



# Генеральная Ассамблея

Distr.: Limited  
11 December 2002  
Russian  
Original: English

---

Пятьдесят седьмая сессия  
Пятый комитет  
Пункт 120 повестки дня  
Общая система Организации  
Объединенных Наций

## Проект резолюции, представленный заместителем Председателя после неофициальных консультаций

### Общая система Организации Объединенных Наций

*Генеральная Ассамблея,*

*рассмотрев* доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2002 год<sup>1</sup> и представленное Генеральным секретарем заявление об административных и финансовых последствиях решений и рекомендаций, содержащихся в докладе Комиссии<sup>2</sup>,

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

*будучи убеждена* в том, что общая система представляет собой наилучший инструмент обеспечения того, чтобы международная гражданская служба располагала персоналом, обладающим высоким уровнем работоспособности, компетентности и добросовестности, как это предусмотрено в Уставе Организации Объединенных Наций,

*вновь подтверждая* статут Комиссии и ее центральную роль в деле регулирования и координации условий службы в рамках общей системы Организации Объединенных Наций,

*принимает к сведению* доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2002 год<sup>1</sup>,

---

<sup>1</sup> Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят седьмая сессия, Дополнение № 30 (A/57/30).

<sup>2</sup> A/57/450 и Corr.1 и 2.

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

### **A. Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот**

*ссылаясь* на свои резолюции 51/216 от 18 декабря 1996 года, 52/216 от 22 декабря 1997 года, 53/209 от 18 декабря 1998 года и 55/223 от 23 декабря 2000 года,

1. *с удовлетворением отмечает* конкретный прогресс, достигнутый Комиссией в проведении обзора системы вознаграждения, пособий и льгот в контексте утвержденных основных положений, касающихся управления людскими ресурсами;

2. *принимает к сведению* решения Комиссии, содержащиеся в пунктах 39 и 60 ее доклада<sup>1</sup>;

3. *предлагает* Комиссии должным образом учесть все мнения, высказанные государствами-членами в отношении обзора системы вознаграждения, пособий и льгот, исходя из того, что любые окончательные предложения должны быть направлены на повышение результативности, а также эффективности работы секретариатов организаций системы Организации Объединенных Наций согласно принципам, изложенным в пункте 12 доклада Комиссии;

4. *отмечает*, что Комиссия проанализирует вопрос о системе контрактов в организациях системы Организации Объединенных Наций с учетом тесной связи этого вопроса с обзором системы вознаграждения, пособий и льгот;

5. *просит* Комиссию провести обзор ее решения, содержащегося в пункте 80 ее доклада, включая вопрос о том, следует ли рассматривать концепцию категории старших руководителей в рамках обзора системы вознаграждения, пособий и льгот, с учетом намерения Генеральной Ассамблеи рассмотреть данный вопрос на ее пятьдесят восьмой сессии;

6. *отмечает*, что для предложенной категории старших руководителей не потребуется специального пакета вознаграждения, пособий и льгот, как об этом говорится в пункте 80 доклада;

7. *просит* Комиссию провести обзор эквивалентности классов между Организацией Объединенных Наций и федеральной гражданской службой Соединенных Штатов в соответствии с новым эталоном в рамках своего обзора системы вознаграждения, пособий и льгот, всесторонне учитывая при этом структуру должностей в Организации Объединенных Наций и федеральных государственных учреждениях Соединенных Штатов, и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии доклад по этому вопросу;

### **B. Мобильность**

*ссылаясь* на свою резолюцию 55/258 от 14 июня 2001 года, в которой Генеральная Ассамблея просила Комиссию по международной гражданской службе провести всестороннее изучение вопроса о мобильности и ее последствий с точки зрения развития карьеры сотрудников в системе Организации Объединенных Наций,

*принимает к сведению* пункт 92 доклада Комиссии<sup>1</sup> и в этом контексте просит Комиссию продолжать расширять проводимое ею исследование в этой области и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят восьмой сессии доклад по этому вопросу;

**C. Общая шкала налогообложения персонала**

*ссылаясь* на свои резолюции 48/225 от 23 декабря 1993 года и 51/216,

*принимает к сведению* решение Комиссии, изложенное в пункте 96 ее доклада;

**D. Выплата за работу в опасных условиях**

*просит* Комиссию пересмотреть свое решение о выплате за работу в опасных условиях с учетом всех мнений, высказанных государствами-членами;

**E. Обзор размеров субсидии на образование**

*ссылаясь* на свои резолюции 51/216 и 52/216,

1. *утверждает* увеличение максимальных размеров возмещения для семи стран/валютных зон, а также другие рекомендации в отношении возмещения расходов в рамках системы субсидирования расходов на образование, которые содержатся в пункте 141 годового доклада Комиссии<sup>1</sup> и приложении V к нему;

2. *принимает к сведению* решения Комиссии, изложенные в пунктах 142 и 143 ее доклада<sup>1</sup>;

## II

### Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

**A. Аспекты, связанные с разницей, и шкала базовых/ минимальных окладов**

*ссылаясь* на пункт 3 раздела I.C своей резолюции 44/198 от 21 декабря 1989 года, раздел II.B своей резолюции 48/224 от 23 декабря 1993 года, раздел I.C своей резолюции 51/216, разделы I.B своих резолюций 52/216, 53/209, 54/238 от 23 декабря 1999 года, раздел II.C своей резолюции 55/223 и раздел II.A своей резолюции 56/244 от 24 декабря 2001 года,

1. *отмечает*, что разница в чистом вознаграждении, которая определяет соотношение между окладами в Организации Объединенных Наций и окладами у компаратора, на период с 1 января по 31 декабря 2002 года составляет 109,3, как показано в приложении III к докладу Комиссии<sup>1</sup>;

2. *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 эта разница в течение определенного периода времени будет поддерживаться на желательном уровне, которым является медиана — 115;

3. *просит* Комиссию продолжать рассматривать этот вопрос с целью восстановления величины разницы в течение определенного периода времени до ее медианного уровня и просит Комиссию представить Генеральной Ассамблее доклад о результатах этого рассмотрения на ее шестьдесят второй сессии, в полной мере учитывая при этом принцип Ноблемера;

4. *утверждает* введение с 1 января 2003 года пересмотренной шкалы валовых и чистых окладов сотрудников категории специалистов и выше, содержащейся в приложении к настоящей резолюции;

5. *приветствует усилия* Комиссии по повышению эффективности работы и степени подотчетности, особенно на старших уровнях, в рамках всей общей системы и просит Комиссию вынести, в надлежащих случаях, рекомендации в отношении повышения значения результатов работы и производительности при определении размеров вознаграждения;

6. *просит* Комиссию учесть при проведении ею обзора системы вознаграждения, пособий и льгот необходимость обеспечения справедливости и транспарентности систем организации служебной деятельности;

7. *вновь обращается* к Комиссии с просьбой в рамках обзора системы вознаграждения, пособий и льгот провести обзор существующей взаимосвязи между шкалой базовых/минимальных окладов и надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях;

#### **В. Надбавки на иждивенцев**

*ссылаясь* на пункт 2 раздела II.F своей резолюции 47/216 от 23 декабря 1992 года, в котором она отметила, что Комиссия будет пересматривать размер надбавок на иждивенцев каждые два года,

*одобряет* рекомендации Комиссии, содержащиеся в пункте 182 ее доклада<sup>1</sup>;

### **III**

#### **Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе**

*ссылаясь* на раздел II.A своей резолюции 52/216, в котором она подтвердила, что принцип Флемминга должен и впредь служить основой для определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, и одобрила пересмотренную методологию проведения обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников этих категорий,

*принимает к сведению* результаты обследований окладов, проведенных в Лондоне, Вене и Женеве, о которых сообщается в главе V доклада Комиссии<sup>1</sup>;

#### **IV**

### **Укрепление международной гражданской службы**

1. *принимает к сведению* доклад Генерального секретаря об укреплении международной гражданской службы<sup>3</sup>;
2. *одобряет* круг ведения группы, содержащийся в докладе Генерального секретаря;
3. *просит* Группу по укреплению международной гражданской службы также высказать замечания в отношении роли и основных характеристик международной гражданской службы;
4. *предлагает* Комиссии высказать замечания по выводам и рекомендациям группы и представить свои замечания Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии, с тем чтобы Ассамблея рассмотрела их вместе с докладом Генерального секретаря.

---

<sup>3</sup> A/57/612.

## Приложение

### Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала

Вводится в действие с 1 января 2003 года

(В долл. США)

Класс должности	Ступени														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Заместитель Генерального секретаря															
ЗГС Валовой оклад	186 144														
Чистый оклад, И	125 609														
Чистый оклад, О	113 041														
Помощник Генерального секретаря															
ПГС Валовой оклад	169 366														
Чистый оклад, И	115 207														
Чистый оклад, О	104 324														
Директор															
Д-2 Валовой оклад	139 050	142 085	145 119	148 154	151 189	154 223									
Чистый оклад, И	96 411	98 292	100 174	102 055	103 937	105 818									
Чистый оклад, О	88 571	90 159	91 741	93 318	94 890	96 456									
Главный сотрудник															
Д-1 Валовой оклад	126 713	129 377	132 041	134 705	137 369	140 033	142 697	145 361	148 024						
Чистый оклад, И	88 762	90 414	92 065	93 717	95 369	97 020	98 672	100 324	101 975						
Чистый оклад, О	82 045	83 481	84 913	86 342	87 768	89 190	90 609	92 025	93 437						
Старший сотрудник															
С-5 Валовой оклад	104 102	106 369	108 635	110 901	113 168	115 434	117 701	119 967	122 234	124 500	126 766	129 033	131 299		
Чистый оклад, И	74 743	76 149	77 554	78 959	80 364	81 769	83 174	84 580	85 985	87 390	88 795	90 200	91 606		
Чистый оклад, О	69 437	70 685	71 930	73 174	74 416	75 655	76 892	78 127	79 360	80 591	81 820	83 046	84 271		
Сотрудник первого класса															
С-4 Валовой оклад	84 435	86 489	88 544	90 637	92 824	95 011	97 198	99 385	101 572	103 759	105 946	108 133	110 320	112 507	114 694
Чистый оклад, И	62 327	63 683	65 039	66 395	67 751	69 107	70 463	71 819	73 175	74 530	75 886	77 242	78 598	79 954	81 310
Чистый оклад, О	58 041	59 276	60 509	61 740	62 971	64 200	65 429	66 656	67 881	69 106	70 329	71 551	72 772	73 992	75 211
Сотрудник второго класса															
С-3 Валовой оклад	68 306	70 208	72 112	74 011	75 915	77 815	79 715	81 620	83 523	85 423	87 326	89 226	91 202	93 226	95 250
Чистый оклад, И	51 682	52 937	54 194	55 447	56 704	57 958	59 212	60 469	61 725	62 979	64 235	65 489	66 745	68 000	69 255
Чистый оклад, О	48 242	49 396	50 553	51 706	52 862	54 015	55 169	56 324	57 477	58 632	59 782	60 933	62 083	63 233	64 384
Младший сотрудник															
С-2 Валовой оклад	55 346	56 907	58 465	60 027	61 729	63 429	65 130	66 829	68 532	70 233	71 932	73 636			
Чистый оклад, И	42 849	43 973	45 095	46 218	47 341	48 463	49 586	50 707	51 831	52 954	54 075	55 200			
Чистый оклад, О	40 191	41 210	42 226	43 244	44 260	45 279	46 313	47 344	48 379	49 412	50 444	51 479			
Помощник															
С-1 Валовой оклад	42 944	44 444	45 942	47 442	48 939	50 438	51 938	53 436	54 932	56 432					
Чистый оклад, И	33 920	35 000	36 078	37 158	38 236	39 315	40 395	41 474	42 551	43 631					
Чистый оклад, О	31 997	32 992	33 986	34 980	35 974	36 967	37 962	38 944	39 921	40 899					

И= ставки для сотрудников, имеющих на иждивении супругу (супруга) или ребенка.

О= ставки для сотрудников, не имеющих на иждивении супруги (супруга) или ребенка.