — обозначение места службы в качестве «семейного» или «несемейного» зависит единственно от уровня безопасности. Например, Аддис-Абеба и Найроби являются «семейными» местами службы для сотрудников Экономической комиссии для Африки и Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби, но сотрудники миссий считают их «несемейными» местами службы. Подобные расхождения ведут к тому, что сотрудники неохотно едут работать в эти точки. Поскольку свыше 90 процентов сотрудников миротворческих операций и специальных политических миссий определены служить в составе «несемейных» миссий, возможность получить место службы в «семейной» точке в настоящее время чрезвычайно мала. Деление миссий на «семейные» или «несемейные» в соответствии с оценкой уровня безопасности давало бы сотрудникам больше возможностей попасть в «семейное» место службы, и в связи с этим сотрудники имели бы больше возможностей для того, чтобы сочетать карьеру с семейными обязанностями. Было бы логично и справедливо делить миссии на «семейные» или «несемейные» в соответствии с реальной оценкой уровня безопасности, и это позволило бы улучшить ситуацию с набором и сохранением кадров.

2. Компенсационные выплаты для сотрудников в «несемейных» местах службы

9. Остается также пока нерешенной проблема существенного неравенства в условиях службы сотрудников Секретариата, приписанных к «несемейным» местам службы, по сравнению с их коллегами, работающими в фондах и программах в одном и том же месте службы. Поскольку подход к специальным операциям не применяется, сотрудники Секретариата обязаны держать свои семьи за пределами «несемейных» мест службы, но их дополнительные расходы на содержание второго домашнего хозяйства не компенсируются. Фактически это означает, что они как бы несут наказание за готовность служить в самых трудных точках в отличие от их коллег по Секретариату, находящихся в «семейных» местах службы, или даже коллег в тех же «несемейных» местах службы, работающих в фондах и программах, которые получают денежную компенсацию на основании подхода к специальным операциям.

3. Отдых и восстановление сил

10. В своем докладе о согласовании условий службы (A/61/861) Генеральный секретарь предложил заменить действующий периодический короткий отпуск для восстановления сил системой отпусков для отдыха и восстановления сил в соответствии с практикой, действующей в учреждениях, фондах и программах Организации Объединенных Наций. Как уже упоминалось выше, в резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи было одобрено предложение о замене периодического короткого отпуска для восстановления сил системы отпусков для отдыха и восстановления сил, которая зачитывает время проезда в отпуск и обратно, но без оплаты. Во всех других учреждениях, фондах и программах Организации Объединенных Наций предусматривается оплачиваемый проезд в отпуск для отдыха и восстановления сил в указанное место. Назначение отпуска для отдыха и восстановления сил состоит в том, чтобы периодически освобождать сотрудников от выполнения ими своих обязанностей в стрессовых и трудных условиях, с тем чтобы они могли отдохнуть и, возвратившись к своим обязанностям, работать с оптимальной отдачей сил. Именно поэтому в силу оперативных требований настоятельно необходимо, чтобы сотрудники, работающие в крайне стрессовых условиях, имели возможность воспользоваться короткими перерывами на отдых и восстановление сил. Однако из-за отсутствия компенсации проезда в отпуск для отдыха и восстановления сил использование такого стимула, как отпуск для отдыха и восстановления сил, превращается в финансовое бремя для сотрудников, которое порой ограничивает эффективность использования этого стимула, введенного с целью обеспечения восстановления и устойчивости условий работы.

В. Предложения об унификации условий службы

11. В стремлении разрешить вышеупомянутые вопросы Секретариат Организации Объединенных Наций первоначально предложил КМГС ввести видоизмененную версию дополнительной ежемесячной надбавки в случае эвакуации по причинам безопасности, предусмотренной в Руководстве Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности на местах в качестве ежемесячной фиксированной суммы 2500 долл. США для международных сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы. При рассмотрении этого вопроса

в 2010 году⁵ КМГС предложила взамен свой подход, который заключается в следующем:

а) чтобы «семейные» и «несемейные» места службы обозначались в соответствии с оценкой уровня безопасности;

б) чтобы унифицированный подход действовал в отношении компенсаций, надбавок и льгот сотрудникам, направленным на работу в «несемейные» места службы, который должен заменить подход к специальным операциям, используемый специализированными учреждениями, фондами и программами, которые признают, что работа в таких районах в отрыве от семей представляет собой дополнительное бремя финансовых и психологических тягот. Сотрудники, получающие вознаграждение по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, должны дополнительно получать выплаты за трудные условия в эквиваленте надбавки за трудные условия службы в местах службы категории Е по ставке, применимой для сотрудников с иждивенцами. Сотрудники, получающие вознаграждение по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, должны дополнительно получать выплаты за трудные условия в эквиваленте половины надбавки за трудные условия службы в местах службы категории Е по применимой ставке для сотрудников без иждивенцев. При этом сотрудники должны продолжать получать собственно надбавку за трудные условия службы на уровне, применимом к тому месту службы, в котором они работают;

с) чтобы отпуск для отдыха и восстановления сил оплачивался сотрудникам всех организаций общей системы.

12. В соответствии с высказанными КМГС замечаниями Генеральный секретарь заявляет о своей поддержке ее рекомендаций относительно того, что:

а) обозначение мест службы миссий в качестве «семейных» или «несемейных» должно соответствовать оценке уровня безопасности и практике учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций;

б) размер существующей надбавки за трудные условия службы должен быть изменен таким образом, чтобы сотрудники, работающие в «несемейных» местах службы, получали доплату (в соответствии с тем, как это сформулировано в пункте 11 выше);

с) должна быть введена основа для оплаты проезда в отпуск для отдыха и восстановления сил (который считается чрезвычайно важным для сотрудников), состоящая из оплаты расходов на проезд от места службы в указанное место отдыха, а также единовременной суммы 750 долл. США в качестве компенсации расходов за проживание и станционных расходов. В тех случаях, когда перевозку обеспечивает Организация Объединенных Наций, плата за проезд не взимается и путевые расходы не компенсируются;

д) рекомендовать организациям брать на себя дополнительные расходы, обусловленные введением основы для оплаты проезда в отпуск для отдыха и восстановления здоровья, в рамках существующих ресурсов.

13. Если Генеральная Ассамблея одобрит рекомендации КМГС, то индивидуальная временная надбавка, выплачиваемая тем сотрудникам, которые в ином

⁵ См. Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2010 год (A/65/30).

случае теряли бы от перехода на новые условия службы, одобренные в резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, будет упразднена.

14. Условия службы сотрудников по Программе добровольцев Организации Объединенных Наций предусматривают применение той же самой системы оплаты отпуска для отдыха и восстановления сил, которая действует в отношении сотрудников организации, в которой они работают. В связи с этим если Генеральная Ассамблея одобрит введение системы оплаченного проезда в отпуск для отдыха и восстановления сил для набираемых на международной основе сотрудников на местах, то набираемые на международной основе добровольцы Организации Объединенных Наций, работающие в составе полевых миссий Организации Объединенных Наций, также получают право на оплачиваемый проезд в отпуск для отдыха и восстановления сил по тем же самым условиям, которые предоставляются набираемым на международной основе сотрудникам. Подобное изменение потребует также увязки системы оплаты отпусков для отдыха и восстановления сил, которая действует в отношении добровольцев Организации Объединенных Наций, работающих в Секретариате Организации Объединенных Наций, с системой отпусков, действующей в отношении добровольцев Организации Объединенных Наций, работающих в самостоятельно управляемых фондах и программах в тех же самых местах службы.

С. Финансовые последствия

15. Если Генеральная Ассамблея примет решение утвердить рекомендации КМГС, содержащиеся в ее докладе за 2010 год (A/65/30), то сметные финансовые расходы составят 130,5 млн. долл. США: 116 млн. долл. США по бюджету миротворческих операций и 14,5 млн. долл. США по регулярному бюджету. Эти средства будут расходоваться следующим образом:

а) 28,4 млн. долл. США в год на покрытие расходов, связанных с переводом миссий в категорию «семейных» мест службы (18,6 млн. долл. США по миротворческим операциям и 9,7 млн. долл. США по специальным политическим миссиям), которые в течение первого года будут компенсироваться суммарной чистой экономией сметных расходов в размере 20,4 млн. долл. США за счет прекращения выплаты индивидуальной временной надбавки (16,9 млн. долл. США по миротворческим операциям и 3,5 млн. долл. США по специальным политическим миссиям);

б) 45,1 млн. долл. США в год на проезд сотрудников в отпуск для отдыха и восстановления сил (40,3 млн. долл. США по миротворческим операциям и 4,8 млн. долл. США по специальным политическим миссиям);

с) 19,6 млн. долл. США в год на проезд добровольцев Организации Объединенных Наций в отпуск для отдыха и восстановления сил (18,9 млн. долл. США по миротворческим операциям и 742 000 долл. США по специальным политическим миссиям);

д) 63 млн. долл. США в год (57,2 млн. долл. США по миротворческим операциям и 5,8 млн. долл. США по специальным политическим миссиям) в связи с введением в рамках существующей системы надбавок за мобильность и трудные условия службы дополнительной надбавки для сотрудников в «несемейных» местах службы, которые в течение первого года будут компенсиро-

ваться суммарной чистой экономией сметных расходов в размере 45,3 млн. долл. США за счет уменьшения суммы выплачиваемой индивидуальной временной надбавки (39,8 млн. долл. США по миротворческим операциям и 5,5 млн. долл. США по специальным политическим миссиям).

III. Непрерывные контракты

A. Введение

16. В пунктах 2 и 3 раздела II резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея утвердила введение с 1 июля 2009 года новой системы контрактов, которая включает три вида контрактов (временный, срочный и непрерывный) на основе единого свода Правил о персонале, и просила Генерального секретаря не предоставлять никаким сотрудникам непрерывные контракты впредь до рассмотрения дополнительной информации по этому вопросу на своей шестьдесят четвертой сессии.

17. Ассамблея просила также Генерального секретаря представить на ее шестьдесят четвертой сессии доклад по ряду вопросов, сформулированных в пункте 4 раздела II ее резолюции 63/250, с целью введения системы непрерывных контрактов к 1 января 2010 года.

18. Во исполнение этой просьбы Генеральный секретарь представил Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят четвертой сессии доклад «Введение непрерывных контрактов» (A/64/267), содержащий предложение одобрить введение непрерывных контрактов. Однако в связи с тем, что некоторые государства-члены выразили озабоченность, было решено это предложение отозвать и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии пересмотренное предложение с учетом озабоченностей, поднятых Пятым комитетом, а также озабоченностей, высказанных Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам в его докладе (A/64/518). Эти озабоченности касались в основном определения такого понятия, как непрерывная потребность в услугах и функциях сотрудников; число сотрудников, могущих претендовать на получение непрерывного контракта; процесс рассмотрения кандидатур и финансовая ответственность.

19. В настоящем докладе содержится пересмотренное предложение в отношении введения непрерывных контрактов в Секретариате Организации Объединенных Наций и разбираются озабоченности, поднятые как Пятым комитетом, так и Консультативным комитетом.

20. Для пересмотра предложения о введении системы непрерывных контрактов были проведены официальные консультации между персоналом и руководством Организации Объединенных Наций. В июне 2010 года Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом согласовал текст пересмотренного предложения о введении непрерывных контрактов, которое должно быть представлено Генеральному секретарю для рассмотрения и последующего препровождения Генеральной Ассамблее. Это предложение подробно разбирается в разделе В ниже.

21. Самостоятельно управляемые фонды и программы⁶ будут и далее гибко вводить систему новых непрерывных контрактов для своих собственных сотрудников, учитывая потребности в их соответствующих услугах в той мере, в какой использование ими непрерывных контрактов отвечает требованиям Правил и Положений о персонале Организации Объединенных Наций.

В. Обзор пересмотренного предложения

22. Генеральный секретарь считает, что непрерывный контракт следует рассматривать не как постоянный контракт, а как контракт без указания даты истечения, который по административным соображениям выдается тем сотрудникам, которые посвятили целые годы своей жизни делу служения Организации и которые своей работой, нередко выполнявшейся в трудных и суровых условиях, доказали, что они нужны Организации. Непрерывный контракт даст таким сотрудникам возможность почувствовать, что работа им гарантирована, и такое чувство, как это повсеместно признается, стимулирует долголетний труд и преданность организации.

23. Смысл предложения Генерального секретаря заключается в том, чтобы предоставлять непрерывные контракты сотрудникам, имеющим не менее пяти лет стажа непрерывной работы в Организации по срочному контракту, при условии, что он или она отвечает самым высоким стандартам работоспособности и компетентности, соответствующим оценке в 3 балла и выше в последних четырех аттестационных отчетах, что в отношении него или нее не принимались никакие дисциплинарные меры на протяжении пяти лет до рассмотрения его или ее кандидатуры и что мандат подразделения, в котором работает данный сотрудник, не завершается в обозримом будущем, как не завершается и срок финансирования этого подразделения.

24. Кроме того, Генеральный секретарь предлагает обязать сотрудников, получивших непрерывный контракт, постоянно обновлять свои профессиональные навыки с учетом изменяющихся условий работы и в соответствии с политикой повышения квалификации кадров, изложенной в бюллетене Генерального секретаря о политике профессионального роста и повышения квалификации персонала (ST/SGB/2009/9). Кроме того, набираемые на международной основе сотрудники категории специалистов, согласившись на непрерывный контракт, должны будут также взять на себя обязательство сохранять мобильность, включая обязательство на географическую мобильность, в качестве требования, диктуемого организационными соображениями.

25. Помимо традиционных оснований для прекращения действия контракта согласно положению Положений о персонале 9.3 и правилу 9.6 временных правил о персонале, действие непрерывного контракта может быть прекращено без согласия данного сотрудника, если «такая мера диктуется интересами надлежащего управления Организацией, что следует толковать главным образом как изменение или прекращение действия мандата». В таких случаях соответствующему сотруднику выплачивается выходное пособие. Выходное пособие

⁶ Это относится к тем фондам и программам, которые выдают письмо о назначении на основании Правил и Положений о персонале Организации Объединенных Наций, и не относится к тем специализированным учреждениям, фондам и программам, которые руководствуются иными правилами и положениями о персонале.

подкрепляет основополагающую концепцию, согласно которой непрерывный контракт нельзя считать негибким инструментом, лишаящим Организацию возможности оперативно корректировать свой кадровый состав. Дело в том, что действие непрерывных контрактов, в отличие от постоянных контрактов, можно прекращать в любой момент, если «такая мера диктуется интересами надлежащего управления Организацией».

26. Отличие от предыдущего предложения, представленного Генеральной Ассамблее в докладе Генерального секретаря (A/64/267), состоит в том, что в соответствии с одним из предложенных в предыдущем докладе требований право претендовать на непрерывный контракт будет зависеть от того, «потребуется ли Организации услуги и функции данного сотрудника в обозримом будущем»⁷. Это предложение послужило поводом для проведения ряда обсуждений вокруг проблем, связанных с получением доказательств, подтверждающих выполнение данного требования. В соответствии с предложенной КМГС основой, на которой строится система контрактов Организации Объединенных Наций, непрерывный контракт предназначен для сотрудников, выполняющих такие функции, которые являются «основной для мандата» Организации. С другой стороны, если опираться на рекомендованную КМГС основу, то к мандатам с определенным сроком, являющимся составной частью регулярной и непрерывной деятельности Организации, будут применимы срочные контракты.

27. После дискуссии, состоявшейся в Пятом комитете на шестьдесят четвертой сессии Генеральной Ассамблеи, был поднят целый ряд основополагающих вопросов, в том числе вопрос о том, являются ли определения, использованные в пункте 26 выше, подходящей основой для проведения различий между непрерывным и срочным контрактами и можно ли дать точное определение понятию «непрерывная потребность». Генеральный секретарь считает, что оценка «непрерывных потребностей и требований» путем простой ссылки на конкретный мандат, функцию или должность не отвечает оперативным задачам Организации. Сотрудники не лимитированы какой-либо должностью, и специфика какого-либо конкретного поста не должна влиять на карьерный рост или стабильность работы. Простая ссылка на конкретный мандат, функцию или должность будет противоречить цели создания такой кадровой структуры, которая будет по-настоящему гибкой и легко адаптируемой к изменяющимся потребностям Организации. Поскольку сотрудники, и это понятно, будут неохотно браться за исполнение новых функций, когда нет определенности со сроками или финансированием, например в случае миротворческих операций или на должностях, финансируемых за счет добровольных взносов, такой подход действительно помещает Организации осуществлять расстановку своих кадров таким образом, чтобы адекватно и гибко подойти к осуществлению своего мандата. Если все сотрудники, которые трудятся в составе проектов или структур, наделенных мандатом с конечным сроком, не смогут претендовать на непрерывные контракты, то никто не захочет работать в таких проектах или структурах, что подорвет способность Организации обеспечивать исполнение программ. Очень часто для запуска или окончания проекта требуются опытные с большим стажем работы сотрудники. Однако они будут не готовы согласиться с назначением на лимитированный срок, если для этого их придется переводить на должность с ограниченным финансированием и тем самым ставить под удар

⁷ A/63/298, пункт 24(b).

их планы на получение непрерывного контракта. В результате будет сдерживаться оперативный простор, что подорвет способность обеспечивать быстрое развертывание сил и средств и корректировку сроков исполнения программ.

28. В этой связи возникает ряд вопросов по поводу требования КМГС относительно «функций», являющихся основными для мандата той или иной организации на предоставление непрерывных контрактов. Например, можно было бы сказать, что миротворческая деятельность, является одной из основных для мандата Организации Объединенных Наций. И вместе с тем в основном миротворческие мероприятия имеют конкретные временные рамки и не финансируются за счет регулярного бюджета, а это будет означать, что сотрудники, выполняющие подобные функции, будут лишены возможности рассматриваться в качестве кандидатов на получение срочного контракта, если сроки финансирования или мандата по сути лимитированы. С другой стороны, в какой степени определение «основные функции» относится к другой категории мероприятий, которые выполняются в любой организации и которые по сути носят непрерывный характер в силу того, что с их помощью обеспечивается оперативная поддержка, необходимая для должного функционирования организации. Такое толкование будет имплицитно означать, что сотрудники, работающие в Организации по программам, будут иметь право только на получение срочных контрактов в силу того, что они выполняют функции ограниченного характера, в то время как сотрудники, выполняющие административные функции, будут претендовать на непрерывные контракты, так как их функции являются непрерывными по своему характеру. Это толкование по сути несправедливо, и если его принять на вооружение, то оно, несомненно, будет служить препятствием для долгосрочного оперативного планирования. Точно так же утверждение о том, что одни функции являются постоянными, а другие безусловно краткосрочными, все больше противоречит характеру работы Организации. Кроме того, жизнь показывает, что многие функции, бывшие когда-то «основными», могут выполняться внешними подрядчиками, в то время как другие виды деятельности, базирующиеся на проектах, являются главными для обеспечения репутации и успешной деятельности Организации.

29. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что большая часть функций Организации позволяет сотрудникам в принципе претендовать на непрерывный контракт независимо от источника финансирования, характера осуществляемой программы, функции или местонахождения. Единственное, что можно было бы исключить, так это действительно ограниченные во времени функции, в частности временную помощь, набираемую для того, чтобы справляться с сезонными или пиковыми нагрузками, или дополнительно набираемых сотрудников для выполнения внезапно возникших задач в условиях чрезвычайных ситуаций; функции и виды деятельности, которые планируется упразднить; и функции подразделений с мандатом, действие которого прекращается в обозримом будущем или финансирование которых будет прекращено.

С. Введение в действие непрерывных контрактов с 1 января 2011 года

1. Критерии, дающие право претендовать на получение непрерывного контракта

30. В дополнение к основному предложению, представленному в пункте 23 выше, Генеральный секретарь предлагает следующие критерии регулирования процедуры, предоставляющей право претендовать на получение непрерывного контракта:

а) не менее пяти лет непрерывной службы на основании Положений и Правил о персонале Организации Объединенных Наций:

i) сотрудники Секретариата Организации Объединенных Наций, непрерывный срок службы которых составляет пять лет по срочному контракту, включая стаж работы в какой-либо организации, которая применяет Положения и Правила о персонале Организации Объединенных Наций, будут иметь право претендовать на получение непрерывного контракта;

ii) сотрудники, ранее получившие назначение на основании серий 100, 200 и 300 Правил о персонале, и сотрудники, назначенные на должность после 1 июля 2009 года по срочному контракту на основании новых временных правил о персонале, будут иметь право претендовать на непрерывный контракт при условии, что они будут иметь непрерывный пятилетний стаж службы;

iii) перерывы в стаже работы будут считаться нарушением требования непрерывности для цели зачета пяти лет непрерывной службы, и отсчет времени после перерыва должен начинаться заново;

iv) срок службы по временному контракту не зачитывается при определении права на получение непрерывного контракта;

б) оценка за трудовой вклад в 3 балла и выше в последних четырех аттестационных отчетах и отсутствие у данного сотрудника каких-либо дисциплинарных взысканий за последние пять лет, предшествующие моменту рассмотрения его или ее кандидатуры;

с) как уже упоминалось в пункте 23 выше, при рассмотрении кандидатуры того или иного сотрудника на предмет получения им непрерывного контракта, если данный сотрудник удовлетворяет критериям подпунктов (i)–(iv), необходимо будет учитывать возможность продолжения в обозримом будущем действия мандата структуры, в которой работает данный сотрудник.

31. Сотрудники, имеющие назначения, лимитированные работой в конкретной структуре, не будут лишаться возможности претендовать на непрерывные контракты. Однако их непрерывные контракты будут лимитироваться работой в этой конкретной структуре. Сотрудники, работающие в штате программ, продлевать мандаты которых в обозримом будущем не предполагается или средства на финансирование которых, как ожидается, закончатся в ближайшее время, не будут иметь права на получение непрерывных контрактов.

2. Отсутствие у младших сотрудников категории специалистов и младших экспертов права претендовать на получение непрерывных контрактов

32. В пункте 24 раздела II своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея постановила, что период службы младших сотрудников категории специалистов не будет идти в зачет срока службы, необходимого для получения непрерывного контракта. Таким образом, их стаж работы в качестве младших сотрудников категории специалистов не будет идти в зачет пятилетнего срока непрерывной службы, необходимого для получения права претендовать на преобразование их контрактов в непрерывные. Аналогичным образом, годы их стажа работы в качестве младших сотрудников категории специалистов по новым срочным контрактам, на которые они были переведены или который они получили с 1 июля 2009 года, также не будут зачитываться в будущем в счет пяти лет непрерывной службы.

33. Для целей системы отбора персонала для заполнения вакансий в Секретариате младшие сотрудники категории специалистов по-прежнему будут считаться внешними кандидатами, поскольку их назначение в соответствии с порядком, установленным для младших сотрудников категории специалистов, не рассматривалось тем или иным центральным контрольным органом.

3. Финансовые и управленческие последствия

а) Возможное установление верхнего предела

34. Финансовые последствия преобразования срочных контрактов в непрерывные связаны в основном с финансовым обязательством Организации выплачивать выходное пособие сотрудникам, работающим по непрерывным контрактам, если действие их контрактов придется прервать. Генеральный секретарь понимает, что в отношении сотрудников, имеющих срочные контракты, такое обязательство не возникает, поскольку их контракты истекают к определенной дате и поскольку они не могут связывать какие-либо ожидания — правовые или иные — с возобновлением или преобразованием их срочных контрактов, что отражено в Положениях о персонале и Правилах о персонале, а также в предложениях об их найме и в письмах об их назначении на должность. Этот порядок отвечает просьбе Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 21 раздела II резолюции 63/250.

35. Установление верхнего предела или максимального числа сотрудников, которые будут иметь право претендовать на получение непрерывных контрактов или которым будут предоставляться такие контракты, могло бы потенциально ограничить число сотрудников, имеющих непрерывные контракты, и соответствующие финансовые обязательства Организации.

36. Тем не менее Генеральный секретарь придерживается того мнения, что установление верхнего предела в отношении числа контрактов, преобразуемых в непрерывные, не является разумной практикой управления, о чем он сообщил в своем докладе об упорядочении системы контрактов (A/63/298, пункт 30). Генеральный секретарь считает, что введение верхнего предела неизбежно приведет к возникновению требования в отношении поддержания на постоянном точном уровне — будь то в процентах или в цифрах — числа сотрудников на непрерывных контрактах, что потребовало бы обременительных административных усилий, постоянного мониторинга и в результате — затрат значитель-

ных ресурсов. Если ввести верхний предел, то это, как представляется, будет противоречить самой идее о том, что весь процесс должен быть построен на учете заслуг, и приведет к произвольному исключению определенных категорий сотрудников в любую данную единицу времени, которые в противном случае получили бы право претендовать на непрерывный контракт на основе всех заявленных критериев, и все это, безусловно, поставит Организацию в такое положение, когда в рамках внутренней системы правосудия придется рассматривать претензии в отношении применения произвольного подхода и несправедливого отношения к сотрудникам, а это может повлечь за собой значительные финансовые расходы для Организации. Введение любого верхнего предела на число контрактов, преобразуемых в непрерывные, может также укрепить мнение о том, что между различными группами сотрудников существует неравенство, для устранения которого и замышлялась изначально реформа системы контрактов. Генеральный секретарь отмечает также, что естественная убыль сотрудников гарантированно обеспечит такое положение, когда не все сотрудники будут иметь непрерывные контракты, в силу того что новые сотрудники будут приниматься на работу на условиях срочных контрактов, действующих на период до пяти лет, и сделанные прогнозы показывают, что в период с 2011 по 2015 годы на пенсию выйдут 2,1 процента сотрудников от общей численности кадрового состава. Кроме того, те должности, которые имеют безусловно конечный характер, должны всегда заполняться сотрудниками по срочным или временным контрактам.

37. Как уже упоминалось выше, Генеральный секретарь считает, что увязка числа непрерывных контрактов с верхним пределом на число конкретных должностей, мандатов или функций может привести к тому, что сотрудники не будут претендовать или соглашаться на должности в рамках конкретных проектов или подразделений, если у них не будет права претендовать на непрерывные контракты. Такая ситуация фактически будет препятствовать достижению объявленных целей создания легко адаптируемого и гибкого контингента сотрудников.

38. По мнению Генерального секретаря, применение предлагаемых критериев преобразования контрактов в непрерывные (пять лет непрерывной службы, удовлетворительные показатели трудового вклада и отсутствие дисциплинарных взысканий) уже реально исключает тех сотрудников, которые не удовлетворяют критериям достижения наивысших стандартов работоспособности, компетенции и добросовестности (по причине их трудового вклада и/или дисциплинарных проблем), не имеют пятилетнего стажа службы (по различным причинам отсева, в том числе по причине добровольного увольнения, выхода на пенсию, завершения проекта и т.д.), или в силу того, что продления мандата программы, в рамках которой они трудятся, в обозримом будущем не предвидится. Эти критерии будут гарантировать такое положение, при котором всегда будет сохраняться разумная доля сотрудников на временных и срочных контрактах.

39. В своем докладе об управлении людскими ресурсами (A/64/518) Консультативный комитет по административным вопросам отметил, что ввиду большого числа сотрудников, которым могут быть предоставлены постоянные контракты по результатам единовременного рассмотрения их кандидатур, а также существенного увеличения в последние годы числа сотрудников, работающих в миротворческих операциях Организации Объединенных Наций, придется, по

всей вероятности, регулировать общее число сотрудников, перед которыми Организация будет иметь долгосрочные обязательства. Комитет указал также, что может возникнуть определенная необходимость в том, чтобы Организация имела возможность корректировать численность и структуру своего персонала в соответствии с меняющимися потребностями. В случае крайней необходимости действие непрерывных контрактов можно было бы прекратить на основании причин, указанных в пункте 25 выше. В отличие от случая с постоянными контрактами непрерывные контракты можно было бы прекращать также без согласия сотрудников, если такая мера диктуется интересами Организации (что следует толковать главным образом как изменение или прекращение действия мандата). Последняя причина для прекращения действия мандата признает существование ряда законных на то оснований, в частности в связи с изменением потребностей, функций и мандатов Организации Объединенных Наций, переориентирование ее программ или прекращение их финансирования.

40. В таблице ниже приводятся данные о числе сотрудников, которые в ближайшие пять лет могут иметь право претендовать на преобразование их контрактов в непрерывные с учетом того, что все категории сотрудников во всех местах службы будут удовлетворять критерию пятилетнего стажа непрерывной службы, что будет происходить поэтапно.

Число сотрудников, имеющих право претендовать на непрерывный контракт, в разбивке по годам

<i>Год</i>	<i>Число сотрудников</i>
2011	9 059
2012	4 212
2013	4 755
2014	8 190
2015	1 414
Всего	27 630

41. Существует мнение, что возможное установление верхнего предела на число непрерывных контрактов связано главным образом с финансовыми соображениями. Можно также утверждать, что установление верхнего предела может стать дополнительным фактором повышения конкуренции среди сотрудников Организации, что по существу является средством повышения эффективности труда. Генеральный секретарь считает, что верхний предел, если он будет введен, не станет эффективным инструментом в деле решения проблем, связанных с производительностью труда, и оно не позволит снять обеспокоенность по поводу того, что преобразование срочных контрактов в непрерывные может оказаться равносильным их автоматическому преобразованию. Что касается создания отдельного механизма для обеспечения конкурсной процедуры, с помощью которого необходимо будет определять соответствие кандидатов требованиям на получение непрерывных контрактов, то такая процедура, как представляется, является одновременно дорогостоящей и громоздкой, и она будет дублировать существующие системы управления людскими ресурсами, которые уже образуют процедуру конкурсного отбора (например, набор и продвижение по службе).

42. Генеральный секретарь считает, что наиболее приемлемым инструментом воздействия на производительность труда сотрудников является система управления служебной деятельностью, и предлагаемое требование, в соответствии с которым сотрудникам, чтобы претендовать на получение непрерывного контракта, необходимо иметь удовлетворительную оценку по результатам служебных аттестаций за четыре последних отчетных периода и чистый послужной список без дисциплинарных взысканий за последние пять лет. Что касается состязательности процесса, то Генеральный секретарь считает, что система подбора кадров в полной мере гарантирует высокий уровень состязательности процесса найма для отбора кандидатов, отвечающих стандартам Организации. Поэтому Генеральный секретарь придерживается мнения, что произвольный верхний предел, если он будет установлен, отнюдь не будет столь же действенным, как высоко эффективная и состязательная система найма в сочетании с хорошо функционирующим механизмом оценки работы, и не заменит ее.

43. Сознвая необходимость применения разумного подхода к числу срочных контрактов, преобразуемых в непрерывные, Генеральный секретарь считает, что этот вопрос будет надлежащим образом решаться с помощью предлагаемых критериев предоставления непрерывных контрактов, которые изложены в пункте 30 выше и само применение которых является гарантией того, чтобы непрерывные контракты не предоставлялись «автоматически» и чтобы всегда оставалась определенная доля сотрудников, работающих по временным и срочным контрактам.

44. Кроме того, Генеральный секретарь считает, что трудности, связанные с введением верхнего предела на число непрерывных контрактов, перевесят любые вытекающие выгоды и что применение верхнего предела станет весьма обременительным делом с административной точки зрения. Например, если Организация ограничит предоставление непрерывных контрактов определенной процентной долей сотрудников, то придется решать, из какого «контингента» сотрудников будет составлена эта доля. В частности, необходимо будет подумать о том, должно ли это ограничение в виде процентной доли применяться ко всем сотрудникам глобального Секретариата, независимо от вида контракта; только в отношении сотрудников, работающих по срочным контрактам; только в отношении сотрудников, работающих на должностях, финансируемых за счет регулярного бюджета или также в отношении сотрудников, работающих на должностях, финансируемых за счет внебюджетных ресурсов; следует ли увязывать эту процентную долю с сотрудниками, работающими в конкретных функциональных подразделениях и/или департаментах или местах службы; и следует ли исключить сотрудников, имеющих постоянные контракты. Это отнюдь не гипотетические проблемы; они продиктованы практикой, и любая из них может поставить Организацию в такое положение, когда пострадавшие от нее сотрудники начнут предъявлять свои претензии.

b) Значение системы служебной аттестации, варианты ее укрепления и связь с дисциплинарными мерами

45. Первоначально КМГС придерживалась мнения, что предложение Генерального секретаря в отношении введения непрерывных контрактов будет равносильно автоматическому преобразованию действующих контрактов, и эту

обеспокоенность разделял Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам.

46. В соответствии с предложением Генерального секретаря требуется проводить тщательную проверку трудового вклада сотрудников и отсутствия у них каких-либо дисциплинарных взысканий в дополнение к критерию продолжения действия мандата данной программы в обозримом будущем, с тем чтобы можно было принять решение о предоставлении тому или иному сотруднику непрерывного контракта. Тщательная проверка трудового вклада сотрудника исключает необходимость изучения его или ее официального личного дела и оценок работы. Для удовлетворения критерия, касающегося высочайшего уровня работоспособности, компетентности и добросовестности, сотруднику необходимо будет получить полностью успешные оценки за работу на протяжении последних четырех лет и не иметь никаких дисциплинарных взысканий в течение пяти лет, предшествующих рассмотрению его или ее кандидатуры.

47. В своем докладе (A/64/518) Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам отметил, что в настоящее время принимаются меры по укреплению системы управления служебной деятельностью. Комитет отметил далее, что в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 4 раздела VI ее резолюции 63/250, Генеральный секретарь представит Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии доклад о результатах обзора нынешней системы служебной аттестации. Консультативный комитет с интересом ожидает появления этого доклада Генерального секретаря. В пунктах 66–93 своего доклада Генеральной Ассамблее о реформе системы управления людскими ресурсами (A/65/305) Генеральный секретарь расскажет об изменениях, которые были внесены в систему служебной аттестации, а также об экспериментальном исследовании, которое осуществляется в настоящее время.

с) Строгие и транспарентные процедуры: централизованное управление процессом преобразования контрактов

48. В своем докладе об упорядочении системы контрактов (A/63/298, пункт 23) Генеральный секретарь указал, что все кандидатуры сотрудников, имеющих право претендовать на получение непрерывного контракта, должны рассматриваться неким объединенным контрольным органом, который будет проверять одновременно работу сотрудника и дальнейшую потребность в его функциях. Помимо проверки работы сотрудника, о которой говорилось в пункте 46 выше, объединенный контрольный орган будет рассматривать вопрос о том, нуждается ли Организация в услугах и функциях данного сотрудника в обозримом будущем.

49. Как указал ранее Генеральный секретарь в своем докладе об инвестировании в человеческий капитал¹ и как признала Генеральная Ассамблея в пункте 18 своей резолюции 63/250, существует необходимость централизованного управления процессом преобразования срочных контрактов в непрерывные на конкурентной и транспарентной основе. После дополнительного обсуждения этого вопроса на тридцатой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом Генеральный секретарь предложил сохранить за Управлением людских ресурсов общие полномочия на предоставление сотрудникам от имени Генерального секретаря непрерывных контрактов, которые должны делегироваться отделениям, находящимся вне Цен-

тральных учреждений, и полевым миссиям для работы с персоналом, набираемым на местной основе. Соответственно, объединенные контрольные органы для рассмотрения дел сотрудников, набираемых на международной основе, должны оформляться в виде центрального органа, а для сотрудников, набираемых на местной основе, они должны создаваться на местах.

50. В своем докладе об управлении людскими ресурсам (A/64/518) Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам согласился с Генеральным секретарем в том, что управление процессом преобразования срочных контрактов должно осуществляться централизованно Управлением людских ресурсов главным образом потому, что Управление является единственной структурой, обладающей возможностями для получения глобальной оценки потребностей в кадровых ресурсах. Однако Комитет выразил обеспокоенность тем, что предлагаемый процесс является слишком обременительным. По мнению Комитета, процесс рассмотрения кандидатур будет отнимать очень много времени у тех, кто будет им заниматься. Он предложил упорядочить этот процесс, в частности путем передачи дел объединенному консультативному органу для рассмотрения только в тех случаях, когда между руководителем программы и Управлением людских ресурсов возникают разногласия. В соответствии с рекомендацией Комитета Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает просить Генерального секретаря найти другие варианты упорядочения процесса рассмотрения кандидатур при условии, что такой процесс должен оставаться достаточно жестким.

51. После внимательного рассмотрения этой рекомендации Генеральный секретарь выражает желание согласиться с предложением Консультативного комитета об упорядочении процесса рассмотрения кандидатур. Секретариат в настоящее время уже располагает целым рядом систем и инструментов для управления людскими ресурсами, которые можно использовать для оказания поддержки процессу рассмотрения кандидатур сотрудников, претендующих на непрерывные контракты, в частности это система определения уровня компетентности, система служебной аттестации и системы повышения квалификации. В соответствии с новыми положениями и правилами о персонале все сотрудники, набираемые по срочным контрактам сроком на один год и более, должны проходить состязательную процедуру отбора, и первоначальный срок контракта может быть продлен в любом случае максимум на пять лет, а это вполне достаточный срок для того, чтобы оценить трудовые способности сотрудника. Таким образом, по достижении сотрудником пятилетнего рубежа будут действовать следующие внутренние процедуры:

а) для набираемых на международной основе сотрудников, а также для сотрудников Центральных учреждений процесс будет начинаться с рассмотрения руководителем программы (на местах) или руководителем Департамента (в Центральных учреждениях) кандидатур сотрудников, претендующих на непрерывные контракты, принимая во внимание трудовой вклад данного сотрудника и дисциплинарные взыскания, если таковые были. Для этой цели местные кадровые подразделения или Департамент полевой поддержки на местах, или соответствующие административные канцелярии в Центральных учреждениях регулярно составляют департаментские списки сотрудников, выполнивших квалификационное требование на предмет рассмотрения их кандидатур для получения непрерывных контрактов (т.е. пятилетний срок непрерывной служ-

бы), и представляют их руководителям программ или руководителям департаментов;

b) рекомендация по итогам первой такой проверки — будь то положительная или отрицательная — направляется на местах местному кадровому подразделению или Департаменту полевой поддержки, в зависимости от случая, и Управлению людских ресурсов в Центральных учреждениях. На этом же этапе проводится вторая процедура рассмотрения, включающая в случае необходимости проверку того, как сотрудник выполнял свою работу и не выносились ли данному сотруднику в течение предшествующих пяти лет какие-либо дисциплинарные взыскания, а также устанавливается, существует ли дальнейшая потребность в услугах данного сотрудника. С мест результаты повторной проверки также направляются Управлению людских ресурсов, как центральному органу, координирующему проведение всех заключительных процедур рассмотрения;

c) если в соответствии с общей рекомендацией (составляемой по отзывам первой и второй проверок) сотрудник получает право на непрерывный контракт, то такой контракт ему обычно предоставляется. Вместе с тем, если Управление людских ресурсов не поддерживает такую рекомендацию, то по решению Управления людских ресурсов можно будет обратиться в центральный контрольный орган с просьбой рассмотреть данное дело, приложив к указанной просьбе объяснение по поводу своего несогласия;

d) в случае отсутствия общей положительной рекомендации Управление людских ресурсов направляет данное дело соответствующему консультативному органу для проведения проверки и вынесения своего заключения. После рассмотрения данного дела консультативным органом оно передается помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами для принятия окончательного решения от имени Генерального секретаря;

e) для целей обеспечения централизованного управления процедурой предоставления непрерывных контрактов Генеральный секретарь отмечает, что смысл данного предложения состоит в том, чтобы сохранить за Управлением людских ресурсов центральные полномочия по предоставлению непрерывных контрактов, что позволит Управлению обеспечивать, чтобы процесс предоставления или непредоставления непрерывных контрактов осуществлялся на справедливой и транспарентной основе при полном учете надлежащей процедуры и прав сотрудников;

f) сотрудники будут иметь право оспаривать отрицательное решение через внутреннюю систему правосудия, поскольку решение не предоставлять непрерывный контракт претендующим на него сотрудникам будет считаться административным решением, которое может быть оспорено на основании главы X Правил о персонале;

g) полномочия на предоставление непрерывных контрактов набираемым на местной основе сотрудникам на местах будут делегированы отделениям за пределами Центральных учреждений, которые будут применять процедуру, аналогичную той, о которой речь идет выше;

h) предложения Генерального секретаря отвечают системе контрактов организаций общей системы Организации Объединенных Наций, одобренной КМГС, которая считает, что «непрерывные контракты предоставляются на ос-

нове открытых и транспарентных процедур отбора согласно положениям и правилам о персонале организации»⁸.

d) Продвижение по службе и мобильность

52. В развитие пункта 24 следует отметить, что сотрудники, получившие непрерывный контракт, берут на себя обязательство поддерживать отвечающие современным требованиям профессиональные навыки применительно к меняющимся условиям работы и в соответствии с политикой повышения квалификации, разработанной в бюллетене Генерального секретаря (ST/SGB/2009/9), в частности ставить для себя цели в области дальнейшего повышения квалификации и профессионального роста на основе:

- a) потребностей, вытекающих из программных приоритетов на уровнях организаций и департаментов, излагаемых в соответствующих планах работы;
- b) текущих и будущих рабочих заданий, отвечающих целям и приоритетам Организации;
- c) оценки индивидуальных потребностей сотрудников;
- d) целей карьерного и профессионального роста с учетом текущих и будущих должностных требований.

53. Для того чтобы обеспечить формирование многопрофильного трудового коллектива, способного оказывать поддержку проводимым глобальным операциям, организация обязуется поддерживать персонал и организовать соответствующую профессиональную подготовку в рамках имеющихся ресурсов, с тем чтобы сотрудники могли повышать свои профессиональные навыки.

54. Сотрудники, получившие непрерывный контракт, обязаны следовать политике мобильности, которую проводит в жизнь Организация, в том числе географической мобильности для набираемых на международной основе сотрудников категории специалистов, как это предусматривается в действующей административной инструкции (ST/AI/2007/2) и ее будущих пересмотренных версиях.

e) Прекращение действия непрерывных контрактов на справедливой и транспарентной основе при полном соблюдении надлежащей правовой процедуры и прав сотрудников: потенциальные последствия внесения поправки в положение 9.1 Положений о персонале

55. В соответствии с предложением Генерального секретаря действие непрерывного контракта может быть прекращено на следующих основаниях:

- a) упразднение должности или сокращение численности штата сотрудников;
- b) неудовлетворительная работа;
- c) медицинские показания;
- d) дисциплинарные причины;

⁸ A/60/30, приложение IV, пункт 10.

е) если после приема сотрудника на работу становятся известными ранее имевшие место факты, которые в соответствии с закрепленными в Уставе нормами, исключали бы возможность его или ее назначения на должность;

ф) в интересах Организации, с согласия сотрудника;

г) в интересах надлежащего управления Организацией, без согласия сотрудника, в соответствии с правилом 9.6(d) Правил о персонале. Как гласит резолюция 63/250 Генеральной Ассамблеи, понятие надлежащего управления Организацией следует толковать главным образом как изменение или прекращение действия мандата.

56. В этой связи Генеральный секретарь в полной мере осознает свою обязанность защищать сотрудников от произвольного увольнения и предлагает процедуры, предусматривающие сдержки и противовесы, на случай прекращения действия непрерывных контрактов. По причинам, упомянутым в подпунктах (а)-(f) выше, соответствующие процедуры прекращения действия таких контрактов уже разработаны.

57. Что касается подпункта (g), то на недавно состоявшемся заседании Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом были согласованы принципы введения постоянно действующих инструкций, которые должны будут соблюдаться в процессе уменьшения численности персонала или сокращения штатов.

58. Решение о прекращении действия непрерывного контракта будет считаться административным решением, которое сотрудник сможет обжаловать на основании главы X Правил о персонале.

f) Последствия для системы географических квот

59. Что касается возможных последствий от введения непрерывных контрактов для системы географических квот, то Генеральный секретарь на шестьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи пояснил, что статус назначения сотрудника и тип и продолжительность его или ее контракта между собой не связаны. Иными словами, сотрудник может получить назначение на географический пост и при этом иметь срочный контракт или контракт на испытательный срок/постоянный контракт:

а) сотрудник может получить географический пост только в том случае, если он или она подаст заявление на замещение финансируемой из регулярного бюджета должности категории специалистов и выше, в отношении которой действует система желательных квот, установленная Генеральной Ассамблеей в резолюции 42/220 А от 21 декабря 1987 года, и отбирается на такую должность на конкурсной основе по обычным процедурам найма. Такой сотрудник сохраняет этот статус в течение всего его или ее карьеры, даже если он или она впоследствии переводятся на должность, не подлежащую географическому распределению.

б) базовое число должностей, подлежащих географическому распределению, было установлено 1 января 1988 года на уровне 2700. Эта цифра корректируется, когда фактическое число финансируемых из регулярного бюджета должностей, подлежащих географическому распределению, увеличивается или уменьшается на 100. В текущем году базовый показатель по состоянию на

30 июня 2010 года установлен на уровне 3300 (ввиду изменения числа финансируемых из регулярного бюджета должностей категории специалистов и выше, которые подпадают под действие системы желательных квот).

60. Поэтому введение непрерывных контрактов никак не повлияет на систему желательных квот. Например, сотрудник может быть нанят на конкурсной основе на «географическую должность» по срочному контракту. По завершении пятилетнего срока непрерывной службы и при условии соблюдения всех других критериев, позволяющих претендовать на преобразование срочного контракта в непрерывный, данный сотрудник может получить непрерывный контракт, но при этом сохранится его или ее статус «негеографического назначения» до тех пор, пока он или она не подаст заявление на замещение вакантной должности, определенной как «географическая должность». Следует отметить, что в силу регулярности процесса мобильности и текучести кадров будут постоянно открываться вакансии для найма новых сотрудников как в целях привлечения в Организацию новых талантливых специалистов, так и в целях обеспечения более сбалансированного географического представительства и представительства мужчин и женщин.

g) Меры, позволяющие обеспечить, чтобы в результате предлагаемых изменений не ущемлялись права успешно сдавших конкурсные экзамены кандидатов

61. В пункте 23 раздела II резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея подтвердила, что, пока не введены непрерывные контракты, кандидатам, успешно сдавшим конкурсные экзамены, и сотрудникам языковых служб по истечении двухлетнего испытательного срока службы по-прежнему будут предоставляться контракты без указания даты истечения в соответствии с ныне действующей практикой.

62. В соответствии с этой практикой кандидатам, успешно сдавшим национальные конкурсные экзамены и экзамены по иностранным языкам, по истечении двухлетнего испытательного срока службы предоставляются постоянные контракты. В соответствии с новой системой контрактов такие кандидаты будут получать непрерывные контракты по истечении двухлетних срочных контрактов. Это отражено во временном новом правиле 4.14(b) Правил о персонале, которое предусматривает, что «сотрудникам, набранным после успешной сдачи конкурсных экзаменов в соответствии с правилом 4.16 Правил о персонале, при условии удовлетворительной службы в течение двух лет по срочным контрактам предоставляются непрерывные контракты» (см. ST/SGB/2010/6).

63. Таким образом, кандидаты, успешно сдавшие национальные конкурсные экзамены и экзамены по иностранным языкам, не окажутся в невыгодном положении в результате предлагаемого введения непрерывных контрактов. Успешно сдавшие национальные конкурсные экзамены и экзамены по иностранным языкам кандидаты, поступившие на службу 30 июня 2009 года или до этой даты, будут иметь право на получение постоянного контракта. Успешно сдавшие национальные конкурсные экзамены и экзамены по иностранным языкам кандидаты, поступившие на службу с 1 июля 2009 года или после этой даты, будут иметь право на получение непрерывного контракта.

Заключение

64. На рассмотрении Генеральной Ассамблеи находится также отдельный документ (A/65/202) о новых временных Правилах о персонале, который Генеральный секретарь издал в соответствии с положением 12.2 Положений о персонале. Если Генеральная Ассамблея одобрит предложение Генерального секретаря о введении непрерывных контрактов, то в соответствующие правила (правила 4.14 и 4.16 Правил о персонале) будут внесены поправки, с тем чтобы в них отразить любое решение, которое будет принято Генеральной Ассамблеей по данному вопросу в ходе ее шестьдесят пятой сессии, и временные правила о персонале полностью вступят в силу и начнут действовать с 1 января 2011 года, с тем чтобы уже с этой даты ввести в действие систему непрерывных контрактов.

65. Генеральный секретарь должен представить Генеральной Ассамблее доклад о вышеупомянутых поправках к Правилам о персонале на ее шестьдесят шестой сессии, и новые Правила о персонале с внесенными в них поправками должны полностью вступить в силу с 1 января 2012 года в соответствии с положением 12.4 Положений о персонале.

IV. Постоянные контракты

66. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 63/271 просила Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии доклад о ходе рассмотрения кандидатур сотрудников, имеющих по состоянию на 30 июня 2009 года право претендовать на получение постоянного контракта.

67. Следует напомнить, что в ноябре 1995 года Генеральный секретарь объявил о «замораживании» процедуры предоставления постоянных контрактов сотрудникам, работающим по срочным или испытательным контрактам. Генеральный секретарь сделал исключение из режима «замораживания» для тех работающих по испытательным контрактам сотрудников, которые получили назначение по результатам национальных конкурсных экзаменов и языковых конкурсных экзаменов. В июне 2006 года Генеральный секретарь принял решение частично отменить режим «замораживания» и организовал проведение процедуры рассмотрения кандидатур тех сотрудников, которые по состоянию на 13 ноября 1995 года имели право на получение постоянного контракта, с тем чтобы они могли получить такой контракт. В результате 905 сотрудников тогда получили постоянные контракты.

68. В своем докладе, озаглавленном «Детальные предложения об упорядочении системы контрактов Организации Объединенных Наций: движение вперед» (A/63/298), Генеральный секретарь отметил, что если Генеральная Ассамблея одобрит его предложения, то с 1 июля 2009 года практика присвоения постоянных контрактов будет прекращена. Однако любое изменение системы контрактов не затронет сотрудников, которые в настоящее время имеют постоянные контракты, или сотрудников, которые в соответствии с действующими правилами получили право на то, чтобы их кандидатуры были рассмотрены на предмет получения постоянных контрактов к моменту вступления в силу новой системы.

69. С учетом одобрения Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 63/250 предложений Генерального секретаря о реформе контрактной системы Генеральный секретарь принял решение провести единовременное рассмотрение кандидатур сотрудников, имеющих право на преобразование их контрактов в постоянные.

70. Генеральный секретарь издал бюллетень, в котором излагались критерии, дающие право на рассмотрение кандидатур сотрудников на предмет предоставления им постоянных контрактов (ST/SGB/2009/10). В соответствии с бывшим правилом 104.12(b)(iii) Правил о персонале сотрудники, имеющие непрерывный пятилетний стаж службы и не достигшие возраста 53 лет, имеют все разумные основания для того, чтобы их кандидатуры были рассмотрены на предмет получения постоянного контракта. Постоянный контракт может быть предоставлен, учитывая всесторонние интересы Организации, тем сотрудникам, которые в силу своей квалификации, работоспособности и поведения продемонстрировали в полной мере свою состоятельность как международные гражданские служащие и доказали, что они удовлетворяют высоким критериям работоспособности, компетентности и добросовестности, предусмотренным Уставом.

71. В рамках этого единовременного рассмотрения свыше 5500 сотрудников Секретариата, которые удовлетворяют критериям, изложенным в бывшем правиле 104.12(b)(iii) Правил о персонале, в настоящее время рассматриваются на предмет получения постоянного контракта. На данный момент признаны годными и соответствующими условиям предоставления постоянных контрактов 1506 сотрудников из 29 департаментов, из них 1398 сотрудников имеют соответствующее решение Управления людских ресурсов о преобразовании их контрактов и 1198 сотрудников уже получили назначение на основании постоянных контрактов. Эту процедуру предполагается закончить в 2011 году.

V. Решение, которое надлежит принять Генеральной Ассамблее

72. Генеральной Ассамблее предлагается рассмотреть следующий проект решения:

а) утверждает рекомендации Комиссии по международной гражданской службе по вопросу согласования условий службы в «несемейных» местах службы, которые были представлены в докладе Комиссии по международной гражданской службе за 2010 год;

б) просит Комиссию по международной гражданской службе держать в поле зрения вопрос об условиях службы на местах для сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций;

в) утверждает предложение о введении системы непрерывных контрактов с 1 января 2011 года в соответствии с условиями, изложенными в настоящем докладе.