



# Генеральная Ассамблея

Distr.: Limited  
23 December 2015  
Russian  
Original: English

Семидесятая сессия

Пятый комитет

Пункт 141 повестки дня

Общая система Организации

Объединенных Наций

**Проект резолюции, представленный Председателем Комитета по итогам неофициальных консультаций**

## Общая система Организации Объединенных Наций

*Генеральная Ассамблея,*

*ссылаясь на свои резолюции 44/198 от 21 декабря 1989 года, 51/216 от 18 декабря 1996 года, 52/216 от 22 декабря 1997 года, 53/209 от 18 декабря 1998 года, 55/223 от 23 декабря 2000 года, 56/244 от 24 декабря 2001 года, 57/285 от 20 декабря 2002 года, 58/251 от 23 декабря 2003 года, 59/268 от 23 декабря 2004 года, 60/248 от 23 декабря 2005 года, 61/239 от 22 декабря 2006 года, 62/227 от 22 декабря 2007 года, 63/251 от 24 декабря 2008 года, 64/231 от 22 декабря 2009 года, 65/248 от 24 декабря 2010 года, 66/235 А от 24 декабря 2011 года, 66/235 В от 21 июня 2012 года, 67/257 от 12 апреля 2013 года, 68/253 от 27 декабря 2013 года и 69/251 от 29 декабря 2014 года,*

*рассмотрев доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2015 год<sup>1</sup>,*

*вновь подтверждая свою приверженность сохранению целостности и единства общей системы Организации Объединенных Наций как основы основ регулирования и координации условий службы в общей системе Организации Объединенных Наций,*

1. *с удовлетворением принимает к сведению работу Комиссии по международной гражданской службе;*

2. *принимает к сведению доклад Комиссии за 2015 год<sup>1</sup>;*

<sup>1</sup> Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, семидесятая сессия, Дополнение №30 (A/70/30), глава VI, раздел С.



3. *подтверждает* роль Генеральной Ассамблеи в деле утверждения условий службы всех сотрудников, работающих в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, и причитающихся им выплат и льгот, принимая во внимание положения статей 10 и 11 статута Комиссии<sup>2</sup>;

4. *ссылается* на статьи 10 и 11 статута Комиссии и вновь подтверждает центральную роль Комиссии в деле регулирования и координации условий службы всех сотрудников, работающих в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, и причитающихся им выплат и льгот;

## **I**

### **Общие для обеих категорий сотрудников условия службы**

#### **Возраст обязательного увольнения**

*постановляет*, что организациям общей системы Организации Объединенных Наций следует повысить до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, без ущерба для приобретенных ими прав самое позднее к 1 января 2018 года;

## **II**

### **Условия службы сотрудников категории специалистов и выше**

#### **A. Шкала базовых/минимальных окладов**

*ссылаясь* на свою резолюцию 44/198, в которой она установила минимальные чистые оклады для сотрудников категории специалистов и выше на основе размеров соответствующих чистых базовых окладов сотрудников на сопоставимых должностях, работающих в базовом городе гражданской службы-компаратора (федеральной гражданской службы Соединенных Штатов),

*утверждает* введение с 1 января 2016 года, как это рекомендовано Комиссией в пункте 35 ее доклада, пересмотренной шкалы базовых/минимальных валовых и чистых окладов сотрудников категории специалистов и выше, содержащейся в приложении IV к этому докладу;

#### **B. Динамика величины разницы и регулирование разницы для ее поддержания на уровне, близком к желательному, которым является медиана**

*ссылаясь* на раздел I.B своей резолюции 51/216 и полученный от Генеральной Ассамблеи постоянный мандат, в соответствии с которым Комиссию просят и впредь рассматривать вопрос о соотношении чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников гражданской службы-компаратора, работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне (именом «разница»),

<sup>2</sup> Резолюция 3357 (XXIX), приложение.

1. *вновь подтверждает*, что следует продолжать применять диапазон 110–120 в отношении разницы между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников гражданской службы-компаратора, занимающих сопоставимые должности, при том понимании, что величина этой разницы за определенный период времени будет поддерживаться на уровне, близком к желательному, которым является медиана — 115;

2. *отмечает*, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1-Д-2 в Нью-Йорке и сотрудников на сопоставимых должностях в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов в Вашингтоне за период с 1 января по 31 декабря 2015 года составляет 117,2 и что ее средняя за пять лет (2011–2015 годы) величина также составляет 117,2, что выше желательного уровня, которым является медиана — 115;

3. *напоминает* о том, что в своей резолюции 69/251 она просила Комиссию продолжать осуществлять меры в целях приведения величины разницы за календарный год к уровню, близкому к желательному, которым является медиана, и заниматься рассмотрением вопросов, связанных с регулированием разницы;

4. *утверждает* рекомендации Комиссии в отношении методологии регулирования разницы, изложенные в пункте 302 ее доклада;

5. *постановляет*, что в случае выхода величины разницы за триггерные пределы, равные 113 и 117, Комиссии следует принимать соответствующие меры посредством задействования системы коррективов по месту службы;

### III

#### Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе

1. *утверждает* предложения в отношении пакета вознаграждения<sup>3</sup> в общей системе с учетом положений настоящей резолюции;

2. *постановляет*, что, если не установлено иное, эти положения должны вступить в силу 1 июля 2016 года;

3. *принимает к сведению* тот факт, что в связи с представлением Генеральной Ассамблее доклада Комиссии о всеобъемлющем пересмотре мораторий на повышение размеров выплат, введенный во исполнение просьбы, выраженной в ее резолюции 68/253 (раздел I.A, пункт 5), будет отменен с 1 января 2016 года для категории общего обслуживания и смежных категорий и с 1 января 2017 года для категории специалистов и выше;

4. *ссылается* на пункт 5 раздела I.A своей резолюции 68/253 и просит Комиссию рассмотреть все выплаты, относящиеся к сфере ее компетенции, на предмет оценки того, требуется ли повысить их размеры;

<sup>3</sup> Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, семидесятая сессия, Дополнение № 30 (A/70/30), глава VI, раздел C.

5. *рекомендует* Комиссии и впредь придерживаться всеохватного подхода в отношении представителей различных заинтересованных сторон в рамках общей системы;

## **1. Единая шкала окладов и переходные меры**

6. *утверждает* введение предлагаемой структуры единой шкалы базовых/минимальных окладов, которая рекомендована Комиссией в подпункте (а) пункта 210 ее доклада и приводится в разделе А приложения II к этому докладу, с 1 января 2017 года;

7. *постановляет*, что ставки единой шкалы окладов, приведенной в разделе А приложения II к докладу Комиссии, следует скорректировать, как это рекомендовано в подпункте (а) пункта 211 этого доклада, для учета любых корректировок размеров базовых/минимальных окладов, которые могут быть утверждены до ее введения в действие;

8. *утверждает* соответствия между классами и ступенями сотрудников для перехода от нынешней структуры шкалы окладов к структуре единой шкалы, которые рекомендованы Комиссией в подпункте (а) пункта 249 доклада Комиссии и приводятся в разделе В приложения II к этому докладу;

9. *постановляет*, что:

а) Комиссии следует сохранять, в порядке недопущения снижения размеров вознаграждения, прежние ставки окладов сотрудников, которые превышают ставки единой шкалы окладов для максимальной ступени в их классе, при их переводе на эту единую шкалу;

б) размеры таких ставок окладов следует корректировать с учетом любых изменений корректива по месту службы, утверждаемых Генеральной Ассамблеей, в том числе при включении части корректива по месту службы в базовый оклад;

с) Комиссия будет сохранять суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения, соответствующие таким ставкам окладов, и корректировать их размеры;

10. *постановляет также*, что:

а) сотрудники, получающие на момент перехода на структуру единой шкалы оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении ребенка, будут получать промежуточную надбавку в размере шести процентов от чистого вознаграждения на такого находящегося на иждивении ребенка, и в этом случае не следует одновременно выплачивать на такого ребенка надбавку на детей;

б) размер этой надбавки будет затем сокращаться каждые 12 месяцев на один процентный пункт от величины чистого вознаграждения;

с) по снижении суммы промежуточной надбавки до размера, равного сумме надбавки на детей, или меньшего размера вместо промежуточной надбавки будут начинать выплачивать надбавку на детей;

d) выплата промежуточной надбавки будет прекращаться, если ребенок, на которого выплачивается эта надбавка, перестает удовлетворять критериям для ее предоставления;

11. *постановляет далее*, что за ставки чистых базовых окладов для уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря должны быть приняты установленные в настоящее время для этих уровней ставки для сотрудников, имеющих иждивенцев, уменьшенные на шесть процентов, и что установленные для этих уровней суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения следует сохранить в их нынешних размерах;

## **2. Ставки налогообложения персонала**

12. *утверждает* рекомендованные в подпункте (b) пункта 210 доклада Комиссии ставки налогообложения персонала, которые приводятся в разделе С приложения II к этому докладу и будут использоваться в связи с определением размеров валовых базовых окладов после введения единой шкалы окладов;

13. *постановляет*, что эти ставки налогообложения персонала следует пересмотреть через два года после введения пересмотренной системы вознаграждения для обеспечения того, чтобы и впредь избегать неблагоприятного воздействия на Фонд уравнивания налогообложения;

## **3. Шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения**

14. *утверждает* предлагаемую шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения, которая рекомендована Комиссией в подпункте (c) пункта 210 доклада Комиссии и приводится в разделе D приложения II к этому докладу, для применения после введения предлагаемой единой шкалы окладов;

15. *постановляет*, что ставки предлагаемой шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения следует скорректировать для учета любых изменений размеров чистого вознаграждения в Нью-Йорке, которые могут быть произведены до ее введения в действие, в целях обеспечения того, чтобы размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников были не ниже того уровня, которого они достигнут до ее вступления в силу;

16. *постановляет также*, что следует продолжать корректировать ставки шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения на ту же дату и на ту же процентную величину, на которую изменяется чистое вознаграждение в Нью-Йорке;

## **4. Надбавка на супруга**

17. *утверждает* установление надбавки на находящегося на иждивении супруга в размере шести процентов от чистого вознаграждения, рекомендованное в подпункте (d) пункта 210 доклада Комиссии;

18. *постановляет*, что после перехода на единую шкалу окладов работающим сотрудникам, имеющим на иждивении супруга, следует выплачивать надбавку на супруга, как это рекомендовано в подпункте (b) пункта 249 доклада Комиссии;

**5. Надбавка для одиноких родителей**

19. *постановляет*, что сотрудники, которые являются одинокими родителями и обеспечивают основное и постоянное содержание находящихся на их иждивении детей, должны получать надбавку на первого находящегося на иждивении ребенка, которую надлежит установить в размере шести процентов от чистого вознаграждения и следует выплачивать вместо надбавки на детей;

**6. Повышение по ступеням и поощрительные выплаты**

20. *постановляет*, как это рекомендовано в подпункте (а) пункта 279 доклада Комиссии, предусмотреть ежегодное повышение по ступеням в диапазоне от ступени I до ступени VII и повышение один раз в два года для последующих ступеней в классах от C-1 до C-5 и сохранить повышение по ступеням один раз в два года для уровней D-1 и D-2, как это предусмотрено в нынешней системе;

21. *постановляет также* сохранить действующий порядок приобретения права на повышение по ступеням;

22. *постановляет далее* отказаться от практики ускоренного повышения по ступеням в ее нынешнем виде;

23. *просит* Комиссию провести исследование систем управления служебной деятельностью в организациях общей системы и сформулировать рекомендации в отношении мер стимулирования труда, основанных на учете заслуг и не связанных с денежным поощрением, как то возможно использования для этого ускоренного повышения по ступеням, и предлагает Комиссии пересмотреть свои рекомендации, содержащиеся в приложении III к ее докладу, в свете сделанных ею выводов и представить доклад по этому вопросу не позднее, чем на семьдесят второй сессии Генеральной Ассамблеи;

24. *просит также* Комиссию провести подробное исследование бюджетных и административных механизмов, необходимых для создания системы денежного поощрения, включая механизмы финансирования, надзора и подотчетности, и представить доклад по этому вопросу не позднее, чем на семьдесят второй сессии Генеральной Ассамблеи;

**7. Субсидия на образование**

25. *постановляет* ввести пересмотренную систему субсидирования образования с начала текущего на 1 января 2018 года учебного года;

26. *постановляет также* изменить критерии покрытия расходов на высшее образование таким образом, чтобы субсидия выплачивалась до конца учебного года, в котором ребенок завершает четырехлетний курс обучения в высшем учебном заведении или получает диплом о высшем образовании первой ступени, в зависимости от того, что наступает раньше, при этом верхний возрастной предел составляет 25 лет;

27. *постановляет далее*, что к допустимым расходам следует относить плату за обучение (включая плату за обучение родному языку) и сборы в связи с зачислением в учебное заведение, а также оплату стоимости пансиона;

28. *постановляет*, что плату за обучение и расходы в связи с зачислением в учебное заведение следует возмещать по приведенной в таблице 5 в докладе Комиссии глобальной скользящей шкале, которая насчитывает семь ступеней и в рамках которой предусматривается снижение размеров возмещения с 86 процентов для нижней ступени до 61 процента для шестой ступени и до 0 процентов для седьмой ступени;

29. *постановляет также*, что на оплату расходов на пансион следует предоставлять паушальную сумму в размере 5000 долл. США, и ее следует выплачивать только сотрудникам, которые работают в периферийных местах службы и дети которых обучаются в начальных и средних школах-интернатах за пределами места службы, но в исключительных случаях, по усмотрению административных руководителей, следует предоставлять материальную помощь на оплату расходов на пансион и сотрудникам, работающим в местах службы категории Н;

30. *постановляет далее*, что следует оплачивать каждый учебный год в рамках системы субсидирования образования проезд детей сотрудников, получающих материальную помощь на оплату расходов на пансион, из места службы сотрудника до места учебы и обратно;

31. *постановляет*, что сборы на капитальное развитие должны оплачиваться вне рамок системы субсидирования образования организациями общей системы;

32. *постановляет также*, что следует проводить пересмотры глобальной скользящей шкалы на предмет ее возможной корректировки, исходя из динамики отслеживаемого каждые два года изменения размера платы за обучение по списку репрезентативных учебных заведений и оценки Комиссии;

33. *постановляет далее*, что следует проводить пересмотры суммы материальной помощи на оплату расходов на пансион на предмет ее возможной корректировки, исходя из динамики отслеживаемого каждые два года изменения размера платы за пансион в школах-интернатах, которые предоставляют возможность получения свидетельства о международном бакалавриате, и оценки Комиссии;

34. *постановляет*, что следует проводить каждые шесть лет пересмотр упомянутых в подпунктах (f) и (g) пункта 356 доклада Комиссии списков репрезентативных учебных заведений и школ, предоставляющих возможность получения свидетельства о международном бакалавриате, на предмет их возможного обновления;

35. *постановляет также* продолжать применять нынешнюю систему предоставления специальной субсидии на образование на детей с ограниченными возможностями здоровья после введения пересмотренной системы предоставления обычной субсидии на образование, установив общий глобальный максимальный размер субсидии равным сумме, складывающейся из верхнего предела скользящей шкалы и суммы, эквивалентной паушальной сумме, выплачиваемой на оплату расходов на пансион в рамках системы предоставления обычной субсидии на образование;

36. *постановляет далее*, что сумму максимально допустимых расходов для специальной субсидии на образование следует согласовать с соответствующей суммой для обычной субсидии на образование, с тем чтобы установить максимальную сумму равной верхнему пределу верхней ступени применяемой глобальной скользящей шкалы;

37. *постановляет* использовать величину фактических расходов при расчете общей суммы допустимых расходов, возмещаемых в пределах общего максимального размера субсидии, складывающегося из верхнего предела верхней ступени глобальной скользящей шкалы и суммы в размере 5000 долл. США, эквивалентной паушальной сумме, выплачиваемой на оплату расходов на пансион в рамках системы субсидирования образования, для целей предоставления материальной помощи на оплату расходов на пансион;

## **8. Субсидия на репатриацию**

38. *подтверждает* логическое обоснование субсидии на репатриацию в качестве приобретенной за время службы льготы, предоставляемой сотрудникам, работавшим не в родной стране и покидающим по увольнении страну своего последнего места службы;

39. *постановляет*, что следует установить пороговый стаж службы за рубежом продолжительностью в пять лет в качестве требования для возникновения права на получение субсидии на репатриацию, как это рекомендовано в пункте 375 доклада Комиссии;

40. *постановляет также*, что при переходе к новой системе следует сохранить за ныне работающими сотрудниками право на получение субсидии по действующей системе исходя из количества лет службы за рубежом, накопленных ими на момент введения пересмотренной системы;

## **9. Элементы, связанные с переездом**

41. *утверждает* рекомендацию Комиссии отменить надбавку в связи с неполным переездом;

42. *постановляет* — в качестве переходной меры — продолжать выплачивать надбавку в связи с неполным переездом сотрудникам, совершающим переезд до даты введения нового пакета выплат в связи с переездом и выбирающим вариант неполной перевозки домашнего имущества, в течение периода не более пяти лет при работе в одном и том же месте службы или до тех пор, пока сотрудник не переведется в другое место службы;

43. *постановляет также* сохранить нынешний подход к организации поездки в связи с переездом, ответственность за которую будут по-прежнему нести организации общей системы;

44. *утверждает* варианты для перевозки имущества в связи с переездом, предусмотренные Комиссией в подпунктах (d) и (f) пункта 399 ее доклада;



45. *постановляет* предусмотреть установление субсидии на обустройство в сумме, складывающейся из суммы суточных за 30 дней по ставке для данного места службы на сотрудника, суммы суточных за 15 дней по ставке для данного места службы на каждого сопровождающего сотрудника члена семьи и паушальной суммы, равной сумме одного месячного чистого базового оклада и соответствующего корректива по месту службы;

#### **10. Надбавки, пособия и льготы, предоставляемые в периферийных местах службы**

46. *утверждает* предлагаемую в пунктах 122 и 413 доклада Комиссии скорректированную систему надбавок за работу в трудных условиях, в рамках которой предусматриваются пять категорий, которая вступает в силу сразу же после ее введения и в связи с которой не потребуется вводить никаких переходных мер;

47. *утверждает также* введение вместо нынешней дополнительной надбавки за работу в трудных условиях новой надбавки за работу в «несемейных» местах службы, описание которое дается в пункте 421 доклада Комиссии и обращает особое внимание на то, что никаких переходных мер в связи с этой надбавкой вводиться не будет;

48. *утверждает также* рекомендованное Комиссией в пунктах 129 и 431 ее доклада введение новой выплаты для стимулирования мобильности в целях побуждения персонала переводиться в периферийные места службы, которая будет предоставляться сотрудникам, проработавшим пять лет подряд в одной из организаций общей системы, начиная с их второго назначения и которая не будет предоставляться в местах службы, относимых к категории Н в рамках системы надбавок за работу в трудных условиях;

49. *постановляет* увеличивать размер предлагаемой выплаты для стимулирования мобильности на 25 процентов при четвертом назначении сотрудника и на 50 процентов при седьмом назначении;

50. *постановляет также* сохранить порядок, предусмотренный в рамках действующей системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, как это предложено Комиссией в подпункте (а) пункта 443 ее доклада<sup>1</sup>;

51. *постановляет далее* отменить практику оплаты поездок в досрочный отпуск на родину, но не в местах службы категорий D и E, которые не подпадают под действие системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил;

#### **11. Пересмотр вознаграждения и другие вопросы**

52. *принимает к сведению* намерение Комиссии провести пересмотр использования различных категорий персонала;

53. *утверждает* предоставление при найме экспертов в узкоспециализированных областях в тех случаях, когда организация не в состоянии привлечь персонал, обладающий подходящей квалификацией, поощрительной выплаты, описание которой и рекомендация о введении которой содержатся в

пункте 271 и подпункте (с) пункта 279 доклада Комиссии, и постановляет, что Комиссии следует провести оценку этой системы через три года после ее введения;

54. *напоминает* о том, что в своей резолюции 69/251 она просила Комиссию продолжать следить за ходом достижения цели обеспечения гендерного баланса, и просит Комиссию представить Генеральной Ассамблее на ее семьдесят первой сессии информацию о ходе достижения организациями общей системы в рамках осуществления ими предусмотренных гендерных стратегий и мер цели обеспечения равной численности мужчин и женщин в общей системе;

55. *ссылается* на решения Комиссии, содержащиеся в пункте 137 ее доклада за 2014 год<sup>4</sup>, и в этой связи просит Комиссию включать в будущие годовые доклады для сведения Генеральной Ассамблеи информацию о том, как новый пакет вознаграждения способствует укреплению гендерного баланса и расширению географического представительства;

56. *предлагает* организациям общей системы Организации Объединенных Наций прилагать усилия к обеспечению условий для гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей и созданию возможностей для развития карьеры, которые являются важными элементами работы по повышению заинтересованности персонала и его удержанию;

57. *предлагает также* Комиссии представить Генеральной Ассамблее на ее семьдесят первой сессии доклад о ходе внедрения нового пакета вознаграждения в общей системе и не позднее, чем на ее семьдесят пятой сессии доклад о всеобъемлющей оценке, включая результаты общесистемного опроса персонала об условиях службы.

---

<sup>4</sup> Там же, *шестьдесят девятая сессия, Дополнение № 30 (A/69/30)*.