

Сто шестьдесят вторая сессия

162 EX/5

Париж, 20 сентября 2001 г.

Оригинал: английский

Пункт 3.1.2 предварительной повестки дня

**ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА О ПРОЦЕССЕ РЕФОРМ:
НОВЫЕ КОНТРАКТНЫЕ МЕХАНИЗМЫ
В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ ЮНЕСКО**

РЕЗЮМЕ

Настоящий документ подготовлен во исполнение пункта 5 решения 160 EX/3.1.2, в котором Исполнительный совет:

«**предлагает** Генеральному директору ускорить внедрение новых форм набора экспертов по контрактам для проектов ограниченной продолжительности, предложить соответствующие меры и представить Исполнительному совету доклад на его 162-й сессии».

Проект решения: пункт 19.

Введение

1. В своем докладе о процессе реформы, представленном 160-й сессии Исполнительного совета (документ 160 EX/6), Генеральный директор коснулся некоторых существенных изменений, происходящих в системе Организации Объединенных Наций в области контрактных отношений. Было признано, что многие виды контрактов являются слишком сложными, негибкими, в административном отношении плохо поддающимися управлению и утерявшими соответствие нынешним организационным потребностям. Он в связи с этим заявил о своем намерении провести изучение контрактных отношений, используемых в рамках системы Организации Объединенных Наций, включая краткосрочные контракты и контракты на установленный срок, соглашения о специальных услугах (SSA), назначениях ограниченной продолжительности (ALD), а также непрерывные контракты с целью необходимого совершенствования контрактных отношений в рамках ЮНЕСКО.

2. Исполнительный совет со своей стороны предложил Генеральному директору ускорить введение новых контрактных отношений применительно к набору экспертов по контрактам для проектов ограниченной продолжительности, предложить соответствующие меры и представить Совету доклад по этому вопросу на его 162-й сессии (решение 160 EX/3.1.2, I, пункт 5). Цель настоящего документа заключается в том, чтобы доложить о ходе работы, проводимой с этой целью Секретариатом.

3. Цель реформы заключается в определении таких контрактных отношений, которые позволили бы Организации адекватным и быстрым образом решать вопросы, возникающие в областях ее компетенции. В свете меняющегося характера программных потребностей и приоритетов Организации ожидается, что в ЮНЕСКО более широко будут использоваться должности ограниченной продолжительности в рамках категории специалистов. Способность Секретариата адаптироваться к происходящим изменениям будет существенным образом зависеть от категории сотрудников, контракты с которыми обеспечат Организации необходимую гибкость в плане назначений, исполнения должностных обязанностей, оборота кадров и требуемой компетенции. Вместе с тем, контрактный статус сотрудников, имеющих в настоящее время назначения в Секретариате, будет соблюдаться по-прежнему.

Нынешняя ситуация

4. До настоящего времени Секретариат использовал в основном три вида контрактных отношений – срочные контракты, временные контракты (обе эти категории контрактов регулируются Положением и правилами о персонале), а также консультантские контракты, которые регламентируются соответствующими положениями Руководства по административным вопросам ЮНЕСКО. Была также предпринята попытка ввести срочные контракты для категории специалистов в соответствии с разделами 200-1 – 212-4 Положения и правил о персонале.

5. Указанные формы контрактных отношений, которые были разработаны для набора персонала, осуществляемого в обычном порядке, не обеспечивают необходимой гибкости, которая требуется для проектов с ограниченной продолжительностью. Они не стали адекватным средством для быстрого обеспечения услуг, так как процесс набора зачастую оказывается слишком длительным и сложным. Такого рода контракты неизменно ведут к ожиданию возобновления контрактов и долгосрочному найму.

6. Существующие краткосрочные контрактные механизмы также не обеспечивают удовлетворение среднесрочных оперативных потребностей. Они предназначены для организации временной помощи в периоды максимальной рабочей нагрузки и не защищают сотрудников с точки зрения их статуса, а также не предусматривают соответствующего социального страхования.

Назначения ограниченной продолжительности

7. После рассмотрения основных форм контрактных отношений, используемых в системе Организации Объединенных Наций, Генеральный директор пришел к мнению, что контрактные отношения, разработанные Секретариатом Организации Объединенных Наций в соответствии с разделом 300 ее Правил о персонале в отношении назначений ограниченной продолжительности, представляет собой ту модель, которая может быть адаптирована к потребностям ЮНЕСКО. Такого рода контрактные отношения позволяют Секретариату Организации Объединенных Наций оперативно решать встающие вопросы (например, связанные с поддержанием мира, гуманитарными миссиями, техническим сотрудничеством на местах и другими чрезвычайными операциями), а также нанимать и направлять на места большое число сотрудников гораздо быстрее, чем это возможно в рамках обычных назначений, главным образом благодаря административной простоте пакетной оплаты. При этом не берется никаких контрактных обязательств на более длительные сроки, а у персонала, набираемого по этой схеме, не возникает никаких ожиданий на этот счет. Результатом такого рода контрактных отношений являются административная простота, благоприятное соотношение эффективность-расходы и оптимизация ресурсов.

8. Учитывая, что Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) уже разрешила использование такого рода контрактных отношений в рамках общей системы ООН, ее введение в ЮНЕСКО будет означать, что последняя встанет в один ряд с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций и что ей удастся сэкономить усилия и ресурсы, которые, если бы речь шла о заключении обычных контрактов, должны были бы возрасти.

Основные характеристики

9. Назначения ограниченной продолжительности (ALD) предназначены для выполнения задач, которые, как ожидается, займут не более трех лет с возможностью продления в порядке исключения на четвертый и последний год. Ни при каких обстоятельствах продление предоставляться не будет по истечении четырех лет. ALD никак не подразумевают автоматического преобразования такого назначения в назначение какого-то иного вида.

10. Помимо предоставления назначенному лицу статуса сотрудника, ALD обеспечивают адекватное социальное страхование, в том числе пенсию и медицинскую страховку, что соответствует концепции системы Организации Объединенных Наций как «хорошего работодателя». Оклад устанавливается в качестве паушальной суммы. Эта сумма определяется в рамках диапазона или шкалы, соответствующих чистому базовому окладу (валовой базовый оклад минус вычеты с персонала), для существующих классов или групп классов должностей. Прибавки к этому базовому окладу предусматривают, среди прочего, соответствующие надбавки и выплаты, которые получают сотрудники, назначенные в обычном порядке, и которые включаются в паушальную сумму.

11. Генеральный директор намерен использовать этот вид контрактов на основе принципов и ориентаций, установленных КМГС, о чем говорится ниже.

Принципы

12. При наборе сотрудников по ALD, как и других сотрудников, основное значение будут играть соображения, связанные с самыми высокими требованиями в отношении добросовестности, работоспособности и профессиональной компетентности. Будут обеспечены независимость и международный характер международной гражданской службы. Должное внимание будет также уделяться географической и гендерной сбалансированности.

13. ALD не будут использоваться недобросовестным образом для продления сроков найма сотрудников или предоставляться в ущерб основному контингенту международных гражданских служащих. Будет обеспечиваться разумная корреляция с условиями службы других групп сотрудников, в том числе сопоставимость с принципами классификации должностей (равная оплата за равный труд). ALD не должны вести к возникновению конкуренции между учреждениями ООН в вопросах привлечения сотрудников.

14. В соответствии с духом диалога, который определяет отношения между персоналом и руководством, такого рода механизмы будут разрабатываться в консультации с сотрудниками в духе транспарентности и обеспечения обратной связи.

Ориентации

15. Сотрудники, имеющие назначения ограниченной продолжительности (ALD), в своей деятельности будут иметь те же обязательства, которые берут на себя сотрудники ЮНЕСКО. Они будут иметь статус «официального лица» в соответствии с положениями Конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций и конвенций специализированных учреждений.

16. В целом сотрудники, имеющие назначения ограниченной продолжительности (ALD), будут иметь такие же права на отпуск и такую же страховку в случае получения увечий при исполнении служебных обязанностей, как и сотрудники, подпадающие под действие Правил о персонале ЮНЕСКО.

Осуществление

17. Назначения ограниченной продолжительности будут использоваться для обеспечения функций сотрудников категории специалистов или программных специалистов (а не для сотрудников вспомогательных/технических служб) и будут ориентированы на проекты или мероприятия ограниченной продолжительности. Так как они станут частью мер, направленных на программирование и бюджетирование, ориентированные на конечные результаты, ожидается, что постепенно удастся добиться более четкого разграничения между постоянными, долгосрочными видами деятельности и проектами, которые ограничены по срокам. В то время как обычная деятельность по-прежнему будет оставаться в ведении основного контингента сотрудников, выполнение проектов ограниченной продолжительности будут обеспечивать сотрудники, имеющие назначения ограниченной продолжительности (ALD).

18. На экспериментальной стадии введения назначений ограниченной продолжительности Генеральный директор предлагает использовать такие назначения в областях технического сотрудничества на местах и применительно к внебюджетным проектам. Если руководящие органы одобряют его предложения, он намерен завершить разработку указанных контрактных отношений в консультации с представителями персонала.

19. В свете изложенного выше Исполнительный совет, возможно, пожелает рассмотреть возможность принятия следующего проекта решения:

Исполнительный совет,

1. **напоминая** о пункте 5 своего решения 160 EX/3.1.2, Часть I,
2. **рассмотрев** документ 162 EX/5,
3. **выражает признательность** Генеральному директору за принятые им меры, направленные на разработку нового вида контрактов с целью набора экспертов по контрактам для проектов ограниченной продолжительности;
4. **одобряет** основные характеристики, принципы и ориентации, относящиеся к назначениям ограниченной продолжительности, предложенным Генеральным директором;
5. **предлагает** Генеральному директору продолжить работу в этом направлении, должным образом учитывая мнения, выраженные по этому вопросу Исполнительным советом на его 162-й сессии.