



Генеральная Ассамблея

Distr.: Limited
15 December 2009
Russian
Original: English

Шестьдесят четвертая сессия

Пятый комитет

Пункт 139 повестки дня

Общая система Организации Объединенных Наций

Проект резолюции, представленный Председателем по итогам неофициальных консультаций

Общая система Организации Объединенных Наций: доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2009 год

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 и 63/251 от 24 декабря 2008 года,

рассмотрев доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2009 год¹,

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,

вновь подтверждая статут Комиссии² и центральную роль Комиссии и Генеральной Ассамблеи в деле 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 2009 год¹;

¹ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят четвертая сессия, Дополнение № 30 и исправление (A/64/30 и Corr.2).

² Резолюция 3357 (XXIX), приложение.



А. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

1. Динамика величины разницы

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 (федеральной гражданской службы Соединенных Штатов), работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне (именуемом «разница»);

1. *отмечает*, что разница 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 2009 года составляет, по расчетам, 113,8 и что средняя величина разницы за последние пять лет (2005–2009 годы) составляет 113,6;

2. *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 близко к желательному уровню, которым является медиана — 115;

2. 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 2010 года, как это рекомендовано Комиссией в пункте 66 ее доклада¹, пересмотренной шкалы базовых/минимальных валовых и чистых окладов сотрудников категории специалистов и выше, содержащейся в приложении IV к докладу;

3. Гендерный баланс и географическое распределение

1. *с разочарованием отмечает* недостаточный прогресс в том, что касается представительства женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций и, в частности, то, что они существенно недопредставлены на должностях высокого уровня;

2. *отмечает* решения Комиссии, содержащиеся в пункте 88 ее доклада¹;

3. *предлагает* Комиссии продолжать следить в будущем за прогрессом в деле достижения гендерного баланса, включая аспект регионального представительства, если она сочтет это целесообразным, и выносить рекомендации о практических мерах, которые должны приниматься в целях увеличения пред-

ставительства женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций;

4. *приветствует* решение Комиссии призвать организации общей системы поощрять и применять новаторские подходы, такие как информационно-пропагандистские инициативы, в целях привлечения, повышения квалификации и удержания наиболее талантливых мужчин и женщин;

5. *просит* Комиссию проанализировать меры, принятые участвующими в общей системе организациями в отношении осуществления положений пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, и доложить о своих выводах в надлежащем порядке;

6. *призывает* Комиссию продолжить рассмотрение вопросов, касающихся удержания сотрудников из числа женщин;

В. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

1. Выплаты при прекращении службы

1. *принимает к сведению* рекомендацию Комиссии ввести в организациях общей системы выходное пособие в связи с окончанием службы для выплаты сотрудникам, увольняемым из организации не по собственному желанию по истечении их срочных контрактов после 10 или более лет непрерывной службы;

2. *постановляет* вернуться к рассмотрению вопроса о предлагаемом введении выходного пособия в связи с окончанием службы на ее шестьдесят пятой сессии;

3. *принимает к сведению* рекомендацию Комиссии в адрес руководящих органов организаций общей системы Организации Объединенных Наций привести свои шкалы выплат обычного выходного пособия в соответствие со шкалой Организации Объединенных Наций и просит Комиссию провести обзор практики выплаты обычного выходного пособия и доложить об этом Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии;

4. *подтверждает*, что субсидия на репатриацию не должна выплачиваться сотрудникам, проживающим в родной стране и работающим за рубежом, или сотрудникам, имеющим статус постоянного жителя в стране последнего места службы, и вновь обращается с призывом к руководящим органам организаций общей системы привести их положения о критериях предоставления субсидии на репатриацию в соответствие с положениями, применяемыми в Организации Объединенных Наций;

5. *подтверждает*, что субсидия в случае смерти не должна выплачиваться иждивенцам второй ступени, и вновь обращается с призывом к руководящим органам организаций общей системы привести их положения о субсидии в случае смерти в соответствие с положениями, применяемыми в Организации Объединенных Наций;

2. Возраст обязательного прекращения службы

1. *принимает к сведению* пункты 17 и 20 доклада Комиссии по международной гражданской службе¹ и просит Комиссию доложить Генеральной Ас-

самблее на ее шестьдесят шестой сессии о результатах всеобъемлющего анализа возможности изменения возраста обязательного прекращения службы, включая последствия для политики в области людских ресурсов и в связи с пенсиями;

2. *просит* Комиссию представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят шестой сессии консультативное заключение и рекомендации в отношении планирования замещения кадров в организациях общей системы Организации Объединенных Наций;

С. Прочие вопросы

1. Сеть старших руководителей

1. *принимает к сведению* решение Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций прекратить работу по созданию сети старших руководителей;

2. *просит* Комиссию следить за достаточностью и эффективностью мер, направленных на укрепление управленческого потенциала и улучшение работы руководителей в общей системе Организации Объединенных Наций, и докладывать Генеральной Ассамблее по этим вопросам в надлежащем порядке;

2. Методологии проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания

просит Комиссию при осуществлении в соответствии с программой работы Комиссии на 2010–2011 годы³ пересмотра методологий проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания на основе принципа Флеминга предусмотреть, чтобы среди включаемых в анализ работодателей повышенное внимание уделялось местным структурам национальных гражданских служб с учетом того, что Организация Объединенных Наций является организацией гражданской службы.

³ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят четвертая сессия, Дополнение № 30 и исправление (A/64/30 и Corr.2), приложение I.