



## Доклад Комиссии по международной гражданской службе

### Доклад Секретариата

1. В соответствии со своим Статутом<sup>1</sup> Комиссия по международной гражданской службе должна представлять 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 сороковой годовой доклад Комиссии<sup>2</sup>. Этот доклад должен быть рассмотрен в декабре 2014 г. Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на ее шестьдесят девятой сессии. Решения, которые, как ожидается, будут приняты Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций по рекомендациям Комиссии и требующие пересмотра Правил о персонале ВОЗ, передаются Исполкому отдельно<sup>3</sup>. Речь идет о таких вопросах, как вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше, а также возраст обязательного прекращения службы для существующего персонала.
3. Основные элементы доклада Комиссии кратко изложены ниже.

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

**Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе - резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее возобновленной шестьдесят восьмой сессии и имеющие отношение к работе Комиссии**

4. Комиссия была проинформирована о том, что прения по тридцать девятому годовому докладу Комиссии (документ A/68/30) в Генеральной Ассамблее носили активный и оживленный характер, и их лейтмотивом являлась озабоченность в связи с финансовым положением государств-членов и организаций общей системы. В ходе обсуждения в Пятом комитете основное внимание было уделено пересмотру пакета

---

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

<sup>2</sup> Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят девятая сессия: дополнение No.30 (документ A/69/30) (копии имеются в зале заседаний).

<sup>3</sup> Документ EВ136/47.

вознаграждения в общей системе, возрасту обязательного увольнения и динамике величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов. По завершении рассмотрения доклада Комиссии Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 68/253.

5. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению решения Генеральной Ассамблеи обратиться к Комиссии с просьбой активно регулировать разницу в соответствии с установленными процедурами ее регулирования и воздержаться от повышения размеров каких бы то ни было выплат, относящихся к сфере ее компетенции, до тех пор, пока на рассмотрение Ассамблеи не будут представлены результаты проводимого всеобъемлющего пересмотра. Она далее отметила просьбу Генеральной Ассамблеи обеспечить сопоставимость совокупного пакета вознаграждения, включающего все денежные и неденежные элементы, в соответствии с принципом Ноблемера. В этой связи Сеть выразила мнение, что Комиссии необходимо дополнительно указать, на какие выплаты будет распространяться действие моратория и какие элементы считаются денежными и неденежными, чтобы обеспечить проведение основанного на фактах, объективного и достоверного сопоставления. Она вновь заявила о том, что следует разработать продуманные методологии и что любые допущения должны быть четко задокументированы и обоснованы. Представитель Сети также добавил, что нынешнее толкование принципа Ноблемера Генеральной Ассамблеей чрезвычайно осложняет поставленную задачу, поскольку пакет вознаграждения сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, не может быть должным образом сопоставлен с элементами вознаграждения, предусмотренными для тех сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций, которые работают за пределами родной страны.

6. Комиссия постановила принять к сведению резолюцию Генеральной Ассамблеи 68/253.

### **Основные выводы, сделанные по итогам общесистемного опроса персонала**

7. В рамках всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе секретариатом Комиссии было организовано проведение общесистемного опроса персонала, в котором могли принять участие все сотрудники любых категорий во всех местах службы, в целях ознакомления с мнениями персонала по вызывающим у персонала обеспокоенность аспектам вопросов как вознаграждения, так и управления служебной деятельностью. Основные выводы, сделанные по итогам опроса персонала, в котором приняли участие приблизительно 14 000 респондентов, были представлены Комиссии на ее семьдесят восьмой сессии.

8. По сути, основные выводы свидетельствовали о том, что вознаграждение само по себе не является проблемой; озабоченность вызывает то, как учитывается вклад сотрудников. Выяснилось, что, хотя размеры вознаграждения и являются важным фактором, внимание необходимо уделять обеспечению профессионального роста и повышения квалификации персонала и учету результатов работы сотрудников. Согласно мнениям, выраженным в ходе опроса персонала, следует приложить

дополнительные усилия для учета высоких показателей в работе и принятия мер в связи с ненадлежащим исполнением служебных обязанностей.

**Выводы, сделанные по итогам консультаций с административными руководителями и директорами кадровых служб**

9. В рамках всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения были запрошены мнения административных руководителей и директоров кадровых служб 18 организаций, специализированных учреждений и фондов и программ системы Организации Объединенных Наций. Вниманию административных руководителей был предложен перечень из пяти вопросов, а директорам кадровых служб – более подробный перечень из 19 вопросов. Ответы были получены в ходе серии бесед, проведенных консультантом в присутствии Председателя или заместителя Председателя Комиссии.

10. Часто упоминаемой административными руководителями проблемой является обеспечение того, чтобы организации располагали техническим потенциалом, необходимым для выполнения все возрастающих и усложняющихся задач, которые на них возлагаются, в нынешних финансовых условиях. В этой связи необходимым условием были признаны набор и удержание высококвалифицированного персонала, равно как и необходимость обеспечения и поддержания высокого морального духа сотрудников, что в первую очередь касается персонала, работающего в местах службы с трудными условиями.

11. Административные руководители указали на желательность обеспечения гибкого подхода, подчеркнув при этом необходимость сохранения общего единого начала с предоставлением им некоторых ограниченных дискреционных полномочий. По словам административных руководителей, многие существующие системы и процедуры, в том числе система вознаграждения, являются слишком негибкими и громоздкими. Упомянулась также необходимость пересмотра структуры шкалы окладов в целях решения ряда вопросов, таких как сужение диапазона ставок окладов по мере повышения класса и число ступеней в конкретном классе/разряде, и аналогичных технических вопросов.

12. В целом административные руководители подчеркнули, что такая система должна быть конкурентоспособной и простой в применении и для разъяснения сотрудникам и должна быть ориентирована на поощрение высоких результатов в работе и стимулирование мобильности. Они указали также на желательность обеспечения большей гибкости в вопросах вознаграждения, в частности в связи с наймом персонала и учетом их служебных заслуг. Они объяснили, с какими трудностями сталкивается организация при заполнении должностей узких специалистов.

13. Комиссия постановила:

- (а) принять к сведению выводы по итогам общесистемного опроса персонала и заключения по итогам консультаций с административными руководителями и директорами кадровых служб и принять во внимание проблемы, с которыми

сталкиваются организации, а также предложения административных руководителей организаций в ходе проводимого ими обсуждения вопросов, связанных с пересмотром совокупного пакета вознаграждения;

(b) поручить секретариату Комиссии продолжить проведение анализа результатов опроса персонала и, при необходимости, представлять соответствующую информацию рабочим группам; и

(c) поручить секретариату продолжать проводить опросы персонала в будущем.

#### **Доклад о ходе проведения пересмотра системы вознаграждения**

14. В период с ноября 2013 г. по июнь 2014 г. было проведено пять совещаний рабочих групп. Их первоначальная задача заключалась в том, чтобы изучить все аспекты существующей системы, уделив при этом особое внимание условиям в службе-компараторе. Хотя было условлено, что компаратором для общей системы останется служба Соединенных Штатов, рабочие группы проанализировали передовую практику других структур на предмет изучения возможности их применения в контексте общей системы. Самым важным является то, что эти рабочие группы опирались на результаты общесистемного опроса персонала, проведенного секретариатом Комиссии в октябре 2013 г., о системе вознаграждения, пособий и льгот. При обсуждении соответствующих вопросов рабочие группы опирались также на доклад о мнениях административных руководителей и других старших руководящих сотрудников организаций относительно сильных и слабых сторон системы вознаграждения, пособий и льгот.

15. Рабочие группы проанализировали каждый элемент системы вознаграждения, пособий и льгот исходя из установленных критериев и сообщили о своих выводах Комиссии, представив также возможные варианты внесения изменений в те элементы, которые нуждаются в пересмотре. До проведения восьмидесяти первой сессии Комиссии, которая состоится в третьем квартале 2015 г. и на которой будет официально составлен окончательный пакет вознаграждения, будет организовано проведение дополнительных совещаний рабочих групп.

#### **Дальнейшие шаги**

16. К настоящему времени в проведении пересмотра достигнут значительный прогресс. Этап изучения, в ходе которого Комиссия провела необходимое исследование и анализ нынешнего пакета вознаграждения, в настоящее время завершен. По итогам этого этапа и результатам их обсуждения как рабочими группами, так и Комиссией был согласован ряд общих указаний. Следующий этап будет заключаться в разработке Комиссией конкретного варианта предлагаемой системы в общих чертах. Комиссия на своей восьмидесятой сессии проведет комплексную оценку пересмотренного пакета вознаграждения на предмет обеспечения его полного соответствия характеристикам, согласованным Комиссией и Генеральной Ассамблеей, к которым относятся жизнеспособность системы, ее общая

конкурентоспособность и соблюдение приобретенных прав сотрудников. Также будет обсуждаться вопрос о возможных переходных мерах.

17. Комиссия завершит разработку предлагаемого пакета вознаграждения на своей восьмьдесят первой сессии в 2015 г. и представит его на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее семидесятой сессии.

### **Возраст обязательного увольнения для работающих сотрудников**

18. В своем докладе за 2013 г. (документ А/68/30) Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее повысить возраст обязательного увольнения до 65 лет для ныне работающих сотрудников с 1 января 2016 года. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 68/253 постановила отложить принятие решения без ущерба для предложенного ею срока. Она просила Комиссию, действуя в консультации со всеми соответствующими заинтересованными сторонами, провести дополнительный анализ последствий принятия этой рекомендации для систем планирования людских ресурсов и замещения кадров и всех соответствующих аспектов стратегии управления людскими ресурсами, включая управление служебной деятельностью и служебную аттестацию, омоложение состава персонала и обеспечение гендерного баланса и справедливой географической представленности, в рамках всей общей системы Организации Объединенных Наций и представить доклад по этому вопросу на ее шестьдесят девятой сессии.

19. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметил, что этот вопрос является важным как для административных руководителей, так и для директоров кадровых служб, поскольку меры, предлагаемые секретариатом Комиссии, окажут непосредственное влияние на управление людскими ресурсами в организациях. Он отметил, что предложения секретариата в отношении механизмов осуществления рассматриваемой рекомендации могут иметь серьезные последствия, и организации испытывают серьезную обеспокоенность по поводу возможности их практического применения. К числу упомянутых поводов для обеспокоенности относятся:

- (a) потенциальное отсутствие ясности в отношении функций, обязанностей и полномочий различных заинтересованных сторон, включая сотрудников, административных руководителей и департаменты людских ресурсов;
- (b) значительное увеличение риска судебных тяжб в организациях общей системы;
- (c) увеличение объема административной работы и расходов; и
- (d) ощущение неравного отношения, возникающее ввиду предлагаемых в указанном документе механизмов осуществления рассматриваемой рекомендации.

20. Большинство организаций, в частности специализированные учреждения, попросили перенести осуществление рекомендации на более поздний срок или растянуть период ее осуществления, принимая во внимание, что им необходимо будет

довести этот вопрос до сведения своих соответствующих руководящих органов, которые являются конечной инстанцией для принятия решений о внесении изменений в положения о персонале. Хотя представители федераций персонала решительно выступали против этого, большинство членов Комиссии были готовы удовлетворить данную просьбу организаций, если это будет содействовать тому, что они согласятся на предлагаемое изменение возраста обязательного увольнения для ныне работающих сотрудников. Комиссия также выразила мнение, что возраст обязательного увольнения для сотрудников, которые должны выйти на пенсию в возрасте 60 лет, можно было бы повысить до 62 лет незамедлительно, а возраст обязательного увольнения для остальных сотрудников можно было бы изменить позднее. Некоторые члены Комиссии не видели каких-либо оснований для установления разных сроков.

21. После продолжительных дискуссий Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что она провела требуемый анализ последствий для систем планирования людских ресурсов и замещения кадров и всех соответствующих аспектов стратегии управления людскими ресурсами, включая управление служебной деятельностью и служебную аттестацию, омоложение кадрового состава и обеспечение гендерного баланса и справедливого географического представительства, в рамках всей общей системы Организации Объединенных Наций. Выводы Комиссии и позиции заинтересованных сторон изложены в докладе.

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

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

22. Положение женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций является одним из важных вопросов, который периодически рассматривается Комиссией на основании ее мандата, установленного Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях 37/126, 38/232 и 40/244, в соответствии со статьей 14 статута Комиссии. Комиссия рассматривала этот вопрос в 1985, 1993, 1998, 2004, 2006, 2008 и 2010 годах. В резолюции 64/231 Генеральная Ассамблея приветствовала решение Комиссии призвать организации общей системы поощрять и применять новаторские подходы, такие как информационно-пропагандистские инициативы, в целях привлечения, повышения квалификации и удержания наиболее талантливых мужчин и женщин. Она также вновь с разочарованием отметила недостаточный прогресс в том, что касается представительства женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций.

23. В ходе последнего рассмотрения этого вопроса, которое было проведено в 2010 г., Комиссия выразила обеспокоенность по поводу того, что цель обеспечения равного соотношения мужчин и женщин, особенно на должностях уровней D-1 и выше, по-прежнему не достигнута, и какой-либо заметный прогресс в этом направлении отсутствует. Комиссия также с разочарованием отметила, что организации выполнили не все ее предыдущие рекомендации. Она настоятельно призвала организации обеспечивать соблюдение действующих правил и мер обеспечения гендерного баланса,

включая выполнение ранее вынесенных Комиссией рекомендаций, и проверять на регулярной основе степень их выполнения. Комиссия также предложила организациям обеспечить ответственность руководителей в рамках их ежегодной служебной аттестации за достижение установленных целевых показателей в области обеспечения гендерного баланса. Комиссия также поручила своему секретариату координировать с другими структурами системы Организации Объединенных Наций работу по наблюдению за положением в области обеспечения гендерного баланса и представлению отчетности об этом и изучить возможность создания общего хранилища данных для сбора данных в будущем. Она также предложила отслеживать дальнейший прогресс в деле достижения гендерного баланса в организациях общей системы Организации Объединенных Наций каждые четыре года, а также поручила секретариату Комиссии представить доклад по данному вопросу в 2014 году.

24. В докладе, представленном секретариатом на семьдесят восьмой сессии Комиссии, приводится информация о сотрудничестве секретариата со Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») в деле обеспечения гендерного баланса, сводная информация о текущем положении женщин в системе Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2011 г. и общий обзор кадрового состава в разбивке по регионам происхождения по состоянию на 31 декабря 2012 года. Анализом были охвачены международные сотрудники категории специалистов и выше, нанятые по контракту сроком на один год или более. В докладе также приводится сводная информация о ходе выполнения рекомендаций Комиссии и дается анализ разработанных с учетом гендерных аспектов правил и мер в области найма, продвижения по службе (отбора кандидатов на повышение уровня должности) и удержания кадров, обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, информирования по гендерным вопросам (включая сексуальные домогательства), а также контроля и подотчетности, введенных в действие по состоянию на 1 июля 2013 г. и направленных на создание условий работы, способствующих достижению гендерного баланса в организациях.

25. Общая численность женщин среди сотрудников категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций выросла незначительно: с 39,9% в 2009 г. до 40,7% в 2011 г., что составляет прирост в размере 0,8%. По состоянию на 31 декабря 2011 г. доля женщин на должностях D-1 и выше составляла 29,5%, тогда как в 2009 г. она была на уровне 28,4%, то есть общее повышение за двухгодичный период составило 1,1%. Качественный анализ показал, что уже действует достаточное число правил и мер, направленных на достижение гендерного баланса.

26. Комиссия постановила:

(а) принять к сведению успехи, достигнутые в деле улучшения представительства женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, но при этом выразить озабоченность тем, что цель обеспечения равной численности мужчин и женщин, особенно на должностях уровней D-1 и выше, по-прежнему не достигнута;

- (b) настоятельно призвать организации полностью осуществить стратегии и меры, направленные на обеспечение гендерного баланса, включая ранее принятые Комиссией рекомендации, изложенные в документах A/63/30 и A/64/30 и A/64/30/Corr.2;
- (c) подчеркнуть важность учета аспектов, связанных с гендерным балансом и географическим распределением, в рамках проводимого в настоящее время пересмотра пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций;
- (d) поручить своему секретариату координировать работу со Структурой «ООН-женщины» при подготовке ее докладов по этому пункту; и привести цикл осуществления мониторинга в соответствии с циклом представления докладов Структурой «ООН-женщины» в целях получения последних данных и информации о соотношении мужчин и женщин в организациях системы Организации Объединенных Наций;
- (e) осуществлять мониторинг дальнейших успехов в деле достижения гендерного баланса, а также в области географической представленности, и включить эту информацию во всеобъемлющий доклад о многообразии в общей системе Организации Объединенных Наций; и
- (f) поручить своему секретариату подготовить доклад на основе последней информации и после этого отслеживать в будущем успехи в деле достижения гендерного баланса в организациях общей системы Организации Объединенных Наций каждые четыре года.

**Многообразие в общей системе Организации Объединенных Наций: изучение правил найма**

27. В своей резолюции 64/231 Генеральная Ассамблея просила Комиссию проанализировать меры, принятые участвующими в общей системе организациями в отношении осуществления положений пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. На своей семьдесят третьей сессии Комиссия рассмотрела ситуацию с географической представленностью в организациях общей системы и постановила информировать Генеральную Ассамблею о положении с такой представленностью и о мерах, принимаемых организациями и их руководящими органами в целях обеспечения сбалансированной географической представленности. Она также сочла, что наилучшим способом выполнения просьбы Генеральной Ассамблеи было бы углубленное рассмотрение правил найма и устранение барьеров на пути подбора персонала на возможно более широкой географической основе.

28. На своей семьдесят восьмой сессии Комиссия рассмотрела меры, принятые организациями общей системы для успешного привлечения и набора кадров, позволяющие им набирать как можно более разнообразных сотрудников и при этом обеспечивать назначение наиболее квалифицированного кандидата. Комиссия была проинформирована о процедурах набора кадров, программах распространения

---

информации об организации и организационных структурах, созданных для оповещения об объявляемых вакансиях и стимулирования интереса широкого круга разнообразных кандидатов, обладающих требуемой квалификацией, особенно из недопредставленных и непредставленных государств-членов.

29. Комиссия поблагодарила организации за их работу в этой области и отметила, что, по крайней мере, одна организация сообщила о достижении целевого показателя в области географической представленности. Комиссия отметила, что цели в области обеспечения гендерного баланса так и не были достигнуты и что положение в области географической представленности в большинстве организаций остается неудовлетворительным. Комиссия признала, что, хотя эти вопросы невозможно решить в одночасье, она будет продолжать внимательно следить за работой в этой области. Она также признала, что в некоторых случаях проведение политики, предусматривающей одновременно улучшение географической представленности и достижение гендерного паритета, которые в условиях Организации Объединенных Наций рассматриваются как два наиболее важных элемента многообразия, может приводить к возникновению противоречий в соблюдении этих требований. Вместе с тем она настоятельно призвала организации попытаться сформировать благоприятную и уважительную атмосферу в коллективах, особенно в местах с трудными условиями службы, и разработать учебные курсы по вопросам многообразия для всех сотрудников.

30. В ходе обсуждений вопросов многообразия в 2011 г. Комиссия заявила о своем стремлении дать определение понятия «многообразие» в контексте Организации Объединенных Наций. На своей семьдесят восьмой сессии было высказано мнение, что следует признать наличие связи между географическим разнообразием и многокультурностью и что основополагающее значение для функционирования организаций системы Организации Объединенных Наций имеет не просто сбалансированная географическая представленность, а различные подходы к осмыслению вопросов или различные позиции по мировым проблемам. Необходимо дать определение этой концепции. Было выражено мнение, что различные концепции и стратегии в рамках системы не являются культурно нейтральными, а, как правило, отражают ценности доминирующей культуры. Организации должны обеспечить наличие механизмов, позволяющих представителям всех различных культур на равных участвовать в их работе. Сообщалось о том, что одна организация приступила к проведению на экспериментальной основе проверки своих процедур оценки на предмет культурной нейтральности.

31. Комиссия постановила:

- (a) периодически возвращаться к рассмотрению вопроса о многообразии, включая географическую представленность и гендерный баланс;
- (b) включить в определение многообразия и сферу охвата этого понятия в части, касающейся общей системы Организации Объединенных Наций, следующие элементы:
  - (i) культурное многообразие (многокультурность);

- (ii) многообразие поколений;
- (iii) гендерный паритет, и
- (iv) многоязычие

и

(с) поручить своему секретариату подготовить, консультируясь с организациями, свод передовых практических методов обеспечения более всеохватного характера системы и многообразия в ней.

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

32. Комиссия была проинформирована о том, что с 1 января 2014 г. ставки базовой Общей шкалы у компаратора будут увеличены на 1%. Кроме того, в Соединенных Штатах были внесены небольшие изменения в ставки налогообложения на 2014 г. на федеральном уровне. Комиссия отметила, что в соответствии с обычной процедурой корректировки в целях учета повышения ставок Общей шкалы окладов, а также последствий изменений в налогообложении необходимо будет скорректировать ставки шкалы базовых/минимальных окладов на 1,01% с 1 января 2015 года. Для этой цели будет применена стандартная процедура, основанная на принципе неизменности размеров вознаграждения, то есть будет произведено соразмерное сокращение корректива по месту службы.

### **Пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых в сочетании с валовыми окладами**

33. В своей резолюции 66/235 Генеральная Ассамблея одобрила рекомендацию Комиссии пересматривать ставки налогообложения персонала, применяемые в связи с определением размеров валовых окладов, каждые три года и изменять их по мере необходимости. Поскольку последний такой пересмотр состоялся в 2011 г., Комиссия отметила, что, согласно заявлению Секретариата Организации Объединенных Наций, исходя из нынешнего сальдо средств в фонде уравнивания налогообложения в настоящее время нет необходимости вносить какие-либо изменения в ставки налогообложения персонала. Таким образом, следующий пересмотр ставок налогообложения персонала будет проведен согласно обычной процедуре в 2017 г., если только не потребуются более раннее принятие мер в силу изменения положения в фонде уравнивания налогообложения.

34. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

- (а) одобрить введение с 1 января 2015 г. пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше, отражающую их корректировку на 1,01%, путем повышения размеров базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы; и

- (b) не изменять ставки налогообложения персонала, применяемые в настоящее время в сочетании с валовыми базовыми окладами.

**Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов и регулирование разницы для ее поддержания на уровне, близком к желательному, которым является медиана**

35. 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.

36. Комиссия была проинформирована о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении на 2014 г. составляет 117,4, а соответствующая средняя величина разницы за пять лет (2010–2014 гг.) – 116,4.

**Регулирование разницы для ее поддержания на уровне, близком к желательному, которым является медиана**

37. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций в пункте 5 раздела II.B своей резолюции 68/253 напомнила, что средняя за пять лет величина разницы в чистом вознаграждении должна поддерживаться на уровне, близком к желательному, которым является медиана – 115, и просила Комиссию представить Генеральной Ассамблее не позднее основной части ее шестьдесят девятой сессии рекомендации в отношении комплекса мер, в результате осуществления которых разница будет приведена обратно к желательному уровню – медиане, и сроков их реализации.

38. Комиссии постановила:

- (a) не применять обычную процедуру регулирования величины разницы в пределах установленного диапазона впредь до дальнейшего распоряжения;
- (b) сохранять мораторий на изменение размеров чистого вознаграждения в Нью-Йорке до тех пор, пока величина разницы не будет доведена обратно до ее желательного уровня, которым является медиана.

**Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать шестой сессии**

39. 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 шестой сессии. На этой сессии, созванной в рамках проводимого

пересмотра пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций, Консультативный комитет провел по просьбе Комиссии ряд исследований, имеющих непосредственное отношение к этому пересмотру. Секретариат представил изложенные в указанном докладе основные выводы по итогам этих исследований, которые содержали ряд рекомендаций в отношении возможного упрощения структуры индекса корректива по месту службы.

40. Комиссия:

(a) утвердила рекомендации Консультативного комитета, изложенные в пунктах 175–177 доклада Комиссии; и

(b) поручила секретариату начать подготовку к проведению обследований в рамках следующего цикла и представить предложения в этой связи на рассмотрение Консультативного комитета на его следующей сессии.

#### **Синхронизация циклов пересмотра коррективов по месту службы в местах расположения штаб-квартир и в других местах службы группы I**

41. Во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, которая в резолюции 68/253 просила Комиссию рассмотреть предложения о синхронизации циклов пересмотра коррективов по месту службы в местах расположения штаб-квартир и представить их на шестьдесят девятой сессии, Комиссия рассмотрела два предложения, представленные в этой связи ее секретариатом.

(a) Вариант 1: пересмотр во всех местах расположения штаб-квартир и других местах службы группы I проводится только один раз в год, в заранее установленные сроки;

(b) Вариант 2: пересмотр во всех местах расположения штаб-квартир и других местах службы группы I проводится не реже одного раза в год на дату ежегодного пересмотра класса корректива по месту службы для Нью-Йорка. В рамках обоих вариантов изменения по результатам пересмотра коррективов по месту службы для Нью-Йорка, включая любые соответствующие изменения в размерах пенсионных взносов, будут вводиться во всех местах службы группы I одновременно. При варианте 1 размеры вознаграждения будут корректироваться не более одного раза в год, поскольку более не будет применяться правило 5%, предусматривающее проведение более одного пересмотра в год при наступлении соответствующих условий. Таким образом, единственное различие между этими двумя вариантами заключается в отмене правила 5% в варианте 1 и его сохранение в варианте 2. Секретариат произвел оценку последствий реализации этих предложений для его работы и пришел к выводу, что ни один из этих вариантов не будет сопряжен с какими-либо значительными бюджетными или кадровыми последствиями.

42. Представители Сети по вопросам людских ресурсов выступили в поддержку варианта 2, добавив, что это будет содействовать повышению степени предсказуемости и транспарентности корректировок размеров вознаграждения. Представители

федераций персонала также поддержали этот вариант. Представители организаций и федераций персонала подчеркнули важность дальнейшего применения правила 5% для тех мест службы, в которых темпы инфляции превышают прогнозируемый уровень.

43. Комиссия постановила:

(a) проводить пересмотр классов коррективов по месту службы для всех мест расположения штаб-квартир и других мест службы группы I только один раз в год на дату ежегодного пересмотра класса корректива по месту службы для Нью-Йорка; и

(b) передать вопрос о дальнейшем применении правила 5% для мест службы группы I на рассмотрение Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы в контексте проведения им пересмотра правил, регулирующих функционирование системы коррективов по месту службы, на его следующей сессии.

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

**Методологии проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания: корректировки размеров окладов в местах службы с числом сотрудников менее 30 человек**

44. В 2011 г., после утверждения пересмотренной методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах службы, не являющихся местами расположения штаб-квартир, и аналогичных местах службы (методология II), Комиссия постановила, что при пересмотре шкал окладов в местах службы, в которых насчитывается не более 30 сотрудников категории общего обслуживания, вместо проведения всеобъемлющих обследований следует применять альтернативные механизмы. В связи с этим она обратилась к Организации Объединенных Наций как учреждению, отвечающему за большинство мест службы, с просьбой изучить такие механизмы и затем сообщить Комиссии о результатах. На своей семьдесят восьмой сессии Комиссия рассмотрела предложения ответственного учреждения в отношении мест службы, относимых к категории V в соответствии с методологией II и называемых необследуемыми местами службы, и постановила, что корректировка размеров окладов в местах службы, в которых насчитывается менее 30 сотрудников категории общего обслуживания, должна производиться на основе применения одного из методов, перечисленных в ее докладе.

45. Комиссия далее постановила обратить внимание организаций на принятое ею во исполнение резолюции 68/253 в контексте обследования в Мадриде решение не повышать размеры надбавок до представления Генеральной Ассамблее рекомендаций Комиссии по результатам всеобъемлющего пересмотра в целях обеспечения последовательности в подходе к корректировке размеров надбавок во всех местах службы.

### **Обследование наилучших преобладающих условий службы в Мадриде**

46. 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 (методология проведения обследований I), Комиссия провела обследование в Мадриде, приняв за базовый месяц октябрь 2013 года.

47. Ставки рекомендованной шкалы окладов для базирующихся в Мадриде организаций, приводимой в приложении V доклада Комиссии, на 2,9% выше ставок нынешней шкалы окладов.

48. Поскольку Генеральная Ассамблея в резолюции 68/253 просила Комиссию не повышать размеры каких бы то ни было выплат, относящихся к сфере ее компетенции, до тех пор, пока на рассмотрение Ассамблеи не будут представлены результаты всеобъемлющего пересмотра, решение в отношении проведения которого было принято в резолюции 67/257, Комиссия постановила не корректировать размеры надбавок на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания организаций общей системы в Мадриде до тех пор, пока Генеральная Ассамблея не примет решения по рекомендациям Комиссии в отношении пересмотра пакета вознаграждения в 2015 году.

### **ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

49. Исполкому предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =