



## Доклад Комиссии по международной гражданской службе

### Доклад Секретариата

1. В соответствии со статьей 17 Устава Комиссии по международной гражданской службе<sup>1</sup>, она обязана представлять Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций ежегодный доклад, который направляется руководящим органам организаций, входящих в систему Организации Объединенных Наций, через их административных руководителей.

2. Генеральный директор препровождает настоящим Исполнительному комитету тридцать третий ежегодный доклад Комиссии<sup>2</sup>, который будет рассмотрен в декабре 2007 г. шестьдесят второй сессией Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций. О решениях, которые должна принять Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций по рекомендациям Комиссии и которые потребуют пересмотра Правил о персонале ВОЗ, Исполком информируется отдельно<sup>3</sup>. Речь идет вознаграждении сотрудников категории специалистов и выше.

3. Основные элементы доклада Комиссии обобщаются ниже:

#### **Удержание сотрудников Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного уголовного трибунала по бывшей Югославии**

4. На своей шестьдесят первой сессии Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций приняла резолюцию 61/274, в которой предложила Комиссии по международной гражданской службе представить Генеральной Ассамблее рекомендацию по предложению Генерального секретаря, содержащемуся в докладе, озаглавленном "Всеобъемлющее предложение в отношении надлежащих стимулов для удержания сотрудников Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии"<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Официальные отчеты ВОЗ, No. 226, 1975 г.

<sup>2</sup> Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят вторая сессия: Дополнение No. 30 (A/62/30) (экземпляры можно получить в зале заседаний).

<sup>3</sup> Документы EВ122/30 и EВ122/30 Add.1.

<sup>4</sup> Документ A/61/824.

5. Комиссия отдала должное исключительной миссии этих трибуналов. Она, тем не менее, пришла к заключению, что установление финансовых стимулов для удержания персонала этих трибуналов станет прецедентом для общей системы, которого следует избежать. Комиссия также сочла, что сокращение в будущем численности трибуналов и их оперативное закрытие не представляют собой достаточно уникального явления, чтобы оправдать исключительный режим, поскольку другие субъекты имеют дело с аналогичными явлениями.

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

6. В соответствии с постоянным поручением Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, Комиссия продолжила рассмотрение связи между чистым вознаграждением персонала ООН в Нью-Йорке категории специалистов и выше и сотрудников федеральной государственной службы США на сопоставимых постах в Вашингтоне (далее именуется "разница").

7. На основе имеющихся у нее данных Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею ООН о том, что в период с 1 января по 31 декабря 2007 г. разница между чистым вознаграждением сотрудников ООН классов должностей от P.1 до D.2 в Нью-Йорке и чистым вознаграждением сотрудников федеральной госслужбы США в Вашингтоне оценивалась в 113,9. Она также обратила внимание Генеральной Ассамблеи на тот факт, что на протяжении предыдущих пяти лет (2003-2007 гг.) средний уровень разницы был ниже желаемой медианы в 115 и составляет сегодня 112,3.

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

8. Комиссия продолжила обзор функционирования системы коррективов по месту службы и в этом контексте рассмотрела доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его двадцать девятой сессии.

9. Комиссия постановила:

- (a) одобрить рекомендации Консультативного комитета относительно предлагаемого упрощения структуры индекса коррективов по месту службы;
- (b) предложить секретариату провести обследование вне места службы, чтобы установить индекс вне места службы и информацию о закупках через интернет;
- (c) уполномочить секретариат провести переговоры по конкретным предложениям провайдера данных с целью повышения прозрачности и удобочитаемости его двухгодичного доклада, отложив, однако, внесение любых методологических изменений до 2010 г.;
- (d) одобрить рекомендацию Консультативного комитета использовать модели оценки затрат, разработанные секретариатом с целью оценки финансовых

последствий изменений как базовой шкалы для сотрудников категории специалистов и выше, так и системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях<sup>1</sup>;

(е) предложить секретариату разработать модель для оценки финансовых последствий субсидии на образование и представить ее шестьдесят шестой сессии Комиссии.

### **Доклад о ходе работы по созданию Сети руководящих работников**

10. На своей пятьдесят девятой сессии Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций приняла резолюцию 59/268 с просьбой к Комиссии продолжить мониторинг проекта в области совершенствования силами КСР управленческих возможностей и результатов среди старших должностных лиц и подготовить соответствующие рекомендации для Генеральной Ассамблеи. На своей шестьдесят второй сессии Комиссия постановила регулярно запрашивать у КСР/Сети по вопросам людских ресурсов обновленную информацию о развитии Сети руководящих работников.

11. На своей шестьдесят пятой сессии Комиссия получила доклад о ходе работы по осуществлению стратегического плана КСР/Сети по вопросам людских ресурсов. Представитель КСР/Сети по вопросам людских ресурсов напомнил, что Комиссия была ранее проинформирована о разработке Колледжем персонала Организации Объединенных Наций схемы компетенций, призванной привести шесть основных профессиональных компетенций в соответствие с существующими организационными системами компетенций.

12. Комиссия была проинформирована о том, что с Роттердамским институтом менеджмента при Университете Эразмус заключен контракт на разработку Программы развития лидерских навыков. Предполагается приступить к осуществлению этой программы в четвертом квартале 2007 г., когда на нее будут зачислены 50 участников. Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций направил письма всем главам учреждений с просьбой выдвинуть кандидатуры для включения в Сеть руководящих работников. В 2008 г. каждое учреждение должно будет финансировать участие своего персонала. По оценкам, затраты на одного участника составят от 10 000 долл. США до 12 000 долл. США.

13. Комиссия приняла к сведению информацию КСР/Сети по вопросам людских ресурсов о создании Сети руководящих работников среди организаций общей системы ООН.

### **Мониторинг пилотного исследования по расширению интервалов/вознаграждению за вклад (доклад о ходе работы)**

14. Обсуждение с представителями добровольных организаций в ходе шестьдесят пятой сессии Комиссии высветило различия между отдельными организациями в том, что им

---

<sup>1</sup> См. приложения IV и V к докладу Комиссии.

удалось достичь. Комиссия сознает, таким образом, что определенные трудности, с которыми сталкиваются добровольные организации, замедлили их прогресс в осуществлении пилотного проекта.

15. Комиссия постановила предложить секретариату провести всестороннюю оценку пилотного исследования по расширению интервалов/вознаграждению с учетом выполненной работы в пяти добровольных организациях с упором на извлеченные уроки, а также представить Комиссии на ее шестьдесят шестой сессии доклад, который позволил бы ей принять соответствующее решение по этому исследованию.

### **Все виды прав на отпуск**

16. Комиссии был представлен документ, подготовленный КСР/Сетью по вопросам людских ресурсов и секретариатом Комиссии, в котором уделено особое внимание трем категориям отпуска: (а) ежегодному отпуску; (б) отпуску по болезни, включая отпуск по семейным обстоятельствам; и (с) специальному отпуску с сохранением и без сохранения содержания, а также отпуску в связи с работой в периферийных местах службы.

17. Комиссия признала, что применительно к правам на отпуск ей следует сосредоточить внимание на вопросах, имеющих важное значение для слаженного и эффективного функционирования общей системы, например на ежегодном отпуске, отпуске на родину и по болезни; однако в связи с другими видами отпуска может быть уместно проявление гибкости с учетом различий в оперативных целях организаций.

18. Комиссия решила, что ее координирующая и регулирующая роль в отношении прав на отпуск должна прежде всего состоять в обеспечении согласованной политики общей системы в отношении тех элементов отпуска, которые имеют важное значение для поддержания сбалансированных стимулов при найме, облегчения мобильности персонала и обеспечения единообразных условий службы в организациях с персоналом, общие обстоятельства которого являются сопоставимыми. Области концентрации будут включать ежегодный отпуск, отпуск на родину и отпуск по болезни, однако не будут ограничиваться ими.

19. При условии учета любых методических указаний Комиссии в отношении других отпускных прав организации должны обладать гибкостью в решении этих вопросов, исходя из недавних тенденций и надлежащей практики, например в области баланса между работой и жизнью вне работы и оказания медицинской помощи. При рассмотрении таких вопросов организациям следует консультироваться с Председателем Комиссии.

### **Поощрение знания языков**

20. В документе секретариата Комиссии по вопросу поощрения знания языков указано на наличие расхождений в подходах организаций общей системы к признанию владения языками и к стимулированию многоязычия. Тем не менее, все организации удовлетворены существующими процедурами, являющимися в их глазах эффективным набором инструментов для совершенствования организационной эффективности на основе конкретных оперативных потребностей, которые варьируются между организациями.

21. Комиссия постановила сделать несколько рекомендаций Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций.

(a) Гибкость, которой давно пользуются организации в применении процедур признания владения языками и других инструментов развития многоязычия в общей системе Организации Объединенных Наций, показала свою эффективность в удовлетворении различных оперативных потребностей и потому должна быть сохранена.

(b) Организации должны поощряться с учетом их практических потребностей и бюджетных соображений к тому, чтобы продолжать усилия по содействию использованию дополнительных языков в многонациональной среде международной гражданской службы для содействия достижению их оперативных целей.

(c) При проведении обзоров или разработке программ с целью повышения организационной эффективности с помощью многоязычия организациям следует, когда это уместно и целесообразно, учитывать нижеследующие общие методические указания.

(i) Если того требует оперативный мандат, то владение более чем одним официальным языком организации следует включать в объявление о вакансии в качестве квалификационного требования.

(ii) Знание и применение дополнительных языков должны учитываться при организации служебного продвижения и повышении в должности.

(iii) При наличии надбавки или поощрения за знание языков языковая квалификация должна подтверждаться с использованием конкретных механизмов, определяемых оперативными требованиями и бюджетными соображениями. Такие механизмы могли бы включать повторные экзамены или удостоверение использования языка или наблюдение за его использованием в рамках системы служебной аттестации.

(iv) Когда существует возможность для повышения организационной эффективности (например, облегчить мобильность), может быть рассмотрен вопрос о бесплатном обучении сотрудников и членов семей официальным, а также другим языкам.

(v) В тех случаях, когда языковая квалификация является одним из должностных требований или обязательным условием мобильности, обучение должно полностью оплачиваться организацией; в других случаях можно было бы рассмотреть возможность совместного покрытия издержек.

(vi) Поощрение или надбавка за знание языков не должна применяться при использовании родного языка или в отношении лингвистического персонала.

(vii) Вместо поощрения или надбавки за знание языков можно было бы рассмотреть возможность бесплатного обучения или совместного покрытия издержек.

(viii) В тех случаях, когда предполагается использовать механизмы денежного поощрения за знание языков, следует сосредоточить внимание на стимулировании практического использования языков в интересах повышения организационной эффективности.

### **Усиление роли и функционирования Комиссии**

22. Непосредственно перед шестьдесят пятой сессией Комиссии ее члены и секретариат провели совещание в целях рассмотрения путей дальнейшего усиления Комиссии и максимизации ее способности оказывать Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций поддержку в руководстве общей системой. Комиссия стремилась выступать более активно, совершенствуя отношения со своими партнерами и сосредоточивая внимание на стратегическом планировании. Она также рассмотрела возможные пути совершенствования своего функционирования путем рационализации методов работы, более эффективного использования существующих ресурсов и подготовки для Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций более лаконичных и удобных для понимания докладов. Кроме того, она обязалась более своевременно реагировать на просьбы Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций.

### **Совещание с участием представителей административных руководителей организаций, базирующихся в Женеве**

23. В рамках усилий по укреплению партнерских отношений с ее заинтересованными сторонами Комиссия провела перед открытием ее шестьдесят пятой сессии специальное совещание с организациями, базирующимися в Женеве. На совещании внимание было сосредоточено на выявлении вопросов, имеющих большое стратегическое значение для большинства или всех организаций, в связи с которыми Комиссия могла бы играть особенно важную роль. К числу таких вопросов относятся, в частности, контрактные механизмы, мобильность и ротация, условия службы на местах и упрощение системы оплаты и пособия и льготы. Были также рассмотрены пути усиления взаимодействия Комиссии с этими организациями.

### **ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

24. Исполнительному комитету предлагается принять этот доклад к сведению.

= = =