



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
23 August 2004
Russian
Original: English

Пятьдесят девятая сессия

Пункты 116 и 125 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

Административные и бюджетные аспекты
финансирования операций Организации
Объединенных Наций по поддержанию мира

Всеобъемлющий доклад об укомплектовании штатов полевых миссий, включая использование назначений, регулируемых правилами о персонале серий 300 и 100

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 58/296 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад об использовании контрактов, подпадающих под Правила о персонале серии 300, применительно к персоналу, задействуемому в операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на местах. В докладе рассматриваются нынешние международные условия, в которых осуществляется развертывание операций по поддержанию мира, и стратегия Организации в отношении удовлетворения нынешних и будущих потребностей миссий по поддержанию мира в людских ресурсах с учетом замечаний и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам.

Для придания всеобъемлющего характера обсуждению вопроса об использовании контрактов, подпадающих под правила о персонале серий 300 и 100, в докладе кратко описаны нынешние изменившиеся международные условия, в которых действуют миссии Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, и обусловленные ими изменения в ожиданиях государств-членов и директивных органов. В нем обсуждаются меры, нацеленные на обеспечение учета этих изменившихся ожиданий, укрепление управления операциями по

* A/59/150.



поддержанию мира, а также на повышение оперативной отдачи от них с точки зрения условий жизни людей, в интересах которых они проводятся, и обстоятельств, которые они призваны изменить.

Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею одобрить предложение об использовании контрактов, подпадающих под Правила о персонале серии 100, для назначения на службу в миссиях на срок от шести месяцев персонала, потребности в котором носят постоянный характер.

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–2	4
II. Нынешние условия и изменяющиеся посылки осуществления деятельности Организации Объединенных Наций по поддержанию мира	3–8	5
III. Обеспечение готовности миссий к решению новых трудных задач	9–15	7
IV. Стратегия в области людских ресурсов	16–38	9
V. Использование контрактов серии 300	39–63	18
VI. Финансовые последствия	64–65	27
VII. Заключение	66	27
Приложение		
Вопросы и ответы по контрактам серий 300 и 100		29

I. Введение

1. В современных условиях международное сообщество как никогда настоятельно требует от Организации Объединенных Наций проводить более комплексные и крупномасштабные операции по поддержанию мира, включающие компоненты, связанные с государственным управлением, правопорядком, правами человека, безопасностью, а также с координацией помощи в целях развития и гуманитарной помощи и надзором за ее оказанием. Необходимость эффективной поддержки этих операций ставит перед Организацией масштабные трудные задачи во многих областях, но, пожалуй, в первую очередь в области людских ресурсов. Для нынешних и будущих операций по поддержанию мира будут требоваться более опытные, знающие и квалифицированные гражданские специалисты. Для обеспечения наличия таких специалистов потребуются вкладывать средства в развитие людских ресурсов и удерживать сотрудников на службе на протяжении более продолжительного периода времени, чем четыре года, как это допускается при назначениях на ограниченный срок, регулируемых Правилами о персонале серии 300. В настоящем докладе излагаются предложения в отношении использования подпадающих под Правила о персонале серии 100 срочных назначений применительно к работающему на местах персоналу, потребности в услугах которого носят постоянный характер, а также в отношении возвращения к надлежащему применению назначений, которые регулируются Правилами о персонале серии 300 и которые должны использоваться в связи с очевидно ограниченными по времени конкретными видами деятельности, такими, как деятельность в контексте выборов, проведение технических оценок, оказание помощи на временной основе или другие краткосрочные проекты. В нем также описываются последствия этих предложений с точки зрения развития карьеры, географической мобильности и административных аспектов. Кроме того, в докладе прогнозируются финансовые последствия содержащихся в нем рекомендаций.

2. Эти рекомендации должны рассматриваться с полным учетом соответствующего контекста. Поэтому в докладе кратко перечисляются стоящие на данном этапе перед Департаментом операций по поддержанию мира трудные задачи по проведению и поддержке миротворческих операций на местах. В нем обсуждаются несколько подходов к совершенствованию управления полевыми миссиями и изучаются пути укрепления способности Организации Объединенных Наций набирать и удерживать на службе высококвалифицированный персонал для операций по поддержанию мира, в частности:

а) в докладе обсуждаются нынешние условия и исходные посылки проведения полевых миссий, а также произошедшие за последнее десятилетие изменения в международной обстановке, которые диктуют необходимость придания операциям все более комплексного характера и их проведения во все более опасной обстановке. В контексте этих изменений в нем рассматриваются несколько структурных новшеств в организации миссий — таких, как разработка типовых бюджетов и моделей организационных структур, которые предусматривают ограничение числа новых или переводимых должностей, — призванных обеспечить более последовательный подход к укомплектованию штабов миссий и повысить эффективность управления полевыми операциями;

б) в докладе, кроме того, определяется ряд дополнительных возможностей в плане повышения эффективности деятельности Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, на которые было указано государствами-членами и директивными органами. Например, Совет Безопасности и Специальный комитет по операциям по поддержанию мира признали необходимость создания на местах систем сбора тактической информации и разведывательных данных, а также внедрения передового опыта на основе извлеченных уроков (включая комплексное планирование, расширение учебной подготовки и стандартизацию планов работы выездных миссий, направляемых на этапах до развертывания, и рекогносцировочных миссий) и в этой связи призвали предусматривать эти меры в планах операций на начальных этапах и планах их деятельности в целях повышения оперативной эффективности;

с) в этом контексте в докладе рассматривается прямая связь использования контрактов, подпадающих под правила о персонале серий 300 и 100, со способностью Организации набирать и удерживать высококвалифицированный персонал, необходимый для проведения операций по поддержанию мира на местах.

II. Нынешние условия и изменяющиеся посылки осуществления деятельности Организации Объединенных Наций по поддержанию мира

3. Формированию международных условий, в которых в настоящее время развертываются миссии по поддержанию мира, способствовал ряд изменений. Эти изменения включают: а) все более широкое задействование международным сообществом с начала 90-х годов миссий Организации Объединенных Наций для содействия соблюдению мирных соглашений; б) связанное с этим признание вероятности того, что после развертывания такие миссии будут осуществлять свою деятельность на протяжении относительно более продолжительного периода времени, чем это предполагалось первоначально; в) растущую необходимость действовать на основании главы VII Устава Организации Объединенных Наций при развертывании и, в отдельных случаях, расширении операций; г) растущее осознание того, что миссии должны решать широкий круг задач, включая политические задачи, задачи, связанные с государственным управлением, экономические и гуманитарные задачи и задачи, связанные с развитием, а также с безопасностью и охраной; и, наконец, е) все более частый выбор сотрудников и подразделений Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала в качестве объектов враждебных нападения, как это самым наглядным образом продемонстрировали трагические события 19 августа 2003 года, когда была взорвана штаб-квартира Организации Объединенных Наций в Багдаде.

4. Государства-члены осознают, что эти факторы в своем сочетании создают новые и отличающиеся от прежних трудные задачи в деле управления операциями по поддержанию мира на местах. Вследствие этого для облегчения быстрого развертывания миссий по поддержанию мира директивные органы Организации Объединенных Наций приняли решения или вынесли рекомендации о создании ряда механизмов, таких, как система оптимизации стратегических запасов материальных средств для развертывания, выделения финансовых

средств до утверждения мандата в целях обеспечения начала оперативной подготовки до фактического развертывания миссий и способность быстрой мобилизации гражданского персонала с квалификацией и опытом, необходимыми для ускорения начала функционирования новых миссий.

5. Кроме того, директивные органы делают все больший акцент на важности комплексного подхода к миссиям по поддержанию мира в целях использования возможностей и сравнительных преимуществ всей системы Организации Объединенных Наций. Этот акцент на комплексном подходе отражает признание того факта, что долгосрочные цели миссий по поддержанию мира не могут быть достигнуты благодаря задействованию главным образом или исключительно военных сил или механизмов политического посредничества. Он также отражает признание того, что гуманитарная деятельность и деятельность в области развития не может удовлетворительно осуществляться при неблагоприятных политических условиях. При уделении внимания таким важным аспектам, как вопросы прав человека, вопросы развития и гуманитарные вопросы, должна всесторонне учитываться специфика условий на момент начала развертывания той или иной операции по поддержанию мира.

6. Начав делать акцент на комплексных миссиях, государства-члены также приступили к изучению путей обеспечения большей эффективности и результативности взаимодействия миссий, районы действия которых расположены недалеко друг от друга, как это имеет место в Западной Африке, районе Великих озер и на Ближнем Востоке. Принятие на вооружение надлежащих «региональных» подходов для достижения отдельных целей и в контексте отдельных миссий не только недвусмысленно свидетельствует о признании важности учета региональных условий для успешности деятельности этих миссий, но и помогает сохранять и рационально использовать ценные ресурсы миссий.

7. С изучением возможности повышения результативности деятельности благодаря использованию региональных подходов тесно связано поощрение более широкого использования «общих обслуживающих структур» операциями Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и работающими в районах действия миссий учреждениями, фондами и программами Организации. Ряд миссий уже изучили совместно с партнерами по системе Организации Объединенных Наций пути повышения результативности и эффективности деятельности на основе совместного использования помещений или услуг, и сейчас, когда Организация Объединенных Наций вновь начинает осуществлять свою оперативную деятельность в Ираке, прилагаются согласованные усилия по созданию общей базы обслуживания. В частности, Департамент операций по поддержанию мира во взаимодействии со своими партнерами по оперативной деятельности на местах изучает пути совершенствования и укрепления подхода, предусматривающего использование общих обслуживающих структур в четырех ключевых областях, к каковым относятся помещения, транспорт (воздушный и наземный), связь и обеспечение безопасности, в качестве основы для расширения единого подхода к удовлетворению других общих потребностей.

8. Вследствие всего этого в последнее десятилетие произошло изменение ключевых посылок в отношении операций по поддержанию мира. В число наиболее важных для целей настоящего анализа новых посылок входят следующие:

а) наблюдавшийся в 90-е годы рост числа и масштабов операций по поддержанию мира продолжается. Департамент операций по поддержанию мира должен исходить из возможной необходимости работы в условиях, когда несколько миссий одновременно начинают развертывать свою деятельность, и быть готовым к решению связанных с этим индивидуальных трудных задач в области планирования, обеспечения ресурсами и оперативной деятельности;

б) операции по поддержанию мира, часто развертываемые на основании положений главы VII Устава, представляют собой комплекс многоплановых мер реагирования на ту или иную сложную постконфликтную ситуацию. Как показывает опыт, от операций по поддержанию мира более не ожидается одного лишь создания предпосылок и обеспечения времени для реализации того или иного политического соглашения, а ожидается также помощь в создании или перестройке структур государственного управления и социальных структур, требующихся для недопущения рецидива конфликта. Вследствие этого операции по поддержанию мира будут, скорее всего, осуществляться на протяжении более длительного периода времени, иметь более комплексный характер и быть сопряженными с более высокой степенью опасности, чем это предполагалось ранее;

в) в связи с этими условиями для обеспечения успешности операций требуется усовершенствовать планирование, укрепить механизмы быстрого развертывания, расширить возможность получения подготавливаемых специалистами тактических разведывательных данных и придать профессиональной подготовке комплексный характер;

г) Организация Объединенных Наций должна скорректировать свои традиционные подходы к набору и удержанию гражданского персонала для этих миссий с уделением особого внимания оперативности и транспарентности процедур набора при обеспечении привлекательности системы контрактов и справедливости условий службы, использованию национальных ресурсов во всех случаях и везде, когда и где это практически целесообразно, целевой профессиональной подготовке и расширению возможностей для развития карьеры в целях удержания квалифицированных и опытных кадров, столь необходимых для успешного осуществления полевых операций.

Именно применительно к этому последнему аспекту, в частности корректировке процедур укомплектования штатов и организационной структуры миссий для удовлетворения потребностей на местах, обсуждение стратегии управления людскими ресурсами, в частности вопросов использования контрактов, подпадающих под правила о персонале серий 300 и 100, является наиболее актуальным.

III. Обеспечение готовности миссий к решению новых трудных задач

9. Благодаря разнообразию и количеству операций по поддержанию мира на протяжении всей истории существования Организации был накоплен весьма значительный опыт в плане понимания того, каким образом вмешательство международного сообщества может помочь урегулировать насильственные конфликты; вместе с тем тот же самый опыт указывает и на недостатки дея-

тельности Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. Некоторые из этих недостатков можно отнести на счет порядка организации и развертывания миссий по поддержанию мира. В этой связи число и темпы расширения операций по поддержанию мира в период после завершения холодной войны — особенно нынешний резкий рост числа случаев одновременного создания новых или существенного расширения действующих миссий, например в Кот-д'Ивуаре, Гаити и Бурунди (а также потенциально в Судане, Демократической Республике Конго и Ираке) — позволяют в той или иной мере провести сопоставление между миссиями, особенно в том, что касается их структуры и организации. На основе такого перекрестного сопоставления миссий был сделан вывод о наличии широких возможностей в плане стандартизации основной структуры миссии при одновременном сохранении гибкости для учета конкретных потребностей, вытекающих из каждого мандата в отдельности.

10. В этом контексте Департамент операций по поддержанию мира начал заниматься разработкой типовых моделей структуры и бюджета миссий в качестве отправной точки для организации миссий с учетом потребностей на уровне штабов миссий и региональных отделений и в рамках гражданских, военных и полицейских компонентов миссий. За счет стандартизации основных элементов миссий сопоставимого размера — при сохранении гибкости для учета нужд отдельных миссий — становится легче прогнозировать и удовлетворять потребности в кадрах, воинских контингентах, бюджетных средствах и материально-техническом обеспечении. Кроме того, как это будет обсуждаться в разделе IV ниже, такой подход также помогает обеспечивать надлежащее соотношение между потребностями Организации и миссий в международном персонале, других ресурсах Организации Объединенных Наций, таких, как добровольцы Организации Объединенных Наций, местном национальном персонале и, в соответствующих случаях, в услугах, оказываемых на контрактной основе.

11. Разработка типовых моделей также должна помочь обеспечить повышение эффективности деятельности миссий за счет рационализации их организационной структуры и бюджета. Рационализация организационной структуры миссий в целях повышения эффективности оперативной деятельности стала остро необходимой, особенно применительно к комплексным миссиям, в рамках которых существенно важное значение для успешного осуществления мандата имеет согласование политических элементов и элементов, связанных с государственным управлением, военных элементов и элементов, связанных с безопасностью, и гуманитарных элементов и элементов, связанных с развитием.

12. Вместе с тем следует отметить, что разработка типовых моделей и рационализация иногда будут приводить к ограничению числа новых или перераспределяемых должностей и функций, особенно по мере того, как регионализация, создание комплексных миссий и использование подхода, предусматривающего использование общих обслуживающих структур, становятся стандартной практикой. Департамент операций по поддержанию мира признал, что мандаты, комплексный характер и трудные задачи новых миссий сделали настоятельно необходимым учреждение второй должности заместителя Специального представителя Генерального секретаря для выполнения важнейших функций по координации деятельности в области развития и гуманитарной деятельности в постконфликтный период и осуществлению надзора за ней.

13. Кроме того, рационализация организационных структур поможет повысить производительность труда и подотчетность и более четко определить области оперативной ответственности в рамках управленческих структур миссий. Она снизит число непосредственно подотчетных Специальному представителю Генерального секретаря сотрудников и подразделений до более реалистичных уровней, что позволит Специальному представителю, действуя при непосредственной поддержке со стороны его/ее заместителя, сосредоточивать внимание на достижении стратегических целей миссии, занимаясь не только политическими, экономическими, социальными и относящимися к безопасности аспектами мандата, но и вопросами, связанными с управлением самой миссией, ее оперативной деятельностью и ее потребностями в плане безопасности.

14. Наконец, как отмечалось ранее, государства-члены и директивные органы стали более активно требовать повысить эффективность операций миссий по поддержанию мира на местах. В частности, они призывают к созданию систем сбора тактической информации и разведывательных данных для совершенствования механизмов раннего оповещения, имеющихся у миссий, особенно у тех из них, которые действуют в условиях острой напряженности и постоянного насилия. Они также неоднократно настоятельно призывали внедрять на основе извлеченных уроков передовой опыт, включая комплексное планирование, программу стратегической профессиональной подготовки и стандартные планы работы выездных миссий, направляемых на этапах до развертывания, и рекогносцировочных миссий для обеспечения возможности прогнозировать потребности операций, готовиться к их удовлетворению и удовлетворять их более эффективно.

15. Резюмируя вышесказанное, можно сказать, что миссии по поддержанию мира стали более крупными и наделяются более комплексными мандатами, включающими аспекты, связанные с государственным управлением, правами человека, правопорядком и выборами, в дополнение к традиционным функциям по поддержанию мира, увязанным с осуществлением гуманитарных программ и программ в области развития. Условия работы таких миссий также стали ощутимо более опасными. Для поддержки этих комплексных операций, осуществляемых во все более опасных условиях, требуется, чтобы Секретариат имел в своем распоряжении контингент опытных, подготовленных и разносторонне квалифицированных гражданских специалистов по вопросам поддержания мира. Для создания такого потенциала, особенно в связи с нынешним резким увеличением масштабов деятельности по поддержанию мира, требуется укрепить связанные с людскими ресурсами структуры и стратегии, в том числе обеспечить справедливость системы контрактов и пересмотреть условия службы таким образом, чтобы они не препятствовали, а способствовали привлечению, набору и удержанию на службе квалифицированного персонала.

IV. Стратегия в области людских ресурсов

A. Нынешние и будущие потребности в людских ресурсах

16. Одним из наиболее важных изменений, имеющих отношение к укомплектованию штатов полевых миротворческих операций Организации Объединенных Наций, является чрезвычайно резкое расширение масштабов вмешательства

ва международного сообщества во все виды конфликтов, происходящих в мире. Свои собственные усилия, прилагаемые на двусторонней основе, активизировали правительства, и наряду с этим неправительственные организации, межправительственные организации, религиозные группы и даже коммерческие предприятия организуют комплексные операции и направляют для участия в них свой персонал для облегчения страданий людей, оказания гуманитарной помощи и содействия в обеспечении восстановления и развития в постконфликтный период.

17. Одним из следствий этого резкого расширения международных усилий является отмечающаяся во всем мире нехватка компетентных, мобильных, опытных и пользующихся высоким спросом специалистов в таких областях, как государственное управление, обеспечение правопорядка, помощь в проведении выборов, воздушный транспорт, организация снабжения топливом и пайками, организация охраны и обеспечение безопасности.

18. Наиболее значимый аспект этих изменений заключается в том, что Организация Объединенных Наций в настоящее время активно конкурирует с другими как новыми, так и существующими на протяжении длительного времени организациями, в том числе, довольно часто, со своими учреждениями, фондами и программами, стремясь привлечь персонал, обладающий наиболее востребованными навыками и самым ценным опытом.

19. Согласно нынешним прогнозам, для поддержки новых или расширяющихся операций, о которых упоминалось выше, необходимо осуществить дополнительный набор более 2200 международных сотрудников и более 2500 национальных сотрудников. Рост числа и расширение масштабов миссий по поддержанию мира и обусловленная этим высокая мобильность персонала на местах создают трудности в плане сохранения институциональной памяти, а также удержания на службе специалистов важнейших профилей. Для заполнения вакантных должностей, связанных с выполнением важнейших функций, особенно вакантных должностей старших уровней, просто не хватает квалифицированных кадров. Необходимо с течением времени обеспечить подготовку достаточного числа сотрудников на местах, с тем чтобы они, продвигаясь по службе, могли занять ключевые управленческие должности.

20. Департамент операций по поддержанию мира сотрудничает с директивными органами и с Управлением людских ресурсов в разработке своей стратегии в области людских ресурсов, нацеленной на обеспечение наличия контингента высокомобильных, опытных, подготовленных и разносторонне квалифицированных гражданских специалистов по вопросам миротворческой деятельности самых разнообразных профилей. В основу этой стратегии положены рекомендации, вынесенные в докладе Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (A/55/305-S/2000/809), известном как «Доклад Брахими», а также инициативы по проведению реформы, выдвинутые в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Укрепление Организации Объединенных Наций: программа дальнейших преобразований» (A/57/387 и Согг.1). Исходные элементы этой стратегии включают:

а) создание типовых моделей структуры миссий для обеспечения последовательности и рациональности организационных структур, в рамках которых должностные функции будут определены и увязаны с общими описа-

ниями должностей, определяющими их уровни и функции, а также требуемые для их занятия квалификацию и компетентность;

b) внедрение системы служебной аттестации в миссиях по поддержанию мира для обеспечения согласованности оценки служебной деятельности с оценкой, существующей в Секретариате, а также в качестве одного из средств обеспечения достижения организационных целей и развития организационной культуры;

c) разработку стратегических рамок для профессиональной подготовки в целях содействия дальнейшей подготовке специалистов по важнейшим отраслям знаний и профилям;

d) надлежащую систему контрактов для удержания на службе тех сотрудников, в подготовку которых были вложены значительные средства и услуги которых требуются Организации в глобальных масштабах;

e) приемлемые и справедливые условия службы для оплаты труда, вознаграждения и удержания на службе квалифицированного персонала для миссий по поддержанию мира.

В. Организационная концепция

21. Для достижения целей стратегии Департамента операций по поддержанию мира в области людских ресурсов требуется внедрить эффективную организационную концепцию, служащую в качестве основы для всех других систем в области людских ресурсов, включая организационные структуры, описания должностей и планирование людских ресурсов. Департамент разрабатывает типовые модели структуры миссий, выступающие в роли одного из инструментов планирования для определения организационных структур, которые в наибольшей степени отвечают потребностям обеспечения эффективности деятельности и оптимизируют использование людских ресурсов. Типовые модели структуры миссий также служат для содействия повышению согласованности организационных структур и штатных расписаний миссий и при этом по-прежнему обеспечивают возможность корректировки с учетом потребностей отдельных миссий. Насколько это возможно, при планировании новых миссий используется концепция «малочисленной миссии», предусматривающая определение функций, которые могли бы выполнять квалифицированные национальные кандидаты, способные внести вклад в процесс восстановления своей страны. Как наглядно показывает пример Миссии Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану (МООНСА) и других учрежденных позднее миссий, практика опоры на местные возможности и использование национальных сотрудников категории специалистов расширяется.

22. Прогресс также продолжает достигаться в деле расширения использования общих описаний должностей во всех полевых миссиях. Применявшийся в специальных миссиях традиционный подход к классификации должностей на индивидуальной основе оказался непригодным. В результате его применения начальные классы должностей и, следовательно, пакет вознаграждения определялись не на единообразной основе, что в некоторых случаях приводило к набору сотрудников на должности более низкого уровня, чем уровень функций, которые они должны были выполнять. Систематическое использование общих

описаний должностей позволит надлежащим образом определять уровни должностей в контексте типовых моделей структуры миссии и устанавливать требования в отношении квалификации, опыта и компетентности для выполнения функций, закрепленных за утвержденными должностями. Систематизированная увязка общих описаний должностей с конкретными должностями в миссиях по поддержанию мира позволит Департаменту во взаимодействии с Управлением людских ресурсов продвинуться по пути к созданию системы классификации, основанной на учете должностных функций и обязанностей, при использовании которой отвечающие должностным требованиям кандидаты назначаются на должности соответствующего уровня и вследствие этого получают надлежащее вознаграждение за выполняемые функции.

23. Определение организационных структур, которые служат основой штатных расписаний, наряду с разработкой общих описаний должностей, которые определяют уровни требований в отношении опыта, квалификации и компетентности, позволит Департаменту правильнее оценивать будущие потребности в укомплектовании штатов с точки зрения как требующегося числа сотрудников, так и требующихся функций. Это также облегчит планирование кадровых замен, в контексте которых можно будет оценивать и подготавливать потенциальных кандидатов для обеспечения преемственности руководства на ключевых должностях в полевых миссиях.

С. Механизмы набора и расстановки кадров

24. Внедрение общих описаний должностей и переход к системе классификации, основанной на учете должностных функций и обязанностей, позволят Департаменту операций по поддержанию мира продвинуться по пути к созданию в большей мере конкурсной и транспарентной системы набора кадров, используемой применительно ко всем сотрудникам, независимо от того, под какую серию правил о персонале — 100 или 300 — подпадают или будут подпадать их назначения. Департамент, на протяжении многих лет использовавший свой веб-сайт для размещения объявлений о вакансиях, в настоящее время использует систему «Гэлакси», что придало набору персонала еще более конкурсный характер и расширило контингент кандидатов. По состоянию на июль 2004 года в системе «Гэлакси» было размещено более 180 объявлений о вакансиях, включая около 30 объявлений о вакансиях общего характера и порядка 150 объявлений о вакансиях, связанных с конкретными должностями в 20 миссиях. На этапе оценки и отбора кандидатов руководители на местах получили более широкие полномочия в плане отбора кандидатов и совместно с Департаментом несут ответственность за отсеивание кандидатов, проведение собеседований на предмет определения их компетентности и вынесение рекомендаций относительно лучших кандидатов на должности. Для ускорения процесса набора сейчас все более широко используется ряд механизмов, включая список заранее отобранных квалифицированных кандидатов, из которого миссии могут выбирать сотрудников для заполнения вакантных должностей.

D. Профессиональная подготовка и повышение квалификации

25. По мере того, как миссии по поддержанию мира становятся более крупными и комплексными, от гражданского персонала, обеспечивающего поддержку этих операций, требуется проявление гораздо более глубокого критического мышления и концептуальной гибкости. Уникальность характера и сложность многих административных правил и процедур Организации Объединенных Наций не позволяют детально ознакомиться с ними за короткое время и затрудняют действенное выполнение новыми сотрудниками функций, предусматриваемых старшими административными должностями. Наряду с этим навыки и знания некоторых работающих на протяжении длительного времени сотрудников не обновляются, что частично объясняется отсутствием согласованной стратегии в области профессиональной подготовки. Эти факторы привели к возникновению пробелов в важнейших навыках и знаниях гражданского персонала миссий по поддержанию мира, что, в свою очередь, негативно сказывается на потенциале в плане оперативной деятельности и поддержки миссий.

26. Стремясь более полно удовлетворять общие потребности в специалистах различных профилей, Департамент операций по поддержанию мира проводит всеобъемлющее обследование полевых миссий и других полевых операций Организации Объединенных Наций в целях определения потребностей в профессиональной подготовке, результаты которого лягут в основу программы стратегической профессиональной подготовки и повышения квалификации гражданского персонала. Благодаря этому обследованию, которое должно завершиться осенью 2004 года, будут выяснены потребности в специалистах конкретных профилей и определены соответствующие программы профессиональной подготовки и повышения квалификации, которые, в свою очередь, будут увязаны с передовым опытом. Профессиональная подготовка будет также увязана с развитием карьеры. После определения потребностей в профессиональной подготовке и требований в отношении опыта применительно к различным функциональным группам эти потребности и требования будут отражаться в объявлениях о новых и открывающихся вакантных должностях.

E. Система контрактов

27. Для современных операций по поддержанию мира требуются такие системы контрактов, которые гибки по характеру, обеспечивают возможность реагирования на изменяющиеся потребности Организации и предусматривают условия службы, позволяющие надлежащим образом вознаграждать сотрудников, а также привлекать и удерживать на службе квалифицированные кадры. Поскольку для миссий требуется нанимать персонал на различные по продолжительности периоды времени, для облегчения набора сотрудников на краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной основе требуется наличие разнообразных контрактных механизмов. На протяжении последнего десятилетия практика заключалась в наборе всех сотрудников для специальных миссий с назначениями на службу на ограниченный срок, первоначально составляющий шесть месяцев, независимо от наличия более долгосрочных потребностей в их услугах. Назначения обычно продлеваются не более, чем на шесть месяцев, и при этом учитывается мандат соответствующей миссии. Работа в трудных условиях без семьи по краткосрочным контрактам с ограниченными перспекти-

вами развития карьеры едва ли способствует удержанию на службе наиболее квалифицированных сотрудников, у которых, как отмечалось выше, появляется все больше привлекательных возможностей для трудоустройства.

28. Виды контрактов, предоставляемых сотрудникам полевых миссий, должны соответствовать спектру потребностей в людских ресурсах на местах. Применительно к должностям, назначение на которые производится на короткий срок продолжительностью до шести месяцев, следует по-прежнему использовать Правила о персонале серии 300, как это первоначально предполагалось в отношении краткосрочных назначений. Применительно к должностям, которые требуются на протяжении периода продолжительностью более шести месяцев, Секретариату следует использовать действующие правила о персонале других серий. В этой связи был рассмотрен вопрос о возможности использования Правил о персонале серии 200, которые были установлены для сотрудников по проектам, привлекаемых для осуществления проектов технического сотрудничества, главным образом на местах, и которые предусматривают условия службы, сходные с условиями, предусматриваемыми Правилами о персонале серии 100. Такие сотрудники обычно назначаются для работы по индивидуальным проектам на основе их конкретной квалификации. Правила о персонале серии 200 предусматривают назначения лишь на должности категории специалистов. Вспомогательный персонал, набираемый на службу по проектам технического сотрудничества, назначается в соответствии с Правилами о персонале серии 100. Развитие карьеры или перевод сотрудников по проектам на должности вне рамок тех проектов, для осуществления которых они были привлечены, не предусматривается. В противоположность этому Правила о персонале серии 100 охватывают все категории персонала, включая вспомогательный персонал, и могут повысить степень требующейся гибкости для перераспределения специалистов между миссиями. Поэтому срочные назначения, регулируемые Правилами о персонале серии 100, считаются в большей мере пригодными для удовлетворения текущих потребностей операций по поддержанию мира в основном персонале.

Г. Условия службы

29. Вознаграждение, пособия и льготы для персонала любых миссий должны предоставляться на справедливой основе и удовлетворять конкретные социальные и физические потребности сотрудников, живущих и работающих в трудных и зачастую опасных и изолированных условиях. В настоящее время условия службы сотрудников на местах в значительной степени различаются в зависимости от видов контрактов сотрудников или характера их найма. Имеющие иждивенцев сотрудники, которые получают назначения на службу на ограниченный срок, регулируемые Правилами о персонале серии 300, обычно получают меньше пособий и льгот, чем сотрудники, назначения которых регулируются Правилами о персонале серии 100. Например, они не имеют права на получение таких пособий и льгот, как субсидия на образование, оплата путевых расходов в связи с посещением семьи, отпуск на родину, надбавка за знание языков или повышение окладов в рамках класса должности. Сотрудники специальных миссий, прикомандированные из Центральных учреждений или других мест службы, продолжают получать свои оклады, корректив по месту службы, надбавку за мобильность и работу в трудных условиях и другие посо-

бия и льготы, предоставляемые сотрудникам подразделений, из которых они были прикомандированы, а также получают суточные участников миссии по ставкам, применимым к соответствующей миссии. Сотрудники, набираемые для работы только в конкретных миссиях, получают суточные участников миссии, но им не выплачивается корректив по месту службы или надбавка за мобильность и работу в трудных условиях. Эти различия приводят к неравенству в вознаграждении и пособиях и льготах сотрудников, работающих бок о бок друг с другом и выполняющих одни и те же функции, что не только негативно сказывается на моральном духе персонала, но и не позволяет Секретариату удерживать на службе наиболее квалифицированный персонал для операций по поддержанию мира.

30. Как отмечалось в докладе Генерального секретаря об укреплении Организации Объединенных Наций (A/57/387 и Согг.1), пакеты вознаграждения, которые обеспечили бы удовлетворение потребностей сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями, в которых запрещается находиться членам семьи, не разработаны. Тысячи сотрудников работают в специальных миссиях без компенсации за мобильность и трудные условия и на протяжении длительных периодов времени живут отдельно от своих семей. Учреждения, фонды и программы Организации Объединенных Наций, осуществляющие деятельность на местах, а также многочисленные неправительственные организации и другие учреждения в настоящее время во многих случаях обеспечивают своим сотрудникам более привлекательные условия службы, в то время как Секретариат часто оказывается в положении, когда ему приходится соревноваться с периферийными учреждениями за привлечение лучших сотрудников.

31. Для удовлетворения нынешних и будущих потребностей в людских ресурсах для деятельности по поддержанию мира Секретариат должен создать корпус преданных своему делу, компетентных, опытных и квалифицированных сотрудников для работы на местах. Для приобретения квалификации и опыта требуется время и вложение Организацией средств в персонал. Сохранение этого персонала и получение отдачи от вложенных средств требует корректировки условий службы сотрудников на местах таким образом, чтобы обеспечить удержание компетентного персонала на службе на долговременной основе.

32. Для облегчения этой задачи была создана межучрежденческая рабочая группа в целях осуществления деятельности, предусмотренной в контексте меры 25, рекомендованной в докладе Генерального секретаря об укреплении Организации Объединенных Наций. Мера 25 предусматривала проведение до конца 2003 года пересмотра системы контрактов, пособий и льгот, предлагаемых сотрудникам Секретариата в периферийных местах службы, в целях обеспечения их сопоставимости с теми, которые предлагают учреждения, фонды и программы Организации Объединенных Наций или эквивалентности им. Рабочая группа, в состав которой вошли представители Управления людских ресурсов, Департамента операций по поддержанию мира, Департамента по политическим вопросам, Управления по координации гуманитарной деятельности, Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат), Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Мировой продовольственной программы (МПП) и

Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, вынесла ряд рекомендаций, в частности в отношении связи между постоянными миссиями и миссиями, сотрудники которых могут брать с собой семьи, и между специальными миссиями и миссиями, сотрудникам которых запрещено брать с собой семьи, а также в отношении подхода для специальных операций, используемого учреждениями, фондами и программами Организации Объединенных Наций.

33. В то время как рационализация видов контрактов, по которым работают сотрудники на местах, поможет отчасти выравнивать условия службы различных групп персонала, разделение миссий на категории «специальных» и «постоянных» создает дополнительные элементы неравенства в условиях службы сотрудников на местах. В настоящее время имеется семь постоянных миссий: Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия (ОНВУП), Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разведением (СООННР), Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане (ВСООНЛ), Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане (ГВНООНИП), Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре (ВСООНК), Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций на оккупированных территориях (ЮНСКО) и База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия (БСООН). Традиционно постоянные миссии считаются «семейными» миссиями, к сотрудникам которых могут приезжать члены их семей и жить вместе с ними (это, однако, не распространяется на ЮНСКО ввиду положения в плане безопасности в этом месте службы). Сотрудники постоянных миссий обычно получают назначения, подпадающие под Правила о персонале серии 100; им выплачивается оклад, корректив по месту службы, субсидия при назначении, надбавка за мобильность и работу в трудных условиях и субсидия на аренду жилья по ставкам, применимым к соответствующему месту службы, и они имеют право на отпуск на родину и оплату путевых расходов в рамках системы субсидирования образования для себя и своих иждивенцев.

34. Все другие миссии относятся к категории специальных миссий, которые традиционно рассматриваются как «несемейные» места службы. Сотрудникам, назначаемым в специальные миссии, будь то в соответствии с Правилами о персонале серии 100 или Правилами о персонале серии 300, не выплачивается корректив по месту службы, надбавка за мобильность и работу в трудных условиях, субсидия при назначении или субсидия на аренду жилья. Они получают суточные участников миссии, которые предназначены для покрытия расходов на жилье и питание и мелких расходов в месте службы в специальной миссии. Никакой компенсации за ведение отдельного хозяйства членами семьи на родине и никакой компенсации за лишения не выплачивается. Поскольку члены семьи не проживают в месте службы в специальной миссии, сотрудники не имеют права на оплату путевых расходов их иждивенцев в связи с отпуском на родину или в рамках системы субсидирования образования. В противоположность этому сотрудникам, временно назначаемым в специальные миссии из другого места службы, например из Центральных учреждений в Нью-Йорке, по-прежнему выплачиваются их оклады, корректив по месту службы, надбавка за мобильность и работу в трудных условиях и другие надбавки и пособия, полагающиеся в местах службы, из которых они были назначены, а также суточ-

ные участников миссии по ставкам в месте службы в специальной миссии. Этим сотрудникам продолжают выплачиваться элементы вознаграждения на членов их семей и им оплачиваются путевые расходы в связи с отпуском на родину и путевые расходы в рамках системы субсидирования образования, как это имело бы место в их основном месте службы. Эти различия явно создают неравные условия для сотрудников, выполняющих сходные функции. Неравенство усугубляет стресс и напряженность, характерные для работы в полевых миссиях в трудных и опасных условиях.

35. В будущем Департамент операций по поддержанию мира предложил бы прекратить автоматически относить постоянные миссии к категории «семейных» и определять, могут ли члены семей проживать в том или ином месте службы, исходя из соображений безопасности, а также из политических и юридических соображений и соображений, связанных с оперативной деятельностью. Сотрудники, работающие в «семейных» местах службы, более не получали бы суточных участников миссии. Они имели бы те же материальные права, что и сотрудники, работающие в постоянных миссиях, и условия их службы не отличались бы от условий службы сотрудников учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций.

36. Учреждения, фонды и программы Организации Объединенных Наций, осуществляющие деятельность на местах, используют применительно к персоналу, назначаемому в места службы, которые в силу причин, связанных с безопасностью, классифицируются как «несемейные», подход для специальных операций. При таком подходе сотрудники, назначаемые в то или иное «несемейное» место службы, базируются в «административном месте назначения», расположенном вблизи от фактического места работы в той или иной стране, где имеются адекватные условия для проживания членов семей. «Административное место назначения» становится официальным местом службы сотрудника, которому выплачивается корректив по месту службы, надбавка за мобильность и работу в трудных условиях и другие соответствующие надбавки и пособия по ставкам, применимым к этому месту службы. Помимо выплаты оклада, корректива по месту службы и других надбавок и пособий в «административном месте назначения», в «несемейных» местах службы сотрудники получают «суточные участников специальных операций», которые сходны с суточными участниками миссии и предназначены для покрытия расходов, связанных с питанием и жильем. Сотрудники также имеют возможность привезти членов своих семей и поселить их в административном месте назначения.

37. Хотя подход для специальных операций обеспечивает справедливую и адекватную компенсацию сотрудникам учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций, работающим в «несемейных» местах службы, Департамент операций по поддержанию мира не смог бы целиком принять этот подход на вооружение, в первую очередь ввиду того, что у него не имелось бы средств и возможностей для обеспечения поддержки и безопасности для значительного числа членов семей в отдельных «административных местах назначения», а высокая мобильность персонала сделала бы применение системы выплат в рамках такого подхода чрезвычайно трудным. Поэтому Департаменту хотелось бы изучить другие пути обеспечения того, чтобы условия службы персонала миссий по поддержанию мира были, по крайней мере, сопоставимыми с условиями службы сотрудников учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций, работающих в тех же местоположениях.

Применение Правил о персонале серии 100 в отношении большинства сотрудников, работающих на местах, за исключением набираемых на короткий срок продолжительностью менее шести месяцев, явилось бы первым шагом в направлении выравнивания условий службы сотрудников, работающих в полевых условиях. Кроме того, Департаменту хотелось бы изучить возможность учета того факта, что места постоянного проживания и семьи сотрудников, назначаемых в «несемейные» специальные миссии, находятся за пределами районов миссий, и предоставить им возможность иметь отдельное домашнее хозяйство для членов своих семей в месте отпуска на родину или месте найма, если семья проживает в этом месте. Это место именовалось бы «административным местом службы», и сотрудникам выплачивался бы корректив по месту службы по ставкам, применимым к этому местоположению. Сотрудники считались бы назначенными из этого местоположения в специальные миссии и получали бы суточные участников миссии. Им также выплачивались бы субсидия при назначении, надбавка за мобильность и работу в трудных условиях и другие соответствующие надбавки и пособия с учетом классификации конкретного «несемейного» места службы по степени трудности условий. Такой подход в большей степени сблизил бы условия службы различных групп сотрудников, работающих в том или ином конкретном местоположении либо в составе миссии по поддержанию мира, либо по линии какого-либо учреждения, фонда или программы Организации Объединенных Наций.

G. Категория полевой службы

38. Важно отметить также, что в своей резолюции 58/257 Генеральная Ассамблея утвердила шесть из семи рекомендаций, содержащихся в докладе Объединенной инспекционной группы (A/57/78), в которых рекомендовалось провести реформу категории полевой службы. Всеобъемлющее предложение в отношении будущего состава категории полевой службы будет представлено после дальнейшего изучения этого вопроса и проведения консультаций с соответствующими сторонами, включая Союз сотрудников отделений на местах.

V. Использование контрактов серии 300¹

Историческая справка

A. Создание серии 300

39. Как отмечалось ранее, в начале 90-х годов резко расширились масштабы деятельности по поддержанию мира. В течение того десятилетия было создано свыше 24 новых операций по поддержанию мира. Спрос на деятельность по поддержанию мира в то время воспринимался в качестве временного явления, после пика он должен был вернуться к уровню, существовавшему до 90-х годов. Поэтому стратегия в области людских ресурсов в 90-х годах ориентировалась на набор большого числа сотрудников на ограниченные сроки, с тем чтобы справиться с временным, как тогда считалось, всплеском деятельности по поддержанию мира. Из-за ограниченности людских ресурсов и отсутствия информационно-технических систем, которые облегчали бы выполнение сложных административных процедур, своевременный набор и оформление

большого числа новых сотрудников стали для Организации огромной проблемой. Поскольку отсутствовала система контрактов, которая позволяла бы быстро набирать сотрудников на ограниченные сроки и без перспектив карьерной службы, многие сотрудники использовались в течение длительных периодов времени по контрактам для консультантов или по контрактам на основе специальных соглашений об услугах. Контракты такого рода не предназначались для найма сотрудников на длительные сроки и не обеспечивали их тем же уровнем защиты, который имели штатные сотрудники Организации Объединенных Наций в соответствии с Конвенцией о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций. Поэтому потребовался новый порядок, который обеспечивал бы возможность более гибкого набора и упрощенную процедуру административного обслуживания некарьерных сотрудников для использования в операциях по поддержанию мира.

40. В 1993 году Секретариат пересмотрел Правила о персонале серии 300, с тем чтобы предусмотреть два вида некарьерных назначений: краткосрочные назначения на срок до шести месяцев для обслуживания конференций и выполнения другой краткосрочной работы и назначения на ограниченный срок, предназначенные для деятельности предполагаемой продолжительностью не свыше трех лет с возможностью продления в исключительных случаях на четвертый и последний год. Предусматривалось, что новые назначения на ограниченный срок будут использоваться для ограниченной по срокам деятельности, в том числе в операциях по поддержанию мира и миротворческих операциях, в гуманитарных операциях, в сфере технического сотрудничества на местах и в других чрезвычайных операциях. Пакет вознаграждения при назначениях на ограниченный срок был составлен таким образом, чтобы быть простым в административной обработке и давать больше гибкости в проведении набора с минимальными административными накладными расходами. Это достигалось за счет использования упрощенной системы вознаграждения, основанной на паушальных выплатах. Пакет вознаграждения при назначениях на ограниченный срок предназначался конкретно для некарьерной службы. В нем не предусматривалось никаких механизмов вознаграждения сотрудников за хорошую работу в Организации, например, путем повышения в должности или повышения оклада. В нем не предусматривались долгосрочные пособия по социальному обеспечению, такие, как медицинское страхование после выхода в отставку, и, поскольку срок службы ограничивался четырьмя годами, сотрудник не мог участвовать в Объединенном пенсионном фонде Организации Объединенных Наций.

В. Рассмотрение серии 300

41. В положении 12.3 Положений о персонале предусматривается, что Генеральный секретарь ежегодно представляет Генеральной Ассамблее временные поправки к Правилам о персонале. Если Генеральная Ассамблея сочтет временное правило о персонале или поправку несовместимыми со смыслом или целью Положений о персонале, Ассамблея может распорядиться аннулировать или изменить это правило или поправку. В соответствии с положением 12.3 Положений о персонале Генеральный секретарь представил Генеральной Ассамблее доклад от 30 ноября 1993 года², в котором информировал Пятый комитет о поправках к Правилам о персонале серии 300, вступивших в силу с

1 января 1994 года. В этом докладе Генеральная Ассамблея была информирована о введении назначений на ограниченный срок, с тем чтобы дать Организации возможность «более эффективно реагировать на резко возросшие потребности во вспомогательном персонале, привлекаемом на короткий срок, в самых различных ситуациях»³, и в нем содержался полный текст пятого пересмотренного издания Правил о персонале серии 300.

42. В июне 1994 года Генеральная Ассамблея постановила отложить рассмотрение этих пересмотренных Правил о персонале серии 300 до сорок девятой сессии и запросила мнения Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) в отношении разработки Организацией Объединенных Наций положений о назначениях на ограниченный срок. Рассматривая вопрос о назначениях на ограниченный срок, КМГС признала, что Организации необходим инструмент, который помогал бы ей удовлетворять возникшие в то время особые оперативные потребности, и поддержала идею упорядочения процедур набора и административного обслуживания персонала. КМГС также подчеркнула важность обеспечения последовательного применения концепции назначений на ограниченный срок и внимательного контроля за положением в этой области. Рассмотрев указанный вопрос, КМГС «постановила информировать Генерального секретаря о том, что Секретариат Организации Объединенных Наций может приступить к применению на временной основе новых процедур при том понимании, что секретариат КМГС проведет в предстоящие месяцы консультации с заинтересованными сторонами по ряду выявленных нерешенных проблем»⁴.

43. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 49/223 приняла к сведению предварительные выводы КМГС, содержащиеся в ее докладе, и предложила Комиссии довести до сведения Ассамблеи свои выводы в отношении процедур для контрактов на ограниченный срок по завершении своего исследования.

44. В 1997 году КМГС провела углубленный обзор экспериментальных систем, применявшихся в Секретариате Организации Объединенных Наций и ПРООН при назначениях на ограниченный срок. В ходе обсуждения этого вопроса члены КМГС выразили некоторую обеспокоенность по поводу того, что назначения на ограниченный срок могут со временем заменить нынешнюю систему контрактов и тем самым создать угрозу для «основного» персонала, т.е. персонала, работающего по постоянным/карьерным/неограниченным по срокам контрактам, и персонала, работающего по срочным контрактам в течение одного года или более. В своем докладе за 1997 год Комиссия подчеркнула, что назначения на ограниченный срок «ни при каких обстоятельствах не следует продлевать на срок, превышающий в общей сложности четыре года. В противном случае сама цель применения процедуры назначений на ограниченный срок была бы поставлена под сомнение»⁵. КМГС постановила, что «до тех пор, пока она не сможет провести окончательный обзор функционирования экспериментальных систем назначений на ограниченный срок в Организации Объединенных Наций и ПРООН/Управлении Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, их следует продолжать применять на экспериментальной основе»⁶. В решениях КМГС была также «подчеркнута важность того, чтобы процедуры назначений на ограниченный срок использовались с целью, ради достижения которой они предусмотрены; в этой связи следует строго соблюдать положение, в соответствии с которым продолжительность найма на основе назначений на ограниченный срок не должна в общей сложности пре-

вышать четырех лет»⁷. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 52/216 одобрила эти решения КМГС в том виде, в каком они изложены в пункте 249 ее доклада за 1997 год.

С. Использование серии 300

45. Назначения на ограниченный срок вводились постепенно в специальных миссиях по поддержанию мира. В сентябре 1994 года назначения на ограниченный срок сначала были использованы при наборе на месте сотрудников категории общего обслуживания для Сил Организации Объединенных Наций по охране (СООНО) и Операции Организации Объединенных Наций в Мозамбике (ЮНОМОЗ), а затем стали использоваться при наборе на месте персонала для всех специальных миссий. Впоследствии назначения на ограниченный срок стали использоваться при наборе новых международных сотрудников категорий специалистов и полевой службы для операций в Гаити и Гватемале, а уже затем они были расширены на всех новых сотрудников во всех специальных миссиях.

46. Когда назначения на ограниченный срок вводились, у Секретариата было мало опыта проведения специальных миссий. В то время было не известно, продлится ли деятельность той или иной миссии сверх тех четырех лет, которые предусмотрены для назначений на ограниченный срок. Тогда предполагалось, что специальные миссии будут краткосрочными, и по этой причине назначения на ограниченный срок стали основным механизмом набора всех сотрудников для специальных миссий. Иными словами, назначения на ограниченный срок использовались при наборе сотрудников для выполнения всех функций, независимо от того, носили эти функции долгосрочный или краткосрочный характер. Назначения на ограниченный срок не использовались в учрежденных миссиях, таких, как ОНВУП, ГВНООНИП, ВСООНК, СООННР, ВСООНЛ, ЮНСКО и БСООН, поскольку те рассматривались в качестве долгосрочных устоявшихся операций.

Д. Эволюция серии 300

47. Как указывалось выше, пакет вознаграждения сотрудников, назначаемых на ограниченный срок, должен был быть простым в административной обработке. Вознаграждение по контракту на ограниченный срок состояло из базового оклада на ступени 1 по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, шкалы окладов, применимой к сотрудникам категорий специалистов, полевой службы или общего обслуживания, плюс незачитываемая для пенсии служебная надбавка, выплачиваемая ежемесячно паушальной суммой. Вместо отпуска на родину предусматривалась паушальная выплата путевой надбавки. Служебная надбавка заменяла все другие материальные права, обычно предусмотренные контрактами серии 100, такие, как надбавка на иждивенцев, субсидия на образование, повышение оклада в пределах класса, надбавка за знание языков, специальная должностная надбавка и субсидия на репатриацию. Первоначальным пакетом вознаграждения при назначениях на ограниченный срок предусматривалось меньшее социальное обеспечение, чем то, которое обычно предоставлялось сотрудникам, назначаемым на основе Правил о персонале серий 100 или 200. При первоначальном назначении на ограниченный срок не

предоставлялось право на медицинское страхование членов семей, а положения в отношении отпуска по болезни, ежегодного отпуска и отпуска по беременности и родам были более ограниченными, чем по Правилам о персонале серии 100. С расширением использования серии 300 в Департамент операций по поддержанию мира неоднократно поступали отдельные сообщения о широком недовольстве персонала условиями службы по контрактам на ограниченный срок.

48. Сознавая свою обязанность как хорошего работодателя предоставить достаточное социальное обеспечение и обеспечить разумную привязку к условиям службы других групп сотрудников, Секретариат постепенно вносил изменения в пакет вознаграждения при назначениях на ограниченный срок. Со временем, по мере внесения в серию 300 все большего числа изменений, административные процедуры становились все сложнее. Например, Организация оформляла лишь первоначальный выезд в миссию новых сотрудников, набранных на ограниченный срок, которые затем получали паушальную сумму на путевые расходы в связи с репатриацией или ежегодным отпуском и сами занимались организацией своих поездок. Накопленный опыт использования такого порядка показал его непрактичность с учетом проблем, связанных с организацией поездок и получением виз для выезда в миссии в районах конфликтов, а также того, что паушальной суммы зачастую было недостаточно для покрытия расходов на авиационные билеты. В результате эта практика была отменена, и Секретариат взял на себя ответственность за организацию поездок сотрудников, набранных на ограниченный срок, исходя из существующих правил и процедур в отношении официальных поездок, предусмотренных в правилах о персонале серии 100. Положения в отношении ежегодного отпуска и отпуска по беременности и родам при назначениях на ограниченный срок были расширены и в настоящее время являются такими же, что и при назначениях на основе серии 100. В июле 2000 года в условия службы сотрудников, назначенных на ограниченный срок, были внесены изменения, предусматривающие включение в служебную надбавку элемента, связанного с семейным положением, медицинское страхование соответствующих членов семей и предоставление сотрудникам, назначенным на ограниченный срок, возможности участвовать в планах коллективного страхования жизни Организации Объединенных Наций. Хотя эти изменения несколько расширили пакет вознаграждения сотрудников, назначаемых на ограниченный срок, они имели негативные последствия в плане усложнения административных процедур использования серии 300. Те же самые административные процедуры, которые предусмотрены для назначений на основе серии 100, в настоящее время требуются и для назначений серии 300 в том, что касается проверки, установления и отслеживания семейного статуса и обработки данных в Комплексной системе управленческой информации (ИМИС).

49. Когда были введены назначения на ограниченный срок, вакансии в специальных миссиях обычно не объявлялись. После все более настойчивых призывов государств-членов обеспечить транспарентный и конкурсный набор всех сотрудников в полевых миссиях для набора на ограниченный срок стали применяться те же процедуры, что и при назначениях на срочные контракты. Требования и процедуры в отношении объявления вакансий и отбора кандидатов одинаково применяются ко всем сотрудникам миссии, назначаются ли они по серии 100 или по серии 300 Правил о персонале. Для контрактов этих двух се-

рий критерии оценки квалификации и опыта, необходимых для заполнения конкретных должностей, практически одинаковы. В результате набор полевых сотрудников на основе серии 300 не является ни более оперативным, ни более простым.

Е. Принципы применения

50. Правила о персонале серии 300 специально предназначены для удовлетворения особых потребностей Организации Объединенных Наций в услугах в течение ограниченного срока. Правила о персонале серии 300 позволяют использовать назначения на ограниченный срок для выполнения деятельности ограниченной продолжительности в операциях по поддержанию мира и других полевых операциях. Такие контракты предназначены для выполнения заданий, предполагаемая продолжительность которых не превышает трех лет, с возможным продлением в исключительных случаях на четвертый и последний год. Как указывалось выше, со временем контракты на ограниченный срок стали использоваться при первоначальном наборе всех сотрудников для службы в специальных миссиях, независимо от того, превышает ли предполагаемый срок их службы три года. По сути, такое назначение стало назначением на испытательный период.

51. После трех лет службы по контракту на ограниченный срок Секретариат обычно рассматривал сотрудников на предмет перевода на краткосрочный контракт на основе серии 100, ограниченный службой в данной конкретной миссии. Решение о переводе сотрудника, работающего по контракту на ограниченный срок, на контракт серии 100 принималось при условии его удовлетворительной работы и предполагаемого сохранения потребности в его услугах. Если оказывалось, что одно из этих условий не выполнено, по завершении четырехлетнего периода или до этого принималось решение о прекращении службы указанного сотрудника.

Г. Текущий контрактный статус сотрудников миссий

52. По состоянию на 30 июня 2004 года Департамент операций по поддержанию мира располагал в своих операциях по поддержанию мира 3921 международным сотрудником из 157 стран. Из этих 3921 международного сотрудника 1535 сотрудников работали на контрактах на ограниченный срок; 1500 — на срочных контрактах серии 100, ограниченных службой в данной конкретной миссии; 336 являлись сотрудниками полевой службы, а остальные 550 были откомандированы из штаб-квартиры и других подразделений. Департамент также использует еще 7685 набранных на месте сотрудников, из которых 4547 имеют контракты на ограниченный срок. Эти сотрудники выполняют самые разные ключевые функции, включая перевод, связь с общественностью, политические вопросы, материально-техническое обеспечение и административное обслуживание, в которых Департамент испытывает постоянную потребность.

53. В течение последних пяти лет (июнь 1999 года — июнь 2004 года) еще 1085 международных сотрудников были переведены с контрактов серии 300 на контракты серии 100. Из этих сотрудников 885 остались в Организации, а 200 впоследствии уволились из Организации по различным причинам.

54. В соответствии с резолюцией 58/296 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея постановила приостановить до 31 декабря 2004 года применение положения об ограничении четырьмя годами назначений на ограниченный срок в соответствии с Правилами о персонале серии 300 в операциях по поддержанию мира, Секретариат прекратил практику рассмотрения сотрудников, отработавших четыре года на контрактах на ограниченный срок на основе серии 300, на предмет их перевода на срочные контракты на основе серии 100. Ожидается, что к 31 декабря 2004 года четыре года на контрактах на ограниченный срок отработают 206 международных сотрудников.

55. По мнению Департамента операций по поддержанию мира, упреждающее увольнение сотрудников после того, как они отработали по контрактам на ограниченный срок максимальный свой четырехлетний максимум, без должного учета потребностей Организации в квалифицированных, опытных полевых сотрудниках не является продуманной управленческой практикой. Организация не может пойти на такую утрату важнейшей институциональной памяти, а также квалификации и опыта, накопленных сотрудниками в полевых условиях. Этот опыт работы в полевых условиях актуален при выполнении широкого диапазона функций, и его нельзя сразу приобрести с помощью обучения или замены опытных сотрудников новыми. Необходимость увольнять сотрудников после того, как они отработали четыре года на контрактах на ограниченный срок, лишь увеличит и без того высокую долю вакансий, а также те трудности, с которыми сталкивается Организация с точки зрения обеспечения высококачественной и эффективной деятельности миссий на местах. Увольнение этих сотрудников после того, как они отработали четыре года на контрактах на ограниченный срок, будет иметь серьезные последствия для функционирования отдельных миссий. В 2003 году четыре года на контрактах на ограниченный срок отработают 417 сотрудников. Если Департаменту придется отказаться от этих сотрудников, значительная часть институциональной памяти, талантов и навыков будет утрачена и это добавит еще 417 вакансий к и без того большому их числу, обусловленному одновременным увеличением числа новых миссий и расширением существующих.

G. Предлагаемая система контрактов для полевых сотрудников

56. Как подчеркивается в докладе Брахими, квалифицированные и преданные полевые сотрудники служили в трудных и опасных полевых условиях, однако Организация пока не создала «контрактного механизма, позволяющего надлежащим образом признавать и вознаграждать их работу, давая им определенные гарантии работы»⁸. В докладе также говорится, что «хотя верно то, что кандидатам для работы в миссиях ясно говорят о том, чтобы они не тешили себя иллюзиями насчет будущей работы, поскольку внешние кандидаты набираются для удовлетворения «временного» спроса, такие условия службы не способны привлекать и удерживать в течение длительного времени наилучших кандидатов»⁸. Хотя официальный учет текучести кадров не ведется, неофициальные данные говорят о том, что использование серии 300 является одним из факторов, способствующих высокой текучести кадров в полевых миссиях, поскольку предлагаемые условия службы менее привлекательны, чем условия в частном секторе или в учреждениях, фондах и программах Организации Объединенных Наций.

57. В докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/55/253 и Corr.1) было предложено, с тем чтобы лучше учитывать оперативные потребности Организации, предлагать сотрудникам во всех департаментах и местах службы, включая полевые миссии, лишь три вида контрактов. Эти контракты включают: а) краткосрочные: сроком до шести месяцев для выполнения краткосрочных заданий; б) срочные: сроком шесть месяцев или более с продлением в общей сложности до максимум пяти лет (включая любой период, отработанный по контракту на ограниченный срок); и с) непрерывные: без оговоренной даты истечения, когда сотрудник работает до тех пор, пока он удовлетворяет требованиям Организации в отношении опыта, навыков и профессиональных качеств и пока он удовлетворительно выполняет свои обязанности. В соответствии с просьбой, изложенной в резолюции 57/305, Генеральный секретарь представит на рассмотрение Генеральной Ассамблеи окончательные и конкретные предложения по новой системе контрактов. Эта предлагаемая система контрактов будет лучше отвечать долгосрочным оперативным потребностям полевых миссий.

58. Кроме того, предлагаемая система контрактов поможет обеспечить, чтобы подход ко всем сотрудникам как в штаб-квартирах, так и на местах был одинаковым и чтобы сотрудники на местах не оказывались в невыгодном положении из-за своей службы в миссии. Преданные сотрудники, работающие в полевых миссиях и зачастую рискующие своей жизнью в опасных и трудных условиях, не должны беспокоиться по поводу своего последующего трудоустройства или условий службы, которые хуже условий службы сотрудников, работающих в штаб-квартирах или других местах службы. Упорядочение контрактного статуса сотрудников на местах обеспечит равные условия службы для всех сотрудников на местах и устранил причину низкого морального духа и представления о сотрудниках на местах как о работниках «второго сорта».

59. В соответствии с инициативами Генерального секретаря в области реформы и в рамках стратегии Департамента операций по поддержанию мира в области людских ресурсов для удовлетворения текущих и будущих оперативных потребностей Департамент планирует вернуться к правильному использованию назначений на основе серии 300, т.е. исключительно для деятельности, которая четко оговорена по времени, например поддержка в проведении выборов, временная помощь, проведение технических оценок или выполнение других краткосрочных проектов. Назначения по срочным контрактам будут использоваться для назначений на шесть месяцев или более для выполнения функций, которые носят постоянный оперативный характер, либо на глобальной основе, либо в рамках конкретной миссии.

Н. Последствия использования назначений по срочным контрактам

60. За исключением сотрудников полевой службы, служба всех других сотрудников миссии, назначенных по контрактам серии 100, ограничивается рамками данной конкретной миссии. Назначения по срочным контрактам не гарантируют продолжения службы и не обязывают Организацию обеспечить долгосрочную карьеру. Сотрудники, назначенные по срочным контрактам на основе серии 100, так же, как и сотрудники, назначенные на основе серии 300, могут быть уволены по различным причинам, таким как упразднение должности или

неудовлетворительная работа. Срочные контракты сотрудников на местах в настоящее время продлеваются с учетом мандата их соответствующих миссий. Поэтому служба сотрудников может быть прекращена по истечении контракта в связи с закрытием или сворачиванием миссии.

61. Была высказана определенная обеспокоенность по поводу того, что более широкое использование контрактов серии 100 для полевого персонала открывает «черный вход» в Секретариат или другие штаб-квартиры. Однако, с точки зрения карьерной мобильности, полевые сотрудники, имеющие срочный контракт серии 100, при рассмотрении на вакантные должности в штаб-квартирах, не обладают какими-либо преимуществами по сравнению с сотрудниками, имеющими контракт серии 300 на ограниченный срок. Служба сотрудников, имеющих контракты как серии 100, так и серии 300, ограничивается рамками данной конкретной миссии, и с технической точки зрения в рамках системы отбора персонала⁹ они не считаются внутренними кандидатами, хотя в соответствии с резолюцией 52/219 Генеральной Ассамблеи сотрудники категории специалистов в рамках этой системы могут подавать заявление на должности уровня С-4 и С-5 в течение первых тридцати дней. В указанной резолюции Ассамблея постановила, «что рассматриваться на предмет заполнения внутренних вакансий в Секретариате после двенадцати месяцев службы... имеют право сотрудники категории специалистов и выше, назначенные в соответствии с Правилами о персонале серии 100 или 300 на должности, финансируемые за счет средств со вспомогательного счета для операций по поддержанию мира, в Центральном учреждении и в миссиях по поддержанию мира или в других полевых миссиях, и постановила далее, что это положение должно применяться только в отношении должностей класса С-4 и выше». Также высказывалась обеспокоенность по поводу того, что перевод сотрудников, ранее работавших на основе серии 300, на контракты на основе серии 100 приведет к «регуляризации» статуса сотрудников, не прошедших через установленные процедуры. Как уже упоминалось, сотрудники миссии набираются на основе одних и тех же процедур, независимо от того, назначаются они на основе серии 100 или серии 300, и их служба ограничивается и будет ограничиваться той миссией, в которую они были назначены. Система отбора персонала, применимая ко всем кандидатам, включая сотрудников миссий, начинает на них распространяться, когда они подают заявления на заполнение должностей в Секретариате, и именно на этом этапе они могут на равных конкурировать с внутренними кандидатами на заполнение должностей уровней С-4 и С-5 после одного года службы в миссии в результате упоминавшейся выше резолюции 52/219.

I. Прочие соображения

62. Назначения полевых сотрудников на основе как серии 300, так и серии 100 производится в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций. При наборе полевого персонала, будь то серия 100 или серия 300, основным соображением является необходимость обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Хотя на полевые должности система желательных квот не распространяется, должное внимание уделяется представленности женщин и важности набора персонала на максимально широкой географической основе.

63. Хотя в первоначальной концепции назначений на ограниченный срок одной из главных целей являлось упрощение связанных с такими назначениями административных процедур, теперь это уже не является одним из основных соображением. С совершенствованием информационно-технических систем и внедрением в большинстве полевых миссий Комплексной системы управленческой информации (ИМИС) ряд административных процедур автоматизирован и осуществляется децентрализованно на уровне самих миссий. В результате административная обработка выплаты пособий и надбавок, связанных с назначениями на основе серии 100, в настоящее время стала значительно проще.

VI. Финансовые последствия

64. На 30 июня 2004 года в миссиях по поддержанию мира на контрактах на ограниченный срок (серия 300) работало 1535 международных сотрудников, что составляет 39,2 процента от общего числа международных сотрудников в этих миссиях. Из этих 1535 международных сотрудников 770 относились к категории специалистов и выше, 765 — к категории полевой службы, общего обслуживания и службы охраны. Прогнозируемые финансовые последствия перевода этих 1535 сотрудников на контракты серии 100 составят 16,5 млн. долл. США в год.

65. Кроме того, на 30 июня 2004 года в миссиях по поддержанию мира на контрактах на ограниченный срок (серия 300) работало 4547 национальных сотрудников, что составляет 59,2 процента от общего числа национальных сотрудников в этих миссиях. Поскольку пакты вознаграждения национальных сотрудников на контрактах серий 300 и 100 аналогичны, финансовые последствия перевода этих национальных сотрудников на контракты серии 100 будут незначительными.

VII. Заключение

66. Чтобы эффективно реагировать на растущий и меняющийся спрос в связи со все более сложной деятельностью по поддержанию мира, Секретариат должен обеспечить, чтобы в его распоряжении имелись ресурсы и возможности быстро направлять для поддержки полевых миссий достаточное число опытных гражданских сотрудников, способных выполнять несколько функций. Подготовка таких сотрудников требует определенных затрат и зачастую удержания их на службе в течение более чем четырех лет. Поэтому наличие соответствующей системы контрактов является решающим фактором с точки зрения способности Секретариата привлечь, набрать и удержать сотрудников в полевых операциях. Также чрезвычайно важно соблюдать основополагающие принципы равенства и справедливости с точки зрения условий службы всех сотрудников, вместе работающих в трудных и зачастую опасных полевых миссиях. По этим причинам Генеральный секретарь хотел бы заручиться согласием Генеральной Ассамблеи на использование Правил о персонале серии 100 для назначения сотрудников в полевые миссии на период в шесть месяцев или более для выполнения функций, потребность которых носит постоянный характер. Использование назначений на ограниченный срок будет ограничиваться их первоначальной целью, а именно для осуществления ограниченной по срокам

деятельности такой, как проведение технических оценок, краткосрочная помощь или специальные проекты.

Примечания

- ¹ В справочных целях в приложении к настоящему докладу кратко изложены вопросы и ответы по контрактам серий 300 и 100, а также приведены соответствующие таблицы.
- ² A/C.5/48/37 и Add1.
- ³ Там же, пункт 3.
- ⁴ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок девятая сессия, Дополнение № 30 (A/49/30), пункт 366.*
- ⁵ Там же, *пятьдесят вторая сессия, Дополнение № 30 (A/52/30), пункт 238.*
- ⁶ Там же, пункт 249(с).
- ⁷ Там же, пункт 249(d).
- ⁸ A/55/305-S/2000/809, пункт 133
- ⁹ ST/AI/2002/4.

Приложение

Вопросы и ответы по контрактам серий 300 и 100¹

I. Распределение сотрудников (статистические данные)

1. Текущие данные о гражданских сотрудниках в разбивке по миссиям

В таблице 1 в разбивке по миссиям приводятся статистические данные о всех гражданских сотрудниках на контрактах серии 300 (назначения на ограниченный срок) и серии 100.

- По состоянию на 30 июня 2004 года в полевых миссиях в общей сложности насчитывалось 11 606 гражданских сотрудников. Из них 3921 — международные сотрудники и 7685 — местные.
- Эта общая цифра включает 1535 международных и 4547 местных сотрудников на контрактах на ограниченный срок и 2386 международных и 3138 местных сотрудников на контрактах серии 100.

В таблице 2 приводится дополнительная информация о сотрудниках на контрактах серии 100.

- Сотрудники на контрактах серии 300 включают сотрудников, назначенных в учрежденные миссии (ОНВУП), (ГВНООНИП), ВСООНК, ВСООНУ/Канцелярия Личного представителя Генерального секретаря по Южному Ливану, ЮНСКО, СООННР и БСООН, сотрудников полевой службы, сотрудников, откомандированных из штаб-квартир и других отделений и сотрудников, которые были ранее переведены с контрактов серии 300 на контракты серии 100, после того как они отработали максимально разрешенный период.

2. Сколько сотрудников в настоящее время работает на контрактах серии 300 и скольких планируется перевести на контракты серии 100

В настоящее время на контрактах на ограниченный срок работает 1535 международных сотрудников.

- Из этого числа в 2004 году 206 международных сотрудников уже отработали или отработают четыре года по контрактам на ограниченный срок (таблица 3). Из них по состоянию на 30 июня 2004 года 43 сотрудника оставлены на службе по истечении четырех лет с учетом обеспокоенности, высказанной Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам, и до рассмотрения вопроса Генеральной Ассамблеей.
- Кроме того, в период с июля по декабрь 2004 года 163 сотрудника отработают четыре года на контрактах на ограниченный срок.
- После 2004 года еще 1329 сотрудников отработают на этих контрактах четыре года. В приложении 4 приводятся прогнозируемые сроки, когда эти

¹ На основе вопросов и ответов в Пятом комитете в ходе неофициального брифинга по назначениям на ограниченный срок в мае 2004 года.

оставшиеся сотрудники отработают по контрактам на ограниченный срок четыре года.

Кроме того, в настоящее время на контрактах на ограниченный срок работают 4547 местных сотрудников.

- К набранным на месте сотрудникам применяются те же правила и ограничения по срокам, которые предусмотрены при использовании серии 300.
- В 2004 году максимальный четырехлетний разрешенный срок отработают 969 местных сотрудников.
- В таблице 4 также указываются прогнозируемые сроки, когда местные сотрудники отработают по контрактам на ограниченный срок четыре года.

3. Сколько сотрудников, работавших на контрактах серии 300, было за последние пять лет назначено на контракты серии 100, сколько из них ушло в отставку, уволилось или иным образом прекратило службу и сколько продолжает работать?

За последние пять лет 1085 сотрудников, отработавших максимальный период на контрактах на ограниченный срок, было назначено на контракты серии 100. Из этих сотрудников 200 уволились со службы, а 885 продолжают работать. То есть показатель текучести составляет 18,5 процента (см. таблицу 5).

4. Как учитывается принцип географического распределения? Какое решение принимается в случае кандидата из перепредставленной страны?

Хотя на полевые должности не распространяется система желательных квот как таковая, Департамент операций по поддержанию мира придерживается закрепленного в Уставе Организации Объединенных Наций принципа набора персонала, предусматривающего необходимость обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности при уделении должного внимания важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе.

II. Сравнение серий 300 и 100

1. Какова разница в пакете вознаграждения для серии 300 и серии 100?

В таблице 7 проводится краткое сравнение основных элементов контрактов серии 300 и серии 100. Необходимо учитывать, что

- базовый оклад при контракте серии 300 привязан к ступени 1 соответствующего класса шкалы окладов для серии 100.
- Кроме того, служебная надбавка, выраженная в процентах от чистого базового оклада, выплачивается либо на уровне А (7 процентов от чистого базового оклада), либо В (14 процентов), либо С (25 процентов), либо D

(28 процентов). Размер служебной надбавки определяется при наборе с учетом образования и опыта кандидата. Размер служебной надбавки устанавливается в момент набора и с годами службы в Организации не меняется.

- В тех случаях, когда сотрудник, имеющий контракт на ограниченный срок, имеет по крайней мере одного иждивенца, отвечающего необходимым требованиям, ему может выплачиваться элемент, связанный с семейным положением, который равен 12 процентам от чистого базового оклада, плюс служебная надбавка (сумма является одинаковой и не зависит от числа иждивенцев).
- Шкалой окладов для контрактов серии 300 повышение окладов не предусматривается. Серией 300 также не предусматриваются другие пособия и льготы, такие, как субсидия на образование или корректив по месту службы или долгосрочные виды социального обеспечения, такие, как медицинское страхование после выхода в отставку.
- Для местных сотрудников пакеты вознаграждения серий 300 и 100 аналогичны, за исключением того, что контрактом серии 100 предусмотрены повышение оклада и надбавка на иждивенцев.

2. Каковы нынешние условия набора сотрудников на основе серии 300?

В справочных целях важно напомнить, что существуют два вида миссий по поддержанию мира: учрежденные и специальные.

- Учрежденные миссии считаются долгосрочными операциями и обычно являются местами службы, в которых разрешено пребывание семей. В настоящее время существует лишь семь учрежденных миссий: ОНВУП, ГВНООНИП, ВСООНЛ/ЛПГС, СООННР, ВСООНК, ЮНСКО и БСООН.
- Все другие миссии по поддержанию мира называются специальными миссиями с учетом обстановки в плане безопасности, а также по политическим и оперативным причинам, и они являются местами службы, в которые сотрудники направляются без семей.
- Поскольку назначения на ограниченный срок первоначально предназначались для использования при осуществлении деятельности ограниченной продолжительности, а сам характер учрежденных миссий предусматривает их долгосрочную деятельность, в учрежденных миссиях назначения на ограниченный срок не использовались.
- Однако во всех специальных миссиях в качестве основного механизма набора всех местных и международных сотрудников использовались назначения на ограниченный срок.

3. Чем отличаются процедуры набора на основе серии 300 и серии 100?

Политика и процедуры набора полевых сотрудников на контракты серии 300 и серии 100 в принципе одинаковы, поскольку назначения на контракты серии 300 постепенно стали использоваться в качестве стандартного механизма набора, а не специализированного средства набора персонала для выполнения функций чисто ограниченного характера. Поэтому одни и те же процедуры объявления вакансий и отбора кандидатов в равной степени применяются при назначениях на основе серии 100 и серии 300. Кроме того, при наборе на контракты как серии 300, так и серии 100 требования к квалификации и опыту, необходимым для той или иной конкретной должности, одинаковы. Такой подход позволяет Организации сохранить конкурсный и транспарентный характер наших процедур набора.

III. Опыт использования серии 300

1. Все ли сотрудники, которые отработали четыре года на контрактах на ограниченный срок, получили новые назначения или же лишь те, кто особо отличился?

Для перевода с контрактов серии 300 на контракты серии 100 рекомендуются лишь те сотрудники, которые работают удовлетворительно и потребность в услугах которых сохраняется.

2. Как учитывается принцип географического распределения? Какое решение принимается в случае кандидата из перепредставленной страны?

Опять же, хотя на полевые должности система желательных квот как таковая не распространяется, Департамент операций по поддержанию мира придерживается принципа Устава, предусматривающего необходимость обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности при уделении должного внимания важности подбора персонала на возможной более широкой географической основе.

3. Связана ли высокая доля вакансий с использованием серии 300?

Мы не ведем официального учета причин увольнения со службы. Однако неофициально собранные данные позволяют предположить, что использование серии 300 является одним из факторов, способствующих высокой доле вакансий, поскольку условия службы не столь привлекательны, как условия по серии 100; квалифицированный персонал зачастую находит лучшие условия контрактов и службы в частном секторе или в других подразделениях и учреждениях Организации Объединенных Наций.

4. Возникнут ли временные потребности в новых миссиях? Какие функции будут выполняться сотрудниками, набираемыми на основе серии 300, а какие — сотрудниками, набираемыми на основе серии 100?

Возможны некоторые временные потребности в новых миссиях в связи, например, с краткосрочной оценкой для проведения выборов или, например, осуществлением проектов, дающих быструю отдачу. В новых миссиях мы предлагаем назначать сотрудников на контракты серии 100 для выполнения функций, в которых сохраняется организационная потребность на долгосрочной основе. Для выполнения функций, потребность в которых сохранится менее шести месяцев, будут использоваться назначения на основе серии 300.

5. Зачем использовать серию 100, если серия 300, как представляется, имеет свои преимущества в том плане, что она является более «современной» (например, широкий диапазон окладов, пособия и льготы в денежном виде и т.д.)? Существуют ли какие-либо последствия с точки зрения набора, особенно в плане его конкурсного характера?

Назначения на основе серий 300 первоначально предполагались для привлечения сотрудников на временной основе. Поэтому для них не предусматривалось компенсации расходов на иждивенцев или выплаты пособий и механизмов поощрения хорошей работы в Организации.

- С годами стало высказываться все больше критики в отношении пакета вознаграждения, выплачиваемого сотрудникам на контрактах на ограниченный срок, которые в трудных полевых условиях работают бок о бок с другими сотрудниками, у которых иные и, по существующему мнению, лучшие условия службы.
- В ответ на эту растущую критику в отношении «второсортного» статуса, а также признавая меняющиеся обязанности работодателей с точки зрения участия в обеспечении должной социальной защиты, в пакет вознаграждения, предусмотренный серией 300, были добавлены новые элементы, в том числе элемент служебной надбавки, связанный с семейным положением, право на участие в планах коллективного страхования жизни, пособия в связи со смертью и медицинское страхование для членов семьи.
- Однако с добавлением этих элементов были утрачены преимущества упрощенного административного процесса. Теперь в связи с серией 300 требуются те же административные процессы, что и в связи с серией 100.

IV. Перспективы

Перевод

1. Какие сотрудники будут переводиться на контракты другой серии?

Все сотрудники, потребность в которых сохраняется по крайней мере в течение шести месяцев и опыт которых необходим Организации, могут быть рассмотрены на предмет перевода на контракты серии 100.

- На предмет перевода не будут рассматриваться те сотрудники, функции которых носят действительно временный характер, например, связанная с выборами деятельность, или же все сотрудники в сворачиваемых миссиях, потребность в которых отпадает.
- Специалисты, в которых Организация не испытывает постоянной потребности, такие, как судебные антропологи или специалисты по демаркации границ, обычно не будут рассматриваться на предмет перевода на контракты другой серии.

2. Каков характер таких переводов? Идет ли речь о «тотальном» переводе?

Мы предлагаем использовать назначения на основе серии 100 для должностей, оперативная потребность в которых сохраняется в течение по крайней мере шести месяцев.

- Что касается уже работающих сотрудников, то мы предлагаем рассматривать на предмет перевода на контракт серии 100 сотрудников, которые отработали максимальный разрешенный срок в четыре года на контрактах на ограниченный срок, при условии, что а) сохраняется оперативная потребность в их службе; и б) сотрудник удовлетворительно работает. По нашему мнению, такой подход не является «тотальным» переводом, а представляет собой отбор достойных кандидатов с учетом организационных потребностей и индивидуальных профессиональных качеств.

3. Существуют ли какие-либо резолюции Генеральной Ассамблеи или мандаты, разрешающие перевод сотрудников с контрактов серии 300 на контракты серии 100?

В своей резолюции 52/216 Генеральная Ассамблея одобрила решение Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), содержащееся в ее докладе за 1997 год, где та «подчеркнула важность того, чтобы процедуры назначений на ограниченный срок использовались с целью, ради достижения которой они предусмотрены; в этой связи следует строго соблюдать положение, в соответствии с которым продолжительность найма на основе назначений на ограниченный срок не должна в общей сложности превышать четырех лет» (A/52/30, пункт 249).

- Следовательно, Правила о персонале как серии 100, так и серии 300 применимы к миссиям по поддержанию мира.
- Секретариат исходил из того, что назначения на ограниченный срок представляет собой механизм управления, имеющийся в распоряжении Генерального секретаря для использования в операциях по поддержанию мира; однако использование серии 300 для всех назначений в операциях по поддержанию мира каким-либо мандатом не предусматривается. Что предусматривается, так это то, что назначения на ограниченный срок не могут превышать четырех лет.

4. Действительна ли до сих пор модель, принятая для деятельности по поддержанию мира?

Система назначений на ограниченный срок задумывалась в начале 90-х годов, когда Организация столкнулась с тем, что тогда считалось беспрецедентным, хотя и временным расширением масштабов деятельности по поддержанию мира. Это расширение считалось в то время временным, поскольку предполагалось, что многие из миссий, связанных с проведением выборов, такие, как миссии в Мозамбике, Намибии и Камбодже, продлятся лишь несколько лет.

- Однако в последние 10 лет масштабы деятельности Организации по поддержанию мира оставались значительными.
- Кроме того, мандаты миссий по поддержанию мира становились все более сложными, требовали специализированных знаний и навыков, а также большего опыта работы на местах.
- По мере изменения характера и увеличения сложности деятельности по поддержанию мира стала требоваться не та временная рабочая сила, которая была необходима в 90-х годах, а постоянный, а сейчас даже растущий контингент высококвалифицированных, опытных и быстро развертываемых кадровых гражданских миротворцев.
- Для подготовки таких кадровых гражданских миротворцев требуются затраты на обучение и повышение квалификации и соответствующая система контрактов и условий службы для привлечения и удержания высококвалифицированного персонала.

5. В чем проявляется низкий моральный дух персонала на местах? Может ли это выражаться в снижении интереса к вакантным должностям или в высокой текучести кадров?

Исходя опять же из неофициальной, но достоверной информации, получаемой от отдельных сотрудников, а также от Союза сотрудников отделений на местах, в некоторых случаях низкий моральный дух может быть связан с чувством «второсортности» по причине использования серии 300. Мы также считаем, что эта конкретная неудовлетворенность персонала является одной из причин текучести кадров.

6. В контексте предложения Генерального секретаря о введении непрерывных контрактов какие последствия для таких контрактов имеет перевод сотрудников на контракты другой серии?

Контрактный статус полевого персонала будет полностью отвечать предложению Генерального секретаря об упрощении системы контрактов, которым будут предусматриваться краткосрочные контракты (до шести месяцев), срочные контракты (до пяти лет), а затем непрерывные контракты. Однако все назначения полевого персонала будут по-прежнему обусловлены мандатами миссий.

Сокращения, используемые в таблицах 1–4

БСООН	База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия
ВСООНК	Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре
ВСООНЛ	Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане
ГВНООНИП	Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане
КНСК	Камеруно-нигерийская смешанная комиссия
ЛПГС	Личный представитель Генерального секретаря по Южному Ливану
МИНУГУА	Контрольная миссия Организации Объединенных Наций в Гватемале
МООНДРК	Миссия Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго
МООНК	Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово
МООНЛ	Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии
МООННБ	Миссия Организации Объединенных Наций по наблюдению на Бугенвиле
МООННГ	Миссия Организации Объединенных Наций по наблюдению в Грузии
МООНПВТ	Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Восточном Тиморе
МООНРЗС	Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре
МООНСА	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану
МООНСГ	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити
МООНСИ	Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку
МООНСЛ	Миссия Организации Объединенных Наций в Сьерра-Леоне
МООНЭЭ	Миссия Организации Объединенных Наций в Эфиопии и Эритрее
ОНВУП	Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия
ОНЮБ	Операция Организации Объединенных Наций в Бурунди

ООНЗА	Отделение Организации Объединенных Наций в Западной Африке
ООНКИ	Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре
ООНПМЦАР	Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке миростроительства в Центральноафриканской Республике
ПМООНС	Передовая миссия Организации Объединенных Наций в Судане
СООННР	Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением
ЮНСКО	Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций на оккупированных территориях
ЮНТОП	Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке миростроительства в Таджикистане

Таблица 1
**Гражданские сотрудники в миссиях по поддержанию мира в разбивке
по сериям контрактов по состоянию на 30 июня 2004 года**

<i>Миссия</i>	<i>Международные сотрудники</i>			<i>Местные сотрудники</i>			<i>Всего</i>
	<i>Серия 100</i>	<i>Серия 300</i>	<i>Итого</i>	<i>Серия 100</i>	<i>Серия 300</i>	<i>Итого</i>	
ООНПМЦАР	9	12	21	19	14	33	54
КНСК	6	—	6	—	—	—	6
МИНУГUA	20	11	31	49	14	63	94
МООНРЗС	107	21	128	88	19	107	235
МООНСГ	67	41	108	—	—	—	108
МООНДРК	390	305	695	88	861	949	1 644
ОНЮБ	53	32	85	6	28	34	119
ООНКИ	101	45	146	—	107	107	253
ЛПГС	4	—	4	2	—	2	6
МООНСА	74	110	184	2	696	698	882
МООНСИ	58	7	65	168	5	173	238
ПМООНС	13	2	15	—	6	6	21
МООНСЛ	206	93	299	158	369	527	826
СООННР	35	—	35	89	—	89	124
ВСООНК	42	—	42	107	—	107	149
ВСООНЛ	106	—	106	295	—	295	401
БСООН	28	—	28	94	—	94	122
МООНЭЭ	140	90	230	—	251	251	481
МООНК	329	477	806	1 230	1 505	2 735	3 541
МООНЛ	278	113	391	436	—	436	827
МООНПВТ	109	138	247	1	615	616	863
ГВНООНИП	22	—	22	43	—	43	65
МООННБ	—	2	2	—	—	—	2
МООННГ	66	32	98	121	51	172	270
ООНЗА	7	—	7	—	—	—	7
ЮНСКО	20	—	20	20	—	20	40
ЮНТОП	5	4	9	11	6	17	26
ОНВУП	91	—	91	111	—	111	202
Итого	2 386	1 535	3 921	3 138	4 547	7 685	11 606

Таблица 2
**Международные сотрудники в разбивке по миссиям и видам назначений
по состоянию на 30 июня 2004 года**

<i>Миссия</i>	<i>Серия 100</i>				<i>Серия 300</i>		<i>Всего</i>
	<i>Откомандирование</i>	<i>Сотрудники полевой службы</i>	<i>Назначение^a</i>	<i>Итого</i>	<i>Назначение^a</i>	<i>Итого</i>	
ООНПМЦАР	1	—	8	9	12	12	21
КНСК	6	—	—	6	—	—	6
МИНУГUA	2	1	17	20	11	11	31
МООНРЗС	25	7	75	107	21	21	128
МООНСГ	28	10	29	67	41	41	108
МООНДРК	109	25	256	390	305	305	695
ОНЮБ	17	6	30	53	32	32	85
ООНКИ	24	7	70	101	45	45	146
ЛПГС	1	—	3	4	—	—	4
МООНСА	19	9	46	74	110	110	184
МООНСИ	13	8	37	58	7	7	65
ПМООНС	3	2	8	13	2	2	15
МООНСЛ	54	16	136	206	93	93	299
СООННР	2	17	16	35	—	—	35
ВСООНК	1	16	25	42	—	—	42
ВСООНЛ	13	48	45	106	—	—	106
БСООН	1	5	22	28	—	—	28
МООНЭЭ	32	18	90	140	90	90	230
МООНК	57	23	249	329	477	477	806
МООНЛ	79	27	172	278	113	113	391
МООНПВТ	32	8	69	109	138	138	247
ГВНООНИП	1	10	11	22	—	—	22
МООННБ	—	—	—	—	2	2	2
МООННГ	14	15	37	66	32	32	98
ООНЗА	6	—	1	7	—	—	7
ЮНСКО	—	3	17	20	—	—	20
ЮНТОП	1	—	4	5	4	4	9
ОНВУП	9	55	27	91	—	—	91
Итого	550	336	1 500	2 386	1 535	1 535	3 921

^a Ограничено службой в данной конкретной миссии.

Таблица 3

**Международные сотрудники на контрактах на ограниченный срок
в разбивке по миссиям по состоянию на 30 июня 2004 года**

Таблица 3.1

Международные сотрудники на контрактах на ограниченный срок

Миссия	Четвертый год работы на контрактах на ограниченный срок заканчивается		
	К декабрю 2004 года	После декабря 2004 года	Всего
ООНПМЦАР	2	10	12
МИНУГУА	—	11	11
МООНРЗС	7	14	21
МООНСГ	3	38	41
МООНДРК	21	284	305
ОНЮБ	2	30	32
ООНКИ	3	42	45
МООНСА	6	104	110
МООНСИ	—	7	7
ПМООНС	—	2	2
МООНСЛ	4	89	93
МООНЭЭ	6	84	90
МООНК	127	350	477
МООНЛ	2	111	113
МООНПВТ	23	115	138
МООННБ	—	2	2
МООННГ	—	32	32
ЮНТОП	—	4	4
Итого	206	1 329	1 535

Таблица 3.2

**Международные сотрудники на контрактах на ограниченный срок,
у которых четвертый год службы истекает в 2004 году в следующем месяце**

	До января 2004 года	Январь 2004 года	Февраль 2004 года	Март 2004 года	Апрель 2004 года	Май 2004 года	Июнь 2004 года	Июль 2004 года	Август 2004 года	Сентябрь 2004 года	Октябрь 2004 года	Ноябрь 2004 года	Декабрь 2004 года	Всего
ООНПМЦАР	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	—	—	—	2
МООНРЗС	—	—	—	—	1	1	—	3	1	1	—	—	—	7
МООНСГ	—	—	—	—	—	—	—	1	2	—	—	—	—	3
МООНДРК	—	—	1	—	2	4	3	5	2	—	2	1	1	21
ОНЮБ	—	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	—	—	2
ООНКИ	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	1	—	3
МООНСА	—	—	1	—	—	2	1	1	—	—	1	—	—	6
МООНСЛ	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	1	—	1	4
МООНЭЭ	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—	1	2	1	6
МООНК	1	2	2	2	1	6	8	23	18	24	11	20	9	127
МООНЛ	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	2
МООНПВТ	—	—	1	1	—	—	—	4	—	3	7	2	5	23
Итого	2	2	5	3	5	14	12	39	26	29	24	28	17	206

Таблица 4
Сроки действия контрактов на ограниченный срок

Период ^a	Международные сотрудники																				Всего
	Бюджет операций по поддержанию мира												Регулярный бюджет								
	МООНРЗС	МООНСГ	МООНДРК	ОНЮБ	ООНКИ	МООНСЛ	МООНЭЭ	МООНК	МООНЛ	МООНПВТ	МООННГ	Итого	ООНПМЦАР	МИНУСТА	МООНСА	МООНСИ	ПМООНС	МООННБ	ЮНТОП	Итого	
Итого	21	41	305	32	45	93	90	477	113	138	32	1 387	12	11	110	7	2	2	4	148	1 535
До 2004 года	—	—	—	—	—	—	1	1	—	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	2
Январь — июнь 2004 года	2	—	10	1	—	—	1	21	—	2	—	37	—	—	4	—	—	—	—	4	41
Июль — декабрь 2004 года	5	3	11	1	3	4	4	105	2	21	—	159	2	—	2	—	—	—	—	4	163
Январь — июнь 2005 года	—	4	32	3	5	8	24	78	6	36	2	198	—	—	3	1	1	—	—	5	203
Июль — декабрь 2005 года	5	—	89	3	3	17	6	36	1	8	3	171	1	2	3	1	—	1	—	8	179
Январь — июнь 2006 года	—	2	31	1	1	12	25	49	5	13	2	142	2	6	6	—	—	—	1	15	157
Июль — декабрь 2006 года	5	—	49	7	1	14	5	42	7	19	5	154	—	2	26	2	—	—	2	32	186
Январь — июнь 2007 года	1	1	31	1	5	12	13	52	2	16	11	145	4	1	17	—	—	1	—	23	168
Июль — декабрь 2007 года	1	1	26	—	7	16	6	43	23	11	5	139	2	—	37	—	—	—	—	39	178
Январь — июнь 2008 года	2	30	23	14	19	9	3	48	66	12	4	230	1	—	12	3	1	—	1	18	248
Июль — декабрь 2008 года	—	—	3	—	1	1	2	2	1	—	—	10	—	—	—	—	—	—	—	—	10

^a Период, в течение которого сотрудники отработают на контрактах на ограниченный срок четыре года.

Период ^a	Местные сотрудники																	Всего
	Бюджет операций по поддержанию мира										Регулярный бюджет							
	МООНРЗС	МООНДРК	ОНЮБ	ОООНКИ	МООНСЛ	МООНЭЭ	МООНК	МООНПВТ	МООННГ	Итого	ООНПМЦАР	МИНУСТА	МООНСА	МООНСИ	ПМООНС	ЮНТОП	Итого	
Итого	19	861	28	107	369	251	1 505	615	51	3 806	14	14	696	5	6	6	741	4 547
До 2004 года	–	–	–	–	–	–	108	134	–	242	–	–	6	1	–	–	7	249
Январь — июнь 2004 года	–	2	–	–	–	1	510	201	2	716	–	2	1	–	–	1	4	720
Июль — декабрь 2004 года	–	8	2	–	4	32	466	38	–	550	1	–	7	–	–	–	8	558

Период ^a	Местные сотрудники																	Всего
	Бюджет операций по поддержанию мира										Регулярный бюджет							
	МООНРЭС	МООНДРК	ОНЮБ	ООНКИ	МООНСЛ	МООНЭЭ	МООНК	МООНПВГ	МООННГ	Итого	ООНПМЦАР	МИНУГВА	МООНСА	МООНСИ	ПМООНС	ЮНТОП	Итого	
Январь — июнь 2005 года	6	42	7	–	112	99	155	61	2	484	–	3	5	1	–	1	10	494
Июль — декабрь 2005 года	5	62	1	–	78	40	90	19	24	319	–	1	1	2	–	–	4	323
Январь — июнь 2006 года	4	92	–	–	50	25	90	56	7	324	–	4	83	1	–	1	89	413
Июль — декабрь 2006 года	–	224	6	–	29	16	30	47	1	353	5	–	287	–	–	–	292	645
Январь — июнь 2007 года	2	81	9	7	48	10	25	40	2	224	2	2	120	–	–	1	125	349
Июль — декабрь 2007 года	1	147	–	46	32	10	20	11	9	276	2	2	158	–	–	–	162	438
Январь — июнь 2008 года	1	203	3	54	16	18	11	8	4	318	4	–	28	–	6	2	40	358
Июль — декабрь 2008 года	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

^a Период, в течение которого сотрудники отрабатывают на контрактах на ограниченный срок четыре года.

Таблица 5
**Переводы сотрудников, назначенных на ограниченный срок,
 в соответствии с Правилами о персонале серии 300, на контракты
 серии 100 за период с 1999 года по 2004 год**

	<i>Общее число переводов</i>	<i>Осталось на службе</i>	<i>Прекратило службу</i>
2004 год	277	260	16
2003 год	417	385	32
2002 год	133	92	41
2001 год	96	57	39
2000 год	94	58	36
1999 год	59	31	28
1998 год	12	4	8
Итого	1 085	885	200



Таблица 6
**Сопоставление материальных прав международных сотрудников миссий,
 назначенных на основе серий 100 и 300**

<i>Порядковый номер</i>	<i>Материальное право</i>	<i>Сотрудники, назначенные в специальные миссии на основе серии 100</i>	<i>Сотрудники специальных миссий, назначенные на основе серии 300</i>
Оклады, пособия и надбавки			
1.	Ежегодное повышение оклада в пределах класса	Да	Нет
2.	Надбавка на иждивенцев	Да	Нет
3.	Служебная надбавка (включая элемент, связанный с семейным положением)	Нет	Да
4.	Субсидия на образование	Да	Нет
5.	Надбавка за знание языков	Да	Нет
6.	Путевая надбавка (вместо отпуска на родину)	Нет	Да

<i>Порядковый номер</i>	<i>Материальное право</i>	<i>Сотрудники, назначенные в специальные миссии на основе серии 100</i>	<i>Сотрудники специальных миссий, назначенные на основе серии 300</i>
Назначение и повышение в должности			
7.	Ограничение службы	Ограничивается службой в данной конкретной миссии; продолжительность контракта зависит от мандата миссии	Ограничивается максимум четырьмя годами; ограничивается службой в конкретной миссии; продолжительность контракта зависит от мандата миссии
Социальное обеспечение			
8.	Пособие в связи со смертью	Да (в соответствии с правилом 109.10 Правил о персонале в размере от 3 до 9 месячных окладов)	Да (ограничивается 3 чистыми месячными окладами)
9.	Участие в Пенсионном фонде	Да	Да (сотрудники участвуют в Пенсионном фонде в период нахождения на службе, но получают право на пенсию, если отработают 5 лет или более)
10.	Отпуск по болезни	Да (65 дней отпуска по болезни с полным сохранением содержания/65 дней отпуска по болезни с полным сохранением содержания в каждом календарном году в течение первых трех лет; после четырех лет службы — 195 дней отпуска по болезни с полным сохранением содержания и 195 дней отпуска по болезни с полным сохранением содержания в любой последующий 4-летний период)	Да (2 дня в месяц; могут накапливаться)
11.	Медицинское страхование после выхода в отставку	Да	Нет
Отпуск			
12.	Ежегодный отпуск (2,5 дня в месяц)	Да (можно накапливать до 60 дней)	Да (можно накапливать до 30 дней)
13.	Отпуск по семейным обстоятельствам (отпуск по болезни без оправдательного документа, используемый в качестве отпуска по семейным обстоятельствам)	Да (7 дней в году)	Да (3 дня каждые 6 месяцев)
14.	Отпуск по беременности и родам (16 недель с сохранением полного содержания)	Да	Да (16 недель специального отпуска с сохранением полного содержания вместо отпуска по беременности и родам)
15.	Отпуск по уходу за детьми для отцов (т.е. часть отпуска по беременности и родам, предусмотренная серией 100, которая не была использована матерью)	Да	Да (только если мать является сотрудником, назначенным на основе серии 100)

<i>Порядковый номер</i>	<i>Материальное право</i>	<i>Сотрудники, назначенные в специальные миссии на основе серии 100</i>	<i>Сотрудники специальных миссий, назначенные на основе серии 300</i>
Пособия при прекращении службы			
16.	Выходное пособие	Да (как предусмотрено в приложении I к Правилам о персонале)	Да (1 или 2 недели, если предусмотрено в письме о назначении)
17.	Субсидия на репатриацию	Да	Нет
18.	Накопленный годовой отпуск	Да (до 60 дней)	Да (до 30 дней)
Поездки			
19.	Поездка для посещения семьи с вариантом получения паушальной суммы	Да	Нет
20.	Поездка в отпуск на родину с вариантом получения паушальной суммы	Да	Нет