

Ассамблея государств-участников

Distr.: General
18 October 2005
RUSSIAN
Original: English

Четвертая сессия

Гаага

28 ноября - 3 декабря 2005 года

**Доклад о будущих помещениях
Международного уголовного суда***

**Промежуточный доклад о структуре оценок численности
штатного персонала**

* Ранее был выпущен в качестве документа ICC-ASP/4/CBF.2/5 и представляется Ассамблее в соответствии с пунктом 80 доклада Бюджетно-финансового комитета о работе его пятой сессии ((ICC-ASP/4/27).

ДОКЛАД О БУДУЩИХ ПОСТОЯННЫХ ПОМЕЩЕНИЯХ МЕЖДУНАРОДНОГО УГОЛОВНОГО СУДА



ПРОМЕЖУТОЧНЫЙ ДОКЛАД О СТРУКТУРЕ ОЦЕНОК ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Документ, подготовленный Международным уголовным судом. Настоящий промежуточный доклад представляется в соответствии с пунктом 34 доклада Бюджетно-финансового комитета от 15 апреля 2005 года о работе его четвертой сессии, состоявшей 4-6 апреля 2005 года в Гааге (ICC-ASP/4/2).

Содержание

<u>Предисловие</u>	5
<u>Введение</u>	6
<u>I. Общий подход и основные предположения при планировании, использовавшиеся для определения надлежащей численности персонала</u>	8
I.1 Общий подход: планирование численности персонала, ориентированное на ресурсы	8
I.2 Основные предположения при планировании, использовавшиеся для определения надлежащей численности персонала	9
I.2.1 Гибкость – текущая численность и полная численность персонала	9
I.2.2 Сложность расследования	10
I.2.3 Соотношение между расследованиями и делами	11
<u>II. Модель численности персонала Суда (МЧПС) – новая методика расчета и рассмотрения надлежащей численности персонала</u>	13
<u>Вывод: Дальнейшая деятельность по планированию и текущее рассмотрение оценок численности персонала</u>	14

Настоящий доклад был подготовлен Внутриучрежденческим комитетом по постоянным помещениям (ВУКПП) Международного уголовного суда, работавшим под председательством судьи Ганса-Петера Коля.

Предисловие

Настоящий промежуточный доклад, озаглавленный «Структура оценок численности персонала», является четвертым докладом в серии из пяти докладов о будущих постоянных помещениях Суда, представленным Международным уголовным судом в 2005 году:

1. «Доклад о будущих постоянных помещениях Международного уголовного суда – представление проекта» (ICC-ASP/4/CBF.1/3), представленный во исполнение пункта 4 доклада Бюджетно-финансового комитета (БФК) Ассамблее государств-участников (Ассамблее) об обсуждении вопросов, касающихся постоянных помещений Суда, от 17 августа 2004 года (ICC-ASP/3/17);
2. «Доклад о будущих постоянных помещениях Международного уголовного суда – варианты размещения» (ICC-ASP/4/1), испрошенный Ассамблеей государств-участников на ее третьей сессии, состоявшейся 6-10 сентября 2004 года в Гааге;
3. «Доклад о будущих постоянных помещениях Международного уголовного суда – финансовое сравнение вариантов размещения Суда» (ICC-ASP/4/CBF.2/4), испрошенный БФК на его четвертой сессии, состоявшейся 4 - 6 апреля 2005 года в Гааге;
4. настоящий «Доклад о будущих постоянных помещениях Международного уголовного суда – оценки численности персонала» (ICC-ASP/4/CBF.2/5), испрошенный БФК на его четвертой сессии, состоявшейся 4 - 6 апреля 2005 года в Гааге;
5. «Доклад о будущих помещениях Международного уголовного суда – методы финансирования помещений, применяемые другими международными организациями» (ICC-ASP/4/CBF.2/6), испрошенный БФК на его четвертой сессии, состоявшейся 4 - 6 апреля 2005 года в Гааге.

Суд считает, что эта серия документов, состоящая из пяти докладов, свидетельствует о значительном прогрессе, достигнутом за последний год, и о том, что удалось прояснить многие важные вопросы, касающиеся проекта по будущим постоянным помещениям. Для достижения цели, заключающейся в завершении работы над постоянными помещениями до истечения срока бесплатной аренды в 2012 году, необходимо будет поддерживать эти темпы.

Суд надеется, что эта серия докладов заложит прочную основу для дальнейшего тщательного рассмотрения БФК и Ассамблеей ключевых вопросов, касающихся будущих постоянных помещений Суда, включая вопрос о надлежащих формах и условиях финансирования и строительства.

И наконец, Суд придерживается того мнения, что усилия, направленные на достижение согласия относительно удовлетворительных с точки зрения государств-участников форм и условий финансирования, будут являться наиболее приоритетным направлением деятельности в рамках данного проекта в 2005-2006 годах.

Введение

1. После своего четвертого совещания, состоявшегося 4-6 апреля 2005 года в Гааге, Бюджетно-финансовый комитет (БФК) просил Суд предоставить более подробную информацию о структуре оценок численности персонала, которая содержится в «Представлении проекта» (ICC –ASP/4/CBF.1/3), где Суд предусмотрел, что его будущие постоянные помещения должны быть спланированы для размещения количества рабочих мест, колеблющегося в следующем диапазоне:

- текущая численность (950), и
- полная численность (1 300).

2. Суд просит Комитет пояснить его намерения, изложенные в упомянутом промежуточном докладе:

- пояснить лежащие в основе планирования основные предположения в отношении общей расчетной численности персонала на уровне текущей численности (950) и полной численности (1300);
- но воздержаться от представления подробных оценочных данных о персонале различных организационных подразделений Суда.

(NB: подробные оценки численности персонала будут представлены БФК в начале 2006 года.)

3. Основная причина использования такого подхода заключается в том, что текущие оценки численности персонала, разработанные Судом в январе 2005 года, в настоящее время активно пересматриваются с использованием:

Модели численности персонала Суда (МЧПС) – нового подхода и методики расчета и рассмотрения надлежащей численности штатного персонала.

4. После подготовки в начале 2005 года «Представления проекта» подход и методика среднесрочного и долгосрочного планирования и разработки соответствующих предположений для целей планирования претерпели существенные изменения.

5. Следует напомнить, что в ходе совещания Бюджетно-финансового комитета, состоявшегося 4-6 апреля 2005 года в Гааге, Суд сделал первое представление¹ по вопросу о текущей работе его Группы по проекту стратегического планирования. Эта группа занималась, среди прочего, разработкой так называемой модели численности персонала Суда в качестве новой методики расчета и рассмотрения надлежащей численности штатных сотрудников (подробное описание МЧПС приводится ниже).

6. После совещания БФК, состоявшегося в апреле 2005 года, стало еще более ясно, что по мере продвижения Группы по проекту стратегического планирования в своей работе над Моделью численности персонала Суда будет разработана новая и многообещающая методика рассмотрения соответствия реальным потребностям расчетной численности персонала и соответствующих потребностей в плане его размещения, разработанных Внутриучрежденческим комитетом по постоянным помещениям (ВУКПП) в 2004-2005 годах.

¹ См. Доклад Бюджетно-финансового комитета о работе его четвертой сессии (ICC-ASP/4/2), пункты 40-42.

7. В свете такой ситуации следует отметить, что оценки численности персонала и потребности в плане его размещения, разработанные с помощью Модели численности персонала Суда, вполне могут оказаться аналогичными тем, которые были разработаны ВУКПП и приведены в «Представлении проекта». Однако Суд имеет основание полагать, что подробные оценочные показатели численности персонала различных организационных подразделений Суда, разработанные с помощью Модели численности персонала Суда, могут оказаться еще более надежными, целостными и реалистичными.

8. При составлении своего доклада Суд, таким образом, столкнулся со следующей дилеммой:

- следует ли в этом докладе продолжить разъяснение подробных оценочных показателей численности персонала, лежащих в основе терминов «текущая численность персонала» (950) и «полная численность персонала» (1 300), разработанных в 2004-2005 годах, несмотря на то, что в настоящее время эти показатели активно рассматриваются с использованием новой методологии МЧПС, в результате чего могут появиться иные, но более надежные и реалистичные оценки численности персонала в различных организационных подразделениях Суда?
- или же Суду следует отложить представление подробных оценочных показателей численности персонала до окончания текущего активного рассмотрения их с применением МЧПС и получения более надежных и более реалистичных оценочных показателей численности персонала для различных организационных подразделений Суда?

9. При таких обстоятельствах Суд на основе согласия, достигнутого с Координационным советом 12 июля 2005 года, постановил принять Модель численности персонала Суда в качестве будущего метода расчета и рассмотрения оценочных показателей численности персонала. В результате такого решения ВУКПП было предложено руководствоваться в своей работе Моделью численности персонала Суда и воздерживаться от представления подробных оценочных показателей численности персонала до тех пор, пока не будут известны результаты текущего активного рассмотрения их с использованием МЧПС.

10. Суд уверен в том, что работа по планированию с использованием Модели численности персонала Суда завершится к концу 2005 года. Результаты рассмотрения оценочных показателей численности персонала будут своевременно представлены БФК до начала сессии, намеченной на весну 2006 года.

11. Тем временем Суд может предоставить БФК в настоящем промежуточном докладе важную информацию о:

- общем подходе и основных лежащих в основе планирования предположениях, которые используются для определения надлежащей численности персонала (часть I);
- Модели численности персонала Суда в качестве новой методики расчета и рассмотрения надлежащей численности персонала (часть II).

Выражается надежда, что это поможет БФК получить более полное представление о данном процессе и позволит ему, по мере необходимости, внести в него свой вклад.

I. Общий подход и основные предположения при планировании, использовавшиеся для определения надлежащей численности персонала

12. Планирование с целью определения надлежащей численности персонала в значительной степени основывается на соображениях, кратко изложенных в данном разделе.

**I.1 Общий подход:
планирование численности персонала, ориентированное на ресурсы**

13. Размеры постоянных помещений в значительной степени зависят от производственного потенциала (=производительности), который необходимо будет иметь в Гааге. Величина производственного потенциала зависит от двух факторов:

1. спрос на осуществление Судом своей юрисдикции, т.е. количество ситуаций, которыми занимается Суд в любой конкретный момент;
2. наличие финансовых ресурсов.

14. Сложности расчета объема потребностей, которые должен удовлетворить Суд, и соответственно надлежащей численности персонала Суда определяются, среди прочего:

- тем фактом, что Суд является новой и уникальной организацией; подобных организаций еще не существовало, и поэтому практический опыт работы в данной области является ограниченным;
- отсутствием практической возможности прогнозирования того, будут ли иметь место в будущем преступления, подпадающие под юрисдикцию Суда, и, если будут, то где;
- неопределенностью в вопросе о том, примут ли государства на себя основную ответственность за осуществление уголовного правосудия над теми, кто несет ответственность за международные преступления;
- неопределенностью в вопросе о том, какого типа ситуации будут переданы Суду и насколько сложными будут эти ситуации (см. ниже);
- неопределенностью в вопросе о том, будут ли государства сотрудничать с Судом, особенно в связи с арестом и предоставлением в распоряжение Суда тех, кто несет ответственность за международные преступления, и, если будут, то в какой степени.

15. Следует подчеркнуть, что Суд ни в коем случае не может быть организацией, ориентирующейся в своей деятельности исключительно на спрос. Незамедлительно реагировать на все ситуации, которыми Суд занимается в любой конкретный момент, будет невозможно, поскольку для этого потребуются неразумно большие резервные мощности.

I.2 Основные предположения при планировании, использовавшиеся для определения надлежащей численности персонала

16. Постоянные помещения Суда планируются на среднесрочную и долгосрочную перспективу. Таким образом, Суду следует в максимально возможной степени стремиться сформулировать на основе имеющихся в настоящее время данных, информации и экспертизы, предположения, необходимые для планирования будущей работы и рабочей нагрузки Суда, а также для подготовки наиболее тщательным образом соответствующих оценок численности персонала.

17. Ниже охарактеризованы основные предположения, которые были положены в основу планирования с целью определения надлежащей численности персонала.

I.2.1 Гибкость – текущая численность и полная численность персонала

18. Суд продолжает принимать меры по достижению краткосрочной и долгосрочной цели отправления международного уголовного правосудия, используя для этого максимально компактную, но эффективную организационную и штатную структуру. Для того чтобы можно было достичь этих основополагающих стратегических целей, организация, ее персонал, структура и помещения Суда должны оставаться чрезвычайно гибкими.

19. Суд хотел бы напомнить о текущих предположениях, лежащих в основе планирования работы по постоянным помещениям, которые приводятся в «Представлении проекта» и которые будут непрерывно пересматриваться² до последнего момента перед началом фактического строительства.

20. Здания должны характеризоваться достаточной гибкостью, для того чтобы вмещать всех сотрудников, предусмотренных как текущей численностью персонала (950 штатных сотрудников), т.е. начальной численностью, так и полной численностью персонала (1 300 штатных сотрудников), без расширения существующих помещений.

21. В настоящее время предполагается, что при текущей численности персонала, Суд сможет проводить максимум:

- два сложных расследования (или большее количество расследований менее сложного характера в зависимости от места, языка, временного пояса и т.д.); и
- до трех слушаний в день.

22. В настоящее время предполагается, что при полной численности персонала, Суд сможет проводить максимум:

- три сложных расследования (или большее количество расследований менее сложного характера в зависимости от места, языка, временного пояса и т.д.); и
- до шести слушаний в день.

23. Поскольку как текущая, так и полная численность персонала увязываются с понятием «сложное расследование», представляется целесообразным продолжить анализ соответствующих предположений, используемых при планировании.

² Теперь с помощью Модели численности персонала Суда.

I.2.2 Сложность расследования

24. Сложный характер расследования предполагает не только тяжкий характер соответствующих преступлений, хотя тяжесть преступлений, подлежащих расследованию, конечно, является важным фактором. К другим важным факторам, влияющим на необходимое количество рабочих мест, относятся следующие:

- количество и масштабы расследуемых инцидентов;
- степень сотрудничества и содействия со стороны государства, в котором ведется расследование.

При полном сотрудничестве со стороны государства:

- бóльшую часть следственных мероприятий на местах могут проводить представители местных правоохранительных органов;
- сотрудникам Суда предоставляются материально-техническая поддержка и защита;
- розыск, перевозка и защита свидетелей обеспечиваются соответствующим государством;
- жертвам обеспечивается поддержка и защита на местах;
- количество и виды используемых языков:
 - количество нерабочих языков непосредственно влияет на число устных и письменных переводчиков, которых необходимо иметь в штаб-квартире Суда для целей как расследования, так и уголовного преследования;
 - в случае использования редких диалектов возникают особые проблемы, которые могут повлиять на ход уголовного преследования;
- безопасность на местах:
 - если Суд действует в зоне конфликта, то более остро встают проблемы обеспечения безопасности потерпевших и свидетелей, что может вести к их перемещению в другие районы;
 - если положение на местах с точки зрения безопасности таково, что Суд не может действовать в условиях приемлемого риска, то выполнение некоторых задач, которые обычно полностью выполняются на местах, необходимо будет перенести в штаб-квартиру Суда;
- месторасположение: расстояние между районами, в которых имеют место расследуемые ситуации, и взаимосвязь между ситуациями:
 - если районы, в которых имеют место анализируемые ситуации, расположены на большом расстоянии друг от друга, то невозможно создать единые сети поддержки;
 - если районы, в которых имеют место анализируемые ситуации, находятся далеко друг от друга и расположены в существенно отличающихся временных поясах, то необходимо создать структуры для круглосуточной поддержки операций;

25. Поскольку предсказать, что будут представлять из себя будущие ситуации невозможно, Суду пришлось рассмотреть ряд наихудших сценариев, и это существенно повлияло на показатель требуемой численности персонала. Поскольку учесть всю возможную сложность ситуаций в оценках численности персонала также невозможно, необходимо стремиться определить разумные средние показатели.

1.2.3. Соотношение между расследованиями и делами

26. Для расчета рабочей нагрузки использовались следующие дополнительные предположения³, влияющие на численность персонала:

- Предполагается, что по каждой из четырех ситуаций, анализируемых Канцелярией Прокурора⁴, будет проведено одно расследование. Предполагается, что на одну ситуацию будет приходиться максимум четыре дела и по каждому делу будет проходить четыре ответчика (т.е. лица, несущие наибольшую ответственность).
- Предполагается, что одно заседание или слушание Суда будет длиться четыре часа. Это означает, что в день в каждом зале заседаний можно будет провести два слушания. Соответственно, при полной численности персонала и одновременном использовании трех залов заседаний можно будет провести до 1 200 слушаний в год.
- Ниже приводятся предположения по каждому делу:
 - 200 дней судебных заседаний в год;
 - 10 свидетелей по каждому делу на стадиях расследования и предварительного производства;
 - 145 свидетелей по каждому делу в год на стадии судебного разбирательства;
 - 15 свидетелей-экспертов на дело;
 - 30 лиц для поддержки свидетелей на одно дело в год;
 - 4 обвиняемых на дело;
 - 4 группы защитников на дело;
 - 2 представителя потерпевших на дело.

27. Насколько это представляется возможным, численность персонала рассчитывается исходя из стандартного количества групп для одного или более уровня деятельности (например, одна следственная группа на ситуацию). Общая требуемая численность персонала определяется путем добавления необходимого числа групп для соответствия предполагаемому уровню деятельности.

28. Таким образом, общая численность персонала определяется двумя главными факторами:

³ Цифры, используемые в приведенных примерах, взяты из предлагаемого бюджета на 2006 год. Они основываются на данных, касающихся дел, которые в настоящее время расследует Канцелярия Прокурора. В рамках каждого нового дела эти цифры могут варьироваться и поэтому будут рассматриваться на индивидуальной основе. Рассмотренные цифры будут использоваться в качестве основы новых расчетов, которые будут проведены с использованием такого фундаментального средства как Модель численности персонала Суда.

⁴ Это не включает предварительный анализ/проверку жалоб (проверку в основном обоснованности или необоснованности жалобы и/или удовлетворения критериев юрисдикции/приемлемости), а касается предварительного анализа ситуаций с целью определения необходимости начать расследование.

- количество стандартных групп;
- состав стандартных групп.

Первый фактор зависит от уровня деятельности, на котором должен работать Суд, а последний фактор зависит от требуемого от каждой группы рабочего потенциала. Что касается состава стандартных групп, то следует иметь в виду, что длительность производства по делу будет определяться тем объемом работы, с которым может справиться группа. Таким образом, чем больше будет численность групп, тем интенсивнее будет вестись процесс расследований и рассмотрения дел. С учетом правового обязательства Суда о проведении судебных расследований без неоправданных задержек, этот фактор требует особого внимания.

29. Что касается организационных подразделений, задачи которых не связаны напрямую с операциями Суда (например, подразделения, занимающиеся ИТ, финансами и т.д.), то Суд стремится полагаться на контрольные показатели.

II. Модель численности персонала Суда (МЧПС) – новая методика расчета и рассмотрения подлежащей численности персонала

30. В Модели численности персонала Суда применяется модель технологической линии. В ней приводится разбивка основных видов деятельности Суда на различные «этапы», все из которых в основном соответствуют тем или иным функциям, результатом выполнения которых является определенная «продукция». Максимальная производительность по этапам рассчитывается на основе этого разделения. Путем построения различных моделей (например, «увеличения числа стандартных групп», «различного состава стандартных групп») можно установить оптимальное соотношение между различными этапами и улучшить выравнивание основных видов деятельности друг с другом и с вспомогательной деятельностью.

31. Модель была разработана исходя из следующих целей в отношении управления Судом:

- во-первых, в качестве инструмента внутреннего планирования она позволит осуществлять координацию численности персонала с производительностью каждого из органов, отделов и секций Суда;
- во-вторых, она может стать полезным инструментом в плане разъяснения тех или иных бюджетных предпочтений;
- в-третьих, она будет содействовать принятию решений в отношении будущего развития Суда.

32. В ходе осуществления этого мероприятия и в контексте усилий по координации с Внутриучрежденческим комитетом по постоянным помещениям стало очевидным, что в данной модели предлагается подходящая методика для определения потребностей Суда в отношении его постоянных помещений.

33. В данном контексте модель даст возможность определить различный потенциал в отношении производительности (например, число расследований) и соответствующую ему численность персонала. Кроме того, она будет способствовать установлению оптимальных пропорций между организационными подразделениями в плане численности персонала. Тем самым модель поможет установлению показателей в плане размеров будущих помещений и предъявляемых к ним требований в отношении функций.

34. Следует подчеркнуть, что в модели применяется подход, в широком плане ориентированный на ресурсы, а не подход, полностью ориентированный на спрос. Это означает, что исходная позиция заключается в том, «чего мы можем добиться с ресурсами x», а не «какие ресурсы нам необходимы для работы по ситуациям y». Причина этого заключается в том, что невозможно прогнозировать частоту и масштабность ситуаций, требующих вмешательства со стороны Суда. Однако модель может использоваться и для расчета требуемой численности персонала применительно к любой выбранной производительности.

35. Хотя ясно, что модель, когда это представляется возможным, основывается на накопленном Судом на настоящее время опыте и в значительной степени находится в зависимости от совокупных предположений, она нуждается в постоянной оценке с учетом нового опыта и оперативных и стратегических решений. Тем не менее, она уже обеспечит солидную основу для обоснованного принятия решений. Суд стремится завершить доработку Модели численности персонала для ее представления в конце 2005 года.

36. Исходя из расчетов и методов, которые применялись в Модели численности персонала Суда, станет возможным определить оптимальную структуру численности персонала каждого организационного подразделения, которое будет находиться в постоянных помещениях.

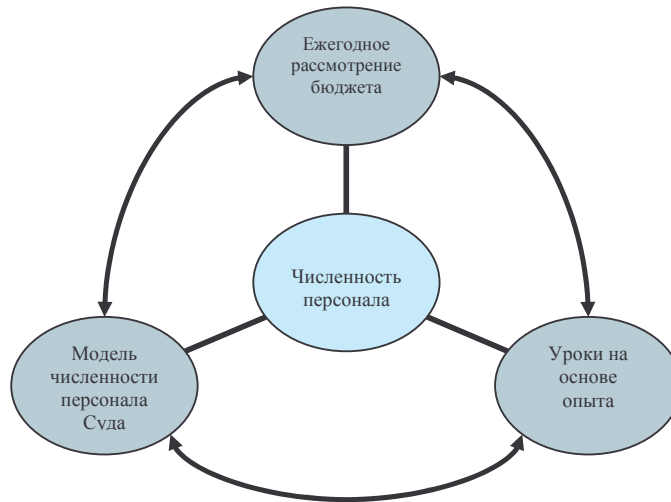
37. Результаты проведения этого мероприятия будут представлены БФК до проведения им весенней сессии в 2006 году. Следует подчеркнуть, что это мероприятие окажет, вероятно, лишь минимальное воздействие на общую прогнозируемую численность персонала. Однако Модель численности персонала Суда позволит Суду определить оптимальную структуру численности персонала для уровней деятельности при нынешней и полной численности персонала, которая будет в конечном счете утверждена.

Вывод: **Дальнейшая деятельность по планированию и текущее рассмотрение оценок численности персонала**

38. Суд хотел бы вновь подтвердить свою приверженность процессу постоянного рассмотрения адекватности как численности персонала, так и предположений, на которых она основывается. Это обязательство, которого Суд будет придерживаться и на этапе проектирования, и до этапа фактического начала строительных работ, что, надо надеяться, произойдет в 2009 году.

39. По сути, для рассмотрения адекватности нынешних оценок численности персонала будут применяться три метода, что и разъясняется в настоящем докладе:

1. текущая работа Группы по проекту стратегического планирования в отношении Модели численности персонала Суда (МЧПС). Ожидается, что результаты работы по МЧПС в форме пересмотренной численности персонала будут получены в начале 2006 года;
2. текущий обзор потребностей в персонале с учетом накапливаемого Судом опыта в отношении надлежащей штатной численности персонала Канцелярии, Палат, Канцелярии Прокурора, Секретариата Суда и Секретариата Ассамблеи государств-участников;
3. ежегодный процесс рассмотрения бюджета и связанные с ним возможности БФК и Ассамблеи по определению и принятию окончательного решения в отношении надлежащей численности персонала Президиума, Палат, Канцелярии Прокурора, Секретариата Суда и Секретариата Ассамблеи государств-участников.



40. Предполагается, что три этих метода необходимого рассмотрения оценок численности персонала будут взаимно дополнять друг друга и что они смогут рассматриваться также как гарантии адекватности оценок численности персонала в будущих помещениях МУС.

--- 0 ---