



## **Доклад Комиссии по международной гражданской службе**

### **Доклад Секретариата**

1. В соответствии со своим Статутом<sup>1</sup> 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 их исполнительных глав.

2. Настоящим Генеральный директор представляет Исполнительному комитету доклад Комиссии за 2016 год<sup>2</sup>. Доклад должен быть рассмотрен в декабре 2016 г. Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на ее семьдесят первой сессии. Требуемые решения Генеральной Ассамблеи рекомендации Комиссии, которые повлекут за собой пересмотр Правил о персонале ВОЗ, будут представлены Комитету отдельно<sup>3</sup>. В настоящем докладе приводится подготовленное Секретариатом резюме других решений, принятых Комиссией в 2016 году.

### **ГЛАВА III ДОКЛАДА КОМИССИИ**

#### **ОБЩИЕ ДЛЯ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ**

##### **Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами**

3. Предлагаемые пересмотренные основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами<sup>4</sup>, являются результатом всеобъемлющего процесса обзора, в котором были задействованы рабочие группы, в чей состав вошли представители

---

<sup>1</sup> Комиссия по международной гражданской службе: Статут и Правила процедуры. Нью-Йорк: Организация Объединенных Наций; 1987 г. (ICSC/1/Rev.1), статья 17. Доступны по ссылке <http://icsc.un.org/resources/pdfs/general/statute1.pdf> (по состоянию на 10 ноября 2016 г.).

<sup>2</sup> Генеральная Ассамблея, Официальные отчеты, семьдесят первая сессия: Дополнение No.30 (документ A/71/30). Доступны по ссылке [http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2016\\_R.pdf](http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2016_R.pdf) (по состоянию на 10 ноября 2016 г.). В частности, Комитету предлагается обратиться к страницам 11–13 и 18–54 доклада Комиссии.

<sup>3</sup> Документ ЕВ140/48.

<sup>4</sup> См. Приложение III к докладу Комиссии за 2016 г.

основных заинтересованных сторон. Они призваны быть стратегическим документом, нацеленным на результаты, где первоочередное внимание уделяется сотрудникам, с акцентом на стратегическое значение управления людскими ресурсами в выполнении функций, позволяющих добиться максимального укрепления нынешнего и будущего кадрового потенциала в интересах достижения целей организаций. Организации должны рассматривать и применять их как постоянно дорабатываемый документ, состоящий из взаимосвязанных компонентов. Кроме того, в новом документе более пристальное внимание уделено кадровому анализу и приведены ссылки на принятые Комиссией стандарты поведения.

## **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

4. Комиссия постановила утвердить пересмотренные основные положения об управлении людскими ресурсами; рекомендовать организациям применять новые основные положения в качестве инструмента укрепления системы управления людскими ресурсами в организации; обновлять и далее основные положения, с тем чтобы они приносили пользу всем заинтересованным сторонам; и предложить организациям добавить ссылки на свои соответствующие нормативные документы.

### **Система контрактов: пересмотр применения трех видов контрактов**

5. Во исполнение просьбы, выраженной Комиссией, ее секретариат представил документ, содержащий результаты анкетного опроса, в котором представителям организаций общей системы было предложено представить комментарии по применению ими разработанных Комиссией общих положений о системе контрактов. Комиссия пришла к выводу, что организации в целом удовлетворены тремя видами назначений и что предусмотренные основными положениями виды контрактов в достаточной мере отвечают их потребностям. Комиссия вновь заявила, что организации не обязаны использовать все три вида назначений, предусмотренных основными положениями о системе контрактов; напротив, в основных положениях предлагается целый ряд вариантов, из которых организации могут выбирать те, которые в наибольшей степени соответствуют их потребностям. В отношении контрактов, адаптированных для ограниченных по времени проектов, некоторые организации отметили, что для них было бы удобно увеличение числа конкретных видов контрактов, рассчитанных на период, превышающий установленный в настоящее время максимальный срок назначения временных сотрудников, составляющий два года.

## **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

6. Комиссия, в частности, постановила: принять к сведению информацию, содержащуюся в представленном секретариатом документе; рекомендовать организациям соблюдать руководящие принципы, закрепленные в основных положениях о системе контрактов, при рассмотрении и внесении любых изменений, касающихся контрактов сотрудников; обратиться к организациям, которые не перешли на применение основных положений о системе контрактов, с просьбой при первой возможности пересмотреть свои системы контрактов в свете этих основных положений

и привести их системы контрактов в соответствие с положениями общей системы; и провести пересмотр основных положений о системе контрактов на одной из будущих сессий, вопрос о чем будет решаться с учетом программы работы Комиссии.

### **Выплаты при увольнении**

7. Комиссия выразила мнение, что ей видится обоснованным предоставление сотрудникам, увольняющимся из организации после продолжительной службы по истечении их срочных контрактов, компенсационной выплаты, заменяющей собой пособие по безработице. В частности, она напомнила, что в силу действующих правил существует расхождение в условиях увольнения сотрудников с продолжительным стажем работы в зависимости от того, увольняют ли их до истечения срока действия их срочных контрактов или же по завершении этого срока ввиду невозобновления контрактов. Комиссия напомнила, что выходное пособие отличается от предлагаемой компенсационной выплаты тем, что первое предлагается в случае досрочного увольнения и, таким образом, несет в себе элемент компенсации за потерю постоянной занятости, тогда как последняя не предполагает такой компенсации.

8. Обсуждение предлагаемых руководящих принципов увольнения по соглашению сторон еще не завершено. Выражаются сомнения в необходимости единого порядка для всех, за введение которого высказываются отдельные организации, поскольку такой порядок потенциально противоречит цели увольнения по соглашению сторон, при котором, как правило, принимаются во внимание индивидуальные, весьма конкретные обстоятельства.

### **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

9. Комиссия постановила, памятуя о решении Генеральной Ассамблеи вернуться к рассмотрению этого вопроса на ее семьдесят первой сессии и принимая во внимание изменение оперативных потребностей, в частности, в рамках деятельности по поддержанию мира, и обусловленные этим потребности в области кадрового планирования, представить Генеральной Ассамблее свою прежнюю рекомендацию о том, чтобы ввести для сотрудников, увольняемых из организации по истечении их срочных контрактов после 10 или более лет непрерывной службы, компенсационную выплату в связи с окончанием службы<sup>1</sup>; и вернуться к рассмотрению вопроса о руководящих принципах увольнения по соглашению сторон на одной из последующих сессий.

### **Вопросы, связанные с пакетом вознаграждения**

10. Обсуждаемые Комиссией вопросы, касающиеся вознаграждений, за исключением темы принятых в настоящее время подходов к использованию категорий сотрудников, в частности, расширения критериев использования национальных сотрудников-

---

<sup>1</sup> Документ A/64/30, пункт 59(b) и Приложение III доклада Комиссии за 2016 г.

специалистов, которую предлагается изучить подробнее, рассматриваются в докладе секретариата о внесении изменений в Положения о персонале и Правила о персонале<sup>1</sup>.

## **ГЛАВА IV ДОКЛАДА КОМИССИИ**

### **УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ**

#### **Шкала базовых/минимальных окладов**

11. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций в своей резолюции 70/244 (2015 г.)<sup>2</sup> утвердила введение с 1 января 2017 г. единой шкалы базовых/минимальных окладов, ставки которой следует корректировать для учета любых корректировок размеров исходных окладов у компаратора, которые могут быть произведены в период от момента утверждения этой шкалы до момента ее вступления в силу. Таким образом, при корректировке ставок единой шкалы окладов необходимо было учесть изменение размеров исходных сумм окладов у компаратора для сотрудников, не имеющих иждивенцев первой очереди.

12. Комиссия была информирована о том, что с 1 января 2016 г. ставки базовых окладов по общей шкале базовых окладов были повышены на 1%. Кроме того, на федеральном уровне были внесены небольшие изменения в налоговые таблицы и изменена сумма индивидуальных вычетов на 2016 год.

#### **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

13. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2017 г. пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в Приложении V к настоящему докладу; ставки этой шкалы рассчитаны путем корректировки на 1,02% ставок единой шкалы окладов, утвержденной Генеральной Ассамблеей ранее, путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива, в результате чего величина чистого получаемого на руки вознаграждения остается без изменений.

14. Комиссия также постановила утвердить указанные в Приложении VI к докладу Комиссии суммы окладов, которые устанавливаются для сохранения размеров вознаграждения сотрудников, находящихся в настоящее время на уровнях выше предусмотренных новой шкалой окладов.

---

<sup>1</sup> Документ EB140/48.

<sup>2</sup> См. [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/244](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244) (по состоянию на 1 ноября 2016 г.).

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

15. В соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей, Комиссия пересматривает 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. Для этой цели Комиссия ежегодно отслеживает изменения, происходящие в размерах вознаграждения в обеих гражданских службах.

16. Комиссия была проинформирована о том, что в связи с изменениями, которые произошли в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, расчетная величина разницы в чистом вознаграждении между указанными гражданскими службами за 2016 г. составила 114,1. Хотя, как представляется, в силу установления новых триггерных величин отпадает необходимость в оценке средней величины разницы за пять лет, Комиссия была также проинформирована о том, что по расчетам соответствующая средняя величина разницы за пять лет (2012–2016 гг.) составит 117. Подробная информация о сопоставлении приводится в Приложении VII к Докладу Комиссии.

### **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

17. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, за 2016 календарный год оценивается в 114,1, продолжать отслеживать величину разницы и принять необходимые корректирующие меры, используя для этого механизм системы коррективов по месту службы, если в 2017 г. будет превышен один из триггерных пределов – 113 или 117.

### **Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы**

18. В соответствии со статьей 11 своего Статута Комиссия продолжала анализировать функционирование системы коррективов по месту службы и в этой связи рассмотрела доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать восьмой сессии, состоявшейся в 2016 году.

19. Комиссия также рассмотрела основные выводы и рекомендации Комитета по методологическим вопросам, относящимся к циклу обследований стоимости жизни 2016 года.

### **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

20. Комиссия постановила утвердить пересмотренный список товаров и услуг вместе с их характеристиками, предоставив при этом секретариату Комиссии право вносить дополнительные незначительные изменения, с согласия Председателя Комиссии,

до окончательного утверждения перед началом цикла обследований 2016 г.; утвердить предлагаемые процедуры и руководящие принципы сбора данных в рамках базовых обследований стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир, как рекомендовано Консультативным комитетом; и утвердить график проведения сопоставительных обследований мест службы 2016 г., как рекомендовано Комитетом.

### **Доклад о соотношении численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций**

21. Во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюции 70/244, секретариат Комиссии представил доклад, в котором приводится информация о разработанных гендерных стратегиях и мерах, направленных на создание условий работы, способствующих достижению гендерного баланса в организациях общей системы. В этом докладе было отмечено, что необходимо прилагать усилия к изменению неформальной организационной культуры, препятствующей улучшению положения женщин в организациях общей системы. Комиссия выразила мнение, что к цели обеспечения равной численности мужчин и женщин следует идти постепенно, поскольку нынешние показатели представленности женщин в разных организациях и на разных уровнях неодинаковы; члены Комиссии сошлись во мнении, что достижение гендерного паритета представляет собой долгосрочную задачу. Важно сформировать организационную культуру, благоприятствующую достижению и поддержанию гендерного баланса на всех уровнях и созданию здоровой рабочей среды для всех сотрудников, как для мужчин, так и для женщин, для чего необходимо изменение подходов, моделей поведения и предубеждений, которые препятствуют устранению гендерного неравенства.

### **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

22. Комиссия постановила: принять к сведению изложенную в докладе информацию; настоятельно призвать организации продолжать осуществлять предусмотренные стратегии и меры обеспечения равной численности мужчин и женщин; поручить своему секретариату продолжать анализировать в комплексе все вопросы, касающиеся обеспечения инклюзивности и многообразия, как то вопросы обеспечения гендерного паритета, географического представительства, многокультурности, возрастного разнообразия и многоязычия; и поручить своему секретариату представить доклад по вопросам инклюзивности и многообразия на ее семьдесят пятой сессии.

### **ГЛАВА V ДОКЛАДА КОМИССИИ**

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

##### **Корректировка размеров надбавок на иждивенцев**

23. В своей резолюции 70/244 Генеральная Ассамблея постановила отменить мораторий на повышение размеров выплат сотрудникам категории общего обслуживания и смежных категорий с 1 января 2016 года. Члены Комиссии сошлись во

мнении, что Комиссии следует в порядке исключения и на разовой основе до проведения следующих обследований наилучших преобладающих условий службы пересмотреть размеры надбавок для обследованных в соответствии с методикой I мест службы, на которых сказался указанный мораторий (для Мадрида, Лондона, Нью-Йорка и Женевы), и рекомендации по результатам такого пересмотра при осуществлении следующей промежуточной корректировки ставок шкал окладов в этих местах.

24. Комиссия на своей восьмьдесят второй сессии поручила своему секретариату пересмотреть в порядке исключения и на разовой основе размеры надбавок на иждивенцев в Мадриде, Лондоне, Нью-Йорке и Женеве. Организациям будет рекомендовано применить рекомендации по результатам пересмотра, проведенного Комиссией на ее восьмьдесят третьей сессии, при следующей промежуточной корректировке ставок шкал окладов в вышеупомянутых местах службы. Рекомендованные размеры надбавок приводятся в приложении X к докладу Комиссии.

#### **ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

25. Исполкому предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =