



Организация Объединенных Наций

Обзор использования внештатного персонала и соответствующих контрактных процедур в учреждениях системы Организации Объединенных Наций

Доклад Объединенной инспекционной группы

Доклад подготовили Тесфа Алем Сейюм и Гаймелъве Гойтсеманг



Обзор использования внештатного персонала и соответствующих контрактных процедур в организациях системы Организации Объединенных Наций

Доклад Объединенной инспекционной группы

Доклад подготовили Тесфа Алем Сейюм и Гаймелъве Гойтсеманг



Организация Объединенных Наций • Женева, 2023 год

Резюме

Обзор использования внештатного персонала и соответствующих контрактных процедур в организациях системы Организации Объединенных Наций

Введение и цели обзора

Настоящий обзор был включен в рабочую программу Объединенной инспекционной группы (ОИГ) на 2022 год, и работа над ним началась в конце сентября 2022 года. ОИГ выступила с инициативой подготовки обзора в ответ на неоднократные запросы организаций-участниц, приняв во внимание, что внештатные сотрудники составляют значительную часть всего персонала учреждений системы Организации Объединенных Наций. ОИГ в последний раз рассматривала эту тему в 2014 году.

Цель настоящего обзора — оценить с общесистемной точки зрения состояние внутриорганизационной политики, положения и правила, практику, рабочие процессы и процедуры, действующие в организациях-участницах в отношении использования внештатных сотрудников, адекватность и эффективность нынешней политики и практики, а также выявить и описать существующие угрозы и недостатки, опыт работы и наиболее удачные методы использования внештатных сотрудников. Наша конечная цель — информировать директивные и руководящие органы организаций-участниц и их исполнительных руководителей о современном состоянии политики и практики использования внештатных сотрудников и соответствующих видах контрактных механизмов в системе Организации Объединенных Наций, чтобы те могли руководствоваться этими знаниями в своих текущих и будущих действиях в области людских ресурсов.

Основные выводы и заключения

В учреждениях системы Организации Объединенных Наций отсутствует единое общесистемное обозначение внештатных сотрудников

Не все организации-участницы согласны с использованием термина «внештатный персонал» в качестве общего для всей системы обозначения этого типа сотрудников. Большинство организаций объясняют это тем, что данный термин несет негативную окраску, а также является унижительным и дискриминационным. Поэтому они поддерживают предложение о замене этого термина на более включающее обозначение. Всеобщую поддержку со стороны опрошенных, включая внештатный персонал, получил рекомендуемый термин «аффилированный персонал» (рекомендация 1).

Отсутствует общее для всей системы функциональное определение внештатного персонала

Единого общесистемного определения понятия «внештатный персонал» нет. Некоторые организации дали свои определения, учитывающие их организационную структуру. Поэтому эти определения в разных организациях различаются. Из ответов на вопросник ОИГ стало ясно, что некоторые организации вообще не используют такое понятие, и поэтому не дали ему определения в своих программных документах. Для обеспечения согласованности деятельности учреждений системы Организации

Объединенных Наций инспекторы сочли необходимым рекомендовать единое общесистемное обозначение и определение (рекомендация 2).

Использование внештатного персонала в системе Организации Объединенных Наций объясняется в основном тем, что контракты для внештатных сотрудников отличаются относительной гибкостью и связаны с меньшими затратами, чем контракты штатных сотрудников

К расширению использования внештатного персонала в учреждениях системы Организации Объединенных Наций привели увеличение гибкости рынка труда и повышенное внимание к экономическим соображениям. Согласно информации, полученной от организаций-участниц, расширению использования внештатного персонала в системе Организации Объединенных Наций способствуют три основных фактора: а) гибкость; б) эффективность с точки зрения затрат; и с) непредсказуемость финансирования (что приводит к чрезмерной зависимости от внебюджетных средств). В результате значительную часть кадровых ресурсов учреждений системы Организации Объединенных Наций составляет внештатный персонал.

Хотя организации приводят вполне обоснованные причины расширения использования внештатного персонала, инспекторы считают, что они не должны служить оправданием несправедливой трудовой практики и ненадлежащего использования внештатных сотрудников. Крайне важно найти баланс между гибкостью и экономической эффективностью, с одной стороны, и благополучием внештатного персонала — с другой. Трудно переоценить важность системы Организации Объединенных Наций как международной структуры, придерживающейся самых строгих норм, для поддержки соблюдения общих принципов надлежащей практики в сфере трудовых отношений.

По состоянию на конец декабря 2022 года внештатные сотрудники, работающие по контрактам (далее — «контрактники»), составляли 43 процента всех кадровых ресурсов учреждений системы Организации Объединенных Наций. Однако следует отметить, что сюда не входят внештатные сотрудники, работающие в Секретариате Организации Объединенных Наций, включая Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (УНП ООН), и во Всемирном почтовом союзе (ВПС), поскольку эти учреждения не представили запрошенные данные.

Многие внештатные сотрудники в течение длительного времени работают по контрактам, которые практически эквивалентны трудовым правоотношениям; это равносильно недобросовестной трудовой практике. Для исправления этой ситуации инспекторы рекомендуют организациям периодически пересматривать существующие условия контрактов с внештатными сотрудниками, чтобы выявлять длительно существующие критически важные внештатные должности с целью возможного создания штатных должностей (рекомендация 3). Всемирная продовольственная программа (ВПП) смогла сделать именно это, проведя в 2021 году всеобъемлющий пересмотр своих контрактов с внештатными сотрудниками.

Многие организации разработали политику регулирования использования внештатного персонала и соответствующие виды контрактов, однако они недостаточно применяются и в результате не соблюдается принцип наличия трудовых правоотношений.

Хотя многие организации разработали политику регулирования использования внештатного персонала и соответствующие виды контрактов, недостаточно последовательно применяется принцип наличия трудовых правоотношений в качестве критерия для определения того, какой вид контракта следует заключить — со штатным или внештатным сотрудником.

Согласно рекомендации № 198 (2006 год) Международной организации труда (МОТ), наличие трудовых правоотношений является основным критерием, который следует применять при принятии решения, какой контракт следует заключить — со штатным или внештатным сотрудником. Если работа требует трудовых правоотношений, то она должна оформляться контрактом со штатным сотрудником; если выполняемая работа предполагает отношения с независимым подрядчиком, то она должна оформляться контрактом со внештатным сотрудником.

Обычная практика во многих организациях заключается в том, что внештатный персонал выполняет функции, предполагающие работу на постоянной основе, но ему не предоставляются соответствующие социальные льготы и пособия. Инспекторы считают, что в тех случаях, когда внештатный персонал выполняет функции, предполагающие работу на постоянной основе, он должен получать соответствующую компенсацию. Многие должностные лица, с которыми были проведены интервью, признали, что сложившаяся трудовая практика противоречит духу принципа «достойная работа для всех», который пропагандирует МОТ.

Инспекторы считают очень полезным Руководство Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) по использованию контрактных механизмов, которому, возможно, захотят следовать другие организации.

Многие организации в недостаточной степени применяют политику в отношении внештатного персонала и соответствующие формы контрактов, что приводит к неправомерному использованию внештатных сотрудников. Поэтому крайне важно, чтобы учреждения системы Организации Объединенных Наций создали соответствующие механизмы и структуры для обеспечения эффективного осуществления политических норм и правил, касающихся внештатных сотрудников, с тем чтобы предотвратить их неправомерное использование. Для того чтобы внештатные сотрудники, в силу необходимости выполняющие функции, имеющие постоянный характер, обязательно получали адекватную компенсацию, инспекторы рекомендуют организациям разработать политику или схемы предоставления социальных льгот, применимые к внештатному персоналу, выполняющему такие функции (рекомендация 4).

Сбор данных и регулярная отчетность были улучшены, но необходимо расширить периодические обзоры

Внештатные сотрудники сейчас составляют значительную долю общей численности персонала многих организаций. Поэтому постоянный мониторинг и надзор за надлежащим использованием внештатного персонала очень важны. Инспекторы считают необходимым создать эффективные механизмы для регулярной и систематической подготовки отчетов об использовании внештатного персонала и представления их старшему руководству в рамках осуществления ими функций мониторинга, принятия решений и кадрового планирования, а также директивным и/или руководящим органам для осуществления ими надзора.

Все 26 организаций, ответивших на вопросник ОИГ, сообщили, что они собирают и регистрируют информацию, отслеживают и контролируют использование внештатного персонала в рамках своих существующих систем управления кадровыми ресурсами, хотя некоторые из них указали, что делают это лишь частично. Двадцать две организации в той или иной степени включали данные и информацию об использовании внештатного персонала в свои регулярные доклады директивным и/или руководящим органам, в основном на ежегодной основе. Для обеспечения эффективного надзора инспекторы рекомендуют директивным и/или руководящим органам организаций просить их исполнительных глав регулярно представлять доклады об использовании внештатного персонала, подкрепленные достаточными данными и информацией (рекомендация 5).

Что касается проверки и оценок, то из 26 организаций, ответивших на вопросник ОИГ, только 8 провели специальные внутренние проверки или оценки использования внештатного персонала в течение предыдущих пяти лет. Поэтому инспекторы рекомендуют исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций включать контракты с внештатными сотрудниками в

регулярные оценки кадровых ресурсов, чтобы определять эффективность и действенность организационной политики и практики, касающихся использования внештатного персонала (рекомендация 6).

Необходима общесистемная согласованность

Со времени проведения предыдущего обзора ОИГ по этой теме в 2014 году произошли существенные улучшения в разработке и обновлении политик и видов контрактов, регулирующих использование внештатного персонала. Однако проблемы остаются, поскольку резкое расширение использования внештатного персонала в некоторых организациях приводит к серьезным последствиям как для организаций, так и для внештатных сотрудников. На макроуровне это чрезмерная зависимость от внебюджетного финансирования, отсутствие общих правил использования внештатного персонала и недостаточное внедрение надлежащей политики в отношении внештатных сотрудников и соответствующих видов контрактов.

Не существует всеобъемлющих критериев или общесистемных рамок использования внештатного персонала и соответствующих форм контрактов. В результате каждая организация сама разрабатывает свою политику в этой области и формы используемых контрактов. Условия таких контрактов также различаются, что приводит к нездоровой конкуренции между учреждениями системы Организации Объединенных Наций.

Наем и удержание качественного внештатного персонала являются серьезной проблемой для многих организаций из-за шаткого положения внештатных сотрудников, контракты с которыми предусматривают менее привлекательный пакет социальных льгот, чем контракты со штатными сотрудниками. Краткосрочные контракты и отсутствие гарантий занятости приводят к высокой текучести кадров и нехватке стабильной и мотивированной рабочей силы, что может негативно сказаться на эффективности работы и устойчивости организации.

Наиболее распространенными формами контрактов с внештатными сотрудниками в учреждениях системы Организации Объединенных Наций являются контракты с консультантами и индивидуальными подрядчиками и контракты на предоставление услуг. Унификация широко используемых форм контрактов с внештатными сотрудниками во всех учреждениях системы Организации Объединенных Наций могла бы решить проблему больших различий в применяемой политике в отношении внештатных сотрудников и используемых формах контрактов. Однако большинство организаций утверждают, что такую унификацию будет трудно реализовать, поскольку у них разные мандаты, операционные и финансовые модели, а также разные условия деятельности. Учитывая эти соображения и стремясь сократить различия между организациями, инспекторы рекомендуют разработать минимальные стандарты и принципы заключения контрактов с внештатными сотрудниками, которые обычно используются учреждениями системы Организации Объединенных Наций (рекомендация 7). Например, Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) и ВПП, среди прочих, приняли единую методологию расчета оплаты труда лиц, заключивших контракт на предоставление услуг.

Рекомендации

Настоящий обзор содержит семь рекомендаций, одна из которых адресована директивным и/или руководящим органам учреждений системы Организации Объединенных Наций, а шесть — исполнительным главам организаций-участниц для принятия соответствующих мер. В нем также содержится 15 неофициальных рекомендаций, которые дополняют официальные рекомендации и направлены на общее улучшение использования внештатного персонала в учреждениях системы Организации Объединенных Наций

Рекомендация 1

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует до конца 2025 года принять термин «аффилированный персонал» в качестве единого общесистемного обозначения всех категорий контрактников, которые не считаются штатными сотрудниками, и к концу 2027 года включить этот термин в свои соответствующие программные документы.

Рекомендация 2

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует к концу 2025 года принять следующее единое общесистемное определение всех категорий контрактников, которые не считаются штатными сотрудниками: «Любое лицо, нанятое учреждением системы Организации Объединенных Наций для выполнения работы или оказания услуг на ограниченный период времени или на срок выполнения конкретного проекта, контрактные отношения с которым не регулируются официальным письмом о назначении в соответствии с правилами и положениями о персонале соответствующего учреждения».

Рекомендация 3

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует проводить периодические пересмотры контрактов, заключенных с внештатными сотрудниками, чтобы выявлять длительно существующие критически важные внештатные должности с целью возможного создания штатных должностей при наличии достаточных средств.

Рекомендация 4

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует к концу 2026 года разработать политику или схемы предоставления социальных льгот, учитывающие критерий наличия трудовых правоотношений и применимые к внештатному персоналу, выполняющему долгосрочные функции, с четкими руководящими правилами их осуществления.

Рекомендация 5

Директивным и/или руководящим органам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует предложить исполнительным главам, которые еще не сделали этого, включать в свои доклады о людских ресурсах соответствующие данные и информацию об использовании внештатного персонала, такие как численность внештатных сотрудников, стаж работы, место работы, гражданство и гендер.

Рекомендация 6

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций, которые еще не делают этого, следует включать внештатный персонал в свои регулярные оценки кадровых ресурсов, с тем чтобы определить эффективность и действенность организационных политики и практики, касающихся использования внештатных сотрудников.

Рекомендация 7

В свете различных организационных мандатов и разнообразия форм контрактов с внештатными сотрудниками, а также различных условий работы исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций, выступая в качестве членов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), следует обратиться к Сети людских ресурсов Комитета высокого уровня по вопросам управления с просьбой к концу 2028 года проанализировать и установить минимальные стандарты и принципы заключения контрактов с внештатными сотрудниками, которые обычно используются учреждениями системы Организации

Объединенных Наций, с целью повышения общесистемной согласованности и унификации.

Неофициальные рекомендации

1. Инспекторы нашли очень полезным Руководство ПРООН по использованию контрактных механизмов и предлагают другим организациям рассмотреть возможность его использования (пункт 81).
2. Инспекторы одобрили принятое ВПП решение заключать ограниченные срочные контракты (назначения) на определенный период времени с соответствующими льготами как способ предотвращения использования не по назначению контрактов с внештатными сотрудниками и предлагают другим организациям рассмотреть возможность его применения (пункт 98).
3. Большинство внештатных сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций — это консультанты и индивидуальные подрядчики, поэтому инспекторы предлагают регулярно пересматривать и обновлять соответствующую административную инструкцию (инструкции) и согласовывать диапазон их оплаты с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы избежать нездоровой конкуренции (пункт 110).
4. Инспекторы предлагают учреждениям системы Организации Объединенных Наций рассмотреть вопрос об обновлении структуры вознаграждения в рамках заключаемых на местах внештатных контрактов с учетом шкал окладов для набираемых на местах штатных сотрудников Организации Объединенных Наций, как это предусмотрено Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) (пункт 117).
5. Инспекторы предлагают другим учреждениям системы Организации Объединенных Наций рассмотреть возможность последовать примеру ПРООН, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) и ВПП и ввести систему ежегодного повышения оплаты для лиц, заключающих контракты на предоставление услуг (пункт 123).
6. Инспекторы считают, что организациям, нанимающим консультантов на длительные периоды времени, следует пересмотреть свою политику в отношении отпусков и стараться надлежащим образом ее улучшить (пункт 127).
7. Недостаточность пенсионных льгот, как представляется, является одной из главных причин больших колебаний показателя удержания внештатного персонала по сравнению с штатным персоналом, поэтому инспекторы предлагают учреждениям системы Организации Объединенных Наций рассмотреть возможность заключения с внештатными сотрудниками контрактов, предусматривающих пенсионные льготы или создание страхового фонда для внештатного персонала (пункт 144).
8. Инспекторы считают эффективным подход ЮНЕСКО, которая в случае непродления или прекращения контракта на предоставление услуг после пяти или более лет непрерывной работы выплачивает увольняемому сотруднику пособие в связи с окончанием службы, что в определенной степени компенсирует отсутствие гарантий занятости для внештатных сотрудников. Инспекторы предлагают другим учреждениям системы Организации Объединенных Наций рассмотреть возможность применения этого подхода (пункт 147).
9. Инспекторы предлагают разрешить внештатным сотрудникам, выполняющим такую же работу, как штатные сотрудники, особенно тем, кто занимается этим в течение длительного времени, участвовать в курсах внутриорганизационного обучения. Это не только повысит квалификацию внештатного персонала, но и будет способствовать росту эффективности и результативности работы всей организации (пункт 148).

10. Инспекторы предлагают предоставить внештатным сотрудникам, заключившим контракт продолжительностью не менее шести месяцев, возможность участия в органах, представляющих интересы персонала (пункт 153).
11. Инспекторы предлагают всем учреждениям системы Организации Объединенных Наций рассмотреть возможность включения в контракты внештатных сотрудников положения об урегулировании споров (пункт 159).
12. Инспекторы предлагают учреждениям системы Организации Объединенных Наций, особенно тем, в которых работает много внештатных сотрудников, усовершенствовать свои системы сбора и мониторинга данных об использовании внештатного персонала, включая данные о расходах, в разбивке по местам службы (таким, как их центральные учреждения (ЦУ) или отделения на местах), и формам контрактов (пункт 163).
13. Инспекторы высоко оценили широкий охват и детальную информацию об использовании контрактов с внештатными сотрудниками в докладах, представляемых ЮНЕСКО ее Исполнительному совету. Они предлагают другим учреждениям системы Организации Объединенных Наций, особенно тем, в которых более половины персонала состоит из внештатных сотрудников, рассмотреть вопрос о подготовке таких же докладов (пункт 170).
14. Инспекторы предлагают учреждениям системы Организации Объединенных Наций с большим числом внештатных сотрудников рассмотреть возможность создания специального подразделения или бюро для обеспечения эффективной координации и управления внештатным персоналом, как это сделано в УВКБ и Секретариате Организации Объединенных Наций (пункт 177).
15. Инспекторы предлагают учреждениям системы Организации Объединенных Наций создать соответствующие механизмы и структуры для обеспечения эффективной реализации политики и правил, касающихся внештатного персонала. Они также считают жизненно важным регулярно пересматривать эти политику и правила, чтобы они соответствовали происходящим в мире изменениям (пункт 185).

Содержание

Стр.

Резюме.....	iii
Сокращения и акронимы	xii
I. Введение	1
A. История вопроса	1
B. Цель, задачи и сфера охвата	2
C. Методология и ограничения	2
D. Выражение благодарности.....	3
II. Внештатный персонал в системе Организации Объединенных Наций	4
A. Отсутствие единого для всех учреждений системы ООН обозначения и определения внештатного персонала.....	4
B. Причины использования внештатного персонала в системе Организации Объединенных Наций	8
C. Уровень использования внештатного персонала в системе Организации Объединенных Наций	11
D. Риски, связанные с неправомерным использованием внештатного персонала	16
III. Политика и практика использования внештатного персонала и соответствующие формы контрактов.....	19
A. Обзор форм контрактов с внештатными сотрудниками	19
B. Условия использования внештатного персонала и связанные с этим ограничения	26
C. Структуры вознаграждения внештатного персонала	28
D. Пособия и льготы для внештатного персонала	33
E. Представительство и отправление правосудия в отношении внештатного персонала.....	40
F. Механизмы мониторинга и надзора при использовании внештатного персонала	42
IV. Дальнейшие действия в общесистемной перспективе.....	47
Приложения	
I. Перечень форм контрактов с внештатными сотрудниками в учреждениях системы Организации Объединенных Наций	49
II. Количество штатных и внештатных сотрудников учреждений системы Организации Объединенных Наций (по состоянию на конец марта 2013 года, конец декабря 2021 года и конец декабря 2022 года)	55
III. Социальные льготы в разбивке по формам контрактов в учреждениях системы Организации Объединенных Наций	57
IV. Продолжительность контрактов, их продление/возобновление и обязательные перерывы в зависимости от формы контракта в учреждениях системы Организации Объединенных Наций	73
V. Обзор мероприятий, которые должны быть осуществлены организациями-участницами в соответствии с рекомендациями Объединенной инспекционной группы	90

Сокращения и акронимы

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МТЦ	Международный торговый центр
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
ООН-Хабитат	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
Структура «ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
УВКБ ООН	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
УНП ООН	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНВТО	Всемирная туристская организация
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИД

I. Введение

1. Настоящий обзор был включен в рабочую программу Объединенной инспекционной группы (ОИГ) на 2022 год, работа над ним началась в конце сентября 2022 года. Его тема соответствует приоритетным тематическим направлениям деятельности Группы, описанным в стратегическом плане на 2020–2029 годы¹. В последний раз ОИГ рассматривала эту тему в 2014 году в рамках обзора использования внештатного персонала и соответствующих контрактных процедур в учреждениях системы Организации Объединенных Наций². До того ОИГ провела в 2012 году обследование и представила обзор использования в системе Организации Объединенных Наций индивидуальных консультантов, являющихся одной из крупнейших групп внештатных сотрудников, работающих по контрактам³.

2. Тот факт, что внештатные сотрудники составляют значительную часть общих кадровых ресурсов учреждений системы Организации Объединенных Наций, также послужил стимулом для подготовки настоящего обзора. Необходим постоянный анализ и контроль за статусом внештатного персонала, учитывая проблемы, возникающие вследствие увеличения числа таких сотрудников.

A. Справочная информация

3. Термин «внештатный» в широком понимании применяется к персоналу, имеющему прямые договорные отношения с каким-либо из учреждений системы Организации Объединенных Наций, но не подпадающему под действие ее соответствующих положений и правил о штатном персонале⁴. Каждое учреждение системы Организации Объединенных Наций разработало свои собственные формы контрактов для различных категорий внештатного персонала (см. приложение I).

4. Для практических целей используемый в организациях внештатный персонал можно разделить на две основные группы: а) внештатные сотрудники, привлекаемые для выполнения краткосрочной работы консультативного характера в тех случаях, когда в штате организации нет необходимых специалистов; б) внештатные сотрудники, выполняющие такую же работу, как штатные сотрудники, в рамках де-факто трудовых правоотношений и регулярно находящиеся в помещениях организации. Сотрудники первой группы обычно заключают специальный контракт на оказание консультационных услуг, что в целом является хорошо отработанным методом и не представляет проблемы с точки зрения трудовых правоотношений. Вторая группа широко используется организациями и включает внештатных сотрудников, нанимаемых для выполнения такой же работы, как штатные сотрудники, в течение относительно длительного срока⁵.

5. Проведенное в 2014 году обследование показало, что как на организационном, так и на общесистемном уровне отсутствуют рациональное определение понятия «внештатный персонал» и всеобъемлющие критерии его использования. Согласно полученным оценкам, доля внештатного персонала в общих кадровых ресурсах учреждений системы Организации Объединенных Наций в двухгодичном периоде 2012–2013 годов составила около 45 процентов. Следует, однако, отметить, что на тот момент не был накоплен достаточный объем единообразных общесистемных данных о внештатном персонале, поскольку такие данные представила только 21 организация-участница. Благодаря тому, что контракты для внештатных сотрудников отличаются большей гибкостью и связаны с меньшими затратами, чем контракты штатных сотрудников, многие внештатные сотрудники работали в течение длительных

¹ A/74/34, приложение I.

² JIU/REP/2014/8.

³ См. JIU/REP/2012/5.

⁴ JIU/REP/2014/8, п. 16.

⁵ Там же.

периодов времени в рамках де-факто трудовых правоотношений, выполняя все виды «штатных» функций, в том числе связанных с основной деятельностью организации. Обзор 2014 года также показал, что ненадлежащее использование внештатного персонала в организациях приводит к репутационным рискам, высокой текучести кадров и дефициту стабильных и мотивированных людских ресурсов.

6. В 2016 году Генеральная Ассамблея вновь выразила обеспокоенность по поводу расширения использования консультантов, особенно при осуществлении основной деятельности Организации, и подчеркнула, что привлечение консультантов должно регулироваться соответствующими резолюциями Ассамблеи⁶. В 2022 году Комиссия ревизоров, оценивая управление людскими ресурсами в 2021 году, в качестве одного из основных выводов отметила недостаточный контроль за внештатным персоналом⁷.

В. Цель, задачи и сфера охвата

7. Цель настоящего обзора заключается в том, чтобы информировать директивные и/или руководящие органы и исполнительных глав организаций — участниц ОИГ о политике и фактической практике использования внештатного персонала и соответствующих формах контрактов в системе Организации Объединенных Наций. Конкретными целями обзора являются: а) оценка положения дел в области организационной политики, норм, правил, практики и процедур, связанных с использованием внештатного персонала в организациях-участницах; б) оценка адекватности и эффективности этой политики и практики; в) выявление проблем, извлеченных уроков и передовой практики в отношении использования внештатного персонала для формулирования текущих и будущих инициатив, связанных с трудовыми ресурсами.

8. Обзор носит общесистемный характер и охватывает все 28 организаций — участниц ОИГ. В нем рассматриваются главным образом лица, предоставляющие свои услуги на основе прямых договорных отношений с одним из учреждений системы Организации Объединенных Наций, а не лица, оказывающие такие услуги посредством третьих сторон, называемых иногда «институциональными подрядчиками», или посредством аутсорсинга услуг. ОИГ недавно подготовила обзор программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций⁸, поэтому стажеры в данном обзоре не рассматриваются. Выборные должностные лица и неоплачиваемый персонал также не рассматриваются.

С. Методология и ограничения

9. В соответствии с внутренними стандартами и рабочими процедурами ОИГ методология, использованная при подготовке обзора, сочетала количественные и качественные методы сбора и анализа данных, в том числе:

- **Анализ документации.** ОИГ изучила всю имеющуюся документацию, включая предыдущие доклады ОИГ об использовании внештатного персонала в учреждениях системы Организации Объединенных Наций, и проанализировала соответствующие программные документы организаций-участниц.
- **Анкетирование.** Было разослано три анкеты с просьбой предоставить качественную и количественную информацию и подтверждающую документацию; одна подробная организационная анкета была разослана всем 28 организациям — участницам ОИГ, из которых ответили 26, а две дополнительные анкеты были направлены, соответственно, в ассоциацию персонала организаций-участниц и секретариат Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР).

⁶ Резолюция 71/263 Генеральной Ассамблеи.

⁷ A/77/240, п. 62.

⁸ См. JIU/REP/2018/1.

- **Интервью.** В период с апреля по июнь 2023 года было проведено, лично или дистанционно, в общей сложности 78 интервью с 200 заинтересованными лицами, преимущественно из организаций-участниц, в которых работает большое число внештатных сотрудников. В число интервьюируемых вошли сотрудники кадровых служб, ключевые руководители, ответственные за наем, представители внештатного и штатного персонала. В июне 2023 года были проведены выездные миссии в региональные центры системы Организации Объединенных Наций в Аддис-Абебе и Бангкоке, чтобы оценить динамику использования внештатного персонала на местном уровне.
- **Опрос.** В июле и августе 2023 года в пяти странах из пяти разных регионов, а именно в Афганистане, Демократической Республике Конго, Италии, Колумбии и Ливане, был проведен онлайн-опрос для выяснения мнений более широкой выборки внештатных сотрудников. На опрос ответили 2298 внештатных сотрудников или около 26,4 процента от общей численности внештатного персонала, охваченного обследованием. Результаты опроса приложены в качестве дополнительного документа к настоящему обзору, который размещен на веб-сайте ОИГ.
- **Ограничения.** Из-за бюджетных ограничений было проведено только две выездные миссии в двух регионах, и многие интервью пришлось проводить дистанционно. Это могло затруднить доступ к некоторым собеседникам и/или повлиять на их готовность делиться конфиденциальной информацией, которая могла бы быть получена при личных встречах. Кроме того, несколько организаций предоставили лишь частичные ответы на анкеты ОИГ.

10. Информация и мнения, представленные в ответах на анкеты и в ходе интервью, обрабатывались с обычным соблюдением принципов конфиденциальности. В настоящем докладе содержатся в основном обобщенные ответы; когда в качестве иллюстрации приводятся цитаты, их источники не указываются, если необходимо соблюсти конфиденциальность.

11. При доработке доклада у организаций-участниц были запрошены и, при необходимости, учтены замечания к его проекту. В соответствии со статьей 11 (2) статута ОИГ доклад был окончательно доработан после консультаций между инспекторами, чтобы проверить его выводы и рекомендации с учетом коллективного мнения Группы.

12. В настоящем докладе содержится семь рекомендаций, одна из которых адресована директивным и/или руководящим органам, а шесть — исполнительным главам организаций-участниц для принятия соответствующих мер. Их дополняют 15 неофициальных рекомендаций. Все рекомендации выделены в докладе жирным шрифтом. Для облегчения работы с рекомендациями в приложении V приводится таблица, в которой указано, с какой целью представлена каждая рекомендация соответствующим организациям — для принятия мер или для информации, а также требует ли она принятия мер со стороны директивных и/или руководящих органов организаций или исполнительных глав.

D. Выражение благодарности

13. Инспекторы хотели бы выразить свою признательность всем организациям — участницам ОИГ, которые ответили на вопросники и предоставили ценные директивные документы. Они также выражают признательность всем тем, кто принял участие в интервью и/или онлайн-опросе и с такой готовностью поделился своими знаниями и мнениями. Инспекторы также хотели бы поблагодарить координаторов ОИГ в организациях-участницах, которые сыграли важную роль в обеспечении заполнения анкет, содействии проведению интервью и распространении опроса среди целевых аудиторий.

II. Внештатный персонал в системе Организации Объединенных Наций

A. Отсутствие единого для всех учреждений системы ООН обозначения и определения внештатного персонала

Основной вывод: в учреждениях системы Организации Объединенных Наций отсутствует единое общесистемное обозначение всего корпуса внештатных сотрудников

14. Не все учреждения системы Организации Объединенных Наций согласны с использованием термина «внештатный персонал» в качестве общего для всей системы обозначения этого типа сотрудников. Многие организации считают его негативным, уничижительным и дискриминационным. Поэтому в различных организациях используются такие термины, как «аффилированная рабочая сила», «аффилированные сотрудники», «аффилированный персонал», «персонал», «прочий персонал», «подрядчики» и «внешние сотрудники».

15. Свое неодобрение относительно этого термина выразили многие руководители, занимающиеся наймом сотрудников, руководители кадровых служб, представители штатного персонала и внештатные контрактники, опрошенные при подготовке настоящего обзора. Поэтому они поддерживают предложение о его замене более широким термином, который бы признавал ценность этой категории сотрудников. Приводя доводы в пользу более широкого термина, организации утверждали, что «внештатных сотрудников» нельзя относить к «штатному персоналу», поскольку условия их службы, как правило, отличаются.

16. Среди рассмотренных возможных терминов наиболее подходящим, по мнению опрошенных, является «аффилированный персонал». Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС), Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»), Всемирная продовольственная программа (ВПП) и Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) уже используют термины «аффилированная рабочая сила», «аффилированные сотрудники» и «аффилированный персонал» для обозначения внештатных контрактников.

17. В настоящем обзоре термин «аффилированный персонал» будет использоваться для собирательного обозначения всех категорий сотрудников, работающих в рамках контрактов, отличающихся от контрактов со штатными сотрудниками. Это консультанты, индивидуальные подрядчики, лица, работающие по контракту на предоставление кадровых услуг, поставщики услуг, назначенный правительством персонал, безвозмездно предоставляемый персонал, технические эксперты, предоставляемые на безвозмездной основе, добровольцы Организации Объединенных Наций, эксперты в миссиях и стажеры и т. д. Термин «аффилированный персонал» считается наиболее подходящим, поскольку эти сотрудники нанимаются организацией по контракту для выполнения четко определенных функций и на определенный период времени.

18. По мнению инспекторов, использование в качестве единого общесистемного обозначения внештатных сотрудников термина «аффилированный персонал» вместе с предложенным ими определением обеспечит согласованность и последовательность управления этой категорией сотрудников в рамках всей системы. Это также подчеркнет то значение, которое учреждения системы Организации Объединенных Наций придают услугам, предоставляемым этими сотрудниками. Кроме того, это побудит учреждения системы Организации Объединенных Наций разработать соответствующую политику, стратегию, нормы и правила управления этой категорией персонала. Рекомендуемый термин согласуется с основными ценностями Организации

Объединенных Наций — добросовестностью, профессионализмом и уважением к многообразию.

19. Выполнение нижеследующей рекомендации будет способствовать повышению слаженности и согласованности действий учреждений системы Организации Объединенных Наций.

Рекомендация 1

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует до конца 2025 года принять термин «аффилированный персонал» в качестве единого общесистемного обозначения всех категорий контрактников, которые не считаются штатными сотрудниками, и к концу 2027 года включить этот термин в свои соответствующие программные документы.

Ключевой вывод: отсутствует единое общесистемное функциональное определение понятия «внештатный персонал»

20. Единого общесистемного определения понятия «внештатный персонал» нет. 26 организаций — участниц ОИГ, ответивших на вопросник, дали различные определения этого понятия. Некоторые организации, такие как ЮНЭЙДС, определяют его, исходя из тех категорий внештатных сотрудников, с которыми они заключают контракты. Определение этого термина дано в директивных документах лишь нескольких организаций.

21. Термин «внештатный» в широком понимании применяется к персоналу, который имеет прямые договорные отношения с каким-либо из учреждений системы Организации Объединенных Наций, но не подпадает под действие его соответствующих положений и правил о персонале. Это узкое и расплывчатое определение, способствующее злоупотреблениям, поскольку дает организациям неограниченную свободу действий при использовании внештатного персонала. Поэтому крайне важно, чтобы в определении «аффилированного персонала» были четко указаны условия контрактов, которые заключаются с такими сотрудниками, с тем чтобы исключить их использование в организациях не по назначению. По сути, определение должно охватывать три важнейших параметра: а) четко определенную продолжительность работы, которую следует выполнить; б) конкретную работу или функции, которые необходимо выполнять; с) договорные отношения с организацией.

22. Большинство организаций в своих директивных документах упоминают, во-первых, временный характер и ограниченную продолжительность услуг, предоставляемых внештатными сотрудниками (многие организации указывают максимальную совокупную продолжительность (см. приложение IV)), хотя в некоторых случаях работа внештатных сотрудников может длиться многие годы; и, во-вторых, характер выполняемых функций, указывая, что внештатный персонал нанимается для выполнения неосновных функций и/или когда в штате организации нет необходимых специалистов⁹.

23. Несмотря на отсутствие единого общесистемного определения этого термина, в программных документах, представленных ОИГ организациями-участницами, описаны четкие отличительные признаки внештатных сотрудников:

- они привлекаются для поддержки операционной деятельности организации на временной основе в течение определенного периода;
- они не выполняют функции штатных сотрудников, носящие постоянный характер;
- условия их службы определяются только положениями трудового договора;

⁹ См. JIU/REP/2014/8, п. 16.

- на их договорные отношения с организацией не распространяются положения и правила о штатном персонале.

24. В Положениях о персонале Организации Объединенных Наций говорится, что выражения «сотрудники» или «персонал» означают всех сотрудников Секретариата по смыслу статьи 97 Устава Организации Объединенных Наций, чьи трудовые и контрактные отношения определяются письмом о назначении согласно положениям, устанавливаемым Генеральной Ассамблеей в соответствии с пунктом 1 статьи 101 Устава¹⁰. Штатные сотрудники назначаются «для осуществления основных программ и выполнения вспомогательных и обслуживающих функций, реализация которых предусмотрена Уставом или директивными органами Организации в качестве прямой обязанности Генерального секретаря»¹¹.

25. Конвенция о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала определяет персонал Организации Объединенных Наций следующим образом: а) лица, привлекаемые или направляемые Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций в качестве членов военного, полицейского или гражданского компонентов операции Организации Объединенных Наций; б) другие должностные лица и эксперты, командированные Организацией Объединенных Наций или ее специализированными учреждениями или Международным агентством по атомной энергии (МАГАТЭ), которые находятся в районе проведения операции Организации Объединенных Наций в официальном качестве (статья 1).

26. В ходе проведенных интервью выяснилось, что существует неверное представление о значении термина «персонал». Некоторые организации, такие как Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО) и Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), используют в своих директивных документах термин «персонал» для обозначения «внештатных сотрудников». Поэтому инспекторы считают крайне важным дать определение термина «персонал», чтобы показать, как он соотносится с понятиями «штатные» и «внештатные» сотрудники. В целом под «персоналом» понимается группа лиц, работающих по найму на всех уровнях организации, включая руководителя организации.

27. «Штатные» и «внештатные» сотрудники должны различаться по своим договорным отношениям с организацией, конкретной порученной им работе или функциям, требуемой профессиональной квалификации и ожидаемой продолжительности службы. Однако, как видно из таблицы 1, определения, представленные некоторыми организациями-участницами, создают впечатление, что внештатный персонал выполняет функции, имеющие постоянный характер. С учетом важнейших параметров, описывающих внештатный персонал и вытекающих из программных документов организаций — участниц ОИГ, инспекторы предлагают следующее функциональное определение «аффилированного персонала»:

«Любое лицо, нанятое учреждением системы Организации Объединенных Наций для выполнения работы или оказания услуг на ограниченный период времени или на срок выполнения конкретного проекта, контрактные отношения с которым не регулируются официальным письмом о назначении в соответствии с правилами и положениями о персонале соответствующего учреждения».

28. В таблице 1 приведены ответы некоторых организаций-участниц, давших определение понятия «внештатный персонал».

¹⁰ ST/SGB/2018/1.

¹¹ ST/SGB/177, п. 3.

Таблица 1
Определение понятия «внештатный персонал»

Организация	Определение
Секретариат Организации Объединенных Наций	Внештатный персонал — это лица, оказывающие услуги в рамках прямых или иных согласованных отношений с организацией, но не на основании письма о назначении в соответствии с Правилами и положениями о персонале.
Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН)	ПРООН определяет штатный персонал в самом широком смысле как любое лицо, оказывающее услуги ПРООН за вознаграждение или оклад, которое не назначено в соответствии с Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций.
Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО)	Внештатный персонал отличается от штатных сотрудников организации и считается «прочим персоналом», нанятым организацией. Для найма «внештатного персонала» существуют различные виды контрактов.
Международная организация гражданской авиации (ИКАО)	Предоставляет экспертные знания и выполняет специализированные функции в соответствии с требованиями проекта, которые четко определены в документе (документах) проекта.
Международный союз электросвязи (МСЭ)	Хотя у МСЭ нет специального определения понятия «внештатный персонал», к нему относятся любые сотрудники, участвующие в работе организации, на которых не распространяются Положения о персонале и Правила о персонале.
Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА)	Хотя понятие «внештатный персонал» официально не определено, подразумевается, что оно включает всех работающих в ЮНФПА лиц, не охваченных штатными назначениями, т. е. постоянными, срочными или временными назначениями.
Всемирный почтовый союз (ВПС)	Во «внештатный персонал» входят все лица, которые не определены как «сотрудники», на которых распространяется действие Положений и правил о персонале ВПС.
Объединенная программа ООН по ВИЧ/СПИД (ЮНЭЙДС)	Определение дается для каждого типа контракта с внештатными сотрудниками. ЮНЭЙДС обозначает штатный персонал как «аффилированную рабочую силу».
Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР)	Считается, что индивидуальный поставщик услуг обладает юридическим статусом независимого подрядчика и ни в коем случае не рассматривается как сотрудник, работник или агент Агентства. Индивидуальный поставщик услуг не является ни «сотрудником», определяемым в соответствии с Положениями о персонале Агентства, ни «должностным лицом» с точки зрения Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций.
Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»)	«Аффилированный персонал» означает персонал, нанятый Структурой «ООН-женщины» для предоставления услуг Структуре «ООН-женщины», договорные отношения с которым не регулируются письмами о назначении, соответствующими Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций. Он включает независимых подрядчиков (к которым относятся лица, работающие в рамках специальных соглашений о предоставлении услуг, контрактов на предоставление услуг и контрактов на предоставление кадровых услуг, а также консультанты), лиц, работающих в рамках соглашений о безвозмездном прикомандировании, добровольцев Организации Объединенных Наций, стипендиатов и стажеров.

Источник: Ответы организаций-участниц на вопросник ОИГ.

29. Выполнение следующей рекомендации будет способствовать повышению слаженности и согласованности действий учреждений системы Организации Объединенных Наций.

Рекомендация 2

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует к концу 2025 года принять следующее единое общесистемное определение всех категорий контрактников, которые не считаются штатными сотрудниками: «Любое лицо, нанятое учреждением системы Организации Объединенных Наций для выполнения работы или оказания услуг на ограниченный период времени или на срок выполнения конкретного проекта, контрактные отношения с которым не регулируются официальным письмом о назначении в соответствии с правилами и положениями о персонале соответствующего учреждения».

В. Причины использования внештатного персонала в системе Организации Объединенных Наций

Основной вывод: использование внештатного персонала в системе Организации Объединенных Наций объясняется в основном тем, что контракты для внештатных сотрудников отличаются относительной гибкостью и связаны с меньшими затратами, чем контракты штатных сотрудников.

30. Инспекторы попросили организации указать основные финансовые и нефинансовые преимущества привлечения внештатного персонала вместо штатных сотрудников, чтобы лучше понять, почему контракты с внештатными сотрудниками стали более распространенными в учреждениях системы Организации Объединенных Наций. Как уже указывалось в докладе ОИГ за 2014 год¹², организации-участницы, ответившие на вопросник ОИГ, и должностные лица, с которыми были проведены интервью, утверждали, что основными причинами привлечения внештатных сотрудников являются эффективность с точки зрения затрат, бюджетные ограничения, нехватка ресурсов, непредсказуемость финансирования и потребность в управленческой гибкости.

31. Судя по литературе по этому вопросу, на самом деле существует три основные причины, по которым организации используют внештатный (или нестандартный) персонал: а) преимущества в плане гибкости, поскольку внештатный персонал может быть задействован на разных работах, в разных местах и в очень сжатые сроки; б) преимущества в плане затрат, поскольку внештатным сотрудникам часто платят меньше, чем штатным; и с) технологические изменения, которые создают условия для нестандартной работы¹³.

32. **Гибкость.** Организации используют внештатный персонал для обеспечения функциональной гибкости. Судя по ответам на вопросник ОИГ, функциональная гибкость позволяет организациям оперативно корректировать политику и практику в таких сферах, как наем персонала, прекращение действия контрактов, вознаграждения, льготы и пособия, или условия труда. Она же позволяет организации в кратчайшие сроки привлекать трудовые ресурсы, чтобы справляться с периодически возникающими задачами и реагировать на изменения в предложении рабочей силы. Опрошенные руководители, занимающиеся наймом сотрудников, утверждали, что заключение контрактов с внештатным персоналом позволяет организациям быстро реагировать на глобальные, непредсказуемые и чрезвычайные ситуации. Процесс найма внештатных сотрудников происходит гораздо быстрее и требует меньше

¹² JIU/REP/2014/8, п. 34.

¹³ Адаптировано по Elizabeth George and Prithviraj Chattopadhyay, «Non-standard work and workers: organizational implications», Conditions of work and employment series No. 61, International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (Geneva, 2015).

административных усилий, чем заключение контрактов со штатными сотрудниками. Некоторые руководители, занимающиеся наймом сотрудников в отделениях на местах, также заявили, что они получили значительные полномочия для набора местного внештатного персонала и управления им.

33. Вкратце, возможность нанимать людские ресурсы в рамках временных контрактов обеспечивает организациям операционную гибкость, поскольку позволяет им оперативно и по мере необходимости корректировать численность персонала. Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), отвечая на вопрос о нефинансовых выгодах использования внештатных сотрудников, подтвердила вышеизложенное предположение следующим образом:

«Основная часть внештатного персонала ПРООН нанимается для осуществления проектов в страновых отделениях, поэтому предпочтительнее использовать гибкую систему найма, адаптируемую к местным условиям и в целом сохраняющую включенность персонала в местные условия, что облегчает реинтеграцию в местную рабочую силу после завершения проекта. Кроме того, использование внештатного персонала позволяет ПРООН более гибко подходить к созданию и реализации проектов. Использование внештатных сотрудников также обеспечивает дополнительную гибкость в отношении условий и скорости набора персонала, простоты администрирования и соответствующей оперативности при реализации проектов и удовлетворении ожиданий доноров».

34. **Экономическая эффективность.** Важную роль в расширении использования внештатного персонала играет экономическая эффективность. Внештатный персонал обходится дешевле штатного, поскольку он не имеет права на социальные льготы, предоставляемые штатным сотрудникам, такие как пенсионные выплаты, медицинское страхование, отпуск по уходу за ребенком, ежегодный отпуск и отпуск по болезни, а также другие льготы (в зависимости от категории и/или статуса экспатрианта), такие как субсидия на аренду жилья, пособие на образование и оплачиваемая поездка в отпуск на родину. В тех случаях, когда в рамках контрактов с внештатными сотрудниками предоставляются льготы, они обычно менее дорогостоящие и менее обширные, чем те, которые предусмотрены для штатных сотрудников. Кроме того, контракты с внештатными сотрудниками не предполагают долгосрочных обязательств для организаций, таких как выплаты в связи с отпуском на родину, пособие на образование, медицинское страхование после прекращения службы и пенсионные пособия, выплаты, связанные с переездом и начислением пенсий. Заключение контрактов с внештатными сотрудниками также позволяет гибко корректировать уровень вознаграждения в сторону уменьшения, что затруднительно в случае контрактов со штатным персоналом. ФАО, отвечая на вопрос о финансовых преимуществах использования контрактов с внештатными сотрудниками, подтвердила все сказанное следующим образом:

«Внештатных сотрудников можно нанимать или продлевать их контракты в зависимости от имеющегося бюджета. Они обходятся дешевле, чем штатные сотрудники, поскольку организация не вносит вклад в их пенсионные планы, а также не выплачивает субсидии на иждивенцев. Внештатным сотрудникам, за исключением сотрудников национальных проектов (NPP), не предоставляется оплачиваемый отпуск. Все это обеспечивает общее сокращение расходов по сравнению с расходами на штатных сотрудников. При возникновении временных дополнительных требований к реализации программ наем внештатного персонала оказывается экономически выгодной альтернативой созданию штатных должностей категории специалистов».

35. Вследствие ограниченности ресурсов (как людских, так и финансовых), организациям приходится делать больше при меньших затратах. Однако инспекторы предупреждают, что при принятии решения об использовании внештатного персонала гибкость и преимущества с точки зрения затрат не должны быть основными соображениями. В долгосрочной перспективе важны результативность и устойчивость деятельности организаций.

36. **Непредсказуемость финансирования.** Информация, полученная от организаций-участниц, показывает, что использование внештатного персонала более широко распространено в организациях, чьи программы и проекты финансируются за счет внебюджетных средств. Исклчением в этом отношении является ЮНОПС, поскольку оно работает в рамках самофинансируемой операционной модели и не получает добровольных взносов.

37. В ходе бесед некоторые руководители, занимающиеся наймом персонала, прямо заявили, что из-за нулевого роста регулярного бюджета организации стали больше полагаться на внебюджетное финансирование, которое сопровождается жесткими условиями заключения контрактов с персоналом. Они подчеркнули, что чрезмерное использование внештатных сотрудников объясняется непредсказуемостью финансирования организаций, вследствие чего им трудно брать на себя долгосрочные обязательства в отношении новых штатных сотрудников. Высказывалось также мнение, что внебюджетные ресурсы искажают приоритеты системы Организации Объединенных Наций и стран-получателей. Это означает, что не выделяется достаточно средств для решения приоритетных задач, поставленных организациями, которые в большей степени зависят от добровольного финансирования.

38. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) в 2021 году четко описала взаимосвязь между непредсказуемостью финансирования и растущей тенденцией к использованию внештатного персонала:

«С течением времени ВОЗ все чаще привлекает внешних высококвалифицированных специалистов, и внештатные сотрудники сейчас составляют значительную долю общей численности персонала. ... Из-за ограниченности кадрового потенциала, особенно на страновом и региональном уровнях, Организация в значительной степени полагается на привлечение внешних специалистов для своевременного и эффективного удовлетворения потребностей стран, особенно во время затяжных чрезвычайных ситуаций и гуманитарных кризисов.

...

Недостаточность технического потенциала Организации также обусловлена моделью финансирования Организации — отсутствие предсказуемого, гибкого и устойчивого финансирования и высокая зависимость Организации от добровольных взносов ставят под угрозу полное выполнение двухлетних планов работы и реализацию страновых стратегий сотрудничества и двухгодичных соглашений о сотрудничестве. Вследствие финансовых ограничений многие бюджетные структуры предпочитают более дешевые краткосрочные или среднесрочные контрактные соглашения с внешними подрядчиками, а не более устойчивое долгосрочное решение в виде найма штатного персонала. ...в тех случаях, когда имеются средства для найма штатного персонала, еще одним существенным сдерживающим фактором является более длительная процедура приема на работу штатных сотрудников по сравнению с быстрым привлечением рабочей силы в рамках аутсорсинговых соглашений»¹⁴.

39. Выводы ВОЗ иллюстрируют проблемы и трудности, с которыми сталкиваются многие организации-участницы, в значительной степени зависящие от добровольных взносов. Поэтому очевидно, что расширению использования внештатного персонала в учреждениях системы Организации Объединенных Наций в значительной степени способствовали недостаточное финансирование и растущая зависимость от внебюджетного финансирования. Организациям приходится выполнять свои расширенные мандаты при сокращении ресурсов из-за принятой концепции нулевого роста регулярного бюджета, а в результате разница между штатным и внештатным

¹⁴ См. WHO Evaluation Office, “Evaluation of the use of consultants and agreements for performance of work by WHO”, vol. 1: report (November 2021).

персоналом постепенно стирается. Пока многие организации чрезмерно зависят от добровольных взносов, численность внештатного персонала неизбежно продолжит увеличиваться, и он будет превращаться в постоянный элемент кадровых ресурсов учреждений системы Организации Объединенных Наций. Поэтому крайне важно найти устойчивое решение этой проблемы.

Положительные стороны внештатных контрактов для самих сотрудников

40. Хотя у внештатных контрактов много недостатков, связанных с отсутствием гарантий занятости и социального обеспечения, есть и положительные стороны внештатной работы для самих сотрудников. Несколько опрошенных внештатных сотрудников выразили удовлетворение тем, что заключение контрактов на внештатную работу обеспечило им хорошую стартовую площадку для карьерного роста в системе Организации Объединенных Наций. Они также заявили, что работа в рамках внештатных контрактов позволила им повысить свою квалификацию и приобрести нужный опыт. Хотя большинство из них в долгосрочной перспективе хотели бы получить штатную должность, они выразили понимание того, что организации не могут предложить им длительные контракты из-за сложностей с финансированием. Интересно, что некоторые внештатные сотрудники, по-видимому, были вполне довольны работой по краткосрочным контрактам, поскольку они получали более высокую чистую заработную плату, чем предлагалась в контрактах со штатным персоналом. Несколько опрошенных международных консультантов также заявили, что предпочитают статус консультанта штатным должностям из-за привлекательного пакета вознаграждений и льгот и гибкости, позволяющей работать из любого места.

С. Уровень использования внештатного персонала в системе Организации Объединенных Наций

Основной вывод: в организациях, которые в значительной степени зависят от внебюджетного финансирования, работает больше внештатных сотрудников, чем штатных

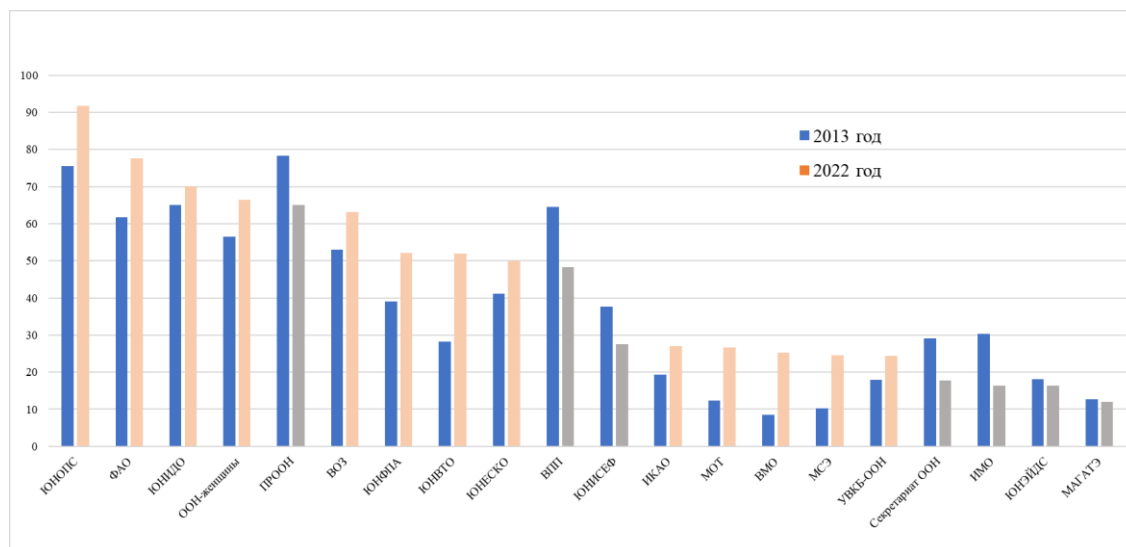
41. На рынке труда произошли быстрые изменения, что привело к появлению новых форм трудовых отношений, в которых основное значение придается гибкости и экономической эффективности. Как показали ответы организаций-участниц на вопросник ОИГ, повышение гибкости рынка труда и особое внимание к вопросу экономии затрат привели к расширению использования внештатного персонала во всех учреждениях системы Организации Объединенных Наций. В результате, внештатный персонал составляет значительную часть кадровых ресурсов учреждений системы Организации Объединенных Наций. Поэтому можно сказать, что расширение использования внештатного персонала представляет собой серьезное изменение стратегии развертывания людских ресурсов Организации Объединенных Наций.

Отношение количества внештатных сотрудников к общей численности персонала (штатный плюс внештатный персонал)

42. На диаграмме I показана процентная доля внештатного персонала в кадровых ресурсах учреждений системы Организации Объединенных Наций. Суммарно на внештатных сотрудников в системе Организации Объединенных Наций в 2021 году приходился примерно 41 процент от общей численности персонала, а в 2022 году — примерно 43 процента (см. приложение II). Этот показатель несколько снизился по сравнению с 2013 годом, когда внештатные сотрудники составляли около 46 процентов персонала, но следует отметить, что в 2022 году не были учтены внештатные сотрудники Секретариата Организации Объединенных Наций, Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (ЮНОДК) и Всемирного почтового союза (ВПС), поскольку эти организации не представили запрошенные данные.

Диаграмма I

Процентная доля внештатных сотрудников в общей численности персонала организации в разбивке по учреждениям системы Организации Объединенных Наций



Источник: Данные за 2013 год приведены в докладе JIU/REP/2014/8; данные за 2022 год — ответы организаций-участниц на вопросник ОИГ.

Примечание: Для Секретариата Организации Объединенных Наций из-за отсутствия данных за 2022 год используются данные за 2021 год.

43. В целом, организации-участницы, реализующие программы и проекты, в значительной степени зависят от внебюджетного финансирования и поэтому, как правило, используют больше внештатного персонала, чем штатного. Как показано в приложении II, по состоянию на конец декабря 2022 года доля внештатных сотрудников в ФАО, Программе Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП), ЮНЕСКО, Фонде Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Программе Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат), Организации Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО), ЮНОПС, Структуре «ООН-женщины», Всемирной туристской организации (ЮНВТО) и ВОЗ составила от 50 до 91 процента всего их персонала. Эти показатели увеличились по сравнению с данными на конец марта 2013 года. Больше всего увеличилась доля внештатных сотрудников в ЮНВТО — с 28 процентов всего персонала в 2013 году до 52 процентов на конец декабря 2022 года.

44. Наиболее велика доля внештатных сотрудников в ЮНОПС (около 91 процента от общей численности персонала по состоянию на конец декабря 2022 года). Следует, однако, отметить, что у ЮНОПС в этом отношении исключительное положение, учитывая уникальность операционной модели его деятельности в качестве поставщика услуг, играющего основную роль в сфере закупок и инфраструктуры в системе Организации Объединенных Наций. Его деятельность не подчинена программе, имеет проектный характер, ориентирована на спрос и финансируется за счет собственных средств¹⁵. При выполнении своего основного мандата ЮНОПС полагается на услуги индивидуальных подрядчиков как своего основного кадрового ресурса. Работа в рамках соглашений об индивидуальном подряде обычно имеет постоянный характер, что объясняет столь высокую долю внештатных сотрудников в ЮНОПС. В обновленном брифинге для Исполнительного совета в августе 2023 года ЮНОПС признало, что

¹⁵ Multilateral Organisation Performance Assessment Network (MOPAN), *United Nations Office for Project Services (UNOPS) 2020 Assessment Cycle*, MOPAN assessment report (October 2021).

«граница между основной структурой организации и проектными функциями размыта, что создает ряд проблем в управлении персоналом, включая:

- чрезмерную зависимость от соглашений об индивидуальном подряде при привлечении персонала;
- неопределенную ситуацию для персонала, привлекаемого по соглашениям об индивидуальном подряде, что способствует возникновению проблем с организационной культурой; и
- затруднения в работе с ценными специалистами, включая препятствия для мобильности, которые ограничивают способность организации быстро заполнять ключевые должности и удерживать высокоэффективных специалистов»¹⁶.

45. Учитывая эти проблемы, Комиссия ревизоров Организации Объединенных Наций в 2022 году рекомендовала ЮНОПС «четко указать в своих правилах должности, связанные с «деятельностью, присущей Организации Объединенных Наций», которые должны заполняться штатными сотрудниками для обеспечения того, чтобы штатные сотрудники по-прежнему являлись основой кадровых ресурсов организации»¹⁷.

46. В своем ежегодном докладе о людских ресурсах за 2022 год ВОЗ признала растущую тенденцию к использованию внештатного персонала следующим образом:

«Что касается других договорных механизмов, то число консультантов и лиц, заключивших соглашения о выполнении работы, увеличилось с 1674 эквивалентов полной занятости в январе–декабре 2020 года до 2107 в январе–декабре 2021 года. В то же время число лиц, нанятых в рамках специальных соглашений о предоставлении услуг, увеличилось с 4408 в январе–декабре 2020 года до 5239 в январе–декабре 2021 года»¹⁸.

47. Значительное увеличение числа внештатных сотрудников показывает, что рекомендация 3, содержащаяся в подготовленном в 2014 году докладе ОИГ, не была выполнена в полном объеме. В этой рекомендации ОИГ призвала исполнительных глав учреждений системы Организации Объединенных Наций «провести обзор использования внештатного персонала с целью определения внештатных сотрудников, долгое время работающих в рамках фактически трудового правоотношения, и составить (кратко и среднесрочный) план действий для прекращения неоправданно продолжительного использования внештатного персонала»¹⁹.

48. В других организациях-участниках²⁰ доля внештатных сотрудников не превышает 50 процентов от общей численности персонала. Судя по данным, предоставленным организациями-участниками, большинство внештатных сотрудников работают в их отделениях на местах. Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) является одной из крупнейших программ Организации Объединенных Наций, которая финансируется почти полностью за счет добровольных взносов, однако у нее самая

¹⁶ См. UNOPS, “Update briefing to the Executive Board: comprehensive review of contract modalities across UNOPS”, August 2023, p. 1.

¹⁷ A/77/5/Add.11, п. 206.

¹⁸ WHO, Human resources: annual report, A75/31, May 2022, п. 5.

¹⁹ JIU/REP/2014/8, с. 21.

²⁰ МАГАТЭ, ИКАО, МОТ, ИМО, Международный союз электросвязи (МСЭ), ЮНЭЙДС, Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД), УВКБ, Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), ЮНВТО, Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС) и Всемирная метеорологическая организация (ВМО).

низкая доля внештатного персонала (1,24 процента от общей численности персонала)²¹.

49. Хотя количество внештатных сотрудников в учреждениях системы Организации Объединенных Наций в целом растет, некоторые организации, например ВПП и ПРООН, добились заметного прогресса в сокращении численности внештатного персонала. ВПП считает, что это значительное сокращение стало результатом проведения в 2021 году всестороннего пересмотра существующих форм контрактов. Этот пересмотр, проведенный в соответствии с вышеупомянутой рекомендацией 3 доклада ОИГ от 2014 года, позволил ВПП сократить долю внештатного персонала с 64,61 процента в 2013 году до 48 процентов по состоянию на конец декабря 2022 года. В ПРООН доля внештатных сотрудников уменьшилась с 78,32 процента в 2013 году до 64,99 процента по состоянию на конец декабря 2022 года.

50. Достигнутый ВПП уровень использования внештатного персонала соответствует заявлению, содержащемуся в ее директивном документе о комплектовании кадрами:

«Учитывая непредсказуемый характер гуманитарных потребностей и финансирования, ВПП должна использовать гибкие формы контрактных отношений для удовлетворения краткосрочных потребностей, в том числе в чрезвычайных ситуациях. Однако привлечение аффилированных сотрудников не должно служить альтернативой найму штатного сотрудника, а соответствующие контрактные механизмы должны использоваться исключительно для предоставления временных, ограниченных по длительности услуг или удовлетворения таких же потребностей в специалистах»²².

51. В этом документе также предусмотрено, что «любая должность, которая первоначально была нужна на краткосрочной или среднесрочной основе, но в конечном итоге требуется на срок более четырех лет, должна быть оформлена в организационной структуре как регулярная должность, занимаемая по срочному контракту, и для ее заполнения должен проводиться конкурсный отбор»²³. По сути, ВПП сформулировала критерии и параметры использования внештатного персонала в учреждениях системы Организации Объединенных Наций. ПРООН в своем ответе на вопросник ОИГ указала, что «внештатный персонал в основном привлекается для помощи в реализации проектов или выполнения функций, которые не носят постоянного характера. Внештатный персонал ПРООН также используется для осуществления деятельности, которая обычно передается на внешний подряд (например, информационные технологии, безопасность, водители), но для выполнения которой на местном уровне нет достаточно квалифицированных внешних подрядчиков». Другими словами, внештатный персонал дополняет кадровые ресурсы организации.

52. Однако при подготовке обзора было установлено, что внештатный персонал все чаще привлекается для выполнения постоянных функций штатных сотрудников без предоставления социальных льгот, аналогичных тем, которые ЮНОПС предоставляет в рамках своих долгосрочных соглашений об индивидуальном подряде. Многие организации считают, что неправомерное использование внештатного персонала будет исключено только тогда, когда будет в достаточной степени финансироваться наем штатных сотрудников.

53. Поэтому, по мнению инспекторов, необходимо, чтобы организации-участницы регулярно проводили обзор своих договорных отношений с контрактниками для выявления занимаемых ими важнейших должностей постоянного характера, вместо

²¹ Эта доля не включает поденных рабочих, которые являются дополнительным персоналом, нанимаемым БАПОР на ежедневной основе для выполнения временных и ограниченных по длительности заданий.

²² WFP Staffing Framework, Executive Director's circular OED2021/017, п. 21b; см. также: WFP Staffing Framework transition period, Executive Director's circular OED2022/028.

²³ WFP, Executive Director circular OED2021/017, п. 26.

которых, при наличии средств, можно было бы создать должности для штатных сотрудников. Это помогло бы сократить число внештатных сотрудников до приемлемого уровня и избежать ситуаций, когда внештатный персонал вынужден выполнять функции штатного персонала, имеющие постоянный характер, не получая социальные льготы, обычно предоставляемые в рамках контрактов со штатными сотрудниками.

54. Примером эффективной практики может служить установление в УВКБ ООН допустимого соотношения между внештатным и штатным персоналом, которое соблюдается при привлечении аффилированных сотрудников. Административная инструкция УВКБ по управлению аффилированной рабочей силой содержит следующее положение:

«Между регулярными штатными должностями УВКБ и аффилированной рабочей силой должно поддерживаться такое соотношение, которое позволяет нанимающим подразделениям обеспечивать необходимую непрерывность и стабильность работы. В тех случаях, когда нанимающим подразделениям необходимо набрать дополнительную аффилированную рабочую силу, рекомендуется, чтобы они соблюдали, насколько это возможно, ориентировочное соотношение 70/30 (между штатными сотрудниками и аффилированным персоналом). Это соотношение должно также соблюдаться на уровне УВКБ ООН в целом»²⁴.

55. Большинство лиц, опрошенных в ходе подготовки обзора, сочли нездоровой и неприемлемой в долгосрочной перспективе ситуацию, когда численность внештатного персонала превышает количество штатных сотрудников. Аналогичная озабоченность высказывалась и в тех случаях, когда внебюджетные ресурсы организации значительно превышали установленные взносы. Кроме того, они заявили, что чрезмерная зависимость от внештатного персонала может сказаться на результативности и устойчивости организаций в долгосрочной перспективе.

56. Инспекторы разделяют эту озабоченность и подчеркивают настоятельную необходимость поиска устойчивого решения проблем, связанных с недостаточностью бюджетных ресурсов и чрезмерной зависимостью от внебюджетного финансирования.

57. Стремясь предотвратить неправомерное использование внештатного персонала, УВКБ ООН сформулировало важный критерий:

«Контракты для аффилированной рабочей силы призваны обеспечить организации достаточную гибкость для удовлетворения ее краткосрочных и временных потребностей, и, следовательно, сотрудники не должны работать в рамках таких контрактов в течение длительного периода времени. Нанимающие подразделения и руководители должны содействовать улучшению положения аффилированных сотрудников и искать альтернативные решения, например придавать выполняемым ими функциям статус регулярных штатных должностей. Для того чтобы не допускать длительного использования аффилированных сотрудников, эти подразделения и руководители должны тщательно анализировать долгосрочные операционные потребности и состав всей рабочей силы в рамках выполняемой деятельности»²⁵.

58. На задаваемый в ходе собеседований вопрос, учитывается ли внештатный персонал при планировании кадровых ресурсов организации, некоторые организации, такие как ФАО, ПРООН, ЮНЕСКО, ЮНОПС, ЮНВТО, ВПП и ВОЗ, ответили утвердительно. Опрошенные подчеркнули необходимость учитывать функции и продолжительность контрактов с внештатными сотрудниками, а также специальные кадровые потребности в случае возникновения тех или иных чрезвычайных и сложных ситуаций. В большинстве организаций управление внештатным персоналом перешло в ведение отделов по управлению людскими ресурсами, что упростило учет внештатного персонала в рамках кадрового планирования.

²⁴ UNHCR, Administrative instruction on managing affiliate workforce, UNHCR/AI/2020/7, para. 24c.

²⁵ Там же, п. 27.

59. Нижеследующая рекомендация обеспечит эффективный контроль за использованием контрактников и соблюдение форм контрактов и политики в отношении внештатного персонала в учреждениях системы Организации Объединенных Наций.

Рекомендация 3

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует проводить периодические пересмотры контрактов, заключенных с внештатными сотрудниками, чтобы выявлять длительно существующие критически важные внештатные должности с целью возможного создания вместо них штатных должностей, если для этого есть достаточные средства.

D. Риски, связанные с неправомерным использованием внештатного персонала

Основной вывод: неправомерное использование внештатного персонала сопряжено с многочисленными рисками для учреждений системы Организации Объединенных Наций

60. Внештатный персонал выполняет широкий круг функций и поэтому является ценной составной частью совокупных кадровых ресурсов системы Организации Объединенных Наций. Использование внештатного персонала позволяет организациям гибко привлекать внешних специалистов на короткий срок. Поэтому для получения максимальной пользы нужно правильно управлять этим важным ресурсом.

61. Ненадлежащее использование внештатного персонала широко распространено в системе Организации Объединенных Наций. Использование внештатного персонала не по назначению принимает разнообразные формы и приводит к многочисленным последствиям для организаций и их сотрудников, как штатных, так и внештатных. На макроуровне это чрезмерная зависимость от внебюджетного финансирования, отсутствие общих правил использования внештатного персонала и недостаточное внедрение надлежащей политики в отношении внештатных сотрудников и соответствующих видов контрактов. Неправомерное использование внештатного персонала ставит под сомнение репутацию системы Организации Объединенных Наций как образцового работодателя, от которого ожидают соблюдения ценностей, которые он предписывает государствам-членам.

Последствия для организаций

62. Наем и удержание качественного внештатного персонала являются серьезной проблемой для многих организаций из-за краткосрочности контрактов с внештатными сотрудниками, которые предусматривают менее привлекательный пакет вознаграждений и льгот, чем контракты со штатными сотрудниками. Краткосрочные контракты и отсутствие гарантий занятости приводят к высокой текучести кадров и нехватке стабильной и мотивированной рабочей силы. Штатные сотрудники чувствуют себя неловко, работая бок о бок с внештатными, а внештатные сотрудники чувствуют себя недооцененными и ощущают себя работниками второго сорта. Кроме того, различия в пакетах вознаграждения, которые предлагаются в рамках разных контрактов, приводят к ненужной конкуренции в системе, поскольку внештатные сотрудники постоянно ищут лучшие возможности трудоустройства.

63. Ниже перечислены некоторые из областей рисков, выявленные в ходе подготовки обзора:

- ущерб репутации из-за недобросовестной практики трудовых отношений;
- высокая текучесть кадров, влияющая на результативность;

- потеря институциональной памяти из-за более широкого использования временной рабочей силы;
- ослабление стратегического подхода и контроля над основными функциями из-за более широкого использования внештатного персонала;
- утрата организационной культуры из-за высокого соотношения численности внештатного персонала к штатному;
- возможность злоупотребления полномочиями в вопросах, касающихся внештатного персонала, из-за отсутствия механизмов внутреннего правосудия;
- возможность злоупотреблений, эксплуатации и притеснений внештатных сотрудников со стороны их руководителей в силу их зависимости от руководства в части продления контрактов.

64. Как выяснилось, применение положения об обязательном перерыве в работе нарушает процесс осуществления программ или проектов во многих организациях, а также негативно сказывается на благополучии внештатного персонала. Например, международные консультанты могут оказаться на один месяц без зарплаты и без правового статуса, необходимого для пребывания в стране. Один из руководителей, ответственный за наем, так ответил в интервью на вопрос, с какими проблемами он сталкивается при управлении внештатным персоналом: «Положение о перерыве между контрактами без оплаты — это проблема. Для нас это не имеет смысла с практической точки зрения. Нам просто сказали, чтобы мы планировали все заранее. Этот обязательный перерыв очень проблематичен. У консультантов нет оплачиваемого отпуска. У них нет выбора. Должны быть гибкие договоренности». Некоторые опрошенные руководители, занимающиеся наймом персонала, предложили пересмотреть это положение.

65. Еще одна ключевая проблема, которую упомянули несколько организаций, — как исключить ситуацию, при которой внештатные сотрудники в течение продолжительного времени исполняли бы долгосрочные функции штатных работников. Эта проблема хорошо описана в докладе ВОЗ об оценке использования консультантов:

«Гибкость трактуется слишком широко, когда консультанты нанимаются для выполнения функций штатных сотрудников, причем на длительные периоды времени: это может привести к утрате контроля за основными функциями и услугами организации, если ответственность за них будет все чаще возлагаться на временных сотрудников. В таких случаях формируются две параллельные категории персонала, у которых разные права и социальные выплаты, что вызывает значительное недовольство, обострение напряженности и падение морального духа среди сотрудников»²⁶.

66. Отвечая на вопрос о проблемах и препятствиях, связанных с использованием внештатного персонала, ФАО заявила:

«Когда внештатный персонал играет значительную роль в работе организации, это иногда порождает ложные ожидания и трения на рабочем месте, поскольку внештатные сотрудники считают, что они решают задачи и выполняют обязанности, сопоставимые с задачами и обязанностями штатных сотрудников, не получая при этом равного вознаграждения за равный труд».

67. Это в конечном счете сказывается на результативности и долгосрочной устойчивости организации. По мнению некоторых организаций-участниц, если численность внештатного персонала превышает численность штатных сотрудников — это оказывает пагубное воздействие на показатели работы организации.

²⁶ См. WHO, “Evaluation of the use of consultants”, vol. 1, November 2021, p. iii.

Влияние на внештатный персонал

68. Внештатные сотрудники сталкиваются с многочисленными и разнообразными сложностями. Организации предлагают сотрудникам разные пакеты вознаграждения и социальные льготы, поэтому масштабы этих проблем различаются. Как правило, у внештатного персонала меньше льгот и ограниченные возможности карьерного роста по сравнению со штатными сотрудниками. Касаясь вопроса о различиях в условиях службы, несколько опрошенных заявили, что во всех учреждениях системы Организации Объединенных Наций должны применяться одинаковые пакеты вознаграждения и социальных льгот для внештатного персонала. Во время интервью внештатные сотрудники упоминали такие проблемы, как отсутствие гарантий занятости, недостаточное социальное обеспечение, нехватка возможностей для карьерного роста, профессиональной подготовки и повышения квалификации. Одна из ассоциаций персонала так резюмировала проблемы, с которыми сталкиваются внештатные сотрудники:

«У наших коллег, работающих по внештатным контрактам, шаткое положение, что сказывается как на их финансовом состоянии, так и на их самочувствии. У них нет гарантий занятости, поэтому они подвержены постоянному стрессу, не зная, будет ли продлен их контракт. Более того, администрация не обязана объяснять им причину отказа в продлении контракта, что ставит их в очень неблагоприятное положение по сравнению с их коллегами, работающими по срочным контрактам, которые могут быть расторгнуты только на определенных основаниях. Кроме того, внештатные сотрудники часто вынуждены выполнять обязанности, не предусмотренные их должностными инструкциями, опасаясь непродления контракта. Они также не имеют права на такие льготы, как пенсионное обеспечение и медицинское страхование Организации Объединенных Наций, что вызывает ощущение второсортности, особенно у тех, кто проработал в организации много лет. Наконец, на них не распространяется система мобильности персонала, поэтому у них гораздо меньше возможностей для карьерного роста и продвижения по службе, чем у их коллег. Они ощущают недостаток признания со стороны организации, что, в свою очередь, может повлиять на восприятие организации как работодателя на рынке труда»²⁷.

69. В целом неправомерное использование контрактов с внештатными сотрудниками серьезно сказывается на благосостоянии внештатных сотрудников и их семей, особенно тех из них, кто работает в рамках продлеваемых краткосрочных контрактов без предоставления социальных льгот.

²⁷ Ответ на дополнительный вопросник ОИГ.

III. Политика и практика использования внештатного персонала и соответствующие формы контрактов

A. Обзор форм контрактов с внештатными сотрудниками

Ключевой вывод: многие организации разработали политику регулирования использования внештатного персонала и соответствующие виды контрактов, однако они применяются недостаточно широко, и в результате не соблюдается принцип наличия трудовых правоотношений

Трудовые правоотношения: основной фактор, определяющий использование контрактов штатных и внештатных сотрудников

70. В обзоре ОИГ 2014 года исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций было рекомендовано пересмотреть свою политику в отношении внештатного персонала, включая его определение и критерии использования внештатных сотрудников, путем применения принципа трудового правоотношения согласно соответствующим рекомендациям в этой области Международной организации труда (МОТ)²⁸.

71. Согласно рекомендации МОТ № 198 (2006), основным критерием при выборе между контрактами со штатными и внештатными сотрудниками должно служить «трудовое правоотношение». Если работа требует трудовых правоотношений, они должны оформляться контрактом со штатным сотрудником; если выполняемая работа предполагает отношения с независимым подрядчиком, то они должны быть оформлены контрактом с внештатным сотрудником²⁹.

72. Трудовое правоотношение — это юридическое понятие, которое используется во многих странах для обозначения отношений между «работником» (часто называемым «рабочим») и «работодателем», для которого «работник» на определенных условиях выполняет работу в обмен на вознаграждение. Взаимные права и обязанности работников и работодателей формулируются именно в рамках трудовых правоотношений, как бы они ни определялись. Трудовые правоотношения были и остаются для работников главным каналом доступа к связанным с их работой правам и льготам, определяемым нормами трудового права и социального обеспечения. Наличие трудовых правоотношений — это ключевая отправная точка при определении характера и объема прав и обязанностей работодателей по отношению к своим работникам³⁰.

73. Некоторые правовые системы при выяснении, существуют ли трудовые правоотношения, опираются на определенные признаки. К таким признакам относятся степень интеграции работника в организационную структуру работодателя, кто контролирует условия труда, предоставляются ли необходимые для работы инструменты, материалы или оборудование, осуществляется ли профессиональное обучение, а также получает ли работник вознаграждение за работу в виде регулярных периодических выплат и составляют ли они значительную часть его дохода³¹.

74. Хотя во многих организациях выработаны политика и формы контрактов, которыми они руководствуются при управлении использованием внештатного персонала, из проведенных интервью и ответов на вопросник стало ясно, что принцип наличия трудовых правоотношений не применяется должным образом в качестве критерия, определяющего, какую форму контракта следует использовать. Например, в некоторых организациях³² внештатные

²⁸ JIU/REP/2014/8, рекомендация 1.

²⁹ См. JIU/REP/2012/5, п. 36.

³⁰ International Labour Conference, “The employment relationship”, report V(1) of its 95th session, (2006), para. 5.

³¹ Ibid, para. 28.

³² ФАО, ИКАО, МТЦ, ЮНЕП, ЮНЕСКО, ЮНФПА, ООН-Хабитат, ЮНИСЕФ, ЮНИДО, Структура «ООН-женщины», ЮНВТО, ВПП, ВОЗ и ВОИС.

сотрудники, работая по продляемым краткосрочным контрактам, выполняют основные постоянные функции штатного персонала в рамках де-факто трудовых правоотношений. Обычно они работают в помещениях организации и получают ежемесячное вознаграждение. Некоторые внештатные сотрудники работают более пяти лет, заключая различные виды следующих друг за другом контрактов с определенной длительностью и не получая соответствующих социальных льгот.

75. В одном из отчетов внештатный персонал обозначается как «нестандартные» работники и приводится полезный список категорий таких работников с объяснением, чем они отличаются от «стандартных» работников, или штатных сотрудников. С этой точки зрения существует три широкие группы внештатных сотрудников: а) те, чья связь с организацией ограничена по времени, например временные работники и работники, занятые неполный рабочий день; б) те, кто мало связан с организацией физически, например люди, работающие удаленно или на дому; и с) те, кто недостаточно связан с организацией в административном смысле, например независимые подрядчики и люди, нанятые через трудовых посредников. Эти работники отличаются от стандартных работников (штатных сотрудников), для которых характерен фиксированный рабочий день, бессрочные контракты, постоянное рабочее место и прямой административный контроль со стороны работодателя³³.

76. Инспектора твердо убеждены, что, если в рамках операционной модели организации внештатные сотрудники неизбежно должны исполнять функции, имеющие постоянный характер, они должны получать соответствующие социальные пособия и льготы. Как показано в приложении III и в пункте 132 ниже, некоторые организации действительно предоставляют социальные пособия подрядчикам, привлекаемым по контрактам на предоставление услуг.

77. Многие опрошенные должностные лица признали, что преобладающая практика использования внештатных сотрудников эквивалентна трудовым правоотношениям и, таким образом, не соответствует духу достойного труда для всех, как это пропагандирует МОТ, которая определяет достойный труд как «производительный труд, при котором права трудящегося защищены, который приносит адекватный доход и обеспечивает социальную защищенность. Также достойный труд подразумевает достаточный труд в том смысле, что каждый индивид имеет полный и свободный доступ к возможности заработать и получить доход. Он знаменует высокий путь к экономическому и социальному развитию, путь, на котором занятость, доход и социальная защита могут быть достигнуты без ущерба для прав работников и социальных стандартов»³⁴. Понятие достойного труда было сформулировано МОТ в 1999 году и стало ориентиром для международных организаций, о чем свидетельствует его принятие Генеральной Ассамблеей в сентябре 2015 года в качестве неотъемлемого компонента Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Понятие достойного труда включено в Цель 8 в области устойчивого развития.

78. ЮНОПС продемонстрировало готовность соблюдать принцип трудовых правоотношений, разработав свои соглашения об индивидуальном подряде. Группа по персоналу и культуре труда ЮНОПС обязалась обеспечить, чтобы соглашения об индивидуальном подряде предусматривали конкурентоспособные льготы и пособия и полностью соответствовали международно признанным трудовым стандартам и принципам³⁵.

79. Инспекторы считают, что строгое соблюдение общих условий, сформулированных в политике использования внештатного персонала, и применение соответствующих форм контрактов позволит предотвратить неправомерное использование внештатного персонала.

³³ Elizabeth George and Prithviraj Chattopadhyay “Non-standard work and workers: organizational implications”, p. 2.

³⁴ ILO, Report of the Director General on decent work, International Labour Conference, 87th session, Geneva, June 1999.

³⁵ См. UNOPS, “Update briefing to the Executive Board”, p. 7.

Формы контрактов с внештатными сотрудниками

80. Разные организации-участницы используют различные формы контрактов, которые обычно определяются операционной моделью соответствующей организации и характером ее работы. Существуют различные виды контрактов для внештатных сотрудников, а их условия различаются в разных организациях. В учреждениях системы Организации Объединенных Наций чаще всего применяются контракты для консультантов, индивидуальных подрядчиков, добровольцев Организации Объединенных Наций и контракты на предоставление услуг, причем в крупных и ориентированных на проекты организациях используется много различных видов контрактов для внештатных сотрудников (см. приложение I).

81. Внимательное изучение программных документов о формах контрактов показало, что разные учреждения системы Организации Объединенных Наций используют разные критерии при выборе контрактов. В некоторых программных документах ничего не говорится о том, какие критерии следует применять при выборе формы контракта. **Инспекторы нашли очень полезным Руководство ПРООН по использованию контрактных механизмов³⁶ и предлагают другим организациям рассмотреть возможность его использования.** Критерии, используемые ПРООН при выборе формы контракта, показаны в таблице 2.

Таблица 2

Критерии, используемые ПРООН при выборе формы контракта

Критерии	Факторы, которые следует учесть
1. Штатный или внештатный персонал: необходим ли для выполнения данной функции штатный сотрудник?	В каких случаях эту должность должен занимать штатный сотрудник? Штатные сотрудники должны выполнять функции, изначально присущие организации. Они также используются для выполнения функций постоянного характера. Внештатные сотрудники должны использоваться в качестве временной замены ... для заполнения штатной должности, когда занимающий ее штатный сотрудник находится в длительном отпуске (например, в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске по болезни) или в случае сезонного или пикового увеличения объема работы. В каких случаях эту должность должен занимать внештатный сотрудник? Если функция не является изначально присущей организации и не имеет постоянного характера или она специально привязана к какому-то проекту, то, как правило, для ее выполнения следует использовать внештатного сотрудника.
2. Длительный или краткосрочный контракт: какова прогнозируемая продолжительность выполнения данной функции?	После того как будет решено, следует ли для выполнения данной функции использовать штатного или внештатного сотрудника, подходящая форма штатного или внештатного контракта может быть определена в зависимости от его предполагаемой продолжительности.

³⁶ UNDP, Guide on using contractual modalities, January 2023.

Критерии	Факторы, которые следует учесть
3. Категория специалистов или категория общего обслуживания: каков профессиональный уровень функции?	При заключении контрактов как со штатными, так и внештатными сотрудниками, включая добровольцев Организации Объединенных Наций, могут применяться обе профессиональные категории — специалистов или общего обслуживания, — которые определяются следующим образом: Категория специалистов Присваивается сотрудникам, занятым управленческой, концептуальной, аналитической, оценочной, научно-технической работой или работой, требующей академической и, кроме того, для некоторых функций профессиональной квалификации на университетском уровне. Категория общего обслуживания Сотрудники, занятые вспомогательной работой, которая носит административный, канцелярский, процедурный или операционный характер в пределах от выполнения транзакционных или стандартизированных функций до непосредственной поддержки сотрудников-специалистов или решения задач, которые могут быть сложными и полупрофессиональными. Для выполнения работы категории общего обслуживания часто требуется образование выше уровня средней школы и техническая или административная подготовка.
4. Набор на международной основе или на местах: требуется ли для выполнения данной функции профессиональная компетенция на международном или местном уровне?	Местные функции Функции, выполняемые как штатными, так и внештатными сотрудниками категории общего обслуживания, считаются местными и соответствующие должности заполняются из кандидатов, живущих в пределах транспортной доступности от места службы и имеющих законное право проживать и работать в стране места службы. Функции уровня специалистов также могут быть отнесены к местным, если они либо не требуют специальных международных знаний и навыков либо если для успешной работы на соответствующей должности необходимы местные знания и навыки. Что касается национальных сотрудников категории специалистов, то они могут быть наняты только из числа граждан страны, в которой расположено место службы. Национальные сотрудники категории специалистов в основном используются в странах, где осуществляются программы. Поскольку эти сотрудники набираются на местах, их вознаграждение и пакеты льгот определяются местным рынком труда. Местные функции являются стандартом для большинства регулярных должностей... в обычных условиях работы на местах, поскольку они способствуют укреплению национального потенциала. Международные функции Помимо функций постоянного представителя и его заместителя, могут быть и другие функции, выполнение которых требует независимой от национального контекста позиции, политического или местного нейтралитета, международного опыта в различных сферах или технического опыта, который вряд ли можно найти у местных кандидатов. В этом случае для выполнения такой функции нанимается кандидат с международным статусом. Такие кандидаты подбираются по всему миру, а уровень их вознаграждения и пакеты льгот зависят от уровня оплаты рабочей силы из числа экспатриантов во всем мире.

Источник: UNDP, Guide on using contractual modalities.

82. Как отмечалось в пункте 80 выше, существуют различные виды контрактов с внештатными сотрудниками, и их условия различаются в разных организациях. Однако формы контрактов с внештатными сотрудниками можно объединить в две основные группы: а) контракты «консультационного типа» и б) контракты «на предоставление услуг»³⁷.

Контракты консультационного типа

83. Контракт консультационного типа обычно является краткосрочным и используется в тех случаях, когда в организации нет необходимых специалистов. Как правило, он предусматривает вознаграждение в виде единовременной выплаты или дневной ставки и зависит от результатов работы. В рамках этого типа контракта обычно предоставляются очень ограниченные социальные льготы. Контракты консультационного типа широко применяются учреждениями системы Организации Объединенных Наций, однако некоторые из них используют другую терминологию. Например, МОТ называет консультантов внешними сотрудниками.

84. Согласно информации, полученной в ходе интервью и из ответов на вопросник, контракты консультационного типа хорошо понятны многим организациям и применяются без каких-либо затруднений. В соответствии с рекомендацией ОИГ, содержащейся в подготовленном в 2012 году обзоре³⁸ использования индивидуальных консультантов в системе Организации Объединенных Наций, многие организации разработали директивные документы и формы контрактов, в которых описаны условия и процедуры заключения контрактов на услуги консультантов. Хотя в ряде случаев этот механизм используется для заключения долгосрочных контрактов, многие организации используют его для заключения краткосрочных контрактов в соответствии с установленной политикой.

85. Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций в своем докладе Генеральной Ассамблее³⁹, представленном в ноябре 2020 года, сообщил, что в двухгодичном периоде 2018–2019 годов для работы в Секретариате Организации Объединенных Наций было привлечено в общей сложности 26 226 консультантов и индивидуальных подрядчиков. Хотя этот показатель несколько снизился по сравнению с двухгодичным периодом 2016–2017 годов, тенденция последующих лет свидетельствует о росте числа используемых консультантов. Например, число консультантов в Секретариате Организации Объединенных Наций увеличилось с 8563⁴⁰ в двухгодичном периоде 2018–2019 годов до 11 201 в двухгодичном периоде 2020–2021 годов (рост на 31 процент)⁴¹.

86. В своей резолюции 67/255 от 12 апреля 2013 года Генеральная Ассамблея вновь просила Генерального секретаря представить, при необходимости, предложения о создании постоянных должностей в тех областях, где консультанты нанимаются часто или повторно нанимаются на срок более одного года (пункт 68). В резолюции 74/262 Генеральная Ассамблея вновь заявила, что использование консультантов должно быть сведено к минимуму и что Организация должна использовать свой собственный потенциал для осуществления основной деятельности или выполнения функций, которые повторяются в течение длительного времени (пункт 23). Комиссия ревизоров Организации Объединенных Наций также постоянно рекомендует это.

87. Хотя контракты консультационного типа хорошо известны, в ходе подготовки обзора было установлено, что в некоторых организациях-участниках (например, в ФАО, ЦМТ и ВОЗ) сохраняется проблема неправильной классификации или неправильного использования этого вида контрактов. Некоторые организации привлекали неопытных выпускников высших учебных заведений в качестве консультантов в таких областях, как людские ресурсы, закупки, финансы, информационные технологии.

³⁷ См. JIU/REP/2014/8, п. 96.

³⁸ JIU/REP/2012/5, рекомендация 2.

³⁹ A/75/591/Add.1.

⁴⁰ Там же, в т. ч. таблица 19.

⁴¹ A/77/578, таблица 20.

88. Это было отмечено в докладе ВОЗ об оценке использования консультантов и соглашений о выполнении работы: «Инициативы по омоложению кадров следует поощрять, но необходимо избегать набора стажеров или лиц, только начинающих свою профессиональную деятельность, на должности консультантов, поскольку это противоречит самому определению консультанта как профессионала, специалиста, эксперта или признанного авторитета в конкретной области»⁴².

89. При подготовке обзора было установлено, что некоторые организации не проводят различия между индивидуальными консультантами и другим внештатным персоналом, особенно индивидуальными подрядчиками. Полезные определения консультанта и индивидуального подрядчика (см. таблицу 3), которые могут служить важным ориентиром для других организаций, содержатся в административной инструкции ST/AI/2013/4 Секретариата Организации Объединенных Наций.

Таблица 3

Определения понятий «консультант» и «индивидуальный подрядчик»

<i>Консультант</i>	<i>Индивидуальный подрядчик</i>
«Консультант — это... признанный авторитет или специалист в конкретной области, привлекаемый [организацией] в рамках временного контракта в качестве советника или консультанта... Консультант должен обладать специальными навыками или знаниями, которыми обычно не обладают штатные сотрудники... и в которых [организация] не испытывает постоянной потребности. Функции консультанта ориентированы на получение конечного результата и обычно включают анализ проблем, содействие проведению семинаров или учебных курсов, подготовку документов для конференций и совещаний или написание отчетов по вопросам, относящимся к сфере его компетенции, по которым запрашивается его совет или помощь».	«Индивидуальный подрядчик — это физическое лицо, нанимаемое... периодически в рамках временного контракта и которое использует свой профессиональный опыт, знания или навыки для выполнения какого-либо конкретного задания или определенной работы, получая за это вознаграждение, учитывающее все его трудовые затраты. В его служебные обязанности может входить выполнение в течение полного или неполного рабочего дня функций, аналогичных функциям штатных сотрудников, таких как перевод, редактирование, языковое обучение, информирование общественности, секретарские или канцелярские услуги, техническое обслуживание в течение неполного рабочего дня или другие функции, которые могли бы выполняться штатными сотрудниками. Индивидуальный подрядчик не обязательно должен работать в помещениях [организации]».

Источник: ST/AI/2013/4, 2013.

90. В условиях заключения контрактов Секретариат Организации Объединенных Наций предусматривает, что «в тех случаях, когда индивидуальный подрядчик временно привлекается для выполнения обязанностей и функций, аналогичных обязанностям и функциям штатного сотрудника, должна быть выработана четкая стратегия долгосрочного решения этого вопроса в рамках регулярного штатного расписания»⁴³.

91. Как указано выше, контракт консультационного типа ориентирован на получение конкретных результатов и предназначен для временного предоставления в распоряжение организации специальных профессиональных знаний и навыков консультанта. Инспекторы полагают, что если этот вид контракта будет использоваться строго для консультативной работы, то вопрос о его неправомерном

⁴² WHO, “Evaluation of the use of consultants”, p. iii.

⁴³ ST/AI/2013/4, para. 3.3 (d).

использовании будет исключен и не будет возникать необходимость в предоставлении социальных льгот.

Контракты на предоставление услуг

92. В рамках этой формы контракта внештатный персонал, как правило, выполняет функции штатного персонала, имеющие постоянный характер, что эквивалентно трудовым правоотношениям. Как правило, внештатные сотрудники работают в офисах соответствующей организации. Примеры контрактов на предоставление услуг — индивидуальные подрядчики, соглашения об индивидуальном подряде, индивидуальные поставщики услуг, контракты на предоставление кадровых услуг, соглашения о специальных услугах и контракты на предоставление услуг.

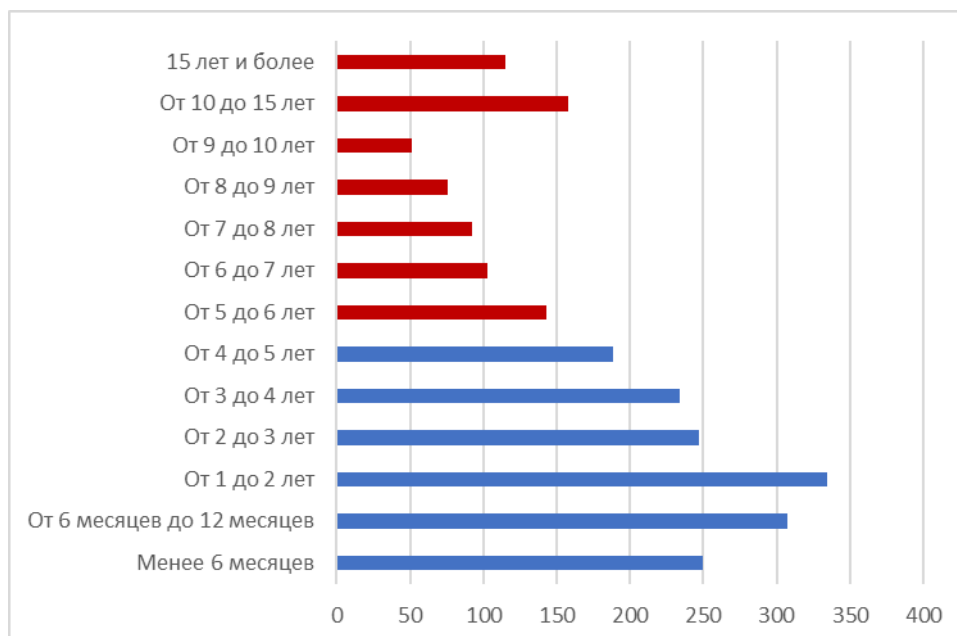
93. Ответы на опрос ОИГ, адресованный внештатному персоналу и проведенный в пяти регионах, подтвердили практику использования некоторыми организациями контрактов на предоставление услуг. Пятьдесят шесть процентов респондентов выразили мнение, что их работа не имеет четких временных рамок или носит непрерывный характер. Как показано на диаграмме II, 32 процента респондентов заявили, что работают в течение длительного периода времени, превышающего 5 лет. Результаты обследования также показали, что 85 процентов тех, кто работает в течение 5 лет и более, считают, что их работа по своему характеру такая же, как работа штатных сотрудников или аналогична ей.

94. В рамках контрактов на предоставление услуг чрезмерное использование внештатного персонала, в сущности, преобладает. На диаграмме II приведено количество месяцев или лет работы в организациях-участницах для выборки внештатных сотрудников; эти данные показывают, что более 32 процентов из 2298 респондентов работали в одних и тех же организациях более пяти лет.

Диаграмма II

Результаты опроса внештатных сотрудников, показывающие количество месяцев или лет их работы в организациях

(количество ответов)



Источник: Ответы на онлайн-опрос ОИГ, адресованный внештатному персоналу.

95. Многие организации, которые заключают большое количество контрактов с внештатными сотрудниками, объясняют привлечение внештатного персонала на длительный срок недостаточным финансированием штатных должностей. Из проведенных интервью и ответов на вопросник ОИГ выяснилось, что бюджетные

ассигнования на штатные должности были заморожены или не росли в достаточной степени на протяжении многих лет.

96. В целом опрошенные в ходе интервью лица выразили удовлетворение политикой и положениями, регулирующими использование внештатного персонала в их организациях. 24 организации, ответившие на вопросник, подтвердили, что они пересмотрели и/или разработали политику, касающуюся использования внештатного персонала. В целом очевидно, что организации-участницы добились значительных улучшений в этой области, хотя в разных организациях эти политики и положения различаются по своей полноте и степени проработки.

97. Однако столь же очевидным оказалось отсутствие унификации, распространенность неправомерного использования внештатных контрактов и недостаточная реализация выработанной политики. В учреждениях системы Организации Объединенных Наций политика использования внештатного персонала была зачастую недостаточно целостной и применялась непоследовательно и бессистемно. Выработанные положения и формы контрактов используются для достижения целей, не связанных с их основным предназначением, — обеспечить выполнение конкретных функций в течение определенного периода времени или для реализации какого-то проекта.

98. Стремясь решить проблему нецелевого использования внештатного персонала, ВПП в сентябре 2021 года включила в свое положение о наборе кадров понятие «ограниченного срочного назначения», которое будет использоваться для заполнения должностей, необходимых только в среднесрочной перспективе для осуществления конкретных проектов и проведения ограниченных по времени мероприятий, и которое предусматривает расширенные права и льготы. Речь идет о назначении международных сотрудников категории специалистов на ограниченный срок, не превышающий четырех лет, на должности, на которые не распространяется политика мобильности. **Инспекторы одобрили принятое ВПП решение заключать ограниченные срочные контракты (назначения) на определенный период времени с соответствующими льготами как способ предотвращения использования не по назначению контрактов с внештатными сотрудниками и предложили другим организациям рассмотреть возможность его применения (пункт 98).**

99. Основные вопросы, связанные с использованием внештатного персонала, будут рассмотрены в следующих разделах.

В. Условия использования внештатного персонала и связанные с этим ограничения

Ключевой вывод: большинство организаций-участниц сформулировали условия использования внештатного персонала и связанные с этим ограничения, но не обеспечивают их полного соблюдения

100. Анализ имеющихся данных показал, что политика использования внештатного персонала и формы контрактов, как правило, содержат стандартные условия, которые определяют правовой статус внештатного персонала, его функции и обязанности. Кроме того, контракты с внештатными сотрудниками содержат условия или ограничения, которые должны соблюдаться внештатным персоналом. Хотя стандартные условия в целом схожи, их сфера охвата и содержание в разных организациях различаются. Ниже перечислены некоторые из условий и ограничений, предусмотренных большинством организаций в их соответствующих директивных документах.

101. **Правовой статус внештатного персонала.** В большинстве программных документов четко сформулировано принципиальное положение, что внештатный персонал не должен выполнять функции штатного персонала, имеющие постоянный характер. Внештатные сотрудники не считаются частью штатного кадрового состава организаций. Они работают в своем личном качестве, а не как представители

правительства или какого-либо другого органа власти, внешнего по отношению к организациям. Их правовой статус — это статус независимого подрядчика.

102. Однако, как обсуждалось выше, большинство организаций не соблюдают этот принцип и поручают внештатным сотрудникам выполнять функции, имеющие постоянный характер. Например, Секретариат Организации Объединенных Наций разрешает индивидуальным подрядчикам выполнять функции штатных сотрудников, даже если они работают в рамках контрактов для внештатного персонала. «В их служебные обязанности может входить выполнение в течение полного или неполного рабочего дня функций, аналогичных функциям штатных сотрудников, таких как перевод, редактирование, языковое обучение, информирование общественности, секретарские или канцелярские услуги, техническое обслуживание в течение неполного рабочего дня или другие функции, которые могли бы выполняться штатными сотрудниками»⁴⁴. Однако Секретариат Организации Объединенных Наций также предусматривает, что должно соблюдаться, в частности, следующее условие: «в тех случаях, когда индивидуальный подрядчик временно привлекается для выполнения обязанностей и функций, аналогичных обязанностям и функциям штатного сотрудника, должна быть выработана четкая стратегия долгосрочного решения этого вопроса в рамках регулярного штатного расписания»⁴⁵.

103. **Управленческие, надзорные, представительские функции и функции принятия решений.** Как правило, в административных инструкциях большинства организаций содержатся положения, запрещающие внештатному персоналу выполнять управленческие, надзорные и представительские функции и функции принятия решений. Эти функции являются прерогативой штатных сотрудников, поскольку они предполагают значительную свободу действий и использование полномочий высокого уровня при управлении организацией. Внештатный персонал при выполнении своих обязанностей не обладает правом связывать организацию юридическими обязательствами в отношении других юридических или физических лиц. В административной инструкции УВКБ ООН по управлению аффилированным персоналом оговаривается, что «аффилированным сотрудникам не должны поручаться функции, при выполнении которых необходимы полномочия по утверждению финансовых обязательств или расходов от имени организации»⁴⁶. По сути, внештатный персонал не должен выполнять функции, для которых требуются полномочия по принятию решений, удостоверению и утверждению.

104. **Выполнение указаний от любого внешнего органа власти.** В большинстве организаций консультанты и индивидуальные подрядчики не выполняют указания, полученные от какого-либо правительства или источника, внешнего по отношению к организации.

105. **Использование названия, эмблемы или официальной печати организации.** Внештатные сотрудники не используют название, эмблему или печать организации без письменного разрешения.

106. **Продолжительность контракта, его продление и обязательные перерывы.** Судя по информации, полученной в ответах на вопросник ОИГ, большинство организаций в условиях разных видов контрактов с внештатными сотрудниками оговаривают их продолжительность, возможность продления и обязательные перерывы. Как показано в приложении IV, максимальный срок найма консультантов в Секретариате Организации Объединенных Наций и других организациях⁴⁷ равен 24 месяцам в течение 36-месячного периода, после чего должен следовать обязательный перерыв в работе. Для индивидуальных подрядчиков максимальная продолжительность контракта обычно составляет 9 месяцев в течение 12-месячного периода.

⁴⁴ ST/AI/2013/4, sect. 2 (b).

⁴⁵ Ibid., para. 3.3 (d).

⁴⁶ UNHCR/AI/2020/7, para. 24 (ii).

⁴⁷ Например, ЦМТ, ЮНКТАД, ЮНЕП и ООН-Хабитат.

107. Контракты на предоставление услуг обычно заключаются на срок 12 месяцев. Большинство организаций-участниц нанимают консультантов на 11 месяцев с последующим перерывом в 1 месяц. Максимальный срок, на который можно продлить контракт, меняется от организации к организации. Хотя в большинстве организаций установлен максимальный срок работы внештатного персонала, при подготовке обзора выяснилось, что эти ограничения соблюдаются не в полной мере, о чем свидетельствует непрерывное использование внештатных сотрудников совокупно в течение нескольких лет.

С. Структуры вознаграждения внештатного персонала

Основной вывод: структуры вознаграждения различаются; необходимо большее единообразие

108. Общие принципы, регулирующие вознаграждение внештатного персонала, меняются в зависимости от формы контракта. Вознаграждение в контрактах консультационного типа часто определяется ставками, уровнями или диапазонами, которые устанавливаются и пересматриваются централизованно на уровне всей организации. Вознаграждение часто выплачивается в виде единой суммы, все включающей, без каких-либо отдельных пособий. В таблице 4 приведен пример того, как Секретариат Организации Объединенных Наций определяет уровни и диапазоны оплаты работы международных консультантов и индивидуальных подрядчиков.

Таблица 4

Уровни и диапазоны оплаты работы международных консультантов и индивидуальных подрядчиков в Секретариате Организации Объединенных Наций⁴⁸

Уровень	Сложность задания и требуемая квалификация	Диапазон ежедневных ставок	Диапазон месячных ставок
Уровень А	Это уровень оплаты лиц, оказывающих отсутствующие в Организации вспомогательные услуги, связанные с проектами или техническими задачами малого масштаба, для выполнения которых требуются ограниченные технические навыки или опыт.	\$180–\$240	\$3 867–\$5 012
Уровень В	Это уровень выполнения проектов умеренной сложности, которые отличаются либо широким охватом, либо ограниченной глубиной, либо ограниченным охватом и значительной глубиной и при этом оказывают влияние на работу систем, процессов и группы (групп) в Организации. Этот уровень обычно используется для оплаты услуг лиц, имеющих специальную степень или подготовку и несколько лет соответствующего опыта работы в одной из основных технических и/или административных областей деятельности Организации.	\$240–\$380	\$4 939–\$7 870
Уровень С	Оплата на этом уровне должна быть санкционирована для привлечения лиц с большим соответствующим профессиональным опытом, опирающимся на специальные или технические знания и навыки. От сотрудников этого уровня ожидается разработка новых подходов, методов или политики и/или руководящих принципов проектирования, стандартных операционных процедур и тем проектов. Эти сотрудники занимаются проектами широкого охвата и значительной глубины, которые окажут влияние на общее выполнение программ или предоставление услуг в рамках одной функции или различных взаимосвязанных областей.	\$390–\$560	\$7 328–\$10 572

⁴⁸ При определении уровня вознаграждения местных консультантов или индивидуальных подрядчиков ориентиром служит шкала окладов штатных сотрудников, набираемых на месте.

Уровень	Сложность задания и требуемая квалификация	Диапазон ежедневных ставок	Диапазон месячных ставок
Уровень D	Оплата на этом уровне должна быть санкционирована для привлечения высокоспециализированных работников, обладающих обширным опытом и высочайшей компетентностью в соответствующей области работы или программе, для выполнения которой они нанимаются. Услуги, работа и рекомендации такого сотрудника могут, например, стать одним из факторов, способствующих успешному выполнению важной программы, предоставлению услуги или деятельности структурного подразделения широкого охвата, отличающихся высокой сложностью и воздействием. Возложенные на такого сотрудника обязанности могут быть связаны с крупномасштабной программой и операционной деятельностью, требующей больших кадровых и финансовых ресурсов.	\$620–\$750	\$10 754–\$13 040
Уровень E	Оплата на этом уровне может быть санкционирована только отделом по управлению людскими ресурсами. Этот уровень предназначен для в высшей степени исключительных соглашений, обеспечивающих получение услуг и работы известного мирового авторитета в узкоспециализированной области. Такого рода соглашения могут, как правило, предусматривать осуществление программной и/или операционной деятельности, либо связанной с использованием больших кадровых и финансовых ресурсов, либо осуществляемой в исключительно сложном программном контексте, которая окажет значительное воздействие на результативность организации с точки зрения ее стратегии, операционной реорганизации и аналитического планирования, причем обычно это деятельность чрезвычайной сложности и/или деликатного характера.	\$860–\$980	\$14 339–\$15 779

Источник: ST/AI/2013/4.

109. Судя по ответам на вопросник и информации, полученной в ходе интервью, многие организации используют аналогичную структуру оплаты, включающую пять уровней найма, но другие диапазоны гонораров для консультантов, которые обновляются чаще, чем в Секретариате Организации Объединенных Наций. Несколько лиц, с которыми были проведены интервью, заявили о необходимости обновления диапазонов гонораров международных консультантов и индивидуальных подрядчиков в Секретариате Организации Объединенных Наций, поскольку они были заморожены в течение 10 лет. Это сделало Секретариат и его подразделения менее конкурентоспособными на рынке труда при найме высококвалифицированных специалистов.

110. В 2020 году Секретариат Организации Объединенных Наций провел исследование, посвященное потенциалу внештатного персонала⁴⁹. Одна из рекомендаций, предложенных по результатам этого исследования, предусматривает пересмотр и обновление административной инструкции ST/AI/2013/4, касающейся консультантов и индивидуальных подрядчиков, с целью оптимизации процедур и разъяснения вопросов, часто поднимаемых подразделениями. **Большинство внештатных сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций — это консультанты и индивидуальные подрядчики, поэтому инспекторы предлагают регулярно пересматривать и обновлять соответствующую административную инструкцию (инструкции) и согласовывать диапазон их оплаты с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы избежать нездоровой конкуренции.**

⁴⁹ United Nations, Department of Operational Support, “Non-staff capacities study – summary report: recommendations on updates and improvements to the use and administration of non-staff personnel” (December 2020).

111. Размер вознаграждения по контрактам на предоставление услуг часто определяется местными условиями труда и ставками рынка труда за аналогичную работу, а также требуемыми навыками и квалификацией. В таблице 5 приведена структура вознаграждения в ЮНЕСКО, чья недавно пересмотренная политика в отношении контрактов на предоставление услуг вступила в силу в январе 2023 года⁵⁰.

112. После прекращения проводившихся ПРООН обследований вознаграждений по контрактам на оказание услуг в полевых местах службы, ЮНЕСКО пересмотрела свою структуру вознаграждения для заключаемых на местах контрактов на предоставление услуг с учетом шкалы окладов для набираемых на местах штатных сотрудников Организации Объединенных Наций (см. таблицу 5).

Таблица 5

Структура вознаграждения для заключаемых на местах контрактов на предоставление услуг (ЮНЕСКО)

Диапазон окладов	Сложность задания и требуемая квалификация	Уровень контракта на предоставление услуг (КПУ)	Сопоставимый класс штатной должности	
ДО 1	Физические операции и механическая работа; базовая процессинговая поддержка, ориентированная на задачу поддержки рабочего процесса	КПУ 1	ОО 1	
		КПУ 2	ОО 2	
		КПУ 3	ОО 3	
ДО 2	Выполнение вспомогательных административных и технических обязанностей, требующее образования на уровне средней школы	КПУ 4	ОО 4	
		КПУ 5	ОО 5	Три точки входа для каждого класса штатных должностей:
ДО 3	Специализированная, комплексная вспомогательная работа, требующая образования на уровне средней школы	КПУ 6	ОО 6	Минимум: ступень 1
		КПУ 7	ОО 7	Середина: ступень 5
ДО 4	Работа аналитического характера, предполагающая концептуальное осмысление и требующая высшего образования или эквивалентного профессионального опыта	КПУ 8	ПНСС	Максимум: ступень 10
		КПУ 9	МНСС	
ДО 5	Работа концептуального, аналитического и консультативного характера на высшем профессиональном уровне, требующая существенно нового подхода и, возможно, связанная с руководством проектной деятельностью. Для работы требуется высшее образование, предпочтительно продвинутого уровня	КПУ 10	НСС	
		КПУ 11	СНСС	

Источник: UNESCO, Administrative circular AC/HR/86.

113. В подготовленном ЮНЕСКО административном циркуляре AC/HR/86 содержатся приложения к обновленному руководству по людским ресурсам с таблицами и подробной информацией, включая круг обязанностей, величину вклада и область обслуживания для каждого диапазона окладов, для установления размера вознаграждения лиц, заключивших контракт на предоставление услуг.

⁵⁰ UNESCO, Administrative Circular AC/HR/86 on updating contractual modalities: service contracts, amendments to HR Manual item 13.9, 17 November 2022.

114. ЮНОПС применяет структуру классов должностей Комиссии по международной гражданской службе (КМГС). Номер уровня зависит от сложности обязанностей для конкретной должности и должностных требований. В таблице 6 приводится общий обзор уровней контрактов в ЮНОПС.

Таблица 6

Уровни контрактов ЮНОПС и уровни КМГС

<i>Уровни КМГС</i>	<i>Уровни контрактов ЮНОПС</i>	<i>Основные требования</i>
ICS-1	G1/LICA1	Минимальный опыт работы не требуется
ICS-2	G2/LICA2	Минимум 2 года соответствующего опыта работы при наличии полного среднего образования или без опыта работы при наличии степени бакалавра/магистра
ICS-3	G3/LICA3	Минимум 3 года соответствующего опыта работы при наличии полного среднего образования или без опыта работы при наличии степени бакалавра/магистра
ICS-4	G4/LICA4	Минимум 4 года соответствующего опыта работы при наличии полного среднего образования или без опыта работы при наличии степени бакалавра/магистра
ICS-5	G5/LICA5	Минимум 5 лет соответствующего опыта работы при наличии полного среднего образования или минимум 1 год соответствующего опыта работы при наличии степени бакалавра
ICS-6	G6/LICA6	Минимум 6 лет соответствующего опыта работы при наличии полного среднего образования или минимум 2 года соответствующего опыта работы при наличии степени бакалавра
ICS-7	G7/LICA7	Минимум 7 лет соответствующего опыта работы при наличии полного среднего образования или минимум 3 года соответствующего опыта работы при наличии степени бакалавра или минимум 1 год соответствующего опыта работы при наличии степени магистра
ICS-8	LICA8/ICA1/NO-A/P1	Минимум 2 года соответствующего опыта работы при наличии степени бакалавра, при наличии степени магистра опыт работы не требуется
ICS-9	LICA9/ICA1/NO-B/P2	Минимум 4 года соответствующего опыта работы при наличии степени бакалавра или минимум 2 года соответствующего опыта работы при наличии степени магистра
ICS-10	LICA10/ICA2/NO-C/P3	Минимум 7 лет соответствующего опыта работы при наличии степени бакалавра или минимум 5 лет соответствующего опыта работы при наличии степени магистра
ICS-11	LICA11/ICA3/NO-D/P4	Минимум 9 лет соответствующего опыта работы при наличии степени бакалавра или минимум 7 лет соответствующего опыта работы при наличии степени магистра

Уровни КМГС	Уровни контрактов ЮНОПС	Основные требования
ICS-12	ICA3-4/NO-E/P5	Минимум 12 лет соответствующего опыта работы при наличии степени бакалавра или минимум 10 лет соответствующего опыта работы при наличии степени магистра
ICS-13	ICA4/P6/D1	Минимум 12 лет соответствующего опыта работы при наличии степени бакалавра или минимум 10 лет соответствующего опыта работы при наличии степени магистра
ICS-14	ICA4-5/D2	Минимум 15 лет соответствующего опыта работы при наличии степени магистра.

Источник: UNOPS, “What we offer”.

115. Для вознаграждения индивидуальных подрядчиков, оплачиваемых на ежемесячной основе, УВКБ также использует шкалу чистых годовых окладов, установленную КМГС, и применяемую к штатным сотрудникам в данном месте службы по единой ставке для эквивалентных категорий⁵¹. В качестве основы для разработки и пересмотра шкал окладов в рамках контрактов на предоставление услуг ВПП использует шкалы окладов Организации Объединенных Наций для штатных сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий⁵².

116. Во время интервью несколько лиц, в том числе внештатные сотрудники, руководители, занимающиеся наймом персонала, и сотрудники кадровых служб, заявили о необходимости создания единообразной структуры вознаграждения для аналогичных контрактов во всех учреждениях системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы предоставить внештатному персоналу справедливый пакет вознаграждений и смягчить проблему удержания кадров.

117. Инспекторы предлагают учреждениям системы Организации Объединенных Наций рассмотреть вопрос об обновлении структуры вознаграждения в рамках заключаемых на местах внештатных контрактов с учетом шкал окладов для набираемых на местах штатных сотрудников Организации Объединенных Наций, как это предусмотрено КМГС.

118. Система повышения оплаты внештатных сотрудников, работающих по контрактам на предоставление услуг. Помимо необходимости создания единообразной структуры вознаграждения во всех учреждениях системы Организации Объединенных Наций, многие внештатные сотрудники, работающие в одной и той же организации в течение нескольких лет, назвали еще одну важную проблему — отсутствие системы регулярного повышения оплаты их труда. На встрече фокус-группы внештатных сотрудников один из участников отметил: «С нами постоянно заключают трехмесячные контракты и всегда на первой ступени оплаты, независимо от того, сколько лет мы уже здесь работаем, что нас совершенно не устраивает». На другой встрече один из участников сказал: «У нас, в отличие от штатных сотрудников со срочными контрактами, нет автоматического повышения зарплаты».

119. ПРООН, УВКБ, ЮНОПС и ВПП ввели системы ежегодного повышения заработной платы внештатного персонала. В ПРООН национальные сотрудники, работающие по контрактам на предоставление кадровых услуг, после 12 месяцев непрерывной работы с постоянной оплатой имеют право, если их работа признана удовлетворительной, на надбавку к заработной плате в размере до 3 процентов от текущего уровня, при условии, однако, что суммарное вознаграждение с учетом

⁵¹ UNHCR/AI/2020/7, annex II.

⁵² WFP, Human Resources Manual, sect. III.7 (Service contract).

повышения не превышает максимального уровня оплаты для данного диапазона⁵³. Это ежегодное повышение не распространяется на международных сотрудников, работающих по контрактам на предоставление кадровых услуг⁵⁴.

120. УВКБ ввело принцип ступенчатого повышения заработной платы индивидуальных подрядчиков, чей контракт предусматривает работу в режиме полного рабочего дня в течение более одного года⁵⁵.

121. ЮНОПС, постоянно предпринимающее меры по улучшению условий службы сотрудников, работающих по соглашениям об индивидуальном подряде, в январе 2023 года ввело ежегодное фиксированное повышение заработной платы международных сотрудников, работающих по соглашениям об индивидуальном подряде, признавая тем самым рост их функциональных обязанностей; эта прибавка также связана со стажем работы. Это автоматическое ежегодное повышение в виде фиксированного процента от текущего уровня оплаты. Величина повышения в процентах зависит от уровня КМГС⁵⁶.

122. В ВПП действует положение о повышении окладов сотрудников, работающих по контракту на предоставление услуг, при продлении контракта. Если работа контрактника в течение срока действия предыдущего контракта оценивается как соответствующая всем его условиям, а предоставленные услуги в целом оцениваются как выдающиеся или содействовавшие успешному решению всех поставленных задач, непосредственный руководитель может рекомендовать, а региональные и страновые директора могут утвердить или отклонить повышение месячного оклада сотрудника в новом контракте на 2 процента по сравнению с предыдущим, не превышая при этом максимального размера оплаты для соответствующего уровня контракта на предоставление услуг⁵⁷.

123. Инспекторы предлагают другим учреждениям системы Организации Объединенных Наций рассмотреть возможность последовать примеру ПРООН, УВКБ, ЮНОПС и ВПП и ввести систему ежегодного повышения окладов для сотрудников, работающих по контрактам на предоставление услуг.

D. Пособия и льготы для внештатного персонала

Основной вывод: программы социального обеспечения для внештатного персонала отсутствуют

124. У штатных сотрудников, работающих по временному контракту, есть, как правило, право на ежегодный отпуск, отпуск по болезни и отпуск по уходу за ребенком, а также на участие в системе медицинского страхования. Сотрудники, работающие по контракту длительностью шесть месяцев или больше, или отработавшие в рамках более коротких контрактов шесть месяцев без перерыва более чем на 30 календарных дней, также имеют право на участие в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций⁵⁸.

125. Что касается внештатного персонала, то условия некоторых контрактов не предусматривают никаких льгот и пособий, в то время как в рамках других видов внештатных контрактов предоставляются некоторые базовые льготы и пособия, такие как отпуск и медицинское страхование (см. приложение III). Как указано в пункте 91, если контракт на оказание консультационных услуг используется строго для получения конкретных результатов и временной передачи в распоряжение организации специальных профессиональных знаний и навыков консультанта, то предоставление некоторых социальных льгот может не потребоваться.

⁵³ См. UNDP, Policy on national personnel services agreements (NPSA), version 3, January 2023.

⁵⁴ См. UNDP, Policy on international personnel services agreements (IPSA), version 4, January 2023.

⁵⁵ UNHCR/AI/2020/7, annex II.

⁵⁶ См. UNOPS, ICA enhancement – IICA fee increments, information sheet, 2022.

⁵⁷ WFP, Human Resources Manual, sect. III.7 (Service contract).

⁵⁸ ST/AI/2010/4/Rev.2, para. 9.1.

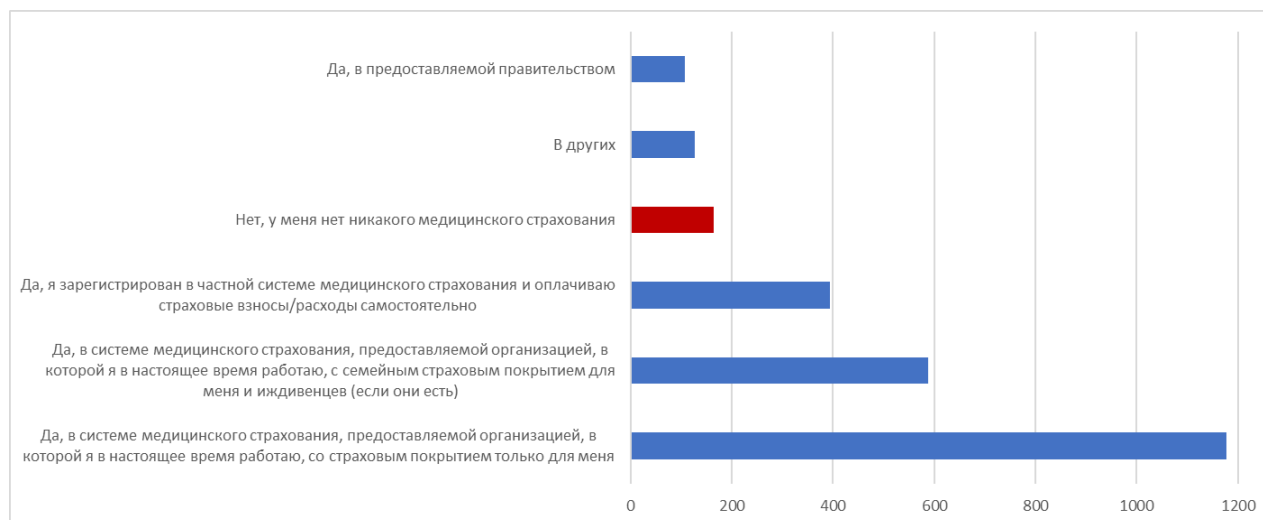
126. **Право на отпуск.** Со времени публикации предыдущего обзора ОИГ в 2014 году несколько организаций улучшили условия предоставления отпусков в рамках некоторых видов контрактов. Например, ФАО и ВПП теперь предоставляют консультантам отпуск по болезни, а биологическим матерям — декретный отпуск. Индивидуальные подрядчики, нанимаемые непосредственно УВКБ, имеют право на ежегодный отпуск, отпуск по болезни и отпуск по уходу за ребенком.

127. Тем не менее результаты обследования внештатных сотрудников показали, что почти половина респондентов (46 процентов) либо не удовлетворены (40,2 процента), либо частично не удовлетворены (5,8 процента) своими правами на отпуск. Более тщательное изучение данных обследования показало, что больше 80 процентов тех сотрудников, которые выразили недовольство, работали по консультационному контракту. **Инспекторы считают, что организации, нанимающие консультантов на длительный срок, должны пересмотреть свою политику в отношении отпусков и при необходимости усовершенствовать ее.**

128. **Высокий уровень охвата медицинским страхованием.** На вопрос о том, участвуют ли они в какой-либо программе медицинского страхования, только 7 процентов респондентов ответили отрицательно. Большинство респондентов (76,8 процента) были зарегистрированы в системе медицинского страхования, предоставляемой организацией, в которой они в настоящее время работают, со страховым покрытием только для себя (51,2 процента) или семейным покрытием для себя и иждивенцев (25,6 процента). На диаграмме III показаны результаты обследования участия внештатных сотрудников в системе медицинского страхования.

Диаграмма III

Участие внештатного персонала в программах медицинского страхования (множественный выбор ответов)



Источник: Ответы на онлайн-опрос ОИГ, адресованный внештатному персоналу.

129. Многие из опрошенных отметили, что для внештатных сотрудников получение медицинского страхования связано с различными трудностями (например, им обычно приходится самим платить за страхование иждивенцев), но, когда система социального обеспечения вообще отсутствует, это более серьезная проблема.

130. **Отсутствие систем социального обеспечения.** Многие внештатные сотрудники работают в организациях по несколько лет, поэтому отсутствие систем социального обеспечения, таких как пенсионный фонд или страховой фонд, ставит под угрозу их будущее благосостояние. На вопрос о том, участвуют ли они в какой-либо программе пенсионного обеспечения, 73 процента опрошенных ответили отрицательно. Это наглядно свидетельствует, что многие организации не предоставляют внештатным сотрудникам доступ к пенсионной системе или

страховому фонду. На диаграмме IV показаны результаты обследования участия внештатного персонала в программах пенсионного обеспечения.

131. Результаты опроса показывают, что внештатные сотрудники ценят эту льготу, поскольку на вопрос о том, согласились бы они с предложением организации предоставить им эту льготу и удерживать часть их заработка для ее финансирования, тем самым уменьшая их чистую зарплату, 71,1 процента респондентов ответили положительно и только 12,5 процента ответили отрицательно. Кроме того, на вопрос о степени удовлетворенности вариантами пенсионного обеспечения, включенными в условия контракта, 61,8 процента респондентов ответили либо «частично не удовлетворены» (7,2 процента), либо «не удовлетворены» (54,6 процента). Многие внештатные сотрудники, у которых были взяты интервью, также выразили разочарование из-за отсутствия программ социального обеспечения.

Диаграмма IV

Участие внештатных сотрудников в программах пенсионного обеспечения (множественный выбор ответов)



Источник: Ответы на онлайн-опрос ОИГ, адресованный внештатному персоналу.

132. Как показано в приложении III, 10 организаций, а именно Международная организация гражданской авиации (ИКАО), ПРООН, ЮНЕСКО, ЮНФПА, ООН-Хабитат, УВКБ, Структура «ООН-женщины», ЮНВТО, ВПП и ВОЗ, предоставляют пенсионные льготы сотрудникам, работающим по контрактам на предоставление услуг или по соглашениям о специальных услугах (ВОЗ), а также по контрактам на предоставление кадровых услуг (ПРООН). ПРООН от имени других подразделений, таких как ЦМТ, ЮНФПА, ООН-Хабитат, УВКБ и Структура «ООН-женщины», осуществляет административное управление контрактами на предоставление услуг, которые в течение 2023–2024 годов будут постепенно заменены контрактами на предоставление кадровых услуг. Оба вида контрактов предусматривают пенсионные льготы. ЮНОПС создало страховой фонд для сотрудников, работающих по соглашениям об индивидуальном подряде. В целом, пенсионные льготы или страховой фонд предоставляются только в рамках трех видов контрактов с внештатными сотрудниками: контрактов на предоставление услуг, контрактов на предоставление кадровых услуг и соглашений об индивидуальном подряде.

Механизмы социального обеспечения в рамках контрактов на предоставление услуг, контрактов на предоставление кадровых услуг и соглашений об индивидуальном подряде

133. **Контракты на предоставление услуг.** ПРООН следит за тем, чтобы лица, работающие по контрактам на предоставление услуг, были надлежащим образом включены в программу пенсионного обеспечения и получили адекватную медицинскую страховку. Например, в странах, где нет пенсионной программы или

существует только национальная пенсионная программа, в которой не может прямо участвовать сотрудник, работающий по контракту на предоставление услуг, этому сотруднику выплачивается единовременная сумма в размере 8,33 процента от месячной ставки оплаты по контракту. Аналогичные механизмы пенсионного обеспечения работают в рамках контрактов на предоставление услуг, заключаемых ИКАО, ЮНЕСКО, ЮНВТО и ВПП, причем применяются другие ставки для контрактов ЮНЕСКО (до 10 процентов) и ЮНВТО (13 процентов). Что касается медицинского страхования, то в случае, когда работающий по контракту сотрудник продолжает участвовать в своей прежней страховой медицинской программе, ПРООН выплачивает денежную сумму, эквивалентную сумме взносов работодателя и абонента, в качестве части ежемесячного вознаграждения по контракту⁵⁹.

134. В 2015 году ЮНВТО разработала пенсионный план для сотрудников, работающих по контрактам на предоставление услуг, и его реализация началась 1 января 2016 года. Большинство внештатных сотрудников ЮНВТО работают по контрактам на предоставление услуг, поэтому предоставление пенсионных льгот было сочтено необходимой мерой для решения проблемы удержания ценных специалистов. В пенсионный план контрактника ЮНВТО отчисляет 13 процентов от его базовой зарплаты. Этот пенсионный план не является частью заработной платы сотрудника, работающего по контракту, и не должен рассматриваться как таковой. Эта сумма включается в ежемесячное вознаграждение при условии, что сотрудник обязуется вступить в национальную или частную пенсионную программу или, в зависимости от обстоятельств, в аналогичную систему пенсионного обеспечения, или пополнить сберегательный счет. В любой момент ЮНВТО может на любом из своих официальных языков запросить подтверждение участия сотрудника в пенсионном плане. Что касается медицинского страхования, то сотрудники, работающие по контракту на предоставление услуг, должны обязательно участвовать в программе группового медицинского страхования ЮНВТО, стоимость которой разделяется между ЮНВТО и контрактником⁶⁰.

135. **Контракты на предоставление кадровых услуг (ПРООН).** В 2021 году ПРООН ввела новую форму контрактов с внештатными сотрудниками, так называемые контракты на предоставление кадровых услуг. Контракты на предоставление кадровых услуг должны использоваться для привлечения отдельных лиц, оказывающих организации «ограниченные по времени» услуги. Существуют национальные и международные контракты на предоставление кадровых услуг, причем основная форма контрактов, используемых ПРООН при найме внештатных сотрудников — это национальные контракты. ПРООН полностью отказалась от использования в организации контрактов на предоставление услуг и сократила использование контрактов с индивидуальными подрядчиками, сохранив их только для консультантов, ориентированных на получение конкретного результата. Однако ПРООН продолжает осуществлять административное управление контрактами на предоставление услуг от имени других агентств, пока они переходят на использование контрактов на предоставление кадровых услуг.

136. Национальные сотрудники, заключившие контракт на предоставление кадровых услуг длительностью не менее шести месяцев или более (так называемые «обычные» национальные контракты на предоставление кадровых услуг), должны соблюдать применимые к ним обязательства по социальному обеспечению, действующие в их стране. В дополнение к ежемесячному вознаграждению им выплачивается единовременная сумма в размере 8,33 процента их оклада для оплаты взносов в пенсионный фонд и других обязательств по социальному обеспечению. Сотрудники, заключившие обычный национальный контракт на предоставление кадровых услуг, обязаны зарегистрироваться в любой программе социального обеспечения по своему выбору и осуществлять ежемесячные платежи непосредственно в эту программу. Что касается медицинского страхования, то

⁵⁹ См. UNDP, Policy on service contracts, version 7, July 2018.

⁶⁰ См. UNWTO, Administrative instruction AI/912/19/Rev.1 on contractual mechanisms for service contract holders, experts, officials on loan, special advisers and interns, November 2020.

ПРООН заключает контракт с поставщиком страховых услуг, который обеспечивает страховое покрытие всех сотрудников, работающих в рамках обычного национального контракта на предоставление кадровых услуг⁶¹.

137. Международным сотрудникам, заключившим контракт на предоставление кадровых услуг, ПРООН не выплачивает дополнительные суммы для покрытия взносов на социальное обеспечение и в пенсионный фонд. Что касается медицинского страхования, то ПРООН предоставляет таким сотрудникам субсидию в виде фиксированной ежемесячной единовременной суммы⁶².

138. **Соглашения об индивидуальном подряде (ЮНОПС).** В октябре 2014 года ЮНОПС создало страховой фонд для всех местных сотрудников, заключивших соглашение об индивидуальном подряде на срок не менее трех месяцев. Страховой фонд — это сберегательная программа с четко установленными взносами, призванная помочь подрядчикам откладывать деньги и планировать свое будущее. ЮНОПС вносит в фонд 15 процентов от заработной платы местного индивидуального подрядчика; эта сумма фиксирована и учитывается как расход. Местные подрядчики ежемесячно вносят не менее 7,5 процента от суммы своей оплаты; эти взносы обязательны и их размер может быть на добровольной основе увеличен до максимальных 15 процентов. Международные сотрудники, заключившие соглашение об индивидуальном подряде, могут присоединиться к этой программе на добровольной основе. Они могут ежемесячно вносить минимум 7,5 процента и максимум 15 процентов от суммы своей оплаты, при этом ЮНОПС никаких взносов в их пользу не делает. После прекращения контрактных отношений с ЮНОПС участники программы фонда страхования могут обратиться с просьбой о выплате накопленных в ней средств; выплата может быть отложена на срок до шести месяцев после завершения контракта. Размер взноса ЮНОПС рассчитывается исходя из продолжительности участия подрядчика в программе фонда страхования.

139. Создание необходимых механизмов для учреждения страхового фонда, оплата сопряженных с этим административных расходов и контроль за ними возложены на ЮНОПС. По состоянию на 31 декабря 2021 года в страховом фонде ЮНОПС находилось 100,8 млн долл. США, принадлежащих местным индивидуальным подрядчикам (в 2020 году было 85,4 млн долл. США, а в 2019 году — 67,7 млн долл. США)⁶³. Страховая компания Zurich International по договору с ЮНОПС хранит средства страхового фонда и управляет им в интересах местных индивидуальных подрядчиков.

140. Что касается медицинского страхования, то на местных сотрудников, заключивших соглашение об индивидуальном подряде, распространяется действие общеорганизационной медицинской программы ЮНОПС, которая включает медицинское и стоматологическое страхование. Предполагается, что международные сотрудники, заключившие соглашение об индивидуальном подряде, организуют собственную программу медицинского страхования, в которую ЮНОПС внесет свой вклад.

141. Эти три вида контрактов, а именно контракты на предоставление услуг, контракты на предоставление кадровых услуг и соглашения об индивидуальном подряде, как правило, предоставляют внештатным сотрудникам более широкие права, чем контракты консультационного типа или соглашения о специальных услугах (см. приложение III)⁶⁴. Более того, некоторые сотрудники кадровых служб во время интервью заявили, что они рекомендуют руководителям, занимающимся наймом

⁶¹ См. UNDP, Policy on national personnel services agreements (NPSA), 2023.

⁶² См. UNDP, Policy on international personnel services agreements (IPSA), 2023.

⁶³ См. UNOPS Financial reports and audited financial statements and reports of the Board of Auditors, A/76/5/Add.11 and A/77/5/Add.11.

⁶⁴ Исключением из этого правила являются соглашения о специальных услугах, заключаемые ВПП в отделениях на местах, которые предусматривают ежегодный отпуск при продолжительности контракта шесть месяцев или более, и аналогичные соглашения ВОЗ, предусматривающие ежегодный отпуск и отпуск по болезни, а также отпуск по уходу за ребенком.

персонала, использовать контракты на предоставление услуг, а не другие формы контрактов, в рамках которых предоставляется меньше прав и льгот.

142. Контракт на предоставление кадровых услуг, используемый ПРООН, — это относительно новое явление, и ПРООН все еще собирает отзывы руководителей, нанимающих сотрудников, и лиц, заключивших такие контракты, с целью их постоянного совершенствования.

143. С целью привлечения высокопрофессиональных специалистов ЮНОПС постоянно улучшает условия соглашения об индивидуальном подряде. С момента его введения в январе 2008 года целью ЮНОПС было добиться того, чтобы соглашение об индивидуальном подряде стало привлекательным для сотрудников типом контракта, помогающим организации привлекать и удерживать персонал. В рамках проекта по совершенствованию соглашений об индивидуальном подряде в условия этого соглашения вносятся изменения. Один из опрошенных в ходе интервью заявил: «Мы знаем, что эффективность нашей деятельности может повыситься только в том случае, если люди стремятся работать в этой организации. Организация твердо намерена продолжать совершенствовать этот тип контракта». В ходе интервью многие внештатные сотрудники, причем работающие не только в ЮНОПС, но и в других организациях, заявили, что лучше иметь страховой фонд и выплачивать в него взносы, чем получать всю заработную плату на руки.

144. Недостаточность пенсионных льгот, как представляется, является одной из главных причин больших колебаний показателя удержания внештатного персонала по сравнению со штатным персоналом, поэтому инспекторы предлагают учреждениям системы Организации Объединенных Наций рассмотреть возможность заключения с внештатными сотрудниками контрактов, предусматривающих пенсионные льготы или создание страхового фонда для внештатного персонала.

145. Пособие в связи с окончанием службы применительно к контракту на предоставление услуг (ЮНЕСКО). Как упоминалось в пункте 112 выше, ЮНЕСКО внесла в свою политику в отношении контрактов на предоставление услуг изменения, которые вступили в силу в январе 2023 года⁶⁵. Они, в основном, заключаются в увеличении прав внештатных сотрудников, например в предоставлении надбавки за работу в опасных условиях на тех же основаниях, что и штатным сотрудникам, расширении прав на отпуск и предоставлении пособия в связи с окончанием службы в качестве компенсации за отсутствие пособия по безработице.

146. Согласно пересмотренной политике, если ЮНЕСКО не продляет или прекращает контракт на предоставление услуг после пяти или более лет непрерывной службы, причем контрактнику не предлагается никакая другая работа по контракту на предоставление услуг или по штатному контракту, то ему выплачивается пособие в связи с окончанием службы. Размер выплаты зависит от количества лет непрерывной работы по контрактам на предоставление услуг. Например, если ЮНЕСКО не продляет или прекращает контракт на предоставление услуг после пяти лет работы, увольняемый контрактник получает сумму, равную трехмесячному вознаграждению.

147. Инспекторы считают эффективным подход ЮНЕСКО, которая в случае непродления или прекращения контракта на предоставление услуг после пяти или более лет непрерывной работы выплачивает увольняемому сотруднику пособие в связи с окончанием службы, что в определенной степени компенсирует отсутствие гарантий занятости для внештатных сотрудников. Инспекторы предлагают другим учреждениям системы Организации Объединенных Наций рассмотреть возможность использования этого подхода в своей практике.

148. Профессиональное обучение. Ряд организаций, включая УВКБ, ЮНОПС и ВПП, предоставляют своему внештатному персоналу различные возможности для обучения, в частности, в рамках внутриорганизационных курсов профессиональной подготовки. Большинство (64,9 процента) участников онлайн-обследования

⁶⁵ UNESCO, Administrative circular AC/HR/86, 17 November 2022.

внештатного персонала сообщили, что они участвовали в программах обучения. Однако в ходе интервью несколько внештатных сотрудников пожаловались, что у них меньше возможностей для обучения, чем у штатных сотрудников, хотя они выполняют такую же или аналогичную работу. Они заявили, что в ситуациях, когда организации приходится оплачивать курсы обучения, преимущество при отборе участников часто отдается штатным сотрудникам. Однако следует отметить, что когда внештатные сотрудники используются в качестве краткосрочных независимых подрядчиков, как это и должно быть, то в их обучении нет необходимости, поскольку их следует нанимать с учетом уже имеющихся у них знаний и навыков. **Инспекторы предлагают разрешить внештатным сотрудникам, выполняющим такую же работу, как штатные сотрудники, особенно тем, кто занимается этим в течение длительного времени, принимать участие во внутриорганизационных курсах профессионального обучения. Это не только повысит квалификацию внештатного персонала, но и позволит повысить эффективность и результативность работы всей организации.**

149. **Оценка результатов работы.** Необходимым условием оплаты труда внештатных сотрудников, а также продолжения и возобновления контрактов являются удовлетворительные результаты их работы. Руководителей обычно просят провести оценку результатов работы сотрудников на последнем этапе или непосредственно перед окончанием срока действия контракта. Все 26 организаций, ответивших на вопросник ОИГ, подтвердили, что для обеспечения подотчетности и эффективного расходования средств они используют специальные формуляры или контрольные списки. Например, в Детском фонде Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) заполненные бланки оценки результатов работы консультантов и индивидуальных подрядчиков загружаются в онлайн-систему планирования общеорганизационных ресурсов, что также обеспечивает широкое распространение этой информации внутри организации. Отделениям ЮНИСЕФ рекомендуют свериться с содержащимися в этой системе отзывами о работе контрактников перед подписанием нового контракта. В ПРООН служебная аттестация внештатных сотрудников — это осуществляемая руководителями обязательная регулярная процедура, позволяющая собирать информацию о качестве работы контрактника и достигнутом прогрессе в соответствии с кругом его ведения и мероприятиями, согласованными в рамках контракта. Что касается индивидуальных подрядчиков, то для обеспечения полного выполнения ими контрактных обязательств оценка и мониторинг их работы осуществляются ответственным руководителем на регулярной основе.

150. Инспекторы признают, что модель деятельности некоторых организаций (например, ЮНОПС) требует, чтобы внештатный персонал выполнял функции постоянного характера, однако, по их мнению, для этой категории внештатных сотрудников следует разработать политику или программу социальных льгот, соответствующую характеру их работы. Следующая рекомендация предназначена непосредственно для организаций, операционная модель которых предполагает выполнение внештатным персоналом функций постоянного характера. Ожидается, что ее выполнение повысит прозрачность и подотчетность их деятельности.

Рекомендация 4

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует к концу 2026 года разработать политику или схемы предоставления социальных льгот, учитывающие критерий наличия трудовых правоотношений и применимые к внештатному персоналу, выполняющему долгосрочные функции, с четкими руководящими правилами их осуществления.

Е. Представительство и отправление правосудия в отношении внештатного персонала

Основной вывод: практически отсутствуют структурированные механизмы представительства внештатных сотрудников, а их доступ к внутренней системе правосудия ограничен

151. **Представленность внештатного персонала.** В докладе ОИГ 2014 года было установлено, что в большинстве организаций внештатные сотрудники не состоят членами органов, представляющих интересы штатного персонала, именно потому, что они не являются частью этого персонала. Что касается полноправного членства в таких органах, то ситуация остается практически неизменной. В большинстве организаций внештатный персонал официально не представлен в признанных представительных органах штатного персонала и не имеет права голоса.

152. Однако некоторые ассоциации персонала допускают участие в их работе внештатных сотрудников. Например, на референдуме в феврале 2021 года в устав ассоциации персонала УВКБ ООН были внесены поправки, которые, помимо прочих важных изменений, включили в состав ассоциации внештатный персонал (обозначаемый как «аффилированная рабочая сила») в качестве аффилированных членов. Ассоциация персонала ПРООН/ЮНФПА/ЮНОПС/Структуры «ООН-женщины» принимает в качестве ассоциированных членов со статусом наблюдателя тех, кто работает по внештатным контрактам продолжительностью не менее шести месяцев. В ЦУ ЮНОПС в Копенгагене действует ассоциация персонала, объединяющая как штатных сотрудников, так и лиц, работающих по соглашениям об индивидуальном подряде, которая ежемесячно проводит совещания с группой по вопросам людских ресурсов и ежеквартально — с руководителями старшего звена. В ЦУ ЦМТ в Женеве существует неофициальная рабочая группа консультантов и индивидуальных подрядчиков, которая регулярно обменивается мнениями с ассоциацией персонала. Кроме того, на местах многие группы социального обеспечения местного штатного персонала представляют также интересы внештатного персонала.

153. Многие из лиц, с которыми были проведены интервью, поддержали идею полноправного членства внештатных сотрудников с правом голоса в органах, представляющих интересы персонала, и сочли это идеальным вариантом. Некоторые согласились с тем, что в организациях с большим числом внештатных сотрудников лучшим вариантом для них может оказаться отдельная ассоциация, поскольку их потребности и проблемы отличаются от потребностей и проблем штатных сотрудников. Некоторые опрошенные внештатные сотрудники заявили, что они не видят необходимости в участии в представительных органах, поскольку обращение к руководству и поднятие проблемных вопросов никогда не было для них проблемой. Представляется, что единого директивного решения этого вопроса не существует. Однако инспекторы предлагают, чтобы у внештатных сотрудников, заключивших контракт на срок не менее шести месяцев, был доступ к органам, представляющим интересы персонала.

154. В докладе 2014 года инспекторы выразили обеспокоенность отсутствием доступа внештатного персонала к системе внутреннего правосудия и отметили, что это «не только представляет собой проблему трудовых прав, но и затрудняет привлечение сотрудников к ответственности за ненадлежащее поведение (включая притеснения, дискриминацию, злоупотребление полномочиями и преследование) по отношению к внештатному персоналу и с его участием»⁶⁶.

155. **Процедуры, позволяющие сообщать о ненадлежащем поведении.** Все 26 организаций, ответивших на вопросник ОИГ, подтвердили, что для внештатных сотрудников доступны те же, что и для штатных сотрудников, процедуры, позволяющие сообщать о сексуальных домогательствах, дискриминации и других

⁶⁶ JIU/REP/2014/8, п. 178.

формах неправомерного поведения, а также получать защиту от преследований. Это показывает, что ситуация значительно улучшилась по сравнению с 2014 годом.

156. **Механизмы урегулирования споров.** Что касается механизмов урегулирования споров и других процедур обжалования, доступных внештатным сотрудникам, то в этом отношении ответы 26 организаций — участниц ОИГ, различались (см. таблицу 7).

Таблица 7

Механизмы урегулирования споров

Вопрос	Ответ
У внештатных сотрудников есть доступ к системе внутреннего правосудия , включая административные трибуналы	5 организаций ответили утвердительно: • ФАО (только у консультантов), МОТ, ПРООН (только у добровольцев Организации Объединенных Наций), ЮНОПС, ВПП (только у консультантов).
У внештатных сотрудников есть доступ к арбитражу (например, к Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли)	21 организация ответила утвердительно: • ФАО, МАГАТЭ, ИКАО, ИМО, ЦМТ (у консультантов, индивидуальных подрядчиков и нанятого ЮНОПС персонала), ЮНЭЙДС (только у консультантов), ПРООН (у индивидуальных подрядчиков, лиц, работающих по контракту на предоставление кадровых услуг, и добровольцев Организации Объединенных Наций), ЮНЕП (только у консультантов), ЮНЕСКО, ЮНФПА (у лиц, работающих по контракту на предоставление услуг, и индивидуальных консультантов), УВКБ, ЮНИСЕФ (только у консультантов), ЮНОПС, БАПОР, Структура «ООН-женщины», ЮНВТО, ВПС (у индивидуальных консультантов и прикомандированных лиц), ВПП, ВОЗ (у консультантов и лиц, работающих по соглашениям о специальных услугах), ВОИС (у индивидуальных подрядчиков) и ВМО (у консультантов и лиц, работающих по соглашениям о специальных услугах).
У внештатных сотрудников есть возможность неформального урегулирования споров (например, с помощью кадровых служб и служб омбудсмена, по вопросам этики и внутреннего надзора)	18 организаций ответили утвердительно: • МАГАТЭ, ЦМТ, ИМО, ЮНЭЙДС, ПРООН, ЮНЕП, ЮНЕСКО, ЮНФПА, ООН-Хабитат, УВКБ, ЮНИСЕФ, Секретариат Организации Объединенных Наций, БАПОР, Структура «ООН-женщины», ЮНВТО, ВПП, ВОЗ и ВОИС.

Источник: Ответы на вопросник ОИГ.

157. ЮНОПС и в этой области вновь продемонстрировало свой особый подход, создав механизм урегулирования споров специально для своего внештатного персонала — индивидуальных подрядчиков. В сентябре 2022 года ЮНОПС ввело официальную систему отправления правосудия для сотрудников, заключивших соглашение об индивидуальном подряде, с помощью которой они могут напрямую оспорить административное решение, которое, по их мнению, нарушает их договорные права. Любое административное решение, касающееся не

дисциплинарного вопроса, может стать предметом управленческой оценки. Если индивидуальный подрядчик не удовлетворен результатами управленческой оценки, он или она может инициировать арбитражное разбирательство по ускоренной процедуре и потребовать создания арбитражного суда для рассмотрения дела и вынесения окончательного и обязательного решения. Индивидуальные подрядчики также могут возразить против результатов своей служебной аттестации (например, оспорить оценку «не соответствует ожиданиям») в рамках официальной процедуры опровержения.

158. Большинство внештатных сотрудников, у которых было взято интервью при подготовке обзора ОИГ 2014 года, не знали о своем праве на доступ к неофициальным механизмам урегулирования конфликтов. В настоящем обзоре отмечается прогресс в этой области. Большинство участников (84,1 процента) онлайн-опроса внештатных сотрудников, проведенного при подготовке настоящего обзора, ответили «да» на вопрос, знают ли они об официальных или неофициальных процедурах подачи жалобы на неправомерное поведение. Кроме того, на вопрос о том, считают ли они, что могут легко и без опасения преследований сообщить о любых жалобах или проблемах, связанных с их работой, 73,6 процента респондентов ответили либо «да» (34,4 процента), либо «да, в некоторой степени» (39,2 процента).

159. Многие организации⁶⁷ включают в свои контракты с внештатными сотрудниками конкретные положения, касающиеся урегулирования споров. **Инспекторы предлагают всем учреждениям системы Организации Объединенных Наций рассмотреть возможность включения в контракты внештатных сотрудников положения об урегулировании споров.**

Е. Механизмы мониторинга и надзора при использовании внештатного персонала

Основной вывод: сбор данных и регулярная отчетность были улучшены, но необходимо расширить периодические обзоры

160. Как отмечалось выше, внештатный персонал составляет сейчас значительную часть кадровых ресурсов многих учреждений системы Организации Объединенных Наций. Для обеспечения надлежащего использования внештатного персонала нужны постоянный мониторинг и надзор. Поэтому необходимо создать эффективный механизм регулярного и систематического предоставления отчетов об использовании внештатного персонала высшим должностным лицам организации для мониторинга, принятия решений и кадрового планирования, а также директивным и/или руководящим органам для осуществления ими надзора.

161. **Сбор данных и информации.** Системы сбора и мониторинга данных и информации, касающихся внештатного персонала, значительно улучшились со времени публикации предыдущего обзора ОИГ в 2014 году благодаря совершенствованию информационных технологий. Все 26 организаций-участниц, ответивших на вопросник ОИГ, сообщили, что они собирают и регистрируют соответствующие данные и отслеживают и контролируют использование внештатного персонала с помощью своих систем управления людскими ресурсами, хотя некоторые организации отметили, что делают это лишь частично.

162. Однако многие организации не смогли представить данные о расходах на внештатный персонал в разбивке по источникам финансирования: регулярному бюджету или внебюджетным источникам средств⁶⁸. Девять организаций⁶⁹ представили

⁶⁷ ФАО, МАГАТЭ, МОТ, ИМО, ЮНЭЙДС, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, БАПОР, ВПС, ВПП и ВОЗ.

⁶⁸ Этот вопрос не относится к ЮНОПС, поскольку у него иной механизм финансирования деятельности, чем у других организаций.

⁶⁹ МАГАТЭ, МОТ, ЦМТ, ЮНКТАД, ПРООН, ЮНФПА, БАПОР, Структура «ООН-женщины» и ВПП.

данные в разбивке по: а) месту работы (в ЦУ или на местах); б) полу; с) источнику финансирования (регулярный бюджет или внебюджетные ресурсы) и величине затрат.

163. Инспекторы предлагают учреждениям системы Организации Объединенных Наций, особенно тем, в которых работает много внештатных сотрудников, усовершенствовать свои системы сбора и мониторинга данных об использовании внештатного персонала, включая данные о расходах, в разбивке по местам службы (таким, как ЦУ или отделения на местах), и формам контрактов.

164. Регулярная отчетность перед высшими должностными лицами организации. Что касается представления таких данных и информации высшим должностным лицам организации, то 23 организации⁷⁰ ответили, что они делают это на регулярной основе, хотя с разной частотой. Например, в МАГАТЭ ежемесячно подготавливаются информационные панели, которые описывают ситуацию в этой области и тенденции ее изменения с помощью таких показателей, как количество консультантов, величина расходов, использование консультантов в разных департаментах, гендерное разнообразие, длительность назначений и персональные демографические данные. В ПРООН, БАПОР, Структуре «ООН-женщины» и ВОЗ данные предоставляются высшим должностным лицам организации по мере необходимости в режиме реального времени.

165. Регулярная отчетность перед директивными и/или руководящими органами. Двадцать две организации⁷¹ в той или иной степени включают данные и информацию об использовании внештатного персонала в свои регулярные доклады директивным и/или руководящим органам, в основном на ежегодной основе. В разных организациях это делается с различной глубиной и широтой охвата. ФАО, ИКАО, УВКБ ООН, ЮНОПС, ЮНВТО, ВОЗ и Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС) представляют такие данные публично в рамках ежегодных отчетов о людских ресурсах или ежегодных отчетов исполнительных глав организаций перед их руководящими органами.

166. Со времени публикации предыдущего обзора ОИГ в 2014 году регулярность представления отчетов высшим должностным лицам организации и ее директивным и/или руководящим органам улучшилась; лишь несколько организаций-участниц указали, что регулярная отчетность вообще не представляется или ее периодичность не определена. Вместе с тем глубина и объем таких отчетов различаются в разных организациях. Инспекторы считают, что в отчеты, представляемые руководящим и/или директивным органам организаций, особенно тех, в которых работает большое число внештатных сотрудников, следует включать такую информацию, как численность внештатного персонала с разбивкой по стажу работы, месту работы, гражданству и полу.

167. Ожидается, что выполнение следующей рекомендации будет способствовать дальнейшему укреплению надзорных функций директивных и/или руководящих органов организаций-участниц.

⁷⁰ Секретариат Организации Объединенных Наций и МОТ ответили отрицательно, а ЮНЕП ответила «не применимо».

⁷¹ Из 26 организаций-участниц, ответивших на вопросник ОИГ, три (МОТ, ПРООН и ЮНЕП) сообщили, что они не включают данные и/или информацию об использовании внештатного персонала в свои отчеты руководящим и/или директивным органам; БАПОР сообщило, что такие статистические данные предоставляются по запросу.

Рекомендация 5

Директивным и/или руководящим органам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует просить исполнительных глав, которые еще не сделали этого, включить в свои доклады о людских ресурсах соответствующие данные и информацию об использовании внештатного персонала, такие как численность внештатных сотрудников, стаж работы, место работы, гражданство и пол.

168. УВКБ в свой опубликованный в ноябре 2017 года доклад «Люди, работающие в УВКБ» включило графики, диаграммы и инфографику, наглядно представляющие данные и информацию о его аффилированных работниках в разбивке по национальному или международному статусу, гендеру, месту работы (ЦУ или местные отделения), региону деятельности, возрасту и виду контракта. Инспекторы считают, что формат этого доклада может служить примером наглядного представления данных и информации о внештатном персонале.

169. Генеральный директор ЮНЕСКО каждые два года направляет Исполнительному совету доклад об использовании контрактов с внештатными сотрудниками⁷². В докладе содержится подробная информация, например число консультантов и соответствующие расходы за год в разбивке по секторам или отделам в ЦУ и отделениям на местах, сопровождаемая таблицами и диаграммами. В нем также приводится общая информация обо всем персонале ЮНЕСКО.

170. Инспекторы высоко оценили широкий охват и детальную информацию об использовании контрактов с внештатными сотрудниками в докладах, представляемых ЮНЕСКО ее Исполнительному совету. Они предлагают другим учреждениям системы Организации Объединенных Наций, особенно тем, в которых более половины персонала состоит из внештатных сотрудников, рассмотреть вопрос о подготовке таких же докладов.

171. **Механизмы внутреннего контроля.** Все 26 организаций, ответивших на вопросник ОИГ, подтвердили, что они создали в ЦУ и на местах, где это применимо, механизмы внутреннего контроля, обеспечивающие соответствие практики использования внештатного персонала установленной политике и процедурам. Это свидетельствует о стремлении организаций ответственно использовать внештатный персонал.

172. Механизмы внутреннего контроля, используемые различными организациями, включают такие элементы, как административные инструкции, руководства, руководящие принципы, контрольные списки вопросов при приеме на работу, децентрализацию полномочий с передачей их руководителям программ или руководителям, ответственным за наем персонала, разделение обязанностей, информационные панели для контроля за соблюдением правил и процедур, периодические проверки для обеспечения их соблюдения, декларирование заинтересованности, переподготовку сотрудников и проверку на добросовестность.

173. Например, в ЮНОПС для помощи руководителям, занимающимся наймом персонала, используется система управления процессами и качеством, включающая схемы и подробное описание процедур заключения всех видов контрактов с внештатными сотрудниками. Административный циркуляр ЮНЕСКО AC/HR/86 (ноябрь 2022 года) вводит в действие пересмотренный пункт 13.9 Руководства по людским ресурсам, касающийся контрактов на предоставление услуг, пересмотренное добавление 13-Е, касающееся руководящих принципов отбора и найма сотрудников и включающее контрольный список вопросов при приеме на работу, и новое

⁷² Последний доклад: “Follow-up to decisions and resolutions adopted by the Executive Board and the General Conference at their previous sessions, Part IV: Human resources issues, Summary, B. Use of non-staff contracts, including those for consultants, over the period 2019–2020” (212 EX/5.IV.B), 2021.

добавление 13-L, касающееся установления размера и выплаты вознаграждения лицам, работающим по контракту на предоставление услуг.

174. В январе 2013 года УВКБ создало Группу по работе с аффилированными работниками, которая теперь называется Группой по работе с партнерами и аффилированными работниками, для управления работой внештатных сотрудников. Группа активно действует с момента своего создания и постепенно расширяет свои функции, выступая в качестве глобального координационного центра по всем вопросам, связанным с работой аффилированных сотрудников.

175. В 2019 году Секретариат Организации Объединенных Наций создал Группу по внештатному персоналу в рамках Отдела кадрового обеспечения Департамента оперативной поддержки. Группа оказывает поддержку руководителям и партнерам в вопросах использования внештатного персонала. Учитывая, что в Секретариате Организации Объединенных Наций применяется самое большое количество видов контрактов с внештатными сотрудниками (см. приложение I), а также размеры организации, создание специального подразделения представляется необходимой мерой для обеспечения эффективной координации и управления использованием внештатного персонала.

176. ПРООН создала в своем Глобальном центре совместного обслуживания группу по контрактам на предоставление кадровых услуг, которая обеспечивает заключение таких контрактов и административный контроль за их выполнением и соблюдением их условий. Группа, например, проверяет, правильные ли формы контрактов используются, и в случае нарушений обращается к соответствующим руководителям, занимающимся наймом персонала, для исправления ситуации. Такой централизованный механизм был сочтен необходимым, поскольку контракт на предоставление кадровых услуг все еще является новой формой трудового договора; он позволяет руководителям, занимающимся наймом персонала, принимать обоснованные решения.

177. Инспекторы предлагают учреждениям системы Организации Объединенных Наций с большим числом внештатных сотрудников рассмотреть возможность создания специального подразделения или бюро для обеспечения эффективной координации и управления внештатным персоналом, как это сделано в УВКБ и Секретариате Организации Объединенных Наций.

178. Несколько работающих в местных отделениях руководителей, занимающихся наймом персонала, и сотрудников кадровых служб, с которыми были проведены беседы при подготовке настоящего обзора, заявили, что они считают слишком сложной процедуру найма некоторых категорий внештатных сотрудников. Поэтому они предлагают ввести более упрощенную и оптимизированную процедуру, в рамках которой больше полномочий делегируется местным отделениям. Многие из них заявили о необходимости найти правильный баланс и дать местным отделениям достаточную свободу действий, чтобы те могли гибко нанимать нужный им персонал, используя соответствующие формы контрактов. Один из руководителей, занимающихся наймом персонала, сказал, что «нынешняя политика фактически не стимулирует наем сотрудников. Мы даже не можем оценивать кандидатов, так что кто-то в ЦУ будет решать, кого взять на работу, а мы должны обеспечить получение нужных результатов. Мы не хотим идти на такой риск». Другой его коллега отметил, что местным отделениям нужно нанимать необходимых им специалистов, а в ЦУ неправильно представляют себе используемые ими принципы отбора. Создается впечатление, что должностные лица ЦУ думают, будто сотрудники местных отделений нанимают тех, с кем они дружат, тогда как на самом деле на них лежит ответственность за достижение заданных результатов и они должны отчитываться перед донорами.

179. Эффективность механизмов внутреннего контроля, включая процедуры найма и соответствующего делегирования полномочий, должна оцениваться с помощью проведения периодических проверок, таких как внутренние аудиты и оценки.

180. **Аудиты и оценки.** Из 26 организаций-участниц, ответивших на вопросник ОИГ, только 8 организаций⁷³ в течение предыдущих пяти лет проводили специальные внутренние аудиты или оценки использования внештатного персонала. Еще в девяти организациях⁷⁴ внутренние аудиты и оценки охватывали вопросы, связанные с внештатным персоналом; это, например, внутренние аудиты полевых операций или управления людскими ресурсами в страновых отделениях.

181. В докладах внешних аудиторов часто упоминается чрезмерная зависимость организаций от внештатного персонала и чрезмерное использование консультантов. Так, в докладе Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций о финансовой отчетности и деятельности Организации Объединенных Наций за год, закончившийся 31 декабря 2021 года⁷⁵, одной из основных рекомендаций администрации было: «обеспечить, чтобы нанятый по контракту персонал получал назначения только в тех случаях, когда в Организации нет соответствующих специалистов, а основные функции выполнялись штатными сотрудниками». В своем докладе о финансовой отчетности ПРООН за год, закончившийся 31 декабря 2020 года⁷⁶, Комиссия также рекомендовала ПРООН «продолжить автоматизацию мер превентивного контроля в отношении поручения исполнения штатных функций внештатным сотрудникам и распространить эти меры на все минимальные контрольные функции, которые должны выполняться штатными сотрудниками». Другим организациям Комиссия рекомендовала обеспечить надлежащий контроль за использованием внештатного персонала с помощью всестороннего кадрового планирования; организовать конкурсные и прозрачные процедуры отбора кандидатов; проводить своевременную и всеобъемлющую оценку результатов работы консультантов и индивидуальных подрядчиков; и соблюдать длительность назначений консультантов и индивидуальных подрядчиков.

182. В 2020 году бюро Генерального инспектора ФАО провело аудит использования внештатных людских ресурсов; предыдущий аудит был проведен в 2015 году. Аудит 2020 года⁷⁷ выявил ряд проблем, требующих решения, в том числе неясность условий контрактов с внештатными сотрудниками; неэффективный контроль использования внештатных людских ресурсов; а также слишком жесткие правила обязательного перерыва между контрактами, не позволяющие свести к минимуму перебои в работе. Инспекторы считают передовой практикой проводимый в ФАО периодический внутренний аудит использования внештатного персонала, особенно с учетом того, что внештатные сотрудники составляют значительную всех кадровых ресурсов этой организации.

183. Ожидается, что выполнение следующей рекомендации повысит прозрачность, подотчетность, контроль и соблюдение правил использования внештатного персонала.

Рекомендация 6

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций, которые еще не делают этого, следует включать внештатный персонал в свои регулярные оценки кадровых ресурсов, с тем чтобы определить эффективность и действенность организационных политики и практики, касающихся использования внештатных сотрудников.

⁷³ ФАО, МАГАТЭ, МОТ, Секретариат Организации Объединенных Наций, БАПОР, Структура «ООН-женщины», ВОЗ и ВОИС.

⁷⁴ ИКАО, МТЦ, МСЭ, ПРООН, ЮНЕП, ЮНЕСКО, ЮНФПА, ЮНИСЕФ и ВПП.

⁷⁵ A/77/5 (vol. I).

⁷⁶ A/76/5/Add.1.

⁷⁷ ФАО, 2020 Annual report of the Inspector General – Summaries of audit reports issued in 2020 (FC 185/13.2), March 2021, para. 35.

IV. Дальнейшие действия в общесистемной перспективе

184. Внештатный персонал составляет значительную часть всех работников учреждений системы Организации Объединенных Наций. По сути, в системе Организации Объединенных Наций существует две категории работников: штатные и внештатные сотрудники. Правовое положение штатных сотрудников определяется их трудовыми правоотношениями с организацией-работодателем, а у внештатных сотрудников правовой статус независимых подрядчиков. Штатные сотрудники имеют четко расписанные контракты и пользуются всеми правами, льготами и пособиями штатного персонала, в то время как у внештатных сотрудников нестабильные контракты, по которым им вообще не предоставляются или предоставляются ограниченные льготы и пособия. Настоящий обзор показал, что со времени проведения предыдущего обзора в 2014 году были достигнуты значительные улучшения в отношении использования внештатного персонала. Они включают:

- разработку политики и нормативных положений;
- разработку четких форм и условий контрактов с внештатными сотрудниками;
- укрепление внутреннего контроля, мониторинга и надзора;
- проведение периодических внутренних аудитов и оценки использования внештатного персонала.

185. **Инспекторы предлагают учреждениям системы Организации Объединенных Наций для дальнейшего улучшения ситуации в этой области создать соответствующие механизмы и структуры, обеспечивающие эффективное осуществление директив и нормативных положений, касающихся внештатного персонала. Они также считают жизненно важным регулярно пересматривать эти директивы и положения, чтобы они соответствовали происходящим в мире изменениям.**

186. Однако, как отмечалось в главе IV, по-прежнему существуют некоторые проблемы стратегического уровня, которые необходимо решить для обеспечения надлежащего использования этой важной составной части кадровых ресурсов и управления ею. Для того чтобы найти устойчивое решение проблем, с которыми сталкиваются внештатные сотрудники, крайне важно найти баланс между организационной гибкостью и экономической эффективностью, с одной стороны, и благополучием внештатного персонала, — с другой. Трудно переоценить важность системы Организации Объединенных Наций как международной структуры, придерживающейся самых строгих норм, для поддержки общих принципов надлежащей практики в сфере трудовых отношений.

Ключевой вывод: необходима общесистемная согласованность действий в этой области

187. Сотрудники кадровых служб и руководители, занимающиеся наймом персонала, с которыми были проведены беседы при подготовке обзора, выразили обеспокоенность по поводу широко распространенной нездоровой конкуренции между учреждениями системы Организации Объединенных Наций, выражающейся в различных пакетах оплаты и льгот, предоставляемых внештатному персоналу. Поэтому для предотвращения такой конкуренции они предлагают унифицировать широко используемые формы и условия контрактов с внештатными сотрудниками. Они также отметили, что по-прежнему сохраняется проблема фрагментарности политики и отсутствия общих политических рамок в отношении использования внештатного персонала.

188. Эти опасения были подтверждены ответами на вопрос о том, как укрепить сотрудничество между учреждениями системы Организации Объединенных Наций. Например, для устойчивого решения проблемы неправомерного использования внештатных сотрудников Международный союз электросвязи (МСЭ), ЮНЕСКО, ЮНВТО и ВПП призвали к согласованию кадровой политики и условий службы внештатного персонала.

189. Унификация широко используемых в учреждениях системы Организации Объединенных Наций форм и условий контрактов с внештатными сотрудниками могла бы стать устойчивым решением проблемы фрагментарности политики и контрактов, относящихся к внештатному персоналу. Однако большинство организаций утверждают, что такую унификацию будет трудно реализовать, поскольку у них разные мандаты, модели работы и финансирования и разные условия деятельности. Учитывая эти различия и стремясь согласовать работу с персоналом в разных организациях, инспекторы рекомендуют разработать минимальные стандарты и принципы заключения контрактов с внештатными сотрудниками, которые обычно используются учреждениями системы Организации Объединенных Наций.

190. В 2019 году Комитет высокого уровня КСР по вопросам управления создал Целевую группу по будущему кадровых ресурсов системы Организации Объединенных Наций. Целевой группе было, в частности, поручено провести обзор форм контрактов в системе Организации Объединенных Наций с целью разработки предложения по экспериментальному применению устойчивой формы контрактов, которая позволит системе Организации Объединенных Наций иметь более динамичный и разнообразный коллектив работников, учитывая при этом потребности будущих сотрудников. По итогам этой работы Целевой группы Комитет решил продолжить обсуждение вопроса о гибкости и оперативности при заключении контрактов под эгидой своей Сети людских ресурсов⁷⁸.

191. Инспекторы считают, что Сеть людских ресурсов служит наиболее подходящей платформой для пересмотра и установления минимальных стандартов и принципов в отношении обычных форм контрактов, таких как контракты консультационного типа, контракты с индивидуальными подрядчиками и контракты на предоставление услуг. Следующая ниже рекомендация будет способствовать повышению слаженности и согласованности действий учреждений системы Организации Объединенных Наций.

Рекомендация 7

В свете различных организационных мандатов и разнообразия форм контрактов с внештатными сотрудниками, а также различных условий работы исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций, выступая в качестве членов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), следует обратиться к Сети людских ресурсов Комитета высокого уровня по вопросам управления с просьбой к концу 2028 года проанализировать и установить минимальные стандарты и принципы заключения контрактов с внештатными сотрудниками, обычно используемых учреждениями системы Организации Объединенных Наций, в целях повышения общесистемной согласованности и гармонизации.

⁷⁸ CEB, Interim report of the CEB Task Force on the Future of the United Nations System Workforce, CEB/2022/HLCM/5; and Report of the High-level Committee on Management at its forty-third session, CEB/2022/3, para. 46.

Приложение I

Перечень форм контрактов с внештатными сотрудниками в учреждениях системы Организации Объединенных Наций

Организация	Форма контракта
Секретариат ООН (вкл. УНП ООН)	✓ Консультанты
	✓ Индивидуальные подрядчики
	✓ Эксперты, предоставляемые на безвозмездной основе
	✓ Безвозмездно предоставляемый персонал (тип II)
	✓ Участники консультативных совещаний
	✓ Предоставляемый правительствами персонал
	✓ Военные специалисты в миссиях
	✓ Набираемые на индивидуальной основе полицейские
	✓ Стипендиаты
	✓ Добровольцы Организации Объединенных Наций
	✓ Стажеры
ЮНЭЙДС	✓ Консультанты
	✓ Индивидуальные поставщики услуг
	✓ Стипендиаты
	✓ Добровольцы Организации Объединенных Наций
	✓ Стажеры
ЮНКТАД	✓ Консультанты
	✓ Индивидуальные подрядчики
	✓ Эксперты, предоставляемые на безвозмездной основе
	✓ Стипендиаты
	✓ Добровольцы Организации Объединенных Наций
	✓ Стажеры
ЦМТ	✓ Консультанты
	✓ Индивидуальные подрядчики
	✓ Соглашения об индивидуальном подряде (под административным управлением ЮНОПС)
	✓ Контракты на предоставление услуг (под административным управлением ПРООН)
	✓ Эксперты, предоставляемые на безвозмездной основе
	✓ Стипендиаты
	✓ Стажеры

Организация	Форма контракта
ПРООН	✓ Международные контракты на предоставление кадровых услуг
	✓ Национальные контракты на предоставление кадровых услуг
	✓ Контракты на предоставление услуг (управляемые для других агентств; должны быть прекращены с переходом на контракты на предоставление кадровых услуг в течение 2023–2024 годов)
	✓ Индивидуальные подрядчики (управляемые службой закупок)
	✓ Добровольцы Организации Объединенных Наций
	✓ Стажеры
ЮНЕП	✓ Консультанты
	✓ Индивидуальные подрядчики
	✓ Добровольцы Организации Объединенных Наций
	✓ Стажеры
ЮНФПА	✓ Индивидуальные консультанты
	✓ Контракты на предоставление услуг (под административным управлением ПРООН)
	✓ Добровольцы Организации Объединенных Наций
	✓ Стажеры
ООН-Хабитат	✓ Консультанты (под административным управлением Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби)
	✓ Индивидуальные подрядчики (под административным управлением Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби)
	✓ Соглашения об индивидуальном подряде (под административным управлением ЮНОПС)
	✓ Контракты на предоставление услуг (под административным управлением ПРООН)
	✓ Добровольцы Организации Объединенных Наций (под административным управлением ПРООН)
	✓ Стажеры (под административным управлением Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби)
УВКБ ООН	✓ Индивидуальные консультанты (непосредственно нанятые УВКБ ООН)
	✓ Индивидуальные подрядчики (непосредственно нанятые УВКБ ООН)
	✓ Соглашения об индивидуальном подряде (под административным управлением ЮНОПС)
	✓ Развертывание персонала
	✓ Добровольцы Организации Объединенных Наций

Организация	Форма контракта
ЮНИСЕФ	✓ Консультанты
	✓ Резервные кадровые соглашения в чрезвычайных ситуациях
	✓ Внештатные представители
	✓ Индивидуальные подрядчики (контракты должны быть прекращены в 2023 году)
	✓ Добровольцы Организации Объединенных Наций
	✓ Стажеры, стипендиаты и добровольцы
ЮНОПС	✓ Соглашения об индивидуальном подряде (обычные, на постоянной основе)
	✓ Соглашения об индивидуальном подряде (обычные, краткосрочные)
	✓ Соглашения об индивидуальном подряде (контракт на 100 дней)
	✓ Соглашения об индивидуальном подряде (аванс и единовременная выплата)
	✓ Соглашения с ЮНОПС о волонтерской работе
	✓ Поденные наемные работники
	✓ Стажеры
БАПОР	✓ Индивидуальные поставщики услуг (консультанты или подрядчики)
	✓ Стажеры и добровольцы
Структура «ООН-женщины»	✓ Консультанты (соглашения о специальных услугах)
	✓ Контракты на предоставление услуг (под административным управлением ПРООН)
	✓ Лица, работающие по соглашениям о безвозмездном прикомандировании
	✓ Стипендиаты
	✓ Эксперты в миссиях
	✓ Резервный персонал
	✓ Добровольцы Организации Объединенных Наций
	✓ Стажеры
	✓ Стажеры
ВПП	✓ Консультанты
	✓ Младшие консультанты
	✓ Контракты на предоставление услуг
	✓ Соглашения о специальных услугах
	✓ Временные рабочие
	✓ Волонтеры
	✓ Добровольцы Организации Объединенных Наций
	✓ Стажеры

Организация	Форма контракта
ФАО	✓ Консультанты
	✓ Контракты на предоставление кадровых услуг (сотрудники, работающие в соответствии с пунктом 319.3.2 Руководства по административным вопросам, национальные сотрудники и сотрудники, оказывающие издательские услуги)
	✓ Сотрудники национального проекта
	✓ Временные рабочие
	✓ Стипендиаты
	✓ Волонтеры
	✓ Добровольцы Организации Объединенных Наций
	✓ Стажеры
МАГАТЭ	✓ Консультанты (соглашения о специальных услугах)
	✓ Эксперты в рамках технического сотрудничества (соглашения о специальных услугах)
	✓ Эксперты, предоставляемые на безвозмездной основе (соглашения о специальных услугах)
	✓ Внештатные сотрудники языковой службы (соглашения с оплатой за фактически отработанное время)
	✓ Стажеры
ИКАО	✓ Консультанты (международные или нанятые на месте)
	✓ Индивидуальные подрядчики (международные или нанятые на месте)
	✓ Прикомандированный персонал (оплачиваемый целевым фондом или на безвозмездной основе)
	✓ Молодые специалисты в области авиации
	✓ Получатели стипендий в области авиации
	✓ Контракты на предоставление услуг (оказание услуг на местах)
	✓ Соглашения о специальных услугах (оказание услуг на местах)
	✓ Оказание оперативной помощи (оказание услуг на местах)
	✓ Стажеры
	✓ Внешние сотрудники
МОТ	✓ Внешние сотрудники
ИМО	✓ Консультанты
	✓ Временные работники (на месячной и ежедневной ставке)

Организация	Форма контракта
МСЭ	✓ Консультанты/эксперты (соглашения о специальных услугах)
	✓ Персонал, предоставленный на временной основе/прикомандированный
	✓ Стажеры
ЮНЕСКО	✓ Индивидуальные консультанты
	✓ Контракты на предоставление услуг
	✓ Краткосрочные контракты (только в ЦУ)
	✓ Спонсируемые ученики
	✓ Персонал, предоставленный на временной основе
	✓ Волонтеры
	✓ Резервный персонал
	✓ Добровольцы Организации Объединенных Наций
ЮНВТО	✓ Стажеры
	✓ Контракты на предоставление услуг
	✓ Эксперты
	✓ Должностные лица, предоставленные на временной основе
	✓ Специальные советники
ВПС	✓ Стажеры
	✓ Индивидуальные консультанты/поставщики услуг
	✓ Неоплачиваемые ученики (студенты в возрасте от 18 до 25 лет)
	✓ Прикомандированные лица
	✓ Ученики/стажеры
ВОЗ	✓ Консультанты
	✓ Временные советники
	✓ Индивидуальные подрядчики (соглашения о выполнении работ)
	✓ Соглашения о специальных услугах
	✓ Резервные партнеры
	✓ Добровольцы Организации Объединенных Наций
	✓ Стажеры

Организация	Форма контракта
ВОИС	✓ Стипендиаты/молодые специалисты-эксперты
	✓ Младшие сотрудники категории специалистов
	✓ Индивидуальные подрядчики
	✓ Письменные и устные переводчики (по контрактам с Международной ассоциацией конференционных письменных переводчиков и Международной ассоциацией конференционных устных переводчиков)
	✓ Участники программы SYNI (по договору со швейцарской программой SYNI)
	✓ Стажеры
ВМО	✓ Консультанты (соглашения о специальных услугах)
	✓ Стажеры

Источник: Ответы организаций-участниц на вопросник ОИГ.

Приложение II

Количество штатных и внештатных сотрудников учреждений системы Организации Объединенных Наций (по состоянию на конец марта 2013 года, конец декабря 2021 года и конец декабря 2022 года)

Организация	2013								2021								2022							
	Штатный персонал				Внештатные сотрудники				Штатный персонал				Внештатные сотрудники				Штатный персонал				Внештатные сотрудники			
	ЦУ	На местах	Итого		ЦУ	На местах	Итого	Доля ВС от общей численности кадров в %	ЦУ	На местах	Итого		ЦУ	На местах	Итого	Доля ВС от общей численности кадров в %	ЦУ	На местах	Итого		ЦУ	На местах	Итого	Доля ВС от общей численности кадров в %
Секретариат ООН ^a	20 116	21 151	41 267	–	–	17 000	29,18		18 340	14 350	32 690	3 527	3 513	7 040	17,72		18 165	15 417	33 582	–	–	–	–	–
ЮНЭЙДС	246	578	824	42	140	182	18,09		209	504	713	101	26	127	15,12		178	444	622	86	35	121	16,29	
ЮНКТАД	–	–	–	–	–	–	–		437	65	502	5	85	90	15,20		449	76	525	5	60	65	11,02	
ЦМТ	–	–	–	–	–	–	–		419	8	427	55	918	973	69,50		418	6	424	43	722	765	64,34	
ПРООН ^b	1 170	6 842	8 012	–	28 952	28 952	78,32		1 254	6 046	7 300	371	12 441	12 812	63,70		1 280	5 800	7 080	624	12 518	13 142	64,99	
ЮНЕП	–	–	–	–	–	–	–		518	769	1 287	–	–	1 269	49,65		527	792	1 319	–	–	1 486	52,98	
ЮНФПА	387	1 964	2 351	38	1 463	1 501	38,97		497	2 657	3 154	107	3 885	3 992	55,86		504	2 737	3 241	98	3 425	3 523	52,08	
ООН-Хабитат	–	–	–	–	–	–	–		234	76	310	–	–	2 141	87,35		229	80	309	–	–	1 372	81,62	
УВКБ ООН	687	7 495	8 182	75	1 677	1 752	17,64		1 481	12 613	14 094	254	4 446	4 700	25,01		1 545	14 165	15 710	329	4 744	5 073	24,41	
ЮНИСЕФ	1 483	9 715	11 198	745	6 033	6 778	37,71		2 485	13 336	15 821	1 237	5 944	7 181	31,22		2 681	14 048	16 729	969	5 373	6 342	27,49	
УНП ООН	–	–	–	–	–	–	–		–	–	868	–	–	528	37,82		–	–	894	–	–	–	–	–
ЮНОПС	111	752	863	98	2 544	2 642	75,38		67	624	691	681	6 091	6 772	90,74		65	555	620	769	6 135	6 904	91,76	
БАПОР	–	–	–	–	–	–	–		537	27 507	28 044	218	77	295	1,04		555	27 219	27 774	245	105	350	1,24	
Структура «ООН-женщины»	257	328	585	82	677	759	56,47		437	792	1 229	285	2 035	2 320	65,37		434	803	1 237	306	2 150	2 456	66,50	

Организация	2013								2021								2022								
	Штатный персонал				Внештатные сотрудники				Штатный персонал				Внештатные сотрудники				Штатный персонал				Внештатные сотрудники				
	ЦУ	На местах	Итого	Доля ВС от общей численности кадров в %	ЦУ	На местах	Итого	Доля ВС от общей численности кадров в %	ЦУ	На местах	Итого	Доля ВС от общей численности кадров в %	ЦУ	На местах	Итого	Доля ВС от общей численности кадров в %	ЦУ	На местах	Итого	Доля ВС от общей численности кадров в %					
ВПП	997	4 085	5 082	838	8 440	9 278	64,61	1 431	8 524	9 955	1 287	9 948	11 235	53,02	1 565	10 404	11 969	1 443	9 776	11 219	48,38				
ФАО	2 054	1 629	3 683	1 076	4 877	5 953	61,78	1 656	1 599	3 255	1 175	10 380	11 555	78,02	1 709	1 549	3 258	1 255	9 993	11 248	77,54				
МАГАТЭ	2 349	75	2 424	246	108	354	12,74	2 509	81	2 590	487	14	501	16,21	2 478	79	2 557	341	8	349	12,01				
ИКАО	534	246	780	135	52	187	19,34	517	166	683	197	28	225	24,78	507	164	671	220	28	248	26,99				
МОТ	1 172	1 679	2 851	—	—	403	12,38	1 211	2 595	3 806	284	1 379	1 663	30,41	1 238	2 581	3 819	300	1 093	1 393	26,73				
ИМО	280	13	293	127	0	127	30,24	253	12	265	40	0	40	13,11	255	12	267	52	0	52	16,30				
МСЭ	782	54	836	44	51	95	10,20	652	63	715	—	—	246	25,60	656	60	716	—	—	234	24,63				
ЮНЕСКО	1 251	1 010	2 261	339	1 238	1 577	41,09	1 267	1 128	2 395	563	1 814	2 377	49,81	1 285	1 162	2 447	491	1 969	2 460	50,13				
ЮНИДО	531	182	713	200	1 131	1 331	65,12	514	168	682	375	2 046	2 421	78,02	519	165	684	262	1 348	1 610	70,18				
ЮНВТО	97	0	97	38	0	38	28,15	83	5	88	81	—	81	47,93	87	7	94	90	12	102	52,04				
ВПС	—	—	—	—	—	—	—	256	—	256	5	—	5	1,92	—	—	—	—	—	—	—				
ВОЗ	2 063	5 275	7 338	1 668	6 594	8 262	52,96	2 812	5 876	8 688	4 097	12 507	16 604	65,65	2 949	6 034	8 983	3 460	11 891	15 351	63,08				
ВОИС	1 242	13	1 255	—	—	—	—	1 147	26	1 173	946	6	952	44,80	1 137	29	1 166	1 005	9	1 014	46,51				
ВМО	284	20	304	7	21	28	8,43	288	47	335	120	5	125	27,17	322	47	369	120	5	125	25,30				
Итого	99 944 ^c				87 199				142 016				98 270				112 590 ^d				87 004				43,59

Источник: Данные за 2013 год взяты из обзора JU/REP/2014/8. Данные за 2021 и 2022 годы получены из ответов на вопросник, представленных организациями — участниками ОИГ.

^a По имеющимся оценкам, в Секретариате Организации Объединенных Наций в 2013 году работали 17 000 внештатных сотрудников.

^b Численность внештатного персонала ПРООН в 2013 году оценивалась исходя из представленных данных о 8952 сотрудниках, работающих по контрактам на предоставление услуг, плюс, предположительно, примерно 20 000 индивидуальных подрядчиков в ЦУ и на местах.

^c Эта итоговая сумма использовалась для расчета процентной доли внештатного персонала в общей численности кадровых ресурсов в 2013 году; она не включает штатных сотрудников ВОИС, поскольку данные о численности ее внештатного персонала не были представлены.

^d Эта итоговая сумма использовалась для расчета процентной доли внештатного персонала в общей численности кадровых ресурсов в 2022 году; она не включает штатных сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций и УНП ООН, поскольку данные о численности их внештатного персонала не были представлены.

Приложение III

Социальные льготы в разбивке по формам контрактов в учреждениях системы Организации Объединенных Наций

Форма контракта	Страхование на случай злоумышленных деяний	Компенсация в случае смерти, травмирования, потери трудоспособности или болезни, связанных с несением службы	Медицинское страхование	Пенсионный/страховой фонд	Ежегодный отпуск	Отпуск по болезни	Отпуск по уходу за ребенком
Секретариат Организации Объединенных Наций ¹							
Консультанты	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Индивидуальные подрядчики	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Эксперты, предоставляемые на безвозмездной основе	Нет	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Безвозмездно предоставляемый персонал — тип II	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Участники консультативных совещаний	Нет	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Полиция Организации Объединенных Наций/военные специалисты в миссиях	Нет	—	Нет	Нет	Да	Да	Нет
Предоставляемый правительствами персонал	Нет	—	Нет	Нет	Да	Да	Да
Добровольцы Организации Объединенных Наций	Нет	Да	Да	Нет	Да	Да	Да
Стажеры	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет

¹ Включая УНП ООН.

Форма контракта	Страхование на случай злоумышленных деяний	Компенсация в случае смерти, травмирования, потери трудоспособности или болезни, связанных с несением службы	Медицинское страхование	Пенсионный/страховой фонд	Ежегодный отпуск	Отпуск по болезни	Отпуск по уходу за ребенком
ЮНЭЙДС							
Консультанты	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Стажеры	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	Нет
ЮНКТАД							
Консультанты	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Индивидуальные подрядчики	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Стажеры	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
ЦМТ							
Консультанты	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Индивидуальные подрядчики	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Соглашения об индивидуальном подряде (под административным управлением ЮНОПС)	Да	Да	Да, для нанятого на местах персонала	Страховой фонд для нанятого на местах персонала; по выбору для между-народного персонала	Да	Да	Да
Контракты на предоставление услуг (под административным управлением ПРООН) ²	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Стипендиаты фонда Мо Ибрагима	Да	Да	Нет	Нет	Да	Да	Нет

² Должны быть прекращены с переходом на контракты на предоставление кадровых услуг в течение 2023–2024 годов.

Форма контракта	Страхование на случай злоумышленных деяний	Компенсация в случае смерти, травмирования, потери трудоспособности или болезни, связанных с несением службы	Медицинское страхование	Пенсионный/страховой фонд	Ежегодный отпуск	Отпуск по болезни	Отпуск по уходу за ребенком
Эксперты, предоставляемые на безвозмездной основе	Да	Да	Определяется политикой донора	Определяется политикой донора	Определяется политикой донора	Определяется политикой донора	Определяется политикой донора
Стажеры	Да	Нет	Нет	Нет	Да	Нет	Нет
ПРООН							
Контракты на предоставление кадровых услуг ³	Да	Да	Да ⁴	Да, для нанятого на местах персонала ⁵	Да	Да	Да
Контракты на предоставление услуг (управляемые для других агентств; должны быть прекращены в течение 2023–2024 годов) ⁶	Да	Да	Да	Да ⁷	Да	Да	Да
Индивидуальные подрядчики ⁸	Да	Да	Да, включено в общую оплату по контракту	Нет	Нет	Нет	Нет

³ Другие выплаты: а) надбавка за работу в опасных условиях (если применимо); б) ежегодная надбавка в размере 3 процентов в рамках контрактов национальных сотрудников на предоставление кадровых услуг; и с) полностью оплачиваемый ПРООН страховой взнос по договору страхования жизни на случай смерти по любой причине в рамках контрактов национальных сотрудников на предоставление кадровых услуг.

⁴ Международным сотрудникам, заключившим контракт на предоставление кадровых услуг, ПРООН выплачивает субсидию в виде единовременной выплаты в размере 250 долл. США в месяц.

⁵ Единовременная выплата в размере 8,33 процента месячной заработной платы для пенсионного обеспечения.

⁶ Другие выплаты: а) полностью оплачиваемый ПРООН страховой взнос по договору страхования жизни на случай смерти по любой причине; б) возможность выплаты премии по итогам работы; и с) надбавка за опасность.

⁷ Единовременная выплата в размере 8,33 процента месячной заработной платы для пенсионного обеспечения.

⁸ Другие льготы: а) для контрактов, ориентированных на получение конкретного результата, все льготы включаются в выплачиваемую по контракту сумму; и б) отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен в течение срока действия контракта.

Форма контракта	Страхование на случай злоумышленных деяний	Компенсация в случае смерти, травмирования, потери трудоспособности или болезни, связанных с несением службы	Медицинское страхование	Пенсионный/страховой фонд	Ежегодный отпуск	Отпуск по болезни	Отпуск по уходу за ребенком
Добровольцы Организации Объединенных Наций ⁹	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	Да
ЮНЕП							
Консультанты (международные)	Да	Да, если включено в условия контракта	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Консультанты (нанятые на месте)	Да	Да, если включено в условия контракта	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Индивидуальные подрядчики	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Добровольцы Организации Объединенных Наций	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	Да
Стажеры	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
ЮНФПА							
Индивидуальные консультанты	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Контракты на предоставление услуг (под административным управлением ПРООН) ¹⁰	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Добровольцы Организации Объединенных Наций	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	Да
ООН-Хабитат							
Консультанты ¹¹	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет

⁹ Другие выплаты: надбавка за работу в опасных условиях (если применимо).

¹⁰ Должны быть прекращены с переходом на контракты на предоставление кадровых услуг в течение 2023–2024 годов. Другие льготы: а) выплачивается надбавка за работу в опасных условиях; б) может оплачиваться сверхурочная работа.

¹¹ Другие льготы: а) служебные поездки; и б) обучение.

Форма контракта	Страхование на случай злоумышленных деяний	Компенсация в случае смерти, травмирования, потери трудоспособности или болезни, связанных с несением службы	Медицинское страхование	Пенсионный/страховой фонд	Ежегодный отпуск	Отпуск по болезни	Отпуск по уходу за ребенком
Индивидуальные подрядчики ¹²	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Контракты на предоставление услуг (под административным управлением ПРООН) ¹³	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Соглашения об индивидуальном подряде (под административным управлением ЮНОПС)	Да	Да	Да, для нанятого на местах персонала	Страховой фонд для нанятого на местах персонала	Да	Да	Да
Добровольцы Организации Объединенных Наций ¹⁴	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	Да
УВКБ ООН							
Индивидуальные консультанты (непосредственно нанятые УВКБ ООН) ¹⁵	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Индивидуальные подрядчики (непосредственно нанятые УВКБ ООН) ¹⁶	Да	Да	Нет	Нет	Да	Да	Да

¹² Другие льготы: а) служебные поездки; и б) обучение.

¹³ Должны быть прекращены с переходом на контракты на предоставление кадровых услуг в течение 2023–2024 годов. Другие льготы: служебные поездки.

¹⁴ Другие льготы: а) служебные поездки; б) отпуск на обучение и профессиональную подготовку; с) отпуск по семейным обстоятельствам; d) специальный отпуск.

¹⁵ Другие льготы: см. приложение I к документу UNHCR/AI/2020/7, Административная инструкция по управлению аффилированной рабочей силой.

¹⁶ Другие льготы: там же.

Форма контракта	Страхование на случай злоумышленных деяний	Компенсация в случае смерти, травмирования, потери трудоспособности или болезни, связанных с несением службы	Медицинское страхование	Пенсионный/страховой фонд	Ежегодный отпуск	Отпуск по болезни	Отпуск по уходу за ребенком
Соглашения об индивидуальном подряде (под административным управлением ЮНОПС) ¹⁷	Да	Да	Да, для нанятого на местах персонала	Страховой фонд для нанятого на местах персонала	Да	Да	Да
Развертывание персонала в рамках проектов переселения ¹⁸	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	–
Развертывание персонала резервных партнеров	Да	–	–	Нет	–	–	–
Добровольцы Организации Объединенных Наций ¹⁹	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	Да
ЮНИСЕФ							
Консультанты ²⁰	Да	Да	Нет	Нет	Не применимо	Не применимо	Не применимо
Индивидуальные подрядчики (контракты должны быть постепенно прекращены в течение 2023 года)	Да	Да	Нет	Нет	Да	Нет	Нет
Стажеры	Да	Да	Нет	Нет	Да	Да	Нет

¹⁷ Другие льготы: там же.

¹⁸ Другие льготы: как определено в договоре о правовых и трудовых отношениях между развертываемым персоналом и партнерским агентством/неправительственной организацией.

¹⁹ Другие льготы: в соответствии с Едиными условиями службы для добровольцев Организации Объединенных Наций.

²⁰ В ЮНИСЕФ консультантов можно нанимать только по контрактам, ориентированным на получение конкретного результата (а не на присутствие на рабочем месте), и, по умолчанию, для дистанционной работы.

Форма контракта	Страхование на случай злоумышленных деяний	Компенсация в случае смерти, травмирования, потери трудоспособности или болезни, связанных с несением службы	Медицинское страхование	Пенсионный/страховой фонд	Ежегодный отпуск	Отпуск по болезни	Отпуск по уходу за ребенком
ЮНОПС							
Соглашения об индивидуальном подряде (обычные, на постоянной основе) ²¹	Да	Да	Да, для нанятого на местах персонала	Страховой фонд для нанятого на местах персонала ²² ; по выбору для междуна-родного персонала	Да	Да	Да
Соглашения об индивидуальном подряде (обычные, краткосрочные)	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Соглашения об индивидуальном подряде (контракт на 100 дней) ²³	Да	Да	Да, для нанятого на местах персонала	Страховой фонд для нанятого на местах персонала; по выбору для междуна-родного персонала	Да, для контрактов длитель-ностью 3 месяца и более	Да	Да для контрактов длитель-ностью 6 месяцев и более
Соглашения об индивидуальном подряде (аванс и единовременная выплата)	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет

²¹ Другие льготы: а) ежегодное увеличение гонорара по международным соглашениям об индивидуальном подряде; б) экстренная медицинская эвакуация в чрезвычайных ситуациях для международных сотрудников, работающих по соглашениям об индивидуальном подряде; и с) защита гонорара на срок до 12 месяцев.

²² Для контрактов длительностью не менее 3 месяцев.

²³ Другие льготы: экстренная медицинская эвакуация в чрезвычайных ситуациях для международных сотрудников, работающих по соглашениям об индивидуальном подряде.

Форма контракта	Страхование на случай злоумышленных деяний	Компенсация в случае смерти, травмирования, потери трудоспособности или болезни, связанных с несением службы	Медицинское страхование	Пенсионный/страховой фонд	Ежегодный отпуск	Отпуск по болезни	Отпуск по уходу за ребенком
Поденные наемные работники	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Соглашения с ЮНОПС о волонтерской работе	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Стажеры	Да	–	Нет	Нет	Да	Да	Нет
БАПОР							
Индивидуальные поставщики услуг (нанятые на международной основе)	Да	Да	Нет	Нет	Только по контрактам, требующим присутствия на рабочем месте	Только по контрактам, требующим присутствия на рабочем месте	Нет
Индивидуальные поставщики услуг (нанятые на месте)	Нет	Да	Нет	Нет	Только по контрактам, требующим присутствия на рабочем месте	Только по контрактам, требующим присутствия на рабочем месте	Нет
Структура «ООН-женщины»							
Консультанты (соглашения о специальных услугах)	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Контракты на предоставление услуг (под административным управлением ПРООН) ²⁴	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Стипендиаты	Да	Нет	Нет	Нет	Да	Нет	Нет

²⁴ Контракты должны быть постепенно прекращены в течение 2023–2024 годов.

Форма контракта	Страхование на случай злоумышленных деяний	Компенсация в случае смерти, травмирования, потери трудоспособности или болезни, связанных с несением службы	Медицинское страхование	Пенсионный/страховой фонд	Ежегодный отпуск	Отпуск по болезни	Отпуск по уходу за ребенком
Эксперты в миссиях	Да	Как предусмотрено политикой донора	Как предусмотрено политикой донора	Как предусмотрено политикой донора	Как предусмотрено политикой донора	Как предусмотрено политикой донора	Как предусмотрено политикой донора
Добровольцы Организации Объединенных Наций	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	Да
Стажеры	Да	Нет	Нет	Нет	Да	Нет	Нет
ВПП							
Консультанты ²⁵	Да	Да	Да	Нет	Нет	Да	Да, для биологических матерей
Контракты на предоставление услуг ²⁶	Да	Да	Да	Да ²⁷	Да	Да	Да
Соглашения о специальных услугах (в ЦУ) ²⁸	Да	Да	Нет	Нет ²⁹	Нет	Нет	Нет

²⁵ Другие льготы: 3 дня отпуска по семейным обстоятельствам в календарном году.

²⁶ Другие льготы: 3 дня отпуска по семейным обстоятельствам в календарном году.

²⁷ Есть два варианта: а) ВПП вносит в национальную пенсионную программу взносы, устанавливаемые по самой низкой ставке или сумме взносов работодателя среди всех программ, доступных для сотрудников, заключивших контракт на предоставление услуг, что периодически определяется региональными бюро и/или страновыми отделениями; или б) если не существует национальной пенсионной программы, ВПП вносит сумму, равную 8,33 процента от базового ежемесячного вознаграждения.

²⁸ Другие льготы: 3 дня отпуска по семейным обстоятельствам в календарном году.

²⁹ Большинство лиц, работающих в ЦУ по соглашениям о специальных услугах, — это пенсионеры Организации Объединенных Наций, уже получающие пенсионные выплаты.

Форма контракта	Страхование на случай злоумышленных деяний	Компенсация в случае смерти, травмирования, потери трудоспособности или болезни, связанных с несением службы	Медицинское страхование	Пенсионный/страховой фонд	Ежегодный отпуск	Отпуск по болезни	Отпуск по уходу за ребенком
Соглашения о специальных услугах (в страновых отделениях) ³⁰	Да	Да	Да	Нет	Да, для контрактов длительностью 6 месяцев и более	Нет	Нет
Временные рабочие (в страновых отделениях)	Да	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
Волонтеры	Да	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
Стажеры	Нет	–	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
ФАО							
Консультанты	Да	Да	Да	Нет	Нет	Да	Да, для биологических матерей
Контракты на предоставление кадровых услуг	Да	Да	Да	Нет	Нет	Да	Да, для биологических матерей
Сотрудники национального проекта	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	Да, для биологических матерей
Устные переводчики	Да	Да	Да	Нет	Нет	Да	Да, для биологических матерей

³⁰ Другие льготы: 3 дня отпуска по семейным обстоятельствам в календарном году.

Форма контракта	Страхование на случай злоумышленных деяний	Компенсация в случае смерти, травмирования, потери трудоспособности или болезни, связанных с несением службы	Медицинское страхование	Пенсионный/страховой фонд	Ежегодный отпуск	Отпуск по болезни	Отпуск по уходу за ребенком
Внештатные сотрудники, находящиеся в командировках/поездках/состоящие на суточном довольствии	Да	Нет	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
Временные рабочие	Да	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
Сотрудничество Юг — Юг (эксперты и технические специалисты)	Да	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
Ученые — «Экосистемный подход к рыбному промыслу — Нансеновская программа»	Да	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
Стажеры/волонтеры	Да	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
Стажеры	Да	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
МАГАТЭ							
Консультанты (соглашения о специальных услугах) ³¹	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Эксперты в рамках технического сотрудничества (соглашения о специальных услугах) ³²	Да	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
Эксперты, предоставляемые на безвозмездной основе — типы В и С (соглашения о специальных услугах) ³³	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет

³¹ Другие льготы: а) 2,5 дня отпуска в месяц, включаемые в гонорар при продолжительности контракта 6 месяцев и более; б) при первоначальных контрактах сроком на 1 год — также оплата перевозки личных вещей и дорожных расходов для признанных иждивенцев.

³² Другие льготы: 2,5 дня отпуска в месяц, включаемые в гонорар при продолжительности контракта 6 месяцев и более.

³³ Другие льготы: 2,5 дня отпуска в месяц, включаемые в гонорар при продолжительности контракта 6 месяцев и более.

Форма контракта	Страхование на случай злоумышленных деяний	Компенсация в случае смерти, травмирования, потери трудоспособности или болезни, связанных с несением службы	Медицинское страхование	Пенсионный/страховой фонд	Ежегодный отпуск	Отпуск по болезни	Отпуск по уходу за ребенком
Стажеры	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	Нет
ИКАО							
Консультанты	Да	Да	Да, для персонала на местах	Нет	Нет	Нет	Нет
Индивидуальные подрядчики	Да	Да	Да, для персонала на местах	Нет	Нет	Нет	Нет
Прикомандированные лица (безвозмездно предоставляемый персонал)	Да	Да	Нет	Нет	Да	Да	Нет
Прикомандированный персонал (оплачиваемый целевым фондом)	Да	Да	Да	Нет ³⁴	Да	Да	Да
Молодые специалисты в области авиации	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	Нет
Контракты на предоставление услуг (оказание услуг на местах)	Подлежит уточнению	Подлежит уточнению	Да	Да ³⁵	Да	Да	Нет
Соглашения о специальных услугах (оказание услуг на местах)	Подлежит уточнению	Подлежит уточнению	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
Оказание оперативной помощи (обслуживание на местах)	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	Да
Стажеры	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет

³⁴ За исключением младших сотрудников категории специалистов.

³⁵ Единовременная выплата в размере 8,33 процента месячной заработной платы для покрытия индивидуального пенсионного взноса.

Форма контракта	Страхование на случай злоумышленных деяний	Компенсация в случае смерти, травмирования, потери трудоспособности или болезни, связанных с несением службы	Медицинское страхование	Пенсионный/страховой фонд	Ежегодный отпуск	Отпуск по болезни	Отпуск по уходу за ребенком
МОТ							
Внешние сотрудники	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
ИМО							
Консультанты	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Да	Нет
Временные работники	Да	Да	Да ³⁶	Нет	Да	Да	Нет
МСЭ							
Консультанты (соглашения о специальных услугах)	–	Да	Нет	Нет	Нет	Да	Нет
Сотрудники, предоставленные другими организациями	Нет	Да	Нет	Нет	Нет	Да	Нет
Стажеры	Нет	Да	Нет	Нет	Да	Да	Нет
ЮНЕСКО							
Индивидуальные консультанты	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Контракты на предоставление услуг ³⁷	Да	Да	Да	Да ³⁸	Да	Да	Да
Краткосрочные контракты (только ЦУ)	Да	Да	Да ³⁹	Да	Нет	Нет	Нет

³⁶ С Национальной службой здравоохранения Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии.

³⁷ Другие льготы: а) надбавка за работу в опасных условиях; б) пособие в связи с окончанием службы, в зависимости от обстоятельств.

³⁸ Присоединение к государственной пенсионной программе; если государственной программы нет, то взнос в размере до 10 процентов от ежемесячного вознаграждения, добавляемый к ежемесячной зарплате.

³⁹ Участие в местной государственной системе медицинского страхования (например, во французской системе социального обеспечения); если это невозможно, то участие в частной страховой программе по полису, купленному ЮНЕСКО, покрывающему риск несчастных случаев на производстве, травм, болезней или смерти при исполнении служебных обязанностей. Лица, работающие по краткосрочным контрактам, должны самостоятельно обеспечить соответствующее медицинское и пенсионное страхование на весь срок действия контракта, если они не охвачены французской системой социального обеспечения.

Форма контракта	Страхование на случай злоумышленных деяний	Компенсация в случае смерти, травмирования, потери трудоспособности или болезни, связанных с несением службы	Медицинское страхование	Пенсионный/страховой фонд	Ежегодный отпуск	Отпуск по болезни	Отпуск по уходу за ребенком
ЮНВТО							
Контракты на предоставление услуг ⁴⁰	Да	Да	Да	Да ⁴¹	Да	Да	Да
Эксперты	Да	Да	По желанию	Нет	Нет	Нет	Нет
Должностные лица, предоставленные на временной основе ⁴²	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	Да
Специальные советники	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Стажеры	Да	Нет	Нет	Нет	Да	Да	Нет
ВПС							
Индивидуальные консультанты/поставщики услуг	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет

⁴⁰ Другие льготы: а) участие в мероприятиях по профессиональной подготовке; б) отпуск для повышения квалификации; с) время на кормление грудного ребенка.

⁴¹ В пенсионный план контрактника ЮНВТО отчисляет 13 процентов от его базовой заработной платы. Этот пенсионный план не является частью заработной платы и не должен рассматриваться как таковой. Эта сумма включается в ежемесячное вознаграждение при условии, что сотрудник обязуется вступить в национальную или частную пенсионную программу или, в зависимости от обстоятельств, в аналогичную систему пенсионного обеспечения, или пополнить сберегательный счет. В любой момент ЮНВТО может на любом из своих официальных языков запросить подтверждение участия сотрудника в пенсионной программе.

⁴² Другие льготы: а) участие в мероприятиях по профессиональной подготовке; б) отпуск для повышения квалификации; с) время на кормление грудного ребенка.

Форма контракта	Страхование на случай злоумышленных деяний	Компенсация в случае смерти, травмирования, потери трудоспособности или болезни, связанных с несением службы	Медицинское страхование	Пенсионный/страховой фонд	Ежегодный отпуск	Отпуск по болезни	Отпуск по уходу за ребенком
Прикомандированные лица	Да	Да	Да	Нет	Да	В соответствии с правилами, принятыми в их стране, но не более, чем выплаты штатным сотрудникам	В соответствии с правилами, принятыми в их стране, но не более, чем выплаты штатным сотрудникам
Ученики (студенты в возрасте от 18 до 25 лет)	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Ученики/стажеры	Да	Да	Нет	Нет	Нет ⁴³	Нет	Нет
ВОЗ							
Консультанты	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Временные советники	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Индивидуальные подрядчики (соглашения о выполнении работ)	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Соглашения о специальных услугах	Да	Да	Да	Да ⁴⁴	Да ⁴⁵	Да ⁴⁶	Да ⁴⁷
Стажеры	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	Нет

⁴³ Разрешен один день неоплачиваемого отпуска в месяц.

⁴⁴ ВОЗ выплачивает единовременную паушальную сумму сотрудникам, заключившим специальные соглашения о предоставлении услуг; ответственность за выплату взносов в соответствующие пенсионные фонды лежит на самих сотрудниках.

⁴⁵ В той же степени, как и для государственного служащего принимающей страны.

⁴⁶ В той же степени, как и для государственного служащего принимающей страны.

⁴⁷ В той же степени, как и для государственного служащего принимающей страны.

Форма контракта	Страхование на случай злоумышленных деяний	Компенсация в случае смерти, травмирования, потери трудоспособности или болезни, связанных с несением службы	Медицинское страхование	Пенсионный/страховой фонд	Ежегодный отпуск	Отпуск по болезни	Отпуск по уходу за ребенком
ВОИС							
Стипендиаты/молодые специалисты-эксперты	Нет	Да	Да	Нет	Да	Да	Да
Индивидуальные подрядчики	Нет	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Письменные и устные переводчики	Согласно соглашениям с Международной ассоциацией конференционных письменных переводчиков и Международной ассоциацией конференционных устных переводчиков						
Участники программы SYNI (по договору со швейцарской программой SYNI)	Нет	–	–	Нет	–	–	–
Стажеры	Нет	Да	Да	Нет	Да	Да	Нет
ВМО							
Консультанты (соглашения о специальных услугах)	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Стажеры	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	Нет

Источник: Ответы организаций-участниц на вопросник ОИГ.

ПРИЛОЖЕНИЕ IV

Продолжительность контрактов, их продление/возобновление и обязательные перерывы в зависимости от формы контракта в учреждениях системы Организации Объединенных Наций

Форма контракта	Максимальная продолжительность первоначального контракта	Обязательный перерыв	Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность
Секретариат Организации Объединенных Наций (вкл. УНП ООН)			
Консультанты	24 месяца в течение любого 36-месячного периода	Не применимо	24 месяца в течение любого 36-месячного периода
Индивидуальные подрядчики	6 или 9 месяцев в течение любого 12-месячного периода	Не применимо	6 или 9 месяцев в течение любого 12-месячного периода
Эксперты, предоставляемые на безвозмездной основе	3 года; в исключительных случаях — до 5 лет	Не применимо	Общая длительность контракта: 5 лет
Безвозмездно предоставляемый персонал — тип II	До 1 года для категории 2А; до 6 месяцев без утверждения бюджета для категории 2В	Не применимо	Не применимо
Участники консультативных совещаний	Не применимо	Не применимо	Не применимо
Предоставляемый правительствами персонал	12 месяцев (с возможностью продления в исключительных случаях)	6 месяцев	
Полиция Организации Объединенных Наций/военные специалисты в миссиях	12 месяцев (с возможностью продления в исключительных случаях)	6 месяцев	Не применимо

<i>Форма контракта</i>	<i>Максимальная продолжительность первоначального контракта</i>	<i>Обязательный перерыв</i>	<i>Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность</i>
Добровольцы Организации Объединенных Наций	8 лет совокупной службы в течение всей жизни; 4 года в качестве международного или национального добровольца Организации Объединенных Наций	Не применимо	Не применимо
Стажеры	6 месяцев	Не применимо	Совокупная длительность 6 месяцев
ЮНЭЙДС			
Консультанты	12 месяцев		- Длительность контракта не может быть увеличена более чем в 3 раза по сравнению с первоначальным сроком без проведения новой процедуры конкурсного отбора - Сумма контракта не может быть увеличена более чем в 2 раза по сравнению с первоначальной суммой без проведения новой процедуры конкурсного отбора - Исключение из вышесказанного: если потенциальное изменение было указано в рамках конкурсной процедуры
Стажеры	6 месяцев	Не применимо	Минимальный срок стажировки — 2 месяца, максимальный — 6 месяцев
ЮНКТАД			
Консультанты	24 месяца в течение любого 36-месячного периода		
Индивидуальные подрядчики	9 месяцев в течение любого 12-месячного периода	6 месяцев, чтобы иметь право претендовать на контракт штатного сотрудника категорий F6, F7 и специалистов	

<i>Форма контракта</i>	<i>Максимальная продолжительность первоначального контракта</i>	<i>Обязательный перерыв</i>	<i>Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность</i>
Стажеры	6 месяцев	6 месяцев, чтобы иметь право претендовать на контракт штатного сотрудника категорий F6, F7 и специалистов	Минимальный срок стажировки — 2 месяца, максимальный — 6 месяцев
ЦМТ			
Консультанты	24 месяца в течение любого 36-месячного периода	Не применимо	24 месяца в течение любого 36-месячного периода
Индивидуальные подрячки	6 месяцев/в исключительных случаях 9 месяцев за любой период из 12 последовательных месяцев	Не применимо	6 или 9 месяцев в течение любого 12-месячного периода
Соглашения об индивидуальном подряде (под административным управлением ЮНОПС)	4 года	Нет	4 года
Контракты на предоставление услуг (под административным управлением ПРООН)	1 год (с возможностью продления)	Нет	Только на то время, пока проект в этом нуждается, не бессрочно
Стипендия фонда Мо Ибрагима	1 год	Нет	Возможно по согласованию с Фондом Мо Ибрагима
Эксперты, предоставляемые на безвозмездной основе	От 3 до 5 лет	Нет	5 лет
Стажеры	6 месяцев	Не применимо	6 месяцев

Форма контракта	Максимальная продолжительность первоначального контракта	Обязательный перерыв	Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность
ПРООН			
Контракты на предоставление кадровых услуг	12 месяцев за один раз (на срок, не превышающий максимальную продолжительность проекта) 6 месяцев для краткосрочных контрактов на предоставление кадровых услуг		4 года за один раз, при условии пересмотра и подтверждения аналогичного технического задания в рамках того же проекта - Для краткосрочных контрактов на предоставление кадровых услуг — 6 месяцев (130 рабочих дней) в течение любого 12-месячного периода; может быть заключено на условиях предварительной оплаты (используется только по мере необходимости)
Контракты на предоставление услуг	12 месяцев за один раз	Нет перерыва между контрактами на предоставление услуг/другими формами контрактов для внештатных сотрудников	Возможность возобновления/продления на срок действия проекта
Индивидуальные подрядчики	Не применимо; это форма контракта, ориентированная на получение конкретных результатов	Обязательный перерыв для бывших/вышедших на пенсию штатных сотрудников для получения статуса индивидуального подрядчика	24 месяца
Добровольцы Организации Объединенных Наций			4 года (в качестве национального добровольца Организации Объединенных Наций и/или 4 года в качестве международного добровольца Организации Объединенных Наций)
ЮНЕП			
Консультанты	24 месяца	6 месяцев	Может быть продлен/возобновлен максимум на 24 месяца в течение 36-месячного периода

<i>Форма контракта</i>	<i>Максимальная продолжительность первоначального контракта</i>	<i>Обязательный перерыв</i>	<i>Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность</i>
Индивидуальные подрядчики	6 месяцев	3 месяца	Может быть продлен/возобновлен дважды на максимальный суммарный срок 9 месяцев в течение года
Добровольцы Организации Объединенных Наций	12 месяцев	Не применимо	Возобновляется на срок до 4 лет, в исключительных случаях продлевается на 5-й год
Стажеры	6 месяцев	Не применимо	Может быть возобновлен/продлен один раз максимум на 6 месяцев
ЮНФПА			
Индивидуальные консультанты	11 месяцев (подряд или совокупно) в течение любого 12-месячного периода	1 месяц	- Несколько контрактов или один контракт, составляющие 11 месяцев в течение любого 12-месячного периода - Количество новых контрактов не ограничено, если соблюдаются обязательные перерывы между ними
Контракты на предоставление услуг (под административным управлением ПРООН)	12 месяцев за один раз - Если предполагается, что контракт будет продлен, может быть заключен первоначальный контракт на предоставление услуг на срок менее 6 месяцев - Продолжительность проекта (в случае проектного персонала)	Нет	- Обычно заключается на минимальный срок 6 месяцев, может продлеваться, но не более чем на 12 месяцев подряд - Если это контракт с проектным персоналом, то может быть продлен/возобновлен на срок действия проекта
Добровольцы Организации Объединенных Наций	В соответствии с текущими требованиями Программы добровольцев Организации Объединенных Наций	Не применимо	
ООН-Хабитат			
Консультанты	24 месяца в течение 36-месячного периода	15 дней	24 месяца в течение 36-месячного периода

Форма контракта	Максимальная продолжительность первоначального контракта	Обязательный перерыв	Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность
Индивидуальные подрячки	6 месяцев или, в особых случаях, 9 месяцев за любой период из 12 последовательных месяцев		Может быть продлен/возобновлен дважды на максимальный суммарный срок 9 месяцев в течение 12-месячного периода
Соглашения о специальных услугах	Не применимо		
Контракты на предоставление услуг (под административным управлением ПРООН)	1 год		Обычно, длительность проекта
Соглашения об индивидуальном подряде (под административным управлением ЮНОПС)	24 месяца в течение 36-месячного периода		24 месяца в течение 36-месячного периода
УВКБ ООН			
Индивидуальные консультанты (непосредственно нанятые УВКБ ООН)	335 дней в течение любого 12-месячного периода, независимо от того, работает ли сотрудник полный или неполный рабочий день	1 месяц (предполагается)	Не оговорено
Индивидуальные подрячки (непосредственно нанятые УВКБ ООН или под административным управлением ЮНОПС)	Не оговорено; краткосрочный или временный контракт, определяемый на операционном уровне	Не применимо	Не оговорено; необходимо учитывать краткосрочный и временный характер контракта
Развертывание персонала в рамках проектов переселения	12 месяцев в течение календарного года (все контракты заканчиваются 31 декабря)	Не применимо	3 года в одном месте службы
Развертывание резервных партнеров	Первоначальный контракт: в среднем 6 месяцев		У УВКБ ООН есть 20 резервных партнерств. Каждый партнер заключает с развертываемым персоналом контракты различной продолжительности: вначале в среднем на 6 месяцев, но они могут быть продлены до 2 лет и более

Форма контракта	Максимальная продолжительность первоначального контракта	Обязательный перерыв	Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность
Добровольцы Организации Объединенных Наций (национальные/международные, специалисты, беженцы, эксперты)	12 месяцев (минимум 3 месяца) 2-летний цикл для некоторых особых полностью финансируемых международных добровольцев Организации Объединенных Наций	Не применимо	4 года (национальные или международные добровольцы), в соответствии с Едиными условиями службы для добровольцев Организации Объединенных Наций
Добровольцы Организации Объединенных Наций (университет)	6 месяцев	Не применимо	6 месяцев
Добровольцы Организации Объединенных Наций (молодежь)	12 месяцев (минимум 6 месяцев)	Не применимо	24 месяца
ЮНИСЕФ			
Консультанты	36 месяцев	Нет	Может быть продлен/возобновлен на совокупный срок 36 месяцев
Индивидуальные подрядчики (контракты должны быть постепенно прекращены в течение 2023 года)	До момента истечения срока действия текущего контракта	Не применимо	Дальнейшее продление не планируется, так как с 30 июня 2023 года эта форма контракта перестает использоваться
Стипендиаты	1 год (при условии одобрения партнером)	Не применимо	Не применимо
Добровольцы Организации Объединенных Наций	В соответствии с текущими требованиями Программы добровольцев Организации Объединенных Наций	Не применимо	Не применимо
Стажеры	6 месяцев	Не применимо	Не применимо

Форма контракта	Максимальная продолжительность первоначального контракта	Обязательный перерыв	Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность
ЮНОПС			
Соглашения об индивидуальном подряде (обычные, на постоянной основе)	Длительность не ограничена	Нет	Дата окончания не установлена, контракты действуют на постоянной основе и подлежат функциональному пересмотру каждые 4 года, чтобы определить, является ли использование соглашения об индивидуальном подряде по-прежнему целесообразным
Соглашения об индивидуальном подряде (обычные, краткосрочные)	3 месяца	Нет	Если срок действия контракта превысит 3 месяца, он будет преобразован в обычное соглашение об индивидуальном подряде на постоянной основе, при условии соблюдения критериев приемлемости
Соглашения об индивидуальном подряде (контракт на 100 дней)	100 дней работы (полный или неполный рабочий день) за 12-месячный период и максимальная стоимость контракта 50 000 долл. США за 12-месячный период	Нет	Совокупные 200 рабочих дней (в течение последовательного 24-месячного периода) и максимальная стоимость контракта в размере 100 000 долл. США (общая суммарная стоимость, не в пересчете на год) в течение 24-месячного периода
Соглашения об индивидуальном подряде (аванс и единовременная паушальная сумма)	4 года	Нет	Не применимо
Поденные наемные работники	100 рабочих дней	Однодневный перерыв после 20 рабочих дней подряд (т. е. 4 недели). Нерабочие дни не считаются перерывом в работе	100 рабочих дней в течение 12 месяцев
Соглашения с ЮНОПС о волонтерской работе	6 месяцев	Нет	6 месяцев
Стажеры	12 месяцев	Нет	12 месяцев

Форма контракта	Максимальная продолжительность первоначального контракта	Обязательный перерыв	Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность
БАПОР			
Индивидуальные поставщики услуг (консультанты/подрядчики — международные/нанятые на месте)	11 месяцев в течение 12-месячного периода 28 месяцев в течение 36-месячного периода	1 месяц (после 11 месяцев работы) 3 месяца (после 28 месяцев работы в течение 36-месячного периода)	Может быть продлен/возобновлен на максимальный суммарный срок 11 месяцев в течение 12-месячного периода
Структура «ООН-женщины»			
Консультанты (соглашения о специальных услугах)	3 года	Не применимо	Без ограничений по количеству продлений/возобновлений на срок вплоть до 3 лет
Контракты на предоставление услуг (под административным управлением ПРООН)	1 год	Не применимо	Длительность проекта
Стипендиаты	1 год	Не применимо	Не разрешается продление после 1 года работы
Эксперты в миссиях/персонал, работающий по соглашениям о безвозмездном прикомандировании	Нет четко установленной максимальной продолжительности	Не применимо	Нет установленной максимальной продолжительности
Добровольцы Организации Объединенных Наций	В соответствии с Едиными условиями службы для добровольцев Организации Объединенных Наций и в зависимости от типа контракта добровольцев Организации Объединенных Наций	Не применимо	Не оговорено
Стажеры	6 месяцев	Не применимо	Не разрешается продление после 6 месяцев работы

Форма контракта	Максимальная продолжительность первоначального контракта	Обязательный перерыв	Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность
ВПП			
Консультанты (включая младших консультантов)	11 месяцев	30 дней	44 месяца в течение 48-месячного периода (т. е. 4 назначения продолжительностью 11 месяцев)
Контракты на предоставление услуг	12 месяцев	Нет	4 года на одной должности
Соглашения о специальных услугах	11 месяцев	30 дней	22 месяца в течение 24-месячного периода (т. е. 2 назначения продолжительностью 11 месяцев)
Временные рабочие	3 месяца (непрерывно)	30 дней до найма на работу по любому другому типу контракта	9 месяцев в течение любого 12-месячного периода
Волонтеры	Не применимо	30 дней до найма на работу по любому другому типу контракта	Не применимо
Стажеры	8 месяцев	30 дней до найма на работу по любому другому типу контракта	Не разрешается продление/возобновление после 8 месяцев работы
ФАО			
Консультанты	11 месяцев	1 месяц (после 11 месяцев работы) 6 месяцев (после 33 месяцев работы в течение 36-месячного периода)	Без ограничений; консультанты не обязаны работать 33 месяца в течение 36-месячного периода; если это произойдет, они должны будут сделать 6-месячный перерыв

Форма контракта	Максимальная продолжительность первоначального контракта	Обязательный перерыв	Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность
Контракты на предоставление кадровых услуг (сотрудники, работающие в соответствии с пунктом 319.3.2 Руководства по административным вопросам, национальные сотрудники и сотрудники, оказывающие издательские услуги)	11 месяцев	1 месяц (после 11 месяцев работы) 6 месяцев (после 33 месяцев работы в течение 36-месячного периода)	Без ограничений; они не обязаны работать 33 месяца в течение 36-месячного периода; если это произойдет, они должны будут сделать 6-месячный перерыв
Сотрудники национального проекта	12 месяцев	Нет	Без ограничений; можно заключать последовательные контракты длительностью до 12 месяцев
Временные рабочие	3 месяцев	Да	Без ограничений при условии, что между контрактами есть разумный перерыв в работе, а общий период занятости не превышает 6 месяцев в течение любого 12-месячного периода
Волонтеры	6 месяцев	Нет	6 месяцев
Стипендиаты	11 месяцев	Нет	11 месяцев
Добровольцы Организации Объединенных Наций	В соответствии с Едиными условиями службы для добровольцев Организации Объединенных Наций	Нет	В соответствии с Едиными условиями службы для добровольцев Организации Объединенных Наций
Стажеры	11 месяцев	Нет	11 месяцев
МАГАТЭ			
Консультанты и эксперты в рамках технического сотрудничества (соглашения о специальных услугах)	1 год 6 месяцев в течение любого 12-месячного периода (для пенсионеров ОПФПООН)	1 год (после 2 лет совокупного стажа)	2 года совокупного стажа работы 6 месяцев в течение любого 12-месячного периода (для пенсионеров ОПФПООН)

Форма контракта	Максимальная продолжительность первоначального контракта	Обязательный перерыв	Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность
Эксперты, предоставляемые на безвозмездной основе — типы В и С (соглашения о специальных услугах)	1 год	1 год (после 2 лет совокупного стажа)	3 года совокупного стажа работы
Специалисты языковой службы (соглашения с оплатой за фактически отработанное время)	Не применимо; это контракты, ориентированные на получение конкретных результатов (а не на длительность работы)	Не применимо	Не применимо
Стажеры	1 год	Не применимо	Не применимо
ИКАО			
Консультанты/индивидуальные подрядчики	• Краткосрочный: 6 месяцев • Среднесрочный: 33 месяца в течение 36-месячного периода • На постоянной основе: возобновляется каждые 12 месяцев для удовлетворения текущих потребностей • Оказание услуг на местах: 11 месяцев	• Краткосрочный: 1 месяц (после 11 месяцев работы совокупно) • Среднесрочный: 1 месяц (после 11 месяцев работы) • На постоянной основе: без перерыва	• Краткосрочный: не должно требоваться продление контракта после 6 месяцев работы; однако если контракты продлеваются/возобновляются: 11 месяцев • Среднесрочный: 33 месяца в течение 36-месячного периода • На постоянной основе: продлевается каждый год • Оказание услуг на местах: 2 дополнительных контракта, каждый на срок до 11 месяцев в течение 12-месячного периода в рамках одного и того же операционного плана или проекта
Прикомандированный персонал (оплачиваемый целевым фондом или на безвозмездной основе)	1 год с продлением до 3 лет		Может быть продлен по соглашению между Генеральным секретарем ИКАО и организацией-спонсором
Молодые специалисты в области авиации	12 месяцев	Не требуется перерыв в работе, чтобы претендовать на должность по окончании срока назначения	Не имеют права на дополнительные назначения в рамках этой программы

<i>Форма контракта</i>	<i>Максимальная продолжительность первоначального контракта</i>	<i>Обязательный перерыв</i>	<i>Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность</i>
Соглашения о специальных услугах (оказание услуг на местах)	Первоначальный контракт на срок не больше 11 месяцев	1 месяц	2 дополнительных контракта, каждый на срок до 11 месяцев в течение 12-месячного периода в рамках одного и того же операционного плана или проекта
Контракты на предоставление услуг и контракты на оказание оперативной помощи (оказание услуг на местах)	12 месяцев	Не применимо	Может быть возобновлен в зависимости от потребностей проекта
Стажеры	6 месяцев		В рамках партнерских соглашений с университетами и образовательными учреждениями стажировка может быть продлена максимум до 12 месяцев

МОТ

Не применимо. Внешние сотрудники/поставщики услуг не нанимаются по контрактам максимальной продолжительности и поэтому к ним не относятся положения о продлении/возобновлении или перерывах в работе.

ИМО

Консультанты	12 месяцев (в том числе в рамках комплексного контракта, но с привлечением по мере необходимости)	Нет	
Временные работники	3 месяца (индивидуально)	6 месяцев (после 24 месяцев работы)	Общая продолжительность работы: 24 месяцев

МСЭ

Консультанты (соглашения о специальных услугах)	Зависит от наличия средств для оплаты каждого соглашения о специальных услугах	Нет	Не применимо
Персонал, предоставленный на временной основе	1 год	Не применимо	Может быть продлен на 1 дополнительный год
Стажеры	6 месяцев	6 месяцев	Не применимо до обязательного перерыва

<i>Форма контракта</i>	<i>Максимальная продолжительность первоначального контракта</i>	<i>Обязательный перерыв</i>	<i>Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность</i>
ЮНЕСКО			
Индивидуальные консультанты	11 месяцев (минимум 1 день)	1 месяц (после 11 месяцев работы)	11 месяцев в течение 12-месячного периода
Контракты на предоставление услуг	12 месяцев (минимум 1 месяц)	В ЦУ — 12 месяцев в течение 36 последовательных месяцев	В ЦУ — совокупный период в 24 месяца по контрактам на предоставление услуг и краткосрочным контрактам в течение 36 последовательных месяцев
Краткосрочные контракты (только ЦУ)	20 рабочих дней подряд (минимум 0,5 дня)	1 месяц (после 180 дней в течение календарного года) 12 месяцев (после совокупного периода в 24 месяца по контрактам на предоставление услуг и краткосрочным контрактам в течение 36 последовательных месяцев)	180 дней в течение календарного года 24 месяца работы по контрактам на предоставление услуг и краткосрочным контрактам в течение 36 последовательных месяцев

<i>Форма контракта</i>	<i>Максимальная продолжительность первоначального контракта</i>	<i>Обязательный перерыв</i>	<i>Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность</i>
ЮНВТО			
Контракты на предоставление услуг	- Для лиц, нанятых до 1 августа 2018 года: 4 года - Для лиц, нанятых 1 августа 2018 года или позже: 3 года - На практике — 2 года	В соответствии с Положениями и правилами о персонале ЮНВТО, между контрактом на предоставление услуг и назначением необходим перерыв в работе	- Для лиц, нанятых до 1 августа 2018 года: 4 года с возможностью продления на срок до 11 месяцев в порядке исключения - Для лиц, нанятых 1 августа 2018 года или позже: 3 года с возможностью продления на срок до 4 лет в порядке исключения
Эксперты	12 месяцев	Не применимо	24 месяца в течение 36-месячного периода
Должностные лица, предоставленные на временной основе	1 год	В соответствии с Положениями и правилами о персонале ЮНВТО между работой по контракту о должностных лицах, предоставленных на временной основе, и назначением необходим перерыв в работе	1 год с возможностью продления еще на 1 год
Специальные советники	2 года, но не более срока действия мандата Генерального секретаря	Не применимо	2 года, но не более срока действия мандата Генерального секретаря
Стажеры	6 месяцев 12 месяцев, если в рамках соглашения о сотрудничестве в области стажировки между ЮНВТО и учреждением-спонсором	1 месяц с даты окончания стажировки	- Может быть продлен в порядке исключения в общей сложности на 9 месяцев 12 месяцев, если в рамках соглашения о сотрудничестве в области стажировки между ЮНВТО и учреждением-спонсором

Форма контракта	Максимальная продолжительность первоначального контракта	Обязательный перерыв	Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность
ВПС			
Индивидуальные консультанты/поставщики услуг	4 года (в соответствии с правилами закупок ВПС)	Не применимо	Дальнейшие контракты должны заключаться по новой процедуре закупок/тендера, если только Генеральный директор в порядке исключения не разрешит иное
Прикомандированные лица	5 года	Не применимо	5 лет, если иное не разрешено Генеральным директором в порядке исключения
Неоплачиваемые ученики (студенты в возрасте от 18 до 25 лет)	2 месяца	Не применимо	Не применимо
Ученики/стажеры	2 месяца	Для найма на штатные должности — 6 месяцев после окончания срока стажировки	Может быть продлен еще на 2 месяца; общая продолжительность стажировки: 6 месяцев, за исключением особых случаев, связанных с условиями стажировки (например, для технического и профессионального обучения), устанавливаемых учебным заведением, в котором обучается стажер, или для исследовательских стажировок, связанных с подготовкой докторской диссертации
ВОЗ			
Консультанты	- Для консультантов на местах: 11 месяцев в течение 12-месячного периода; или 22 месяца (один контракт или совокупные контракты) в течение 24-месячного периода - Максимальная продолжительность контракта не получающего вознаграждения консультанта составляет 6 месяцев	Для консультантов на местах: 1 месяц (в течение 12-месячного периода); 3 месяца, если новый контракт заключается с другим департаментом	- Консультанту на месте, проработавшему 22 месяца в течение 24 месяцев, не может быть предложен новый консультационный контракт от имени того же департамента/ведомства. Новый контракт на месте с другим департаментом/ведомством или новое назначение не могут начаться ранее, чем через 3 месяца после даты окончания предыдущего консультационного контракта - Правило о максимальном сроке службы в 22 месяца в течение 24 месяцев не распространяется на выездных консультантов; для них действует правило об 11 месяцах службы в течение 12 месяцев
Индивидуальные подрядчики (соглашения о выполнении работ)	Не применимо, так как контракт зависит от конкретного продукта	Не применимо	Не применимо, так как контракт зависит от конкретного продукта
Соглашения о специальных услугах	1 год	Не применимо	Дополнительно 1 год за одно продление

<i>Форма контракта</i>	<i>Максимальная продолжительность первоначального контракта</i>	<i>Обязательный перерыв</i>	<i>Возможность продления/возобновления и его максимальная длительность</i>
Стажеры	24 недели (минимум 6 недель)		24 недели
ВОИС			
Стипендиаты/молодые специалисты-эксперты	12 месяцев	Нет	Может быть продлен несколько раз до общей продолжительности не более 3 лет
Младшие сотрудники категории специалистов	В соответствии с соглашением ПРООН о младших сотрудниках категории специалистов		
Индивидуальные подрядчики	24 месяцев	Нет	Может быть продлен/возобновлен на срок до 24 месяцев в течение 36-месячного периода
Письменные и устные переводчики	Согласно соглашениям с Международной ассоциацией конференционных письменных переводчиков/Международной ассоциацией конференционных устных переводчиков		
Участники программы SYNI	6 месяцев	Нет	Может быть продлен/возобновлен на совокупный срок до 12 месяцев
Стажеры	12 месяцев	Нет	Совокупная длительность 12 месяцев
ВМО			
Консультанты (соглашения о специальных услугах)	24 месяца в течение любого 36-месячного периода	12 месяцев (после 24 месяцев работы)	24 месяца в течение 36-месячного периода
Стажеры	12 месяцев	Нет	Продление невозможно

Источник: Ответы организаций-участниц на вопросник ОИГ.

ПРИЛОЖЕНИЕ V

**Обзор мероприятий, которые должны быть осуществлены организациями-участницами
в соответствии с рекомендациями Объединенной инспекционной группы**

		Предполагаемое воздействие	О р г а н и з а ц и и — у ч а с т н и ц ы О б њ е д и н е н н о й и н с п е к ц и о н н о й г р у п п ы																											
			Организация Объединенных Наций*	ЮНЭЙДС	ЮНКТАД	ЦМТ	ПРООН	ЮНЕП	ЮНФПА	ООН-Хабитат	УВКБ ООН	ЮНИСЕФ	УНП ООН	ЮНОПС	БАПОР	Структура «ООН- женщины»	ВПП	ФАО	МАГАТЭ	ИКАО	МОТ	ИМО	МСЭ	ЮНЕСКО	ЮНИДО	ЮНВТО	ВПС	ВОЗ	ВОИС	ВМО
Отчет	Как основа для действий		☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	
	Для информации		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Рекомендация 1		d	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Рекомендация 2		d	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Рекомендация 3		e	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Рекомендация 4		a	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Рекомендация 5		a	L	L	L	☐	L	L	L	L	☐	L	L	L	L	L	L	☐	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
Рекомендация 6		a, e	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Рекомендация 7		d	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	

Условные обозначения в таблице:

- L:** Рекомендация для принятия решения директивным органом
E: Рекомендация для действий со стороны исполнительного главы организации
☐: Рекомендация не требует действий со стороны данной организации

Предполагаемое воздействие:

a: повышение прозрачности и подотчетности; **b:** распространение положительного/передового опыта; **c:** улучшение скоординированности и сотрудничества;
d: повышение согласованности и унификации; **e:** усиление контроля и соблюдения правил; **f:** повышение эффективности; **g:** значительная экономия финансовых средств; **h:** повышение эффективности; **i:** прочее.

* Как описано в документе ST/SGB/2015/3.