



# Генеральная Ассамблея

Шестьдесят шестая сессия

## Официальные отчеты

Distr.: General  
28 February 2012

Russian  
Original: English

---

### Пятый комитет

#### Краткий отчет о 12-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в понедельник, 24 октября 2011 года, в 10 ч. 00 м.

*Председатель:* г-н Томмо Монт. . . . . (Камерун)

*Председатель Консультативного комитета по административным  
и бюджетным вопросам:* г-н Келапила

### Содержание

Пункт 141 повестки дня: Общая система Организации Объединенных Наций

---

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации *в течение одной недели после даты издания* на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов, комната DC2-750 (Chief of the Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza), и вноситься в один из экземпляров отчета.

Поправки будут изданы после окончания сессии в отдельном для каждого комитета документе, содержащем только исправления.

11-56117X (R)



Просьба отправить на вторичную переработку



*Заседание открывается в 10 ч. 05 м.*

**Пункт 141 повестки дня: Общая система Организации Объединенных Наций**  
(A/66/7/Add.4, A/66/30 и Согг.2 и A/66/394)

1. **Г-н Роудз** (Председатель Комиссии по международной гражданской службе (КМГС)), представляя доклад Комиссии за 2011 год (A/66/30 и Согг.2), говорит, что, признавая крайне неблагоприятное воздействие нынешних экономических условий на государства-члены, КМГС продолжала сосредоточивать свое внимание на инновациях и совместном поиске новых путей решения проблем, обеспечивая при этом приемлемость найденных решений для всех заинтересованных сторон. Несмотря на то что в настоящее время ее усилия по нахождению справедливых решений проходят проверку на прочность в силу неподвластных ей событий, Комиссия продолжает предпринимать шаги для формирования конкурентоспособных условий службы, в отсутствие которых нельзя создать или поддерживать эффективную систему гражданской службы. Вместе с тем она признает необходимость делать большее при меньших затратах и неустанно стремится к достижению этой цели. На открытии семьдесят третьей сессии Комиссии в июле 2011 года оратор подчеркнул, что КМГС с учетом сложной экономической ситуации должна рассматривать все пути для выполнения своих многочисленных мандатов, выданных ей государствами-членами. Признавая, что прежнее положение вещей сохранять нельзя, Комиссия воспользовалась нынешними неурядицами как возможностью для того, чтобы придать своей работе более гибкий и творческий характер. В этой связи, хотя организации системы Организации Объединенных Наций пока сохраняют способность привлекать компетентных сотрудников за счет предоставляемых ими нематериальных благ, таких как уникальные задачи, особое видение и чувство удовлетворения от участия в формировании лучшего будущего, в дальнейшем они могут столкнуться с конкуренцией со стороны первоклассных работников, способных выполнять мандаты государств-членов, если только они не продолжат предоставлять различные конкурентные преимущества, включая условия, которые ценятся нынешними работниками, такие как повышение квалификации, продвижение по службе, общественное признание, присуждение премий, и принимать надлежащие меры для предоставления своему

персоналу компенсации в связи со сложными условиями жизни в некоторых местах службы. Все содержащиеся в докладе рекомендации основаны на технических оценках, и конечная цель состоит в том, чтобы способствовать созданию эффективной международной гражданской службы.

2. В приложении IV содержатся основные положения об управлении служебной деятельностью, разработанные в соответствии с резолюцией 63/251 Генеральной Ассамблеи. Эти основные положения отличаются от предыдущих подходов, поскольку Комиссия сочла, что организационная культура, поддерживающая заинтересованность и мотивацию персонала, является более предпочтительной, чем система, в которой не делается такого акцента. Между наличием заинтересованного, мотивированного персонала и эффективностью работы организации существует прямая связь. Памятуя о том, что ценности, провозглашаемые старшим руководством, являются стержневым элементом культуры организации, государствам-членам следует обратиться к исполнительным главам с настоятельным призывом пропагандировать ценности, содержащиеся в обновленных основных положениях, и обращать первоочередное внимание на управление служебной деятельностью и реализацию этих основных положений в своих соответствующих организациях.

3. Комиссия продолжает следить за разницей между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и их коллег на сопоставимой гражданской службе с учетом всех изменений в размере чистого вознаграждения обеих сторон в 2011 календарном году, включая введение моратория на повышение заработной платы в Нью-Йорке с августа 2008 года по август 2011 года и моратория на повышение заработной платы на сопоставимой гражданской службе в течение двухгодичного периода с 1 января 2011 года по 31 декабря 2012 года. За период с 1 января по 31 декабря 2011 года эта разница, по оценкам, составляет 114,9, что весьма близко к желательной средней величине диапазона от 110 до 120, утвержденного в резолюции 40/244 Генеральной Ассамблеи, в то время как средний предел за последние пять лет (2007–2011 годы) составляет 114,1. Несмотря на введенный компаратором мораторий на повышение заработной платы, небольшое

изменение в ставках шкалы федерального налога Соединенных Штатов, а также суммах индивидуальных скидок и стандартных вычетов, чистая исходная ставка оклада в службе-компараторе увеличилась в 2011 году на 0,13 процента по сравнению с уровнем 2010 года. Соответственно, Комиссия рекомендует повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов на 0,13 процента путем применения обычного метода консолидации. В ответ на просьбу Секретариата Организации Объединенных Наций решить проблему, создавшуюся из-за положительного сальдо, образовавшегося в Фонде уравнивания налогообложения, требующего сокращения поступлений по плану налогообложения персонала на 15 процентов, Комиссия также рекомендовала пересмотреть ставки налогообложения персонала, которые будут подвергаться обзору раз в три года.

4. Комиссия успешно завершила обзор методологий, используемых при проведении обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания и связанных с ними категорий, и при всестороннем участии федераций персонала организаций остановила свой выбор на двух методологиях, которые начнут применяться с января 2012 года. Методология I будет применяться в отношении восьми мест расположения штаб-квартир организаций общей системы и шести других мест службы, в которых рынки труда обладают схожими характеристиками, в то время как методология II будет применяться в отношении всех остальных мест службы. В докладе содержится подробная информация об изменениях методологии, включая принятое Комиссией во исполнение резолюции 64/231 Генеральной Ассамблеи решение о том, чтобы среди включаемых в анализ работодателей повышенное внимание уделялось национальным гражданским службам.

5. Во исполнение резолюции 65/248 Генеральной Ассамблеи КМГС разработала системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил персонала в "несемейных" местах службы и местах службы с трудными условиями и утвердила новые унифицированные ставки надбавок на жизнь для специальных операций в переходный период.

6. Комиссия также рассмотрела соответствующую просьбу Координационного совета руководителей (КСР) об изменении с учебного года, начавшегося 1 января 2012 года, минимального возраста

для получения субсидии на образование с пяти лет до более раннего возраста в тех случаях, когда законы конкретного места службы требуют более раннего начала формального образования, и пришла к выводу о том, что дополнительные издержки для системы будут минимальными с учетом ограниченного числа детей, которых коснется данное изменение.

7. В заключение Комиссия согласилась отказаться от английского термина "hazard pay" ("выплата за работу в опасных условиях"), заменив его другим английским термином "danger pay", основанным на новых критериях, изложенных в приложении II к докладу. По оценкам, данное решение позволит ежегодно экономить около 19 млн. долл. США из-за уменьшения количества мест службы, имеющих право на эту надбавку согласно новым критериям.

8. **Г-н Берридж** (исполняющий обязанности Директора, Отдел по планированию программ и бюджету), вынося на обсуждение заявление Генерального секретаря, сделанное в соответствии с правилом 153 правил процедуры Генеральной Ассамблеи, об административных и финансовых последствиях решений и рекомендаций, содержащихся в докладе КМГС за 2011 год (A/66/394), говорит, что рекомендации Комиссии в отношении пересмотра размеров надбавок за мобильность, работу в трудных условиях и неполный переезд; выплат за работу в опасных условиях; вступления в силу результатов проведенных в 2010 году сопоставительных обследований мест службы; повышения ставок шкалы базовых/минимальных окладов и ставок налогообложения персонала, как это кратко изложено в таблицах 1–3 заявления, влекут за собой финансовые последствия.

9. Вопрос об удовлетворении дополнительных потребностей Организации Объединенных Наций в ресурсах на двухгодичный период 2010–2011 годов на сумму в размере 15 200 долл. США будет рассматриваться в контексте доклада об исполнении бюджета. В отношении двухгодичного периода 2012–2013 годов сокращение потребностей на сумму 3 275 400 долл. США в рамках предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций и дополнительные сметные потребности в размере соответственно 217 000 долл. США и 15 000 долл. США в предлагаемых бюджетах Международного уголовного трибунала по Руанде и

Международного трибунала по бывшей Югославии будут отражены в соответствующих предлагаемых бюджетных сметах до определения суммы ассигнований, которая должна быть утверждена Генеральной Ассамблеей в декабре 2011 года. Что касается операций по поддержанию мира и вспомогательного счета, то сокращение чистых потребностей в размере 2 473 400 долл. США на финансовый период с 1 июля 2011 года по 30 июня 2012 года найдет отражение в соответствующих докладах об исполнении бюджета, в то время как сокращение чистых потребностей на сумму 5 275 800 долл. США на последующий финансовый период будет учтено в контексте предлагаемых бюджетов.

10. Финансовые последствия, вытекающие из сокращения ставок налогообложения персонала, будут отражены в предлагаемых бюджетных сметах Организации Объединенных Наций, Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии на двухгодичный период 2012–2013 годов до определения суммы ассигнований, которая должна быть утверждена Генеральной Ассамблеей в декабре 2011 года. Что касается операций по поддержанию мира и вспомогательного счета, то финансовые последствия, вытекающие из сокращения ставок налогообложения персонала, будут сообщены в контексте соответствующих докладов об исполнении бюджета за финансовый период с 1 июля 2011 года по 30 июня 2012 года и отражены в сметах расходов предлагаемых бюджетов на период с 1 июля 2012 года по 30 июня 2013 года.

11. **Г-н Келаниле** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/66/7/Add.4), говорит, что Консультативный комитет ограничил свое рассмотрение финансовых последствий рекомендаций, содержащихся в докладе КМГС (A/66/30 и Согг.2), теми, которые были представлены Генеральной Ассамблее Генеральным секретарем в его заявлении (A/66/394). Если Генеральная Ассамблея одобрит высказанные Комиссией рекомендации, Консультативный комитет не будет возражать против пути решения, предложенного Генеральным секретарем в пункте 33 заявления.

12. **Г-н Пейс** (Президент Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС)) говорит, что сотрудники, интересы которых пред-

ставляет ФАМГС, возражают против того, что их постоянно просят выполнять больший объем работы за меньшую плату. Большинство организаций общей системы Организации Объединенных Наций уже в течение многих лет работают над сокращением своих расходов, испытывая при этом возрастающие потребности в персонале. Хотя нынешний кризис носит серьезный характер, его не следует вновь и вновь использовать для оправдания мер, которые раз и навсегда способны подорвать саму суть и эффективность работы международной гражданской службы. На протяжении всего последнего десятилетия в результате ряда принимаемых КМГС решений рост заработной платы и надбавок значительно замедлился. Помимо этого, национальные меры жесткой экономии уже привели к ощутимым последствиям, в результате введения двухгодичного моратория на увеличение размера окладов сотрудников категории специалистов и выше в гражданской службе-компараторе был введен мораторий на увеличение размера оплаты труда сотрудников категории специалистов и выше, в то время как оклады сотрудников категории общего обслуживания напрямую зависят от местных экономических условий. Недавно одобренные изменения в методологиях усилят это воздействие. В то время как некоторые государства-члены призывают КМГС вернуться к использованию корректива по месту службы, который недавно начал предоставляться в Нью-Йорке, ФАМГС надеется, что принцип независимости Комиссии будет соблюдаться и законность увеличения не будет ставиться под сомнение; в противном случае незамедлительно последуют судебные тяжбы.

13. Напоминая, что ФАМГС уже выражала свое сожаление по поводу решения, принятого Генеральной Ассамблеей на шестьдесят пятой сессии, относительно того, чтобы пересмотреть и сократить размер надбавок, выплачиваемых сотрудникам специализированных учреждений, фондов и программ, работающих в "несемейных" местах службы, и предупреждала, что осуществление данного плана может создать правовые проблемы, оратор отмечает, что в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций уже поступило одно заявление с просьбой об отмене новой надбавки и что за ней могут последовать многие другие. Кроме того, в 2011 году методологии, использовавшиеся для корректировки окладов или надбавок, в том числе за мобильность и работу в трудных условиях, были

изменены или применялись крайне консервативно. ФАМГС призывает разработать четкие, слаженные и непрерывно применяемые методологии при разработке и применении коррективов в отношении надбавок и пособий.

14. Что касается предложенных дополнительных сокращений отпуска для отдыха и восстановления сил, то ФАМГС подчеркивает, что рассматриваемый вопрос не сводится к простой корректировке пособия, а касается того, что по окончании специальной операции персонал оказывается в подвешенном состоянии в местах службы с трудными условиями. Политика в отношении отпуска для отдыха и восстановления сил должна учитывать такие варианты, как отправку персонала назад в постоянное место жительства, как это делается в рамках большинства национальных систем, или их направление в другое место службы и выплату им суточных. ФАМГС настоятельно призывает Комитет не соглашаться с рекомендацией изменить продолжительность разрешенного отпуска для отдыха и восстановления сил с пяти рабочих дней подряд на пять календарных дней подряд плюс утвержденное время на проезд.

15. С учетом важности обеспечения равенства между сотрудниками, набираемыми на международной и местной основе, в том, что касается выплаты надбавки за работу в опасных условиях, ФАМГС просит использовать ожидаемую экономию от введения новой системы для увеличения размера надбавки за работу в опасных условиях и усовершенствовать схему, применяемую в отношении сотрудников, набираемых на местной основе. ФАМГС вновь обращается с просьбой предоставить сотрудникам Ближневосточного агентства для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) право на получение надбавки за работу в опасных условиях и вновь выражает разочарование по поводу значительного сокращения количества мест службы, дающих право на получение такой надбавки, согласно новым критериям, которые носят чересчур ограничительный характер.

16. С 2008 года, когда результаты глобального обследования персонала, проведенного секретариатом Комиссии, продемонстрировали, что желание некоторых сотрудников уехать из Нью-Йорка отчасти обусловлено отсутствием перспектив карьерного роста и развития, практически ничего не из-

менилось. В этой связи администрациям следует тесно сотрудничать с персоналом и руководством для разработки приемлемой системы надбавок. ФАМГС поддерживает нынешнюю систему ежегодных зачитываемых для пенсии повышений вознаграждения и выражает мнение о том, что меры поощрения должны носить дополнительный и стабильный характер, средства на них должны выделяться в полном объеме и основной упор в рамках этих мер должен быть сделан на коллективную работу.

17. Хотя ФАМГС и отмечает принятое КМГС решение не приступать к этапу II исследования Ноблемера, она полагает, что некоторые элементы этапа I требуют проведения более детального изучения. Время, остающееся до начала следующего исследования, необходимо использовать для проведения обзора методологии сопоставления Ноблемера для обеспечения того, чтобы условия труда в Организации Объединенных Наций были как можно более конкурентоспособными. Совершенно очевидно, что нынешняя методология подвержена политическому вмешательству и не способна дать объективные результаты.

18. ФАМГС обеспокоена чрезмерно широким использованием во всех организациях внештатного персонала; так, согласно недавнему докладу, подготовленному консультантом, 106 тыс. сотрудников имеют срочные действующие контракты, а 86 тыс. сотрудников работают на внештатных должностях. В связи с этой ситуацией возникает ряд вопросов, таких как необходимость обеспечения доступа внештатных сотрудников к системе правосудия; сужение географического представительства; низкий уровень контроля и подотчетности на местном уровне; отсутствие социальных льгот; различия в системе отношений между работодателем и работником; повышенный риск нарушения принципа независимости международной гражданской службы. Необходимо четче определить и усилить обязанности организаций системы Организации Объединенных Наций по отношению к внештатному персоналу, особенно в ситуациях, требующих обеспечения повышенной безопасности.

19. **Г-н Заргуни** (Председатель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС)) говорит, что, хотя ККСАМС и приветствует прогресс, достигнутый в деле повы-

шения уровня и качества отношений между администрацией и персоналом в Секретариате Организации Объединенных Наций благодаря недавнему созданию Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, он разочарован тем, что ему было отведено столь малое время для информирования государств-членов о проблемах и вопросах, беспокоящих многотысячную армию сотрудников.

20. ККСАМС разочарован тем, что многие решения Комиссии, как представляется, основаны на предубеждениях относительно необходимости добиться максимального сокращения бюджетов и что она использует так называемый "прагматический подход" вместо четких, слаженных, объективных методологий или цели достижения максимальных оперативных результатов. Далее, Комиссия не обратила внимания на ряд предложений организаций или представителей персонала. В результате на рассмотрение Комитета был вынесен ряд спорных решений.

21. Хотя ККСАМС и признает трудности, с которыми государства-члены сталкиваются в условиях нынешнего финансового кризиса, он обеспокоен тем, что некоторые меры, способные оказать существенное воздействие на условия службы, снижают способность Организации Объединенных Наций привлекать и удерживать высококвалифицированный, компетентный и работоспособный персонал. Особое опасение вызывает уменьшение стимулов для службы на местах в тот момент, когда от персонала ожидают повышенной мобильности.

22. ККСАМС выступает против исключения надбавок за мобильность и работу в трудных условиях из шкалы базовых/минимальных окладов и решительно критикует отсутствие открытости и объективности в принимаемых Комиссией решениях. Он также сожалеет по поводу значительного сокращения количества мест службы, в которых будет выплачиваться надбавка за работу в опасных условиях, и того, что никакой информации о последствиях использования новых критериев представлено не было. Между тем он приветствует тот факт, что надбавка за работу в опасных условиях будет регулярно выплачиваться соответствующим сотрудникам, набираемым на местной основе, которые несут наибольшие потери в результате нападения на персонал Организации Объединенных Наций. Решения, касающиеся "несемейных" мест службы, так-

же вызывают серьезную обеспокоенность, поскольку они не учитывают медицинские условия и неблагоприятные для жизни факторы. ККСАМС подчеркивает также, что критерии, выбранные для начисления надбавок за работу в опасных условиях, являются крайне субъективными. В условиях, когда менталитет в рамках Организации Объединенных Наций меняется и вопрос о том, "когда уезжать" сменяется вопросом "что сделать, чтобы остаться", эта надбавка должна выплачиваться всем тем, кто становится мишенью нападения только из-за того, что работает под флагом Организации Объединенных Наций.

23. Что касается отпуска для отдыха и восстановления сил, то ККСАМС выражает обеспокоенность в связи с предлагаемым изменением его продолжительности с пяти рабочих дней подряд на пять календарных дней подряд. Решение КМГС было принято без каких-либо открытых обсуждений и не дает никакой экономии. Далее, ККСАМС считает возможное включение выходных дней в разрешенный период отпуска для отдыха и восстановления сил сотрудников незаконным и намерен оспорить такое решение, если оно будет принято. Что касается последствий завершения специальных операций, то использование подхода, связанного с потерей административного места назначения, приведет к различиям в обращении с сотрудниками в зависимости от их гражданства. Соответственно, в рамках политики в отношении отпуска для отдыха и восстановления сил необходимо предусматривать такие варианты, как направление сотрудников обратно к месту постоянного проживания или их назначение в другое место службы и выплату им суточных. ККСАМС поддерживает нынешний порядок, разрешающий сотрудникам делать перерывы в работе. Он также выступает за увеличение продолжительности перерывов для отдыха и восстановления сил в самых экстремальных ситуациях.

24. ККСАМС обеспокоен тем, что персонал был отстранен от участия в обзоре зачитываемого для пенсии вознаграждения. Он также подчеркивает, что Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций нельзя сравнивать с пенсионным фондом гражданской службы-компаратора, поскольку персонал Организации Объединенных Наций не имеет таких же выплат по системе социального обеспечения в дополнение к пенсии за гражданскую службу. Пришло время вы-

вести пенсионное пособие из сопоставления и обратить внимание на другие системы пособий как внутри Соединенных Штатов, так и за их пределами.

25. ККСАМС удовлетворен тем, что в докладе КМГС говорится о важности создания мотивирующих рабочих условий. В этой связи важными элементами являются управление служебной деятельностью; справедливые и открытые системы подбора и набора персонала; наличие действенных механизмов для карьерного роста, основанных на диалоге. Хотя новые пути повышения мотивации персонала можно только приветствовать, они не должны подменять собой существующие механизмы. В частности, необходимо сохранить нынешнюю систему ежегодных надбавок за качественно выполненную работу.

26. Что касается принципа Ноблемера, то ККСАМС вновь говорит о необходимости проведения полного сопоставления с национальной гражданской службой и признания дополнительных элементов, связанных с работой в трудных условиях и мобильностью, с которыми сталкиваются сотрудники Организации Объединенных Наций, не получающие поддержки ни от какой национальной системы. Глубокое разочарование вызывают нынешняя ситуация с базовыми окладами и особенно тот факт, что полное исследование применения принципа Ноблемера не проводилось в течение по меньшей мере 15 лет.

27. ККСАМС считает, что некоторые рекомендации Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС), высказывавшиеся в течение последних двух лет, могут привести к уменьшению окладов или отходу от принципа Флеминга. На последнем заседании ККВКМС ККСАМС затронул ряд вопросов относительно методологии, использовавшейся для системы расчета коррективов по месту службы, особенно удельного веса расходов за пределами места службы и методологии расчета и источников данных об арендной плате.

28. ККСАМС вновь выражает свое несогласие с порядком определения единообразных условий труда в "несемейных" местах службы. В частности, уменьшение размера пособий для одиноких сотрудников, которые с большей легкостью могли бы работать в "несемейных" условиях, вынуждает да-

же их воздерживаться от переезда в другие места службы.

29. **Г-н Суарес Сальвиа** (Аргентина), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Группа вновь заявляет о своей поддержке КМГС, и подчеркивает, что сотрудники общей системы, работающие в одинаковых условиях, должны пользоваться одинаковым отношением. Государства-члены обязаны обеспечить для сотрудников достойное вознаграждение, включающее достаточные стимулы и надбавки для того, чтобы они могли ответственно и эффективно выполнять порученную им работу, несмотря на непрекращающиеся вызовы. В связи с этим Группа поддерживает рекомендацию Комиссии относительно корректировки нынешней шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше; предлагаемого увеличения размера надбавок за работу в трудных условиях, мобильность и неполный переезд на 2,5 процента; выплаты надбавки за работу в опасных условиях; вступления в силу результатов проведенных в 2010 году сопоставительных обследований мест службы; утвержденных изменений в системе реклассификации трудных условий службы. Генеральной Ассамблее следует выделить достаточные ресурсы для полного и незамедлительного осуществления рекомендаций Комиссии.

30. Группа приветствует обследование и доклад о многообразии общей системы Организации Объединенных Наций и готова обсудить вопрос о том, как выработать наиболее подходящие стратегии для содействия такому многообразию.

31. **Г-н Канамори** (Япония) говорит, что его делегация хотела бы знать, почему дополнительный элемент, связанный со сложными условиями "несемейной" службы, потребовал корректировки почти сразу после его введения и почему его продолжают увязывать с размером соответствующей надбавки в связи со сложными условиями службы, с учетом того что дополнительный элемент был введен лишь в июле 2011 года и его действенность с точки зрения выплаты компенсации персоналу за финансовые и психологические трудности в "несемейных" местах службы еще только предстоит определить.

32. Хотя делегация страны оратора и поддерживает решение о введении надбавки за работу в опас-

ных условиях, выплачиваемой набираемому на международной основе персоналу, поскольку в рамках этой новой схемы повышенный упор делается на наличии явной угрозы для персонала и его деятельности, оратор хотел бы знать, будет ли эта надбавка выплачиваться сотрудникам в период их пребывания вне данного места службы, например во время отпуска для отдыха и восстановления сил. Хотя некоторые члены Комиссии высказали довод о том, что такие выплаты будут стимулировать персонал пользоваться отпуском для отдыха и восстановления сил, делегация считает, что цель новой надбавки состоит не в этом и что вопрос о том, как обеспечить эффективное использование отпуска для отдыха и восстановления сил и содействовать этому, следует рассматривать отдельно.

33. Оратор приветствует принятое Комиссией решение изучить стратегии набора персонала для обеспечения большего разнообразия в рамках общей системы Организации Объединенных Наций и надеется получить всеобъемлющие и конкретные рекомендации в отношении того, как расширить географическое разнообразие персонала во всех организациях общей системы.

34. **Г-н Торселла** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что его делегация, которая полностью поддерживает работу КМГС, приветствует прогресс, достигнутый в создании единых условий в "несемейных" местах службы, и надеется, что Комиссия будет продолжать внимательно следить за этой ситуацией.

35. Что касается методологии, используемой для проведения обследований среди персонала категории общего обслуживания, то делегация страны оратора обеспокоена тем, что нынешняя практика монетизации некоторых льгот, предоставляемых участвующими в обследовании работодателями, и последующего включения стоимости этих льгот в размер базовых окладов приводит к раздуванию фактических выплат и ненужному увеличению размеров льгот, предоставляемых персоналу категории общего обслуживания и рассчитываемых на основе размеров их окладов. Делегация разочарована тем, что Комиссия отложила принятие решения по этому вопросу и просила включить его в свою программу работы на 2012–2013 годы.

36. Недавнее решение Комиссии, принятое в августе 2011 года, утвердить повышение индекса

корректива по месту службы в Нью-Йорке почти на 3 процента не соотнобразуется с принципом Ноблемера, поскольку оно явно не соответствует практике компаратора. В настоящее время в Соединенных Штатах введен мораторий на рост заработной платы федеральных служащих, влияющий на размер их базового оклада и надбавки за место службы. В то время как мораторий на рост заработной платы отражен в базовых окладах международных сотрудников категории специалистов Организации Объединенных Наций, корректив по месту службы, аналогичный надбавке за место службы, был увеличен. Такое решение не является ни оправданным, ни необходимым; помимо всего прочего, это влечет за собой немалые издержки для Организации. Это решение лишает смысла призыв Генерального секретаря к обеспечению жесткой экономии по всей системе Организации Объединенных Наций и должно быть отменено. Индекс корректива по месту службы для Нью-Йорка следует немедленно снизить до прежнего уровня, установленного в июле 2011 года, а размер чистого вознаграждения, выплачиваемого международным сотрудникам категории специалистов в Нью-Йорке, должен оставаться на прежнем уровне до тех пор, пока не будет отменен мораторий на рост размера надбавки за место службы, выплачиваемой федеральным служащим Соединенных Штатов. Делегация признает, что введение моратория на рост заработной платы в стране-компараторе обусловлено исключительными обстоятельствами, с которыми недостаточно хорошо позволяет справиться нынешняя система коррективов по месту службы; в связи с этим она просит КМГС подумать над тем, какие изменения следует внести в систему, для того чтобы предотвратить возникновение аналогичных ситуаций в будущем. Делегация также обеспокоена тем, что мера, имеющая столь далеко идущие последствия, не была представлена на рассмотрение всех членов Комиссии для принятия решения, и просит в дальнейшем избегать подобной практики.

37. **Г-н Роудз** (Председатель Комиссии по международной гражданской службе (КМГС)) говорит, что важные вопросы, затронутые делегациями, требуют детальных пояснений, которые он с радостью даст во время неофициальных консультаций.

38. В ходе последнего исследования, проведенного для определения самой высокооплачиваемой национальной гражданской службы в соответствии



с принципом Ноблемера, не было выявлено никаких причин для того, чтобы менять компаратора в настоящее время. Что касается возможности системы коррективов по месту службы реагировать на исключительные обстоятельства, то следует напомнить, что резолюция 40/244, в которой Генеральная Ассамблея одобрила диапазон от 110 до 120 с желательным средним пределом на уровне 115 для размера чистого вознаграждения, была утверждена в 1980-е годы в период крайне высокой инфляции в Соединенных Штатах и значительных увеличений корректива по месту службы, а также других событий, касающихся применения этой системы в Женеве. Решение об увеличении корректива по месту службы было принято в августе 2011 года в период нормального функционирования системы, с учетом того что желательный средний предел на уровне 115 не будет превышен и средний показатель за пятилетний период составляет 114,1. Комиссия также рассмотрела вопрос об эволюции вознаграждения в рамках Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службы Соединенных Штатов для обеспечения того, чтобы в последующие годы этот предел не вырос до 120, и приняла во внимание тот факт, что мораторий на рост заработной платы в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов будет отражен в размере чистого вознаграждения в Организации Объединенных Наций в 2012 и 2013 годах. Хотя Комиссия и учитывает события, происходящие в гражданской службе-компараторе при сравнении предельных значений, Организация Объединенных Наций как международная организация не обязана вслепую копировать систему вознаграждения, используемую в Соединенных Штатах; например, в предыдущие годы никакого увеличения размера вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций не предлагалось и не утверждалось, несмотря на увеличение этого размера у компаратора. Далее, было бы весьма сложно сохранять предел точно на уровне 115 с учетом того, что в рамках федеральной гражданской службы Соединенных Штатов используются индекс стоимости занятости и другие коэффициенты, в то время как показателем, используемым Организацией Объединенных Наций для обновления индекса корректива по месту службы для Нью-Йорка, служит индекс потребительских цен для всех городских потребителей – средний показатель для городов Соединенных Штатов. Величина корректива по месту служ-

бы для других мест службы рассчитывается на основе показателей инфляции в соответствующей принимающей стране. По этой и другим причинам корректив по месту службы в Организации Объединенных Наций не является копией надбавки за место службы, выплачиваемой Соединенными Штатами.

39. Вопрос о монетизации льгот, предоставляемых участвовавшими в обследовании работодателями, был включен в программу работы Комиссии в связи с тем, что он касается окладов сотрудников категории общего обслуживания на местах, где ситуация отличается большим разнообразием. В одних случаях монетизация льгот происходит из-за того, что базовый оклад оказывается ниже, чем размер надбавок, выплачиваемых сотрудникам, либо из-за проводимой политики, либо из-за ситуации с налогами в той или иной конкретной стране.

40. В заключение, что касается увеличения надбавки за мобильность/работу в трудных условиях на 2,5 процента, то Комиссия приняла решение распространить это увеличение и на дополнительный элемент "несемейных" условий для сотрудников, работающих в "несемейных" местах службы, с тем чтобы избежать чрезмерного усложнения системы. Считается более целесообразным поддерживать нынешнюю связь между этим дополнительным элементом и системой надбавок за мобильность/работу в трудных условиях, вместо того чтобы вводить вторую надбавку.

*Заседание закрывается в 11 ч. 40 м.*