



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

### **Доклад Генерального директора**

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 2017 год<sup>2</sup>. Запланировано, что этот доклад будет рассмотрен Генеральной Ассамблеей ООН на ее семьдесят второй сессии в декабре 2017 года. Решения, которые, как ожидается, будут приняты Генеральной Ассамблеей по рекомендациям Комиссии и потребуют пересмотра Правил о персонале ВОЗ, будут представлены Исполкому отдельно<sup>3</sup>. В настоящем докладе приводится подготовленное Секретариатом резюме других решений, принятых Комиссией в 2017 году.

### **ГЛАВА II ДОКЛАДА КОМИССИИ**

#### **ОТЧЕТНОСТЬ И КОНТРОЛЬ**

##### **Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят первой сессии и имеющие отношение к работе Комиссии**

3. Комиссия рассмотрела записку, подготовленную ее секретариатом, о резолюциях и решениях, принятых Генеральной Ассамблеей и имеющих отношение к работе Комиссии.

---

<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. Имеется по адресу: <https://icsc.un.org/resources/pdfs/general/statutr1.pdf>, по состоянию на 9 октября 2017 года.

<sup>2</sup> Официальные документы Генеральной Ассамблеи, семьдесят вторая сессия: Дополнение No. 30 (документ A/72/30). Имеется по адресу: <https://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2017.pdf>, по состоянию на 9 октября 2017 года.

<sup>3</sup> Документ EB142/38.

## **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

4. Комиссия приняла следующие решения: подчеркнуть необходимость того, чтобы организации общей системы Организации Объединенных Наций своевременно и в полном объеме выполняли решения Генеральной Ассамблеи и Комиссии; просить организации общей системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, принять надлежащие меры для введения в действие положения об обязательном увольнении в возрасте 65 лет для сотрудников, которые поступили на службу до 1 января 2014 г.; и поручить своему секретариату на ежегодной основе представлять доклад о выполнении решений и рекомендаций, что также обеспечит более своевременное представление Генеральной Ассамблее отчетности о мерах по выполнению решений, принимаемых организациями.

## **ГЛАВА III ДОКЛАДА КОМИССИИ**

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

**Использование категорий персонала, включая категорию общего обслуживания, категорию национальных сотрудников-специалистов и категорию полевой службы (пересмотр пакета вознаграждения для сотрудников, набираемых на местной основе); доклад рабочей группы**

5. На своей восьмьдесят четвертой сессии Комиссия рассмотрела вопрос об использовании следующих категорий персонала: категории национальных сотрудников-специалистов, категории общего обслуживания и категории полевой службы. В консультациях с секретариатом Комиссии и организациями общей системы для дальнейшего рассмотрения был составлен список вопросов, касающихся указанных трех категорий. Кроме того, Комиссия рассмотрела результаты проведенного внешним консультантом исследования, в рамках которого были сопоставлены стандарты классификации должностей для разных категорий. Кроме того, Комиссия рассмотрела исследование, посвященное практике, принятой в других международных организациях в отношении использования местного и международного персонала.

6. По результатам этого обзора Комиссия постановила создать рабочую группу для дальнейшего изучения вопросов, затронутых в текущем обзоре.

7. Исходя из исследования, проведенного рабочей группой, Комиссия признала необходимость обеспечения определенной гибкости в использовании категории национальных сотрудников-специалистов и выработала ряд руководящих принципов для организаций общей системы, использующих эту категорию. Указанные принципы не столько носят строго директивный характер, сколько отражают стандарты (эти руководящие принципы изложены в Приложении II к докладу Комиссии).

8. Что касается категории общего обслуживания, рабочая группа пришла к выводу о том, что в соответствии с имеющейся информацией можно сделать вывод об отсутствии каких-либо признаков, которые свидетельствовали бы о существенном изменении характера работы, выполняемой сотрудниками этой категории.

9. В отношении категории полевой службы<sup>1</sup> Комиссия пришла к выводу, что рекомендации рабочей группы полностью охватывают широкий круг вопросов, касающихся этой категории. В связи с этим Комиссия поддержала предложенные рабочей группой критерии, регламентирующие использование этой категории.

## **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

10. Комиссия постановила: рекомендовать Генеральной Ассамблее руководящие принципы использования категории национальных сотрудников-специалистов, которые приводятся в Приложении II; рекомендовать Генеральному секретарю: классифицировать должности категории полевой службы на основе стандартов классификации должностей для категории общего обслуживания и категории специалистов, утвержденных Комиссией; обеспечить, чтобы Организация Объединенных Наций и организации общей системы, использующие шкалы окладов для сотрудников категории полевой службы, действуя в консультации с секретариатом Комиссии, подтвердили соответствие уровней должностей категории полевой службы разрядам должностей категории общего обслуживания и классам должностей категории специалистов; и принять критерии использования категории полевой службы, которые приводятся в Приложении III, для выполнения любой функции и для всех уровней должностей<sup>1</sup>. Кроме того, Комиссия поручила своему секретариату запросить информацию о масштабах внедрения организациями общей системы глобального стандарта классификации должностей персонала для категории общего обслуживания и представить эту информацию на ее восемьдесят седьмой сессии.

### **Исследование по вопросу об управлении служебной деятельностью и предложения по мерам стимулирования труда**

11. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 70/244 (2015 г.) поручила Комиссии провести исследования, посвященные системам управления служебной деятельностью в организациях общей системы, а также бюджетным и административным механизмам, необходимым для создания системы денежного поощрения. Хотя секретариат пришел к выводу, что никаких существенных изменений в сфере учета служебных заслуг и поощрения не произошло, он предложил рассмотреть два изменения в системе учета служебных заслуг и поощрения, направленные на повторное введение общего бюджетного ограничения в отношении таких схем и индивидуального денежного поощрения. В ходе обсуждения участники напомнили о том, что увеличение интервала времени между повышениями по должностным ступеням призвано способствовать высвобождению средств на финансирование поощрительных выплат за отличную работу и что организации общей системы проявляют к этому вопросу все больший интерес. Мандат некоторых организаций может допускать применение концепции вознаграждения с учетом выполнения работы, тогда как особенностям деятельности других организаций может в большей степени соответствовать концепция коллективных и индивидуальных форм поощрения. Было достигнуто общее согласие в отношении того, что для всех организаций общей системы внедрять программы денежного поощрения было бы нежелательно.

---

<sup>1</sup> Неприменимо к ВОЗ.

## РЕШЕНИЯ КОМИССИИ

12. Комиссия постановила подтвердить свою ранее вынесенную в адрес Генеральной Ассамблеи рекомендацию, касающуюся предлагаемых принципов и руководящих положений в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью при учете разных уровней выполнения работы (см. документ А/70/30, Приложение III). Кроме того, она рекомендовала, чтобы общая предельная сумма бюджетных расходов на предоставление денежного и неденежного поощрения не превышала 1,5% от прогнозируемых расходов организации на выплату вознаграждения (сочетание расходов на заработную плату всех сотрудников) и ограничения, составляющего 10% чистого базового оклада, в отношении индивидуальных денежных поощрений<sup>1</sup>.

**Пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения: коэффициенты пересчета на валовую основу, инверсия дохода и варианты корректировки размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения на основе единой шкалы, в том числе для должностных лиц на неклассифицированных должностях**

13. Комиссия приступила к рассмотрению вопроса о зачитываемом для пенсии вознаграждении на основе методологии установления зачитываемого для пенсии вознаграждения, описанной в резолюции 41/208 (1986 г.) Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций. В консультациях с секретариатом Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций был определен и рассмотрен предварительный перечень вопросов, а также «дорожная карта», подготовка которой должна быть завершена Комиссией на ее восемьдесят седьмой сессии.

14. В ходе обсуждения было достигнуто общее согласие в отношении подхода, используемого в «дорожной карте», а также о том, что этот подход должен применяться с осторожностью. Кроме того, было принято решение о том, что в тесном сотрудничестве с секретариатом Пенсионного фонда и участвующими в нем организациями необходимо провести тщательный анализ всех сценариев изменения методологии для определения зачитываемого для пенсии вознаграждения. Следует избегать любых непреднамеренных последствий и в полной мере учитывать приобретенные пенсионные права действующих сотрудников. Кроме того, был согласован перечень вопросов, которые нуждаются в рассмотрении, а именно: коэффициенты пересчета на валовую основу, инверсия дохода (явление, при котором зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания выше, чем у сотрудников категории специалистов при одинаковом уровне чистого дохода), согласование с единой шкалой окладов после устранения элементов вознаграждения, связанных с наличием иждивенцев, увеличение числа ступеней в классе D2 с шести до десяти (при котором наиболее высокая ступень служит для расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения должностных лиц на неклассифицированных должностях) и необходимость обновления ставок общей шкалы налогообложения персонала.

---

<sup>1</sup> Полный пересмотренный текст см. А/72/30, Приложение VI.

## **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

15. Комиссия утвердила следующие вопросы, подлежащие рассмотрению в ходе пересмотра зачитываемого для пенсии вознаграждения: инверсия дохода, при которой зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания выше, чем у сотрудников категории специалистов при одинаковом уровне чистого дохода; корректировка ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов с использованием процедуры промежуточной корректировки или пересчета ставок шкалы с применением утвержденной методологии, включая процедуру расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения должностных лиц на неклассифицированных должностях; варианты пересчета зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов на основе пересмотренного пакета вознаграждения; анализ коэффициентов пересчета на валовую основу, применяемых для категории специалистов и категории общего обслуживания; корректировка ставок общей шкалы налогообложения персонала; проведение исследования сопоставимости пенсионной системы Организации Объединенных Наций и Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих Соединенных Штатов.

16. На своей восьмьдесят пятой сессии Комиссия также постановила создать рабочую группу с участием членов Комиссии, представителей общей системы организаций Организации Объединенных Наций и федераций персонала для рассмотрения и учета подробной информации и вариантов, касающихся перечисленных выше вопросов.

## **ГЛАВА IV ДОКЛАДА КОМИССИИ**

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

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

17. Комиссия была проинформирована о том, что с 1 января 2017 г. ставки базовых окладов по общей шкале были повышены на 1%. Кроме того, были внесены изменения в шкалы ставок налогов и изменены суммы вычетов на 2017 год. На федеральном уровне уровни шкалы дохода были повышены почти на 1%. Чтобы отразить изменение размеров валовых окладов по общей шкале и налоговых изменений в Соединенных Штатах Америки, а также сохранить соответствие между окладами в общей системе и окладами в службе-компараторе, было предложено с 1 января 2018 г. повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов на 0,97%. Кроме того, в соответствии с резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций корректировка шкалы окладов должна также действовать и в отношении сумм окладов, установленных для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышали ставки высшей ступени их классов при переходе на единую шкалу окладов.

## **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

18. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2018 г. пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, а также обновленных сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения, для сотрудников категории специалистов и выше, которые приводятся в Приложении VII к настоящему докладу и отражают корректировку на 0,97%, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы. В результате размер чистого получаемого на руки вознаграждения не изменится.

### **Изменение чистой разницы в вознаграждении между Организацией Объединенных Наций/Соединенными Штатами Америки**

19. В соответствии с постоянно действующим мандатом Генеральной Ассамблеи Комиссия анализирует соотношение чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. С этой целью Комиссия на ежегодной основе отслеживает изменения размеров вознаграждения в обеих гражданских службах.

20. Комиссия была проинформирована о корректировке, которая была произведена в отношении расчета разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия. В соответствии с установленной процедурой использовалась величина разницы в стоимости жизни, равная 113,8, которая была рассчитана внешним консультантом в 2016 г. на двухлетний период. Комиссия была проинформирована о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении за 2017 г. составляет 113,4. Подробные сведения о сопоставлении и информация об изменении величины разницы с течением времени приводятся в Приложении VIII к докладу Комиссии.

## **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

21. Комиссия постановила сообщить Генеральной Ассамблее о том, что расчетная 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 2017 календарный год составляет 113,4. Комиссия непрерывно следит за величиной разницы и примет необходимые корректирующие меры путем задействования системы коррективов по месту службы, если в 2018 г. величина разницы выйдет за пределы триггерных уровней — 113 или 117.

### **Вопросы, связанные с коррективами по месту службы**

22. В соответствии со статьей 11 своего Статута, Комиссия продолжала анализировать функционирование системы коррективов по месту службы и в этой связи рассмотрела два доклада Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о его работе на сессиях, состоявшихся в феврале и мае 2017 года.

Один из докладов был в первую очередь посвящен результатам специального обследования цен, проведенного секретариатом в Брюсселе, и их применению к результатам незавершенных обследований стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир, для которых в расчетах индекса корректива по месту службы используются данные о ценах, собранные в рамках Европейской программы сопоставлений, а не секретариатом Комиссии. В докладе также содержится предлагаемая повестка дня сороковой сессии Консультативного комитета.

23. Комиссии были также представлены три документа. Первый документ, подготовленный базирующимися в Женеве организациями общей системы Организации Объединенных Наций, был посвящен соображениям, касающимся обследований стоимости жизни и вопросов коррективов по месту службы, а также юридическим и административным последствиям отрицательных результатов обследования стоимости жизни в Женеве, проведенного в 2016 году. В приложении к указанному документу был приведен доклад о результатах работы группы из четырех статистиков (двух из МОТ, одного из ЮНКТАД и одного консультанта, в совокупности именуемых в докладе Комиссии «женевскими статистиками») в отношении различных методологических вопросов, касающихся системы коррективов по месту службы, а также применения секретариатом этой методологии при расчете индекса корректива по месту службы для Женевы. Второй документ содержал ответ секретариата на вопросы, поставленные женевскими статистиками. Третий документ содержал записку от федераций персонала, которая также была посвящена вопросам, связанным с методологией определения коррективов по месту службы, и оперативным вопросам. В подтверждение критической важности вопросов, находящихся на рассмотрении Комиссии, в сессии приняла участие делегация высокого уровня, представляющая различные организации, базирующиеся в Женеве, в состав которой входили, в частности, Генеральный директор Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, Генеральный директор и заместитель Генерального директора МОТ, помощник Генерального директора ВОЗ, отвечающий за общее управление, и директор по управлению ресурсами ВМО, а также директора департаментов кадровых ресурсов многих организаций общей системы.

24. Широкое обсуждение вопросов, касающихся коррективов по месту службы, подробно отражено в пунктах 109-126 доклада Комиссии.

## **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

### **Методологические аспекты базовых обследований стоимости жизни 2016 г., проведенных в местах расположения штаб-квартир и Вашингтоне, округ Колумбия**

25. Комиссия постановила: вновь подтвердить, что сбор и обработка данных базовых обследований стоимости жизни 2016 г. были проведены секретариатом в соответствии с утвержденной методологией; принять к сведению выводы, содержащиеся в документах, подготовленных женевскими статистиками, и выводы федераций персонала по различным аспектам методологии определения коррективов по месту службы, а также ответы секретариата на эти выводы и предоставить оба документа

Консультативному комитету по вопросам коррективов по месту службы; а также просить Консультативный комитет продолжить его работу по совершенствованию методологии, лежащей в основе системы коррективов по месту службы, в сотрудничестве с представителями администрации организаций и федераций персонала общей системы Организации Объединенных Наций.

**Результаты базовых обследований стоимости жизни в Вашингтоне, округ Колумбия, Вене, Женеве, Лондоне, Мадриде, Монреале, Париже и Риме**

26. Комиссия постановила: утвердить 3-процентную величину погрешности, которая должна быть добавлена к результатам всех проведенных в рамках цикла 2016 г. обследований стоимости жизни, которые более чем на 3% ниже действующего индекса заработной платы, с учетом рекомендации Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы, вынесенной на его возобновленной тридцать девятой сессии; и утвердить результаты базовых обследований стоимости жизни 2016 г. для Вены, Лондона, Мадрида, Парижа и Рима в соответствии с рекомендацией Консультативного комитета.

27. Комиссия постановила: ввести в действие с 1 августа 2017 г. результаты обследований для Вены, Лондона, Мадрида, Парижа и Рима с учетом инфляции и колебаний обменных курсов, имевших место с даты обследования до даты введения результатов в действие; и изменить дату введения в действие результатов обследования стоимости жизни 2016 г. в Женеве, перенеся ее с 1 мая 2017 г. на 1 августа 2017 г., с тем чтобы привести ее в соответствие с датой введения в действие в двух других местах службы, в которых возникает необходимость применения механизма устранения разницы (Рим и Мадрид).

**Введение в действие результатов обследований стоимости жизни, проведенных в рамках цикла 2016 г.**

28. Принимая во внимание призывы представителей организаций общей системы и федераций персонала, Комиссия постановила утвердить изменение в механизме устранения разницы. Это изменение представляет собой правило функционирования, призванное смягчить отрицательное воздействие на оклады результатов обследований стоимости жизни, которые оказались значительно ниже действующих индексов заработной платы. Это изменение предполагает повышение на 3% индекса корректива по месту службы, полученного по результатам обследования (пересчитанного на месяц введения в действие), для получения пересмотренного множителя корректива по месту службы для соответствующего места службы в соответствии с решением Комиссии, изложенным в пункте 128(a) ее доклада. Далее Комиссия постановила, что пересмотренный множитель корректива по месту службы должен применяться для всех сотрудников категории специалистов в данном месте службы. Действующие сотрудники, которые уже работали в данном месте службы на дату или до даты вступления в силу результатов обследования, получают корректив по месту службы, рассчитанный с использованием пересмотренного множителя, плюс индивидуальную временную надбавку; индивидуальная временная надбавка будет представлять собой разницу между пересмотренным и действующим множителями корректива по месту



службы и будет выплачиваться в полном объеме в течение первых шести месяцев после даты введения результатов в действие и корректироваться в сторону понижения каждые четыре месяца до тех пор, пока ее выплата не будет прекращена; в месяц корректировки индивидуальная временная надбавка должна быть рассчитана снова путем определения разницы между существующим индексом заработной платы и индексом заработной платы, применяемым в отношении действующего персонала (то есть существующий индекс заработной платы плюс существующая индивидуальная временная надбавка) и уменьшена на 3%.

29. Комиссия постановила поручить секретариату продолжать проведение дальнейших аналитических исследований для сопоставления данных о ценах, собираемых в рамках Европейской программы сопоставлений, с данными, собираемыми секретариатом. Она также просила секретариат к следующему циклу обследований найти другие источники сопоставимых данных о ценах.

### **Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методологии**

30. В соответствии с графиком, принятым на ее восемьдесят третьей сессии, Комиссия проанализировала методологию определения надбавок на детей и иждивенцев второй очереди. Комиссия рассмотрела ряд предложений по изменению методологии с учетом соответствующих изменений, которые произошли после последнего пересмотра в 2008 г. и наиболее заметными из которых были введение пересмотренного пакета вознаграждения для сотрудников категории специалистов и расширение общей системы. Были приняты во внимание такие компоненты, как уровень базового дохода в соответствии с единой шкалой окладов, базовые места службы, в число которых в настоящее время входят восемь мест расположения штаб-квартир, сроки и конвертация валют.

31. Наконец, с учетом всего вышеизложенного и признавая необходимость согласования процедуры расчета надбавки на детей с новой структурой окладов, Комиссия решила вернуться к этому вопросу в ходе пересмотра размера надбавки на детей и тогда рассмотреть соответствующие варианты.

### **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

32. Комиссия постановила: сохранить существующую методологию определения надбавки на находящихся на иждивении детей, но держать методологию в поле зрения и при необходимости вернуться к ее рассмотрению; и поручить своему секретариату в ходе пересмотра размера надбавок на находящихся на иждивении детей и иждивенцев второй очереди представить ей для вынесения решения результаты расчетов по двум вариантам базового уровня дохода, используемого для сравнения пособий на ребенка: одного – основанного только на учете ставки единой шкалы окладов, и другого – предусматривающего включение в расчет надбавки на супруга.

**Доклад о многообразии, в том числе о гендерных аспектах и широком географическом представительстве в общей системе Организации Объединенных Наций**

33. Комиссия напомнила о том, что многообразие в качестве одного из основных руководящих принципов – неотъемлемый элемент миссии Организации Объединенных Наций. Ключевыми концепциями в рамках принципа многообразия являются наиболее широкое географическое представительство и гендерное равенство. Оба эти элемента постоянно отслеживаются. Соответственно, настоящий доклад о многообразии должен рассматриваться как опирающийся на информацию, представленную в предшествующих докладах, и отвечающий дальнейшим требованиям Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, в частности резолюции 70/244. Этот доклад был представлен Комиссии на ее восемьдесят третьей сессии в 2016 г. и содержал информацию о гендерных стратегиях и мерах, которые были введены с целью обеспечения гендерного баланса в организациях общей системы. В своем докладе о принятых мерах, представленном на восемьдесят пятой сессии, секретариат Комиссии изложил дополнительную информацию о гендерном паритете и других аспектах многообразия, полученную от Структуры «ООН-женщины», а также следовавшую из ответов организаций общей системы на опрос, имевший место в 2016 г., и обследование, которое Комиссия провела в апреле 2017 года.

34. В докладе приводится вывод о том, что в течение последних двух десятилетий сфера деятельности, связанной с обеспечением многообразия и инклюзивности, развивалась быстрыми темпами и что растет число исследований о преимуществах многообразия и инклюзивности для хозяйствующих субъектов, включая улучшение показателей представительства, морального климата, репутации, а также увеличение производительности и инновационной активности. Кроме того, в докладе было отмечено, что политика обеспечения многообразия большинства организаций общей системы включает в себя обеспечение гендерного паритета и сбалансированного географического представительства в рамках кадрового состава, а также предотвращение преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления должностными полномочиями, применение гибкого распорядка работы и – в некоторых организациях – специальные меры для недопущения дискриминации, в том числе в отношении инвалидов и лиц, инфицированных ВИЧ/СПИДом.

35. В ходе обсуждения в Комиссии участники признали, что гендерный паритет является важнейшим условием для достижения целей, которые ставят перед собой различные организации общей системы, но подчеркнули, что такой паритет не должен обеспечиваться за счет других важных аспектов разнообразия, таких как географическое представительство и охват инвалидов и представителей коренных народов. Ссылаясь на инициативу Генерального секретаря по ускорению процесса достижения гендерного паритета в тесных консультациях с организациями общей системы как на приоритетный вопрос, участники напомнили, что в начале 2017 г. Генеральный секретарь учредил целевую группу для разработки «дорожной карты» по обеспечению гендерного паритета в общей системе Организации Объединенных Наций, включающей в себя задачи осуществления, контрольные показатели, сроки выполнения и институциональную архитектуру для достижения цели, связанной с

обеспечением равного представительства мужчин и женщин. Он призвал достичь к 2021 г. гендерного паритета на уровне старших руководителей.

36. Комиссия отметила, что представительство женщин в категории специалистов и выше достигло 42,8%, что свидетельствует о росте на 2,1% за период с 31 декабря 2011 г. по 31 декабря 2015 г., так называемый среднегодовой прирост составлял 0,5%.

37. Члены Комиссии напомнили о работе, проделанной в связи с новыми Основными положениями, касающимися управления людскими ресурсами, которые были введены в январе 2017 г., и заявили о необходимости акцентировать больше внимания на элементах многообразия в рамках этих положений. Поскольку Основные положения были разработаны в виде «живого» документа, в них легко можно вносить изменения, отражающие любые новые события, в режиме реального времени.

## **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

38. Комиссия постановила настоятельно призвать организации общей системы: установить измеримые показатели достигнутых результатов в отношении найма, продвижения по службе, удержания персонала и участия различных групп; активизировать свои усилия, посвящать время и вкладывать ресурсы для решения проблем обеспечения многообразия во всех их аспектах, включая профессиональную подготовку руководителей и персонала; принять общую стратегию обеспечения многообразия, включающую в себя конкретные планы действий, конкретные целевые показатели и сроки достижения целей на пути обеспечения гендерного баланса и справедливого географического представительства, если они еще не взяли на себя такую инициативу; и продолжать периодически рассматривать все аспекты проблемы обеспечения многообразия.

## **ГЛАВА VI ДОКЛАДА КОМИССИИ**

### **УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ**

#### **Выплата за работу в опасных условиях: методика корректировки и пересмотр размера выплаты**

39. В контексте проведения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций Комиссия приняла решение об установлении циклов пересмотра размеров выплат, относящихся к сфере ее компетенции, в соответствии с таблицей, приведенной в Приложении IV к ее годовому докладу за 2016 год. Размер выплаты за работу в опасных условиях подлежит пересмотру каждые три года начиная с его пересмотра в 2017 году.

40. Комиссия приняла к сведению текущие ставки выплаты за работу в опасных условиях и поручила своему секретариату предложить варианты изменения методики корректировки размеров выплаты за работу в опасных условиях для обеих категорий персонала.

## **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

41. Комиссия постановила в отношении методики корректировки размеров выплаты за работу в опасных условиях: для персонала, набираемого на международной основе: использовать в качестве базовых три показателя, применяемые в отношении надбавки за работу в трудных условиях, а также соотношение суммы выплаты за работу в опасных условиях и медианной ставки чистого оклада по шкале базовых/минимальных окладов, действующей в год запланированного пересмотра; для персонала, набираемого на местной основе: подтвердить, что размер выплаты будет установлен на уровне 30% от ставок применимых шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания, и использовать в качестве базовых величин медианные ставки чистого оклада по соответствующим шкалам, действующим в год, предшествующий запланированному пересмотру. Что касается размера надбавки, Комиссия постановила сохранить выплату за работу в опасных условиях для персонала, набираемого на международной основе, в размере 1600 долл. США в месяц до следующего пересмотра; и скорректировать размер выплаты за работу в опасных условиях для персонала, набираемого на местной основе, путем перехода от использования в качестве базовых шкал окладов, на основе которых производятся расчеты и которые действовали в 2012 г., к использованию соответствующих шкал, действовавших в 2016 г., и вычисления 30% от медианной ставки чистого оклада по этим шкалам. Кроме того, она постановила провести следующий пересмотр выплаты за работу в опасных условиях в 2020 г. в соответствии с установленным графиком.

### **Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности: пересмотр размера**

42. В соответствии с нынешним циклом пересмотра размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, которая была введена в 2012 г. для содействия в покрытии прямых дополнительных расходов сотрудников и отвечающих соответствующим требованиям членов их семей, эвакуируемых из их официальных мест службы, подлежит пересмотру каждые три года начиная с 2017 года.

43. Нынешняя суточная сумма надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, установленная Комиссией в 2012 г., составляет 200 долл. США в день для сотрудников и 50% от этой суммы, то есть 100 долл. США, для каждого имеющего право на ее получение члена семьи. Эта надбавка может выплачиваться за период вплоть до 30 дней, после чего ее сумма снижается на 25% и может выплачиваться в течение не более чем шести месяцев. После этого, как правило, либо отменяется режим эвакуации, либо соответствующее место службы объявляется «несемейным».

44. Комиссия приняла к сведению заявления и предложения Сети по вопросам людских ресурсов, получившие поддержку ассоциаций персонала, сохранить размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности на его нынешнем уровне, и вместо проведения периодических пересмотров по прошествии нескольких лет изменять размер надбавки в зависимости от изменения ставок, используемых для исследования базовых суточных, непосредственно привязав размер надбавки к ним.

## **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

45. Комиссия постановила: сохранить размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности на его нынешнем уровне: 200 долл. США в день для сотрудника и 100 долл. США в день для каждого отвечающего соответствующим требованиям члена семьи в течение срока, не превышающего 30 дней, а затем 150 долл. США и 75 долл. США, соответственно, в течение периода, не превышающего шести месяцев; и размер единовременной паушальной выплаты на оплату перевозки, которая составляет 500 долл. США и предоставляется при эвакуации сотрудника или его/ее семьи; и поручить своему секретариату, сообразно обстоятельствам, обновить руководящие принципы в отношении надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, изложенные в Приложении VII к годовому докладу Комиссии за 2013 г. (документ A/68/30)).

## **ДЕЙСТВИЯ КОМИТЕТА ПО ПРОГРАММНЫМ, БЮДЖЕТНЫМ И АДМИНИСТРАТИВНЫМ ВОПРОСАМ**

46. Комитету предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =