



## 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 тридцать седьмой годовой доклад Комиссии<sup>2</sup>. Этот доклад должен быть рассмотрен позднее в этом году Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на ее шестьдесят шестой сессии. Решения, которые, как ожидается, будут приняты Генеральной Ассамблеей по рекомендациям Комиссии и требующие пересмотра Правил о персонале ВОЗ, передаются Исполкому отдельно<sup>3</sup>. Это касается вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше.

3. Основные элементы доклада Комиссии кратко излагаются ниже.

### УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ, ПРИМЕНИМЫЕ К ОБЕИМ КАТЕГОРИЯМ СОТРУДНИКОВ

#### Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях

4. Нынешняя система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях была создана Комиссией в 1989 году. Она была утверждена Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 44/198 в качестве части пакета мер, принятых в результате проведенного в 1989 г. всестороннего рассмотрения условий службы сотрудников категории специалистов и более высоких категорий. С тех пор Комиссия неоднократно

---

<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.

<sup>2</sup> Генеральная Ассамблея, Официальные отчеты, шестьдесят шестая сессия: Дополнение No. 30 (документ А66/30) (документы имеются в Зале заседаний).

<sup>3</sup> Документ ЕВ130/28.

рассматривала эту систему, чтобы оценить ее функционирование и ответить на вопросы, поднятые Ассамблеей.

5. В 2009 г. Комиссия учредила рабочую группу в составе представителей Комиссии, ее секретариата, Сети по людским ресурсам Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, организаций и федераций персонала. Согласно своему кругу ведения, рабочая группа будет оценивать систему и ее функционирование посредством рассмотрения различных факторов, с тем чтобы определить, продолжает ли она отвечать ее цели и намерениям.

6. Рабочая группа представила доклад вместе с объединенными рекомендациями Комиссии на ее семьдесят второй сессии, и на основе этого доклада Комиссия приняла ряд решений, касающихся, главным образом, технических вопросов:

#### **Система надбавок за мобильность и трудные условия работы**

(a) каждая организация должна определить, как наилучшим образом организовать выплату за элементы мобильности и трудных условий работы;

(b) предложить своему секретариату предпринять дальнейшую оценку воздействия пересмотренной системы на мобильность, после того как пройдет более длительный период, чем обычный период назначения, то есть не раньше, чем во время третьего пересмотра сумм в 2015 г.;

(c) в соответствии с резолюцией Генеральной Ассамблеи 65/428 предложить организациям и секретариату Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций работать в тесном контакте с секретариатом Комиссии над систематическим сбором и представлением данных. Эти совместные усилия помогут провести более значимый анализ использования и воздействия конкретных выплат и других перекрестных инициатив, таких как унификация условий службы в "несемейных" местах службы.

7. Кроме того, Комиссия приняла решения о системе для классификации мест с трудными условиями службы и определение "несемейных" мест службы.

#### **Пересмотр уровней надбавок за мобильность, трудные условия работы и в связи с неполным переездом**

8. На своей семьдесят третьей сессии Комиссия рассмотрела анализ применения коэффициентов корректировки надбавок за мобильность, трудные условия работы и в связи с неполным переездом. Она рассмотрела различные варианты и постановила:

(a) увеличить на 2,5% надбавку за трудные условия работы, надбавку за мобильность и надбавку в связи с неполным переездом, соответственно, с введением в действие 1 января 2012 г.;

(b) что дополнительный элемент трудных условий работы в "несемейных" местах службы должен быть скорректирован на ту же величину, что и надбавки

за трудные условия работы, мобильность и в связи с неполным переездом, с введением в действие 1 января 2012 года.

### **Надбавка за работу в опасных условиях**

9. Комиссия решила заменить выплату за работу в опасных условиях системой, названной "надбавка за работу в опасных условиях", которая будет применяться к чрезвычайным ситуациям с высоким риском для сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций. Она решила далее, в частности:

(a) установить надбавку за работу в опасных условиях для сотрудников, принятых на работу по международному найму, на уровне в 1600 долл. США с введением в действие 1 января 2012 г.;

(b) предложить своему секретариату провести исследование метода установления уровня надбавки за работу в опасных условиях для сотрудников, принятых на работу на местах, и сообщить о результатах на ее семьдесят пятой сессии в 2012 г.;

(c) установить, с возможностью пересмотра и в качестве временной меры, уровень надбавки за работу в опасных условиях в размере 25% чистой медианной ставки применимой шкалы базовых окладов сотрудников категории общего обслуживания, принятых на работу на местах.

### **Пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения**

10. Пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения, начатый секретариатом Комиссии совместно с секретариатом Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, впервые дал возможность сравнить систему отсроченных пенсионных выплат Пенсионного фонда с пенсионной системой для федеральных служащих Соединенных Штатов Америки.

11. Комиссия приняла к сведению трудности, возникающие при расчете коэффициентов замещения доходов в связи со значительными различиями между этими двумя пенсионными системами, и в качестве шага вперед предложила разработать четкую и точную методологию, которая объяснит, как проводить такие сравнения.

12. Комиссия предложила своему секретариату продолжить пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения в два этапа:

(a) разработать методологию для сравнения систем;

(b) провести общий обзор методологий расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения.

### **Управление служебной деятельностью**

13. В своей резолюции 63/251 Генеральная Ассамблея подчеркнула значение разработки механизмов для обеспечения более точной дифференциации разных уровней выполнения работы, а также предложила Комиссии работать в тесном контакте с организациями с целью определения приемлемых путей поощрения за работу и представить Ассамблее обновленные основные положения, касающиеся управления служебной деятельностью. Поэтому Комиссия решила продолжить рассмотрение вопроса управления служебной деятельностью и предложила своему секретариату обновить руководящие принципы управления служебной деятельностью, принятые ею в 1997 г., обратив особое внимание на вопросы культуры, благоприятной среды и лидерства со стороны высшего уровня каждой организации для поддержания такой среды.

14. Комиссия рассмотрела документ, содержащий результаты консультаций Секретариата с организациями и персоналом и излагающий элементы обновленных основных положений. Она сделала вывод, что эти основные положения нуждаются в дальнейшем уточнении. Некоторые области необходимо укрепить, например, поставив больший акцент на личную заинтересованность и сильную приверженность исполнительного руководства делу изменения организационной культуры с целью создания эффективной системы управления служебной деятельностью. Другие улучшения включили более четкое руководство в отношении нормирования, которое должно быть простым; усиление практики правильной оценки; и планирование трудовых ресурсов. В целом было признано, что эти основные положения должны основываться на ценностях и четко концентрироваться на создании стимулирующей рабочей среды и определении культуры служебной деятельности. Рассмотрены также финансовые вознаграждения и ступени поощрений и был сделан вывод, что организациям следует лучше использовать существующие положения шкал окладов.

15. Комиссия решила:

- (a) представить пересмотренные основные положения на утверждение Генеральной Ассамблее;
- (b) рассмотреть использование ступеней поощрения на одной из будущих сессий.

### **Методология определения порядка предоставления субсидии на образование: критерии в отношении минимального возраста для получения субсидии**

16. В ответ на просьбу Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций Комиссия рассмотрела вопрос о минимальном возрасте для получения субсидии на образование.

17. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее в отношении учебного года, продолжающегося по состоянию на 1 января 2012 г.:

(a) Изменить нынешние требования в отношении установления права на получение субсидии на образование следующим образом:

*Минимальный возраст:* ребенок сотрудника организации проходит очное обучение в учебном заведении начальной или более высокой ступени образования. Для целей настоящего критерия образование считается «начальным», если на начало учебного года ребенку исполнилось пять или более лет или если ребенку исполняется пять лет в течение трех месяцев после начала учебного года. **В виде исключения может допускаться меньший минимальный возраст приобретения права на получение субсидии для тех учебных заведений, которые, в силу закона, требуют начинать формальное обучение в более раннем возрасте;**

(b) Предложить организациям общей системы внести соответствующую поправку в требование в отношении минимального возраста с целью унификации критериев установления права на получение субсидии.

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

### **Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы на основе принципа Ноблемера**

18. В соответствии с мандатом, определенным в резолюции 44/198 Генеральной Ассамблеи, Комиссия периодически проводит обследования для определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы на основе принципа Ноблемера. Эти обследования требуют сопоставительного анализа пакетов вознаграждения в национальных гражданских службах, которые потенциально могли бы заменить нынешнего компаратора общей системы Организации Объединенных Наций. Был проведен сопоставительный анализ размеров чистого вознаграждения в службах разных стран с федеральной гражданской службой Соединенных Штатов (нынешним компаратором), и результаты были представлены Комиссии на ее семьдесят второй сессии для рассмотрения и использования в качестве ориентира.

19. Комиссия признала экономическую обоснованность нынешнего исследования и отметила, что национальные гражданские службы по-разному реагируют на нынешний финансовый кризис. Например, если некоторые замораживают заработную плату, то другие предпочитают сохранить уровни зарплат, но сокращают численность своего персонала. Конкретные индивидуальные меры, принимаемые соответствующими правительствами для преодоления бюджетных проблем, неизбежно окажут различное воздействие на уровни вознаграждения. Поэтому Комиссия постановила:

(a) нынешнее обследование на основе принципа Ноблемера не следует продолжать, отметив, что по результатам сопоставления у нынешнего компаратора наибольший размер денежного вознаграждения и что разница с другими гражданскими службами в процентном выражении слишком велика, чтобы ее можно было компенсировать другими элементами вознаграждения, в связи с чем нынешний компаратор будет сохранен; и

(b) она проведет еще одно обследование с целью определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы не позднее следующего обследования на основе принципа Ноблемера, запланированного на 2016 год.

### **Вопросы коррективов по месту службы**

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

20. В рамках функционирования системы коррективов по месту службы во всех местах службы периодически проводятся всеобъемлющие сопоставительные обследования. В этой связи в сентябре и октябре 2010 г. Комиссия провела сопоставительные обследования в Вашингтоне (округ Колумбия), Вене, Женеве, Лондоне, Мадриде, Монреале, Париже и Риме. Сбор данных о ценах в Нью-Йорке – базовом городе системы коррективов по месту службы – был проведен в июне, а также в сентябре и октябре 2010 года. Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы проанализировал эти обследования на своей тридцать третьей сессии в январе 2011 г. и его рекомендации были представлены Комиссии.

21. Комиссия постановила:

(a) утвердить результаты сопоставительных обследований 2010 г., как это рекомендовано Консультативным комитетом;

(b) учесть результаты обследований для Вашингтона, округ Колумбия, Вены, Женевы, Лондона, Мадрида, Монреаля, Парижа и Рима при определении соответствующих классов корректива по месту службы с введением в действие 1 апреля 2011 г.;

(c) запланировать на середину нынешнего цикла обследований проведение сопоставительных обследований для Болгарии, Венгрии, Польши и Румынии.

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

22. В соответствии с постоянным мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей, Комиссия продолжала анализировать соотношение между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и соответствующим вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. Для этой цели она ежегодно отслеживает изменения в уровнях вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и соответствующим вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и другие изменения, относящиеся к сопоставлению, включая ставки налогообложения, используемые для исчисления заработной платы у компаратора, а также соотношение стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия.

23. Комиссия постановила сообщить Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и более высоких категорий, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников, работающих на сопоставимых должностях в федеральной гражданской службе в Вашингтоне, округ Колумбия, на 2011 г. составляет, согласно расчетам, 114,2. Она также постановила обратить внимание Ассамблеи на то, что нынешняя средняя величина разницы за последние пять лет (2007-2011 гг.) оценивается в 114,0 что ниже желательного уровня, которым является медиана в 115.

### **Обследование и доклад по вопросу о многообразии в общей системе Организации Объединенных Наций**

24. В своей резолюции 64/231 Генеральная Ассамблея попросила Комиссию проанализировать меры, принятые участвующими в общей системе организациями в отношении осуществления положений пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций

25. Комиссии был представлен документ о стратегиях учета разнообразия в организациях общей системы. Комиссия была проинформирована о том, что организации применяют различные стратегии для обеспечения диверсифицированных трудовых ресурсов. Такие стратегии сосредоточены на: гендерном равенстве; приеме на работу инвалидов, защите прав работников с ВИЧ/СПИДом и обеспечении географического баланса. Секретариат сообщил с некоторой степенью детализации о географическом балансе в более крупных организациях общей системы.

26. Комиссия постановила:

(a) проинформировать Генеральную Ассамблею о географической представленности персонала в организациях общей системы и мерах, принимаемых организациями и их руководящими органами для достижения географического баланса.

(b) изучить механизмы набора персонала, с тем чтобы рекомендовать организациям меры, которые в большей степени способствуют многообразию;

(c) позднее вернуться к более широкому обсуждению вопроса о многообразии.

### **УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ ПЕРСОНАЛА КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ ПЕРСОНАЛА, НАБИРАЕМОГО НА МЕСТНОЙ ОСНОВЕ**

#### **Пересмотр методологий проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания**

27. В соответствии со статьей 11 своего статута в конце шестого раунда обследований окладов в штаб-квартирах Комиссия начала пересмотр методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах

службы, как являющихся, так и не являющихся местами расположения штаб-квартир. Поэтому на своей шестьдесят шестой сессии Комиссия учредила Рабочую группу в составе четырех членов Комиссии, шести членов, назначенных организациями, двух членов, назначенных каждой федерацией персонала (то есть Координационным комитетом международных союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций, Федерацией ассоциаций международных гражданских служащих и Федерацией международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций), а также представителей секретариата Комиссии.

### **Одобрение методологий**

28. По завершении пересмотра Комиссия одобрила пересмотренные методологии I и II и постановила, что они вступят в действие 1 января 2012 года. Комиссия далее постановила, что подготовка к применению, включая, в частности, обновление руководств по проведению обследований окладов, организацию учебной подготовки и обновление информационных систем, используемых при анализе, должно начаться незамедлительно.

### **УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ**

#### **Унификация условий службы сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, в рамках общей системы**

29. Утвердив в 2010 г. основные элементы системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, предложенные КМГС, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 65/248 постановила, что регулированием данной системы должна заниматься Комиссия.

30. Комиссия постановила:

(a) распространить пересмотренный комплект критериев предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, а также соответствующую периодичность и условия предоставления такого отпуска, с введением в действие 1 января 2012 г.;

(b) рекомендовать Генеральной Ассамблее внести поправку в положение, касающееся продолжительности разрешенного отсутствия для отдыха и восстановления сил, предусмотренное утвержденной системой предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, заменив пять рабочих дней пятью идущими подряд календарными днями и добавив к ним утвержденное время на осуществление поездки.

#### **Установление единых ставок надбавки на жизнь в условиях специальных операций**

31. На своей семьдесят первой сессии Комиссия сделала рекомендации в отношении унификации условий службы в "несемейных" местах службы. Эти рекомендации



включили переходные меры для организаций, использующих метод специальных операций и выплачивающих персоналу надбавки на жизнь в условиях специальных операций. Эти рекомендации были одобрены Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/248.

32. В качестве первого шага на пути обеспечения унификации условий службы в "несемейных" местах службы было решено, что Комиссия в консультации с организациями и федерациями персонала унифицирует размеры надбавки на жизнь в условиях специальных операций для конкретных точек путем установления единой ставки надбавки на жизнь для специальных операций для каждого места, являющегося в настоящее время фактическим местом службы. Такие ставки были соответствующим образом установлены и представлены Комиссии.

33. Комиссия постановила:

(а) утвердить перечень единых ставок надбавки на жизнь в условиях специальных операций для "несемейных" мест службы с введением в действие 1 января 2012 г. для сотрудников, назначенных в новые административные места службы в период между 1 января 2012 г. и 30 июня 2012 года. Для существующего персонала новые унифицированные ставки вступят в действие 1 июля 2012 г.;

(б) делегировать председателю Комиссии на переходный период (то есть до 30 июня 2016 г.) полномочия на принятие решений в отношении размера надбавки на жизнь для специальных операций для конкретных точек, являющихся новыми "несемейными" местами службы, и его установление;

(с) просить организации консультироваться с Председателем по всем вопросам, касающимся ставок надбавки на жизнь для специальных операций

### **Определение "несемейных" мест службы**

34. На своей семьдесят третьей сессии Комиссия постановила:

(а) что Председатель Комиссии может объявлять то или иное место службы "несемейным" местом службы для целей выплаты дополнительной надбавки за работу в трудных условиях в "несемейных" местах службы. Этот порядок будет распространяться на те места службы, где по решению Департамента по вопросам охраны и безопасности Организации Объединенных Наций всем отвечающим соответствующим критериям иждивенцам воспрещается находиться в месте службы в течение шести или более месяцев по соображениям охраны и безопасности. Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях подлежит выплате набранному на международной основе персоналу, назначенному в "несемейные" места службы;

(б) делегировать председателю Комиссии полномочия принимать решение о том, когда объявить то или иное место службы «несемейным», в консультации с

рабочей группой Комиссии по обзору условий жизни и работы в периферийных местах службы.

#### **ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

35. Исполнительному комитету предлагается принять к сведению тридцать седьмой годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе.

= = =