



Доклад Комиссии по международной гражданской службе

Доклад Секретариата

1. В соответствии со статьей 17 своего Статута¹, Комиссия по международной гражданской службе должна представлять на рассмотрение Генеральной ассамблеи Организации Объединенных Наций годовой доклад, который препровождается руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций через посредство их исполнительных глав.

2. Настоящим Генеральный директор представляет Исполнительному комитету тридцать пятый годовой доклад Комиссии², который будет рассмотрен в декабре 2009 г. в ходе шестьдесят четвертой сессии Генеральной ассамблеи Организации Объединенных Наций. Решения, которые, как ожидается, будут приняты Генеральной ассамблеей по рекомендациям Комиссии и которые требуют пересмотра Правил о персонале ВОЗ, Исполкому сообщаются отдельно³. Вопросы, о которых идет речь, - это вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше.

3. Основные элементы доклада Комиссии обобщаются ниже.

ОБЩИЕ ДЛЯ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ

Возраст обязательного прекращения службы

4. Комиссия рассмотрела документ Сети по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), подготовленный в соответствии с рекомендацией Объединенной инспекционной группы Организации Объединенных Наций, в отношении того, чтобы Генеральный Секретарь Организации Объединенных Наций приступил к рассмотрению вопроса, с

¹ Официальные отчеты ВОЗ, No.226, 1975 г.

² *Report of the International Civil Service Commission for 2009. General Assembly Official records, Sixty-fourth session, Supplement No. 30* (документы A/64/30, A/64/30 Согг.1 (только на французском языке) и A/64/30 Согг.2 (документы имеются в Зале заседаний Исполкома).

³ Документы ЕВ126/39 и ЕВ126/38 Add.1.

участием Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и КМГС, о возможности изменения возраста обязательного прекращения службы¹. В этом документе содержался общий обзор, а также анализ данных и практики, касающихся возраста прекращения службы/выхода на пенсию.

5. Комиссия предложила своему секретариату в сотрудничестве с организациями и с Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций подготовить всеобъемлющий доклад о возможности изменения возраста обязательного прекращения службы, учитывая разнообразные последствия в области кадровых ресурсов и пенсий, и постановила вновь обратиться к этому вопросу на своей семьдесят второй сессии.

Стандарты поведения для международной гражданской службы - последующая работа

6. В 2001 г. Комиссия приняла обновленный вариант стандартов поведения для международной гражданской службы и рекомендовала их Генеральной ассамблее и законодательным органам организаций общей системы Организации Объединенных Наций. Стандарты поведения, утвержденные Генеральной ассамблеей в резолюции 55/223, были разработаны в целях пропаганды общей системы ценностей и этических норм, имеющих первостепенное значение для международной гражданской службы; и поэтому в них сформулированы основные ценности и этические нормы Организации Объединенных Наций.

7. Организационными были выявлены пробелы и важные этические вопросы, не охваченные в нынешних стандартах поведения. К ним относятся вопросы, связанные с конфликтом интересов, ограничения после окончания службы, защита сотрудников, сигнализирующих о нарушениях от преследования, злоупотребление служебным положением, раскрытие информации и небрежность в распоряжении активами и ресурсами организации.

8. **Проект общесистемного кодекса этического поведения для персонала Организации Объединенных Наций.** В соответствии с резолюциями 60/1 и 60/254 Генеральной ассамблеи, общесистемный кодекс этического поведения для персонала Организации Объединенных Наций был первоначально разработан в Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики. После своего создания в январе 2008 г. Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики провело дальнейшую проработку проекта кодекса и завершило работу над ним.

9. Директор Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики, выступая на брифинге перед Комиссией, указал, что Комитету по этике поручено разработать единый свод этических норм, стандартов и директив для персонала Организации Объединенных Наций. Он подчеркнул, что этический кодекс предназначен дополнить, а не заменить разработанные КМГС стандарты поведения. Он указал, что стандарты поведения

¹ Документ A/62/628, рекомендация 7.

образуют часть основы, на которой разрабатывался этический кодекс. Проект общесистемного кодекса этического поведения, который был одобрен Генеральным Секретарем, является "основанным на ценностях" документом, в котором изложены основные ценности и принципы этики и добросовестности, которыми должен руководствоваться персонал Организации Объединенных Наций в своих действиях и поведении. Ожидается, что с принятием кодекса он будет являться главным документом, устанавливающим этические стандарты, которые должен соблюдать персонал Организации Объединенных Наций.

10. Комиссия была проинформирована о том, что кодекс этического поведения будет представлен Генеральной ассамблее на ее рассмотрение и утверждение во время очередной шестьдесят четвертой сессии.

11. Комиссия также постановила просить свой секретариат провести во взаимодействии с организациями и представителями федераций персонала первоначальный обзор стандартов поведения, для того чтобы они по-прежнему отвечали нуждам потребности организаций, а также чтобы определить области, которые, возможно, необходимо обновить.

Пересмотр выплат при прекращении службы

12. КМГС на своей шестьдесят девятой сессии завершила пересмотр выплат при прекращении службы, то есть выходного пособия, субсидии на репатриацию и субсидии в случае смерти. Комиссия рассмотрела, в числе прочего, различия в шкалах выплат выходного пособия в разных организациях и для разных видов контрактов; возможность введения субсидии в связи с окончанием службы ввиду, в частности расхождений в правах сотрудников, работающих по срочным контрактам, на получение выплат при прекращении службы по причине истечения их контрактов; различия в разных организациях в критериях предоставления субсидии на репатриацию и в отношении предоставлении субсидии в случае смерти пережившим умершего сотрудника иждивенцам второй степени.

13. Комиссия постановила рекомендовать, чтобы Генеральная ассамблея предложила руководящим органам организации общей системы привести свои шкалы выплат выходного пособия в соответствие со шкалой Организации Объединенных Наций, утвержденной в резолюции 63/271 Генеральной ассамблеи.

Эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и в гражданской службе Соединенных Штатов

14. В соответствии с постоянно действующим мандатом, предоставленным ей Генеральной ассамблеей, Комиссия продолжала анализировать соотношение между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и соответствующим вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, занимающихся сопоставимые должности в Вашингтоне, О.К. (ниже именуемое "разница").

15. На основе имеющейся в ее распоряжении информации Комиссия постановила проинформировать Генеральную ассамблею Организации Объединенных Наций, что разница между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций в рангах от С.1 до Д.2 в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, занимающих сопоставимые должности в Вашингтоне, О.К., за период с 1 января по 31 декабря 2009 г. составила 114,0. Комиссия также обратила внимание Генеральной ассамблеи на тот факт, что средний уровень разницы за предыдущие пять лет (2005-2009 гг.) составил 113,6, что ниже желательного медианного уровня 115.

Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий, нанимаемых на местной основе: соображения, касающиеся пересмотра норм оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий

16. На своей шестьдесят первой сессии (июль 2005 г.) Комиссия учредила рабочую группу с целью проанализировать меняющийся характер работы в организациях общей системы Организации Объединенных Наций для оценки воздействия изменений в работе сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий этих организаций и для разработки всеобщей системы оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий для всей общей системы Организации Объединенных Наций.

17. Комиссия была проинформирована, что рабочая группа разработала систему, состоящую из Эталона, который будет главным инструментом для классификации должностей и дескрипторов разряда, которые будут обеспечивать увязку с развитием профессиональных навыков и результатами работы. Разработка вспомогательных элементов, включая глоссарий, руководящие указания и описание базовых должностей, еще не закончена, но ее завершение ожидается в течение последующих месяцев. Как и стандарт для категории специалистов и выше, стандарт, предлагаемый рабочей группой, построен на автоматизированной платформе. Факторы, учитываемые в предлагаемом стандарте, схожи с факторами, закрепленными в стандарте для сотрудников категории специалистов и выше, с незначительными изменениями, обусловленными необходимостью более четкого отражения характера работы сотрудников категории общего обслуживания.

18. Комиссия постановила:

(a) одобрить новую систему оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий;

(b) одобрить новое определение должностных функций сотрудников категории общего обслуживания:

(i) сотрудники категории общего обслуживания вносят вклад в осуществление программ организации, выполняя работу, которая является процедурной, оперативной и технической. Выполняемые ими функции содействуют непрерывному осуществлению программ и процессов и имеют ключевое значение для эффективного предоставления услуг. Их работа включает круг обязанностей от выполнения повседневных или повторяющихся

функций в соответствии с подробными инструкциями до разнообразных сложных и функций, приближающихся к функциям специалистов, для выполнения которых необходимо выявлять и рассматривать альтернативные варианты, а иногда проводить анализ, опираясь на обширные и глубокие знания в конкретной области;

(ii) сотрудники категории общего обслуживания применяют в своей работе конкретные знания, приобретенные благодаря опыту работы и знанию процедур организации. Для выполнения функций категории общего обслуживания часто требуется, чтобы сотрудники имели образование на уровне выше среднего и прошли подготовку в технической или административной областях;

(c) утвердить изменения в общей классификации профессиональных групп;

(d) просить свой секретариат завершить работу над новым форматом описания должностей, глоссарием и письменными руководящими указаниями по использованию системы, а также над описаниями базовых должностей и представить окончательные элементы на ее семидесятой сессии для окончательного утверждения стандарта.

Доклад о ходе работы по созданию Сети старших руководителей

19. На шестьдесят девятой сессии Комиссии Сеть по вопросам людских ресурсов сообщила о пересмотренном курсе, озаглавленном "Программа для руководителей Организации Объединенных Наций: подготовка руководителей-стратегов", который в настоящее время преподается в Колледже персонала системы Организации Объединенных Наций в Турине. Комиссия была проинформирована, что первая группа студентов успешно завершила курс в мае 2009 года.

20. Ожидается, что эта учебная программа создаст возможность для старших руководителей обмениваться информацией и развивать контакты упорядоченным и непрерывным образом, и это приведет к созданию сети старших руководителей в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Таким образом, цели и задачи создания Сети старших руководителей ожидается достичь за счет процесса осуществления программы для руководителей Организации Объединенных Наций. Сеть по вопросам людских ресурсов считает, что в свете этих новых событий и для поддержки подхода к созданию Сети по принципу "снизу вверх" было бы более уместно и эффективно развивать Сеть старших руководителей именно таким образом. Поэтому Сеть по вопросам людских ресурсов пришла к заключению о том, что непосредственное участие КСР в регулировании отдельной сети более не требуется.

21. Комиссия постановила проинформировать Генеральную ассамблею о том, что КСР приняла решение прекратить дальнейшую работу по созданию Сети старших руководителей.

Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе организациями общей системы Организации Объединенных Наций

22. В соответствии со статьей 17 своего Статута Комиссия представляет Генеральной ассамблее информацию о выполнении своих решений и рекомендаций. Комиссия рассмотрела вопрос о выполнении ее рекомендаций, вынесенных в адрес организации в 2007-2008 году. Вниманию Комиссии была предложена информация, представленная 23 организациями, по вопросам применения мер стимулирования для поощрения многоязычия в организациях Организации Объединенных Наций, проведения обследования окладов персонала категории общего обслуживания в местах расположения штаб-квартир и хода применения стандартов поведения. По вопросу о стандартах поведения Генеральной ассамблее будет представлен отдельный доклад.

23. Комиссия приняла к сведению высокий показатель доли ответивших на вопросник, касающийся выполнения ее решений и рекомендаций, и призвала те организации, которые не прислали ответов, сделать это. Напомнив о том, что в 1992 г. ею было принято решение представлять всеобъемлющий доклад Генеральной ассамблее каждые два года сообразно с переводом программы работы Пятого комитета на двухгодичную основу, Комиссия просила свой секретариат обеспечить, чтобы информация по всем решениям и рекомендациям, вынесенным ею за период с 2007 г., была включена в ее доклад ассамблее, и чтобы информация о внедрении системы контрактов в организациях и унификации условий службы была включена в ее следующий двухгодичный доклад.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

24. Исполнительному комитету предлагается принять доклад к сведению.

= = =