



Доклад Комиссии по международной гражданской службе

Доклад Секретариата

1. В соответствии со своим Статутом¹ Комиссия по международной гражданской службе представляет Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций ежегодный доклад, препровождаемый руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций через их исполнительных глав.
2. Настоящим Генеральный директор представляет Исполнительному комитету тридцать девятый годовой доклад Комиссии². Этот доклад должен быть рассмотрен в декабре 2013 г. Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на ее шестьдесят восьмой сессии. Решения, которые, как ожидается, будут приняты Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций по рекомендациям Комиссии и требующие пересмотра Правил о персонале ВОЗ, передаются Исполкому отдельно³. Речь идет о таких вопросах, как вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше и о специальной мере в отношении субсидий на образование в трех школах с английской программой в Брюсселе.
3. Основные элементы доклада Комиссии кратко изложены ниже.

ОБЩИЕ ДЛЯ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ

Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе

4. На своей семьдесят шестой сессии Комиссия, действуя в соответствии со своим решением включить этот вопрос в свою программу работы на 2013-2014 гг., приступила к проведению пересмотра пакета вознаграждения в общей системе. Для того чтобы оказать Комиссии помощь в рассмотрении этого вопроса, в ее распоряжение были предоставлены результаты обзора элементов нынешней системы вознаграждения, а также информация об их обосновании и данные о базе выплат.

¹ Комиссия по международной гражданской службе: Статут и Правила процедуры. Нью-Йорк: Организация Объединенных Наций; 1987 г. (документ ICSC/1/Rev.1), Статья 17.

² Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят восьмая сессия: дополнение No.30 (документ A/68/30) (копии имеются в зале заседаний).

³ Документ ЕВ134/51.

5. На своей семьдесят седьмой сессии Комиссия продолжила проведение пересмотра пакета вознаграждения в Организации Объединенных Наций; ее вниманию были предложены три документа, которые были подготовлены ее секретариатом и в которых:

(a) освещена роль концепции вознаграждения как основы для определения ее структуры в общей системе в контексте основных положений Комиссии об управлении людскими ресурсами, включая основные положения об управлении служебной деятельностью;

(b) проанализирована практика у внешних работодателей, применяемые ими типичные подходы к формированию пакетов вознаграждения при работе за границей и нынешние тенденции в формировании таких пакетов, а также в общих чертах дано описание пакетов вознаграждения в отдельных национальных и международных организациях; и

(c) рассмотрена возможность учета этих тенденций и применения такой практики в общей системе.

6. Комиссия рассмотрела результаты проделанной на данный момент работы, а также план дальнейшего проведения пересмотра вознаграждения.

7. После обсуждения этой темы было решено, что концептуальная основа пакета вознаграждения должна соответствовать принципам, закрепленным в положениях Статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, а именно принципам независимости международной гражданской службы и необходимости обеспечивать при наборе персонала организациями высочайший уровень работоспособности, компетентности и добросовестности при уделении должного внимания вопросам географического распределения и гендерной сбалансированности.

8. Было отмечено, что поскольку вознаграждение является одним из основных средств мотивации и обеспечения заинтересованности сотрудников, оно играет важную роль в стимулировании надлежащего поведения персонала и последовательном пропагандировании того, что ценится в рамках общей системы. Таким образом, разработка системы вознаграждения, которая бы отражала и пропагандировала ценности общей системы, является одной из основных задач в рамках дальнейшей работы. Наиболее эффективным способом обеспечения отражения организационных ценностей и лежащих в их основе принципов, таких как фактическая справедливость и то, как она воспринимается персоналом, прозрачность и создание атмосферы доверия и благоприятных условий на работе, является увязка пересмотра с основными положениями об управлении людскими ресурсами и управлении служебной деятельностью уже на начальных этапах его проведения.

9. **Схема пересмотра и варианты дальнейших действий.** Комиссия сочла целесообразным обобщить и дополнить характеристики и варианты пересмотра в следующем программном заявлении:

- Цель пересмотра пакета вознаграждения в общей системе заключается в обеспечении сохранения способности организаций эффективно выполнять свои соответствующие мандаты на основе руководящих принципов и положений Устава Организации Объединенных Наций и в рамках общей системы.
- Пересмотр направлен на формирование системы вознаграждения, которая без ущерба для сохранения единства общей системы в целом предоставит организациям возможность применять пакет вознаграждения с определенной степенью гибкости. Вознаграждение должно обеспечивать привлечение и удержание такого контингента сотрудников, который характеризуется наилучшим сочетанием талантов, профессиональных качеств и многообразия. Пересмотренная система должна также поощрять отличную работу и обеспечивать учет служебных заслуг.
- Пересмотр должен быть ориентирован на создание слаженной и комплексной системы, которая является упорядоченной, транспарентной и затратноэффективной. Надбавки и пособия будут направлены на стимулирование достижения организационного совершенства через мотивацию и вовлеченность персонала. Кроме того, пересмотренная система позволит государствам-членам, организациям и сотрудникам понимать структуру, процессы и результаты. И наконец, пересмотренная система принесет стабильность и предсказуемость, необходимые для увязки с процессом программирования и бюджетирования.
- [Комиссия], в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций в ее резолюции 67/257, при проведении пересмотра должна иметь ввиду финансовое положение организаций, участвующих в общей системе, и их возможности по привлечению конкурентоспособного персонала.

10. Комиссия приняла решение о том, что подробное рассмотрение и анализ вопросов, связанных с вариантами, должны быть проведены в рамках рабочих групп, состоящих из членов Комиссии, при всестороннем участии организаций и представителей персонала. Комиссия:

- (a) приняла к сведению информацию о практике вознаграждения при работе за границей у внешних работодателей, выразив понимание, что она будет использоваться в качестве справочного материала на этапе разработки пересмотренной системы;
- (b) одобрила план проведения пересмотра и порядок дальнейшей работы, изложенные в пунктах 48-54 ее доклада¹;

¹ В этих пунктах говорится, что при пересмотре пакета вознаграждения следует учитывать финансовую ситуацию организаций общей системы (в соответствии с просьбами Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций в резолюции 67/257 и руководящих органов некоторых организаций), а также характеристики и цели, утвержденные на предыдущей сессии. В этих пунктах также определяется состав рабочих групп и их порядок работы.

- (с) постановила создать три рабочие группы для рассмотрения следующих тем:
- (i) структура вознаграждения;
 - (ii) конкурентоспособность и устойчивость; и
 - (iii) поощрение за хорошую работу и другие вопросы, связанные с людскими ресурсами.

Возраст обязательного увольнения

11. На своей семьдесят пятой сессии Комиссия рассмотрела вопрос о возрасте обязательного увольнения в общей системе Организации Объединенных Наций (в настоящее время таким возрастом является 60 лет для сотрудников, которые вступили в Пенсионный фонд до 1 января 1990 г., и 62 года для сотрудников, которые вступали в него после этой даты) и постановила поддержать рекомендацию Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций о повышении возраста обязательного увольнения до 65 лет для новых сотрудников организаций, участвующих в Пенсионном фонде, не позднее чем с 1 января 2014 года.

12. Комиссия также просила свой секретариат в сотрудничестве с организациями и представителями персонала подготовить стратегический анализ последствий применения повышенного возраста обязательного увольнения для работающих сотрудников. В своей резолюции 67/257 Генеральная Ассамблея одобрила решения КМГС и приветствовала проведение стратегического анализа.

13. На семьдесят седьмой сессии секретариат КМГС представил документ, в котором освещаются исторические аспекты практики, применяемой в некоторых государствах-членах в отношении выхода на пенсию. Кроме того, в документе отмечаются различные рекомендации структур системы Организации Объединенных Наций¹, призывающие поощрять продолжение занятости пожилых людей.

14. Детально рассмотрев мнения, выраженные Сетью по вопросам людских ресурсов и представителями персонала, Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее повысить возраст обязательного увольнения для уже работающих сотрудников до 65 лет. Однако для того чтобы предоставить организациям время для осуществления этого изменения, оно вводится с 1 января 2016 г. при том понимании, что это решение не затронет приобретенные права уже работающих сотрудников.

¹ Рекомендация № 162 (1980 г.) Генеральной конференции Международной организации труда и Второй Всемирной ассамблеи по проблемам старения Организации Объединенных Наций (2002 г.).

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

Шкала базовых/минимальных окладов

15. Комиссия была проинформирована о том, что мораторий на повышение заработной платы, введенный гражданской службой-компаратором первоначально на период с 1 января 2011 г. по 31 декабря 2012 г., продлен до 31 декабря 2013 года. В результате этого валовые ставки общей шкалы компаратора остаются неизменными с 2010 года. Вместе с тем с 1 января 2013 г. немного изменены ставки шкалы федерального налога с учетом пересмотренной шкалы ставок налогообложения, а также сумм индивидуальных скидок и стандартных вычетов. Таким образом, несмотря на мораторий на повышение вознаграждения, в результате вышеупомянутых изменений в налогообложении чистая исходная ставка оклада в службе-компараторе увеличилась на 0,19% по сравнению с размером медианной ставки шкалы чистых базовых окладов сотрудников Организации Объединенных Наций, введенной с 1 января 2012 года. Это увеличение исчислено с учетом ранее рекомендованного Комиссией увеличения в размере 0,12% с 1 января 2013 г., в отношении которого Генеральная Ассамблея не приняла решения (резолюция 67/257, раздел В).

16. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2014 г. пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов для категории специалистов и выше, которая приводится в Приложении III к настоящему докладу. Ставки этой шкалы скорректированы на 0,19% путем повышения размеров базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размеры чистого получаемого на руки вознаграждения не изменятся.

Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций/гражданской службе Соединенных Штатов

17. В соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей, Комиссия продолжила анализировать соотношение чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия («разница»).

18. Комиссия была информирована и постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы на 2013 г. составила 119,6, а средняя величина разницы за пять лет (2009-2013 гг.) – 115,7, что превышает желательную среднюю медиану в размере 115.

19. Комиссия постановила:

- (а) продолжать заниматься рассмотрением этого вопроса; и

(b) информировать Генеральную Ассамблею о том, что Комиссии необходимо будет применить в феврале 2014 г. процедуру регулирования разницы, утвержденную Ассамблеей в разделе IV резолюции 46/191.

Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методологии

20. Комиссия выразила мнение, что указанные ею во время двухгодичного пересмотра недостатки методологии определения уровня надбавок на детей и иждивенцев второй очереди для сотрудников категории специалистов и выше в 2012 г. необходимо устранять на комплексной основе. В этой связи она отметила, что во время предстоящего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе различные надбавки и пособия, в том числе на иждивенцев, будут проанализированы в комплексе.

21. Комиссия постановила:

(a) принять к сведению результаты исследования методологии определения размеров надбавок на детей и иждивенцев второй очереди, проведенного ее секретариатом;

(b) использовать в качестве факторов, исходя из которых производится корректировка размеров надбавок, средневзвешенную сумму по восьми местам расположения штаб-квартир и общую тенденцию, характеризующую темпы роста размеров пособий на детей;

(c) проинформировать Генеральную Ассамблею о том, что Комиссия продолжит рассмотрение методологии в рамках более широкого пересмотра пакета вознаграждения в общей системе; и

(d) рекомендовать Генеральной Ассамблее оставить нынешние размеры надбавок на детей и иждивенцев второй очереди без изменений.

Специальные меры в рамках системы субсидирования образования: Бельгия и Марокко

22. Сеть по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций обратилась к Комиссии с просьбой рассмотреть возможность введения специальных мер в отношении размеров субсидии на образование, выплачиваемой сотрудникам в Бельгии и Марокко.

23. Что касается Бельгии, то оплата за образование в трех школах с преподаванием на английском языке в Брюсселе, которыми ограничен выбор семей англоговорящих сотрудников общей системы, более чем в два раза превышает установленные для этой страны максимально допустимые расходы.

24. Что касается Марокко, то сотрудник, четверо детей которого учатся в единственной в Рабате школе с преподаванием на английском языке, вынужден покрывать около 50% платы за образование.

25. Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее ввести с текущего на 1 января 2013 г. учебного года специальную меру в рамках субсидирования образования, которая позволит возмещать расходы на образование в размере вплоть до максимальной суммы, установленной для зоны доллара США в пределах Соединенных Штатов, в отношении трех школ с преподаванием на английском языке в Брюсселе, а именно Брюссельской международной школы, Британской школы Брюсселя и Международной школы Св. Иоанна.

26. Что касается Марокко, то Комиссия постановила, что для этой страны введение специальной меры не требуется, поскольку существует отдельная процедура возмещения сборов на капитальное развитие, утвержденная Комиссией в 1997 году.

Вопросы коррективов по месту службы: доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать пятой сессии

27. В соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и в этой связи рассмотрела доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать пятой сессии. Эта сессия была созвана в ответ на просьбу Комиссии в адрес Консультативного комитета провести ряд методологических исследований, касающихся цикла проведения сопоставительных обследований мест службы 2015 года.

28. Комиссия постановила:

- (a) принять к сведению доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать пятой сессии;
- (b) вернуться к рассмотрению вопросов, поднятых в контексте всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения; и
- (c) проанализировать функционирование системы коррективов по месту службы в рамках всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения и соответствующим образом скорректировать программу работы Консультативного комитета.

Последствия расширения Европейского союза для функционирования системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и системы коррективов по месту службы (Хорватия)

29. Комиссия рассмотрела записку своего секретариата о последствиях расширения с 1 июля 2013 г. Европейского союза, в состав которого войдет Хорватия, для системы коррективов по месту службы и классификации мест службы по степени трудности условий. Были отмечены основные различия в методологии коррективов по месту службы и оперативных правилах для мест службы группы I и группы II, а Комиссии было предложено принять решение по вопросу о системе коррективов по месту службы и классификации мест службы по степени трудности условий, которые должны

применяться к Хорватии с момента ее присоединения к Европейскому союзу. Комиссия постановила:

- (a) для целей установления коррективов по месту службы Хорватию, вступающую в Европейский союз 1 июля 2013 г., следует считать местом службы группы I начиная с даты вступления в силу результатов нового сопоставительного обследования мест службы;
- (b) для Хорватии новое сопоставительное обследование следует запланировать и провести в 2013 г., и данные о стоимости жизни следует обрабатывать с использованием методологии для мест службы группы I в соответствии с действующими оперативными нормами и процедурами;
- (c) всем организациям, базирующимся в Хорватии, следует приступить к выплате окладов сотрудникам категории специалистов и выше в местной валюте начиная с даты вступления в силу результатов нового сопоставительного обследования;
- (d) система субсидирования арендной платы должна быть приведена в соответствие с системой для мест службы группы I при вступлении в силу решений, принятых на основе результатов нового сопоставительного обследования; и
- (e) категорию мест службы в Хорватии в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях следует изменить с «А» на «Н» с 1 января 2014 г., до получения результатов обзора всех мест службы категории «Н».

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ, НАБИРАЕМЫХ НА МЕСТНОЙ ОСНОВЕ

Обследование наилучших преобладающих условий службы в Париже

30. Руководствуясь методологией проведения обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в местах расположения штаб-квартир и аналогичных местах службы, Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы в Париже, приняв за базовую дату сентябрь 2012 года. Новая шкала окладов и размеры надбавок на иждивенцев, рекомендованные Комиссией главным административным руководителям базирующихся в Париже организаций, приводятся в Приложении V к докладу Комиссии. Ставки рекомендованной шкалы окладов на 2,19% ниже шкалы окладов, действовавшей в октябре 2011 года. Рекомендованная шкала окладов, вступающая в силу с 1 сентября 2012 г., была введена в действие только по отношению к сотрудникам, набранным 1 мая 2013 г. или после этой даты.

Обследование наилучших преобладающих условий службы в Монреале

31. Руководствуясь методологией проведения обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в местах расположения штаб-квартир и аналогичных местах службы, Комиссия провела обследование в Монреале, приняв за базовую дату 1 апреля 2013 года. Новая шкала окладов и размеры надбавок на иждивенцев, рекомендованные Комиссией главным административным руководителям базирующихся в Монреале организаций, приводятся в Приложении VI к докладу Комиссии. Пересмотренная шкала окладов на 1,22% выше существующей шкалы окладов в Монреале. Рекомендованная шкала окладов действует с 1 апреля 2013 года.

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ

Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности: руководящие принципы

32. А своей семьдесят пятой сессии Комиссия утвердила выплату надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности и приняла решение установить общесистемную сумму надбавки в размере 200 долл. США в день. Нынешние руководящие принципы, регулирующие выплаты этой надбавки, были разработаны соответствующими организациями в 2011 г. и изложены в Руководстве по политике обеспечения безопасности Системы обеспечения безопасности Организации Объединенных Наций. С учетом того, что Комиссия несет ответственность за регулирование выплаты надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, она хотела официально закрепить руководящие принципы, регулирующие выплаты этой надбавки, в документе Комиссии. В этой связи Комиссия поручила своему секретариату подготовить документ с изложением руководящих принципов, а также вопросов, касающихся сферы и порядка применения такой надбавки, критериев ее предоставления и соответствующих процедур, регулирующих выплату надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, с тем чтобы утвердить его на семьдесят седьмой сессии Комиссии.

33. Комиссия постановила:

(a) утвердить содержащийся в Приложении VII к ее докладу текст положений о выплате надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, касающихся сферы и порядка применения такой надбавки, критериев ее предоставления и соответствующих процедур; и

(b) поручить своему секретариату информировать Департамент по вопросам охраны и безопасности о том, что сфера и порядок применения надбавки, критерии ее предоставления и соответствующие процедуры, связанные с выплатой надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, будут регулироваться Комиссией.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

34. Исполкому предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =