

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General

22 June 2016

Russian

Original: English

Семидесятая сессия

Пункты 134, 139, 141 и 148 повестки дня

Бюджет по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов**Управление людскими ресурсами****Общая система Организации Объединенных Наций****Административные и бюджетные аспекты финансирования операций
Организации Объединенных Наций по поддержанию мира****Внедрение нового пакета вознаграждения в общей
системе в Секретариате Организации Объединенных
Наций****Доклад Консультативного комитета по административным
и бюджетным вопросам****I. Введение**

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел записку Генерального секретаря о внедрении нового пакета вознаграждения в общей системе в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/70/896). В ходе рассмотрения записки Консультативный комитет встретился с представителями Генерального секретаря, которые представили дополнительную информацию и разъяснения, снабдив их письменными ответами, полученными 10 июня 2016 года.

2. Консультативный комитет напоминает, что рекомендации Комиссии по международной гражданской службе по итогам пересмотра ею пакета вознаграждения в общей системе для сотрудников категории специалистов и выше представлены во второй части ее доклада за 2015 год (A/70/30). Основные предлагаемые изменения касаются: a) структуры единой шкалы окладов и признания иждивенцев; b) периодичности повышения по ступеням и других поощрительных выплат; c) субсидии на образование; d) специальной субсидии на образование; e) надбавки за работу в трудных условиях; f) дополнительной надбавки за работу в трудных условиях/надбавки за работу в «несемейных» местах службы; g) надбавки за мобильность; h) элементов, связанных с переездом; i) поездок в досрочный отпуск на родину; j) субсидии на репатриацию;



к) коррективы по месту службы; и l) пороговых величин для целей субсидирования арендной платы. Комиссия также предложила переходные меры в отношении находящихся на службе сотрудников в связи с предлагаемыми изменениями, касающимися структуры единой шкалы окладов¹, надбавки за мобильность² и элементов, связанных с переездом и назначением³. В своем заявлении об административных и финансовых последствиях решений и рекомендаций, содержащихся в докладе Комиссии, представленном в соответствии с правилом 153 процедуры Генеральной Ассамблеи (A/C.5/70/3), Генеральный секретарь предложил полностью ввести в действие пакет мер в течение шестилетнего периода и представил информацию о финансовых последствиях предлагаемых изменений для бюджета по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов и бюджетов операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года, а также о предполагаемых последствиях внедрения этой системы по состоянию на шестой год введения ее в действие после отмены переходных мер, предложенных Комиссией. Консультативный комитет принял к сведению эти финансовые последствия в своем соответствующем докладе (A/70/7/Add.4).

3. В своей резолюции 70/244 Генеральная Ассамблея постановила, что изменения в пакете вознаграждения должны вступить в силу 1 июля 2016 года, за исключением: а) предлагаемой структуры единой шкалы базовых/минимальных окладов, которая рекомендована Комиссией и должна вступить в силу с 1 января 2017 года; и b) изменений в порядке предоставления субсидии на образование, которые должны вступить в силу с начала текущего на 1 января 2018 года учебного года. Ассамблея постановила также 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.

4. В своей записке (A/70/896) Генеральный секретарь отмечает, что Секретариат сталкивается с техническими и операционными трудностями, которые повлекут за собой неизбежные задержки с внедрением некоторых элементов

¹ Сотрудники, не имеющие на иждивении супруга, но имеющие на иждивении ребенка, которые в настоящее время получают оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, не будут иметь права на получение надбавки на супруга при предлагаемой системе, но будут получать вместо этого надбавку на детей (в настоящее время в размере 2929 долл. США в год) в отношении находящегося на их иждивении первого ребенка и поэтому при предлагаемой системе могут значительно терять в заработке. Для этих сотрудников Комиссия предложила ввести временную надбавку, равную 6 процентам от чистого вознаграждения, которая будет выплачиваться на имеющегося на иждивении ребенка после внедрения предлагаемой шкалы окладов и которая будет сокращаться в дальнейшем на один процентный пункт каждые 12 месяцев до момента, когда сумма надбавки станет равной или меньше надбавки на детей, после чего надбавка на детей будет выплачиваться вместо временной надбавки.

² Комиссия предложила, чтобы сотрудники, которые будут совершать переезд до даты вступления в силу новой поощрительной надбавки, продолжали получать надбавку за мобильность в ныне установленном размере в течение не более пяти лет, пока они работают в данном месте службы, или до тех пор, пока эти сотрудники не переведутся в какое-либо другое место службы.

³ Предлагается продолжать выплачивать сотрудникам, которые будут совершать переезд до даты введения предлагаемого пакета и выбирать вариант «неполного переезда» (т.е. частичную перевозку имущества), надбавку в связи с неполным переездом на протяжении периода не более пяти лет, пока они работают в данном месте службы, или до тех пор, пока эти сотрудники не переведутся в другое место службы.

нового пакета вознаграждения. Он указывает, что трудности преимущественно связаны с необходимостью технической настройки системы общеорганизационного планирования ресурсов «Умоджа» и расчетными сроками модификации программного обеспечения компанией-поставщиком SAP. Как указывается Генеральным секретарем, сроки модификации программного обеспечения будут находиться слишком близко к установленным срокам введения нового пакета в действие, не обеспечивая достаточного времени для проведения технических мероприятий и тестов, требующихся в связи с внедрением элементов пакета к 1 июля 2016 года и 1 января 2017 года (там же, пункт 5), и, следовательно, возникнет необходимость в принятии ретроактивных мер в случае, если утвержденные сроки не будут перенесены. Генеральный секретарь далее подробно анализирует проблемы, связанные с ретроактивным учетом, и отмечает, что ввиду размеров Организации и масштабов и сложности вносимых изменений Секретариат не будет иметь оперативной возможности для выполнения всех процедур, связанных с ретроактивным учетом. В связи с этим Генеральный секретарь предлагает привести в соответствие установленные сроки введения в действие с фактическими следующим образом:

а) 1 ноября 2016 года (вместо 1 июля 2016 года) — срок внедрения новых поощрительных выплат для стимулирования мобильности и отмены выплат в связи с неполным переездом (с четырехмесячной задержкой);

б) 1 сентября 2017 года (вместо 1 января 2017 года) — срок внедрения предлагаемой единой структуры ставок шкалы базовых/минимальных окладов, новой периодичности повышения по ступеням, отмены практики ускоренного повышения по ступеням и связанных с этим новых надбавок (т.е. надбавок на супруга-иждивенца и для одиноких родителей) (с восьмимесячной задержкой).

Остальные изменения будут вводиться в действие в соответствии с графиком, утвержденным Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 70/244.

5. Резюме предлагаемого практического внедрения нового пакета вознаграждения содержится в приложении к записке Генерального секретаря. Консультативный комитет просил представить дальнейшие пояснения и разъяснения по предложениям Генерального секретаря о переносе сроков полного осуществления резолюции 70/244 Генеральной Ассамблеи, которые обсуждаются в нижеследующих пунктах.

II. Замечания и рекомендации

Внесение изменений в систему общеорганизационного планирования ресурсов

6. Со ссылкой на пункт 4 записки Генерального секретаря Консультативный комитет просил представить дополнительные разъяснения относительно графика анализа и планирования изменений, требующихся для внедрения различных элементов всеобъемлющего пакета вознаграждения. Комитет был проинформирован о том, что обычно Секретариат прилагает усилия для анализа последствий проектов резолюций сразу же после получения их текстов. Однако, учитывая диапазон, масштабы и сложность изменений, крайне трудно оказалось завершить тщательный технический анализ последствий предлагаемых изменений до принятия окончательного текста резолюции Генеральной Ассамблеи.

блеи и без предварительных консультаций с SAP, поставщиком программного обеспечения. Поэтому не было возможности представить конкретную информацию о фактической технической и оперативной способности обеспечить соблюдение сроков внедрения, рассматривавшихся на семидесятой сессии. Комитет был также проинформирован о том, что в письменном ответе, представленном Секретариатом в ходе прений в Пятом комитете в ноябре 2015 года, непосредственно затрагивался вопрос о замене надбавки за мобильность новыми поощрительными выплатами за мобильность в качестве одного из элементов, которые были предметом внимания при определении необходимости каких-либо улучшений системы «Умоджа».

7. Комитет далее был проинформирован о том, что в соответствии с представленными Генеральной Ассамблеей полномочиями на внедрение «Умоджи» Секретариат избегал индивидуализации и использовал стандартное программное обеспечение SAP, адаптируя его только с помощью утвержденных SAP методологий. Эксплуатационные платежи за право пользоваться программным обеспечением SAP покрывали расходы на работы, необходимые для внесения с использованием стандартного программного обеспечения для общей системы Организации Объединенных Наций нормативных изменений в программное обеспечение системы общеорганизационного планирования ресурсов, предписанных руководящими органами, без дополнительных финансовых последствий для организаций. Поэтому Секретариат полагался на SAP для проведения необходимой технической настройки своей системы общеорганизационного планирования ресурсов.

8. **Консультативный комитет положительно оценивает применяемый подход, состоящий в дальнейшем использовании стандартного программного обеспечения системы общеорганизационного планирования ресурсов для общей системы Организации Объединенных Наций. Комитет полагает, что следует и дальше прилагать усилия для поиска всех возможностей ускорения внесения остающихся изменений в программное обеспечение, и рассчитывает, что Генеральный секретарь будет тесно взаимодействовать с поставщиком программного обеспечения в этих целях.** В ответ на запрос Комитету был представлен детальный график мероприятий и мер, осуществленных Секретариатом с момента принятия Генеральной Ассамблеей 23 декабря 2015 года резолюции 70/244. Из графика следует, что: а) в январе и феврале 2016 года Секретариат проводил регулярные совещания с рабочей группой международных организаций, пользующихся услугами SAP; организовывал семинары с SAP, Детским фондом Организации Объединенных Наций и Всемирной продовольственной программой для разработки технических спецификаций по изменениям в программном обеспечении; получил санкцию на спецификации от всех организаций системы Организации Объединенных Наций, пользующихся услугами SAP; и представил детальные спецификации SAP 29 февраля 2016 года; б) в марте 2016 года Секретариат провел обстоятельные семинары и консультации по вопросам проектирования с SAP и другими заинтересованными организациями с целью уточнения спецификаций и требований; и в) график выполнения работ на всех трех этапах практической реализации был получен от SAP 30 марта 2016 года. Параллельно с этим поправки в Положения о персонале были рассмотрены и одобрены Управлением по правовым вопросам и утверждены Ассамблеей в ее резолюции 70/256.

9. Признавая сложность работы по внесению изменений по итогам пересмотра пакета вознаграждения и несмотря на решения, принятые Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 70/244, Консультативный комитет считает, что Секретариат мог предпринять дополнительные усилия после выхода доклада Комиссии по международной гражданской службе за 2015 год (A/70/30), чтобы заранее спрогнозировать и оценить, совместно со всеми другими соответствующими сторонами, возможные последствия и масштаб потенциально необходимых изменений в системе общеорганизационного планирования ресурсов и поставить Ассамблею в известность о проблемах и возможном графике внедрения пакета вознаграждения в представленном Генеральным секретарем заявлении об административных и финансовых последствиях решений и рекомендаций, содержащихся в докладе Комиссии за 2015 год (A/C.5/70/3).

10. В пункте 6 своей записки Генеральный секретарь приводит подробную информацию о мероприятиях, которые следует осуществить Секретариату до внедрения системы после корректировки SAP программного обеспечения. Сюда относятся: внесение изменений в программное обеспечение, техническая проверка, технический анализ, корректировка отчетов и форм, предварительное техническое тестирование, проверка данных, проработка сценариев, подготовка учебных материалов и организация обучения. Как указывается в приложении к записке, интервал между датами сдачи (15 июня 2016 года) и внедрения (1 ноября 2016 года) решения SAP по стимулированию мобильности и отменой ускоренного повышения ступеней в пределах класса должностей составит четыре с половиной месяца, а между датами сдачи (31 октября и 30 ноября 2016 года) и внедрением (1 сентября 2017 года) единой шкалы окладов и других элементов пакета вознаграждения — от 9 до 10 месяцев. Генеральный секретарь отмечает, что SAP рекомендует шестимесячный период для проведения всеобъемлющего тестирования системы, с тем чтобы обеспечить успешную ее модификацию, и в связи с этим Комитет не понимает, почему для установки, тестирования, организации обучения и внесения изменений в программное обеспечение, касающихся единой шкалы окладов, предлагается 9–10-месячный период. **Консультативный комитет считает, что следует предпринять дополнительные усилия для оптимизации графика предшествующих внедрению продукта мероприятий, включая осуществление некоторых мероприятий параллельно, с тем чтобы сократить, насколько это возможно, 9–10-месячный интервал между сроками сдачи решений и внесения изменений в программное обеспечение, касающихся единой шкалы окладов.**

Ретроактивная корректировка с учетом изменений в системе общеорганизационного планирования ресурсов

11. Консультативный комитет запросил дополнительную информацию о возможных альтернативах для внедрения нового пакета вознаграждения при соблюдении сроков введения в действие, установленных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 70/244. Комитет был проинформирован о том, что альтернативами являются либо: а) начисление вручную заработной платы более чем 16 515 сотрудникам во всем мире в течение восьмимесячного интервала с 1 января по 1 сентября 2016 года; или б) продолжение начисления заработной платы персоналу (16 515 человек) с использованием действующей системы и осуществление ретроактивной корректировки с учетом изменений после сдачи

в эксплуатацию системы общеорганизационного планирования ресурсов. Комитет был проинформирован о том, что оба альтернативных решения создают ряд проблем: в первом случае альтернативное решение невозможно реализовать попросту ввиду масштаба организации, числа ее сотрудников, которых эта процедура затронет, и связанного с этим объема работы, а также ввиду сложного характера пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций; во втором случае, связанном с ретроактивным пересчетом, как указывается в пункте 8 записки Генерального секретаря, реализовать альтернативное решение также практически невозможно ввиду большого числа сотрудников, которых это коснется. Для этого потребуется значительное количество дополнительных людских и финансовых ресурсов, которыми Секретариат в настоящее время не располагает, не говоря уже о высокой вероятности возникновения неточностей.

12. Консультативный комитет просил представить дополнительные разъяснения относительно ожидаемых трудностей при использовании метода ретроактивного учета применительно к элементам программного обеспечения, в отношении которых корректировка программного обеспечения в установленные сроки произведена не будет, а именно: а) стимулирование мобильности и отмена элемента выплат в связи с неполным переездом, в отношении которых необходимо будет ретроактивно произвести перерасчет за четырехмесячный период с 1 июля по 1 ноября 2016 года; и б) единая структура шкалы базовых/минимальных окладов и другие изменения, в отношении которой необходимо будет ретроактивно произвести перерасчет за восьмимесячный период с 1 января по 31 августа 2017 года.

13. Консультативный комитет был проинформирован о том, что, если утвержденные сроки останутся без изменений, выплаты персоналу будут производиться на основании действующих правил до вступления в силу изменений в ноябре 2016 года и сентябре 2017 года при автоматическом учете всех ретроактивных изменений при выплате заработной платы или взыскании причитающихся сумм за период с июля по октябрь 2016 года в платежных ведомостях, оформленных в ноябре 2016 года, и за период с января по август 2017 года в платежных ведомостях, оформленных в сентябре 2017 года. По оценке Генерального секретаря, в первые несколько месяцев после внедрения нового кода возникнет значительный дополнительный объем работы для урегулирования следующих ситуаций:

а) в отношении сотрудников, которые прекратили службу в Организации в период между двумя датами и имеют право на ретроактивную выплату пособий, документы в связи с прекращением службы необходимо будет переоформить, и, если ретроактивная корректировка включает изменение должностной ступени (в связи с изменениями 2017 года), переоформление необходимо будет также произвести Объединенному пенсионному фонду персонала Организации Объединенных Наций для корректировки размера пособий, которые устанавливались на основании ранее представленной информации;

б) в отношении сотрудников, которые прекратили службу в Организации в период между двумя датами и которым переплатили причитающиеся им суммы на основании действовавших ранее правил, документы в связи с прекращением службы необходимо будет переоформить, определить подлежащую возмещению сумму и взыскать или списать переплаченные средства. Если ре-

троактивная корректировка включает изменение должностной ступени, оформление необходимо будет также произвести Пенсионному фонду для корректировки размера пособий, которые устанавливались на основании ранее представленной информации;

с) в отношении сотрудников, которые находились на службе по состоянию на обе эти даты и имеют право на ретроактивную выплату пособий, любые ретроактивные платежи будут производиться автоматически;

д) в отношении сотрудников, которые находились на службе по состоянию на обе эти даты и которым переплатили причитающиеся им суммы, ретроактивное взыскание будет произведено автоматически и отражено в первой платежной ведомости, оформленной после внедрения нового решения;

е) в отношении сотрудников, которые поступили на службу в Организацию между этими двумя датами и которым переплатили причитающиеся им суммы, ретроактивное взыскание будет произведено автоматически и отражено в первой платежной ведомости, оформленной после внедрения нового кода.

14. Отмечая ожидаемые Секретариатом вышеупомянутые трудности, Консультативный комитет указывает, что многие из ретроактивных процедур будут производиться автоматически. Комитет полагает, что период тестирования позволит найти эффективное решение, которое также может обеспечить подробную информацию об элементах производимой автоматической корректировки и тем самым ограничить количество запросов персонала о подтверждении обоснованности и объяснении расчетов. Поэтому Комитет ожидает, что будут предприняты все шаги с целью гарантировать, что будет внедрено тщательно проверенное решение, а также приняты любые другие необходимые организационные и технические меры, которые позволят повысить транспарентность и сократить количество запросов о представлении разъяснений.

15. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что сметные потребности в ресурсах в связи с ретроактивными мерами будут определяться с учетом задержки и числа сотрудников, которых это затронет. Потребности в отношении ретроактивных мер в 2017 году, как ожидается, будут значительно выше, чем в отношении ретроактивных мер в 2016 году, ввиду более продолжительного интервала (восемь вместо четырех месяцев) между утвержденной датой вступления в силу и фактической датой внесения изменений в программное обеспечение, а также более высокого числа сотрудников, которых это прямо (16 515 человек) или косвенно (41 996 человек) затронет, а также ввиду воздействия оформления документов о прекращении службы и передачи информации в Пенсионный фонд.

16. Консультативный комитет был также проинформирован о том, что дополнительный объем работы, который возникнет в связи с применением ретроактивных процедур, придется на: а) группы по управлению людскими ресурсами в Центральных учреждениях, отделениях за пределами Центральных учреждений, региональных комиссиях и полевых миссиях; б) группы по начислению заработной платы в Центральных учреждениях, отделениях за пределами Центральных учреждений и региональных комиссиях; и с) группу по проекту «Умоджа». Дополнительные потребности в ресурсах оцениваются следующим образом: а) дополнительно 2735 рабочих дней с оплатой труда сотрудников

кадровых структур в размере 848 800 долл. США; b) дополнительно 2070–3880 рабочих дней с оплатой труда сотрудников отделов заработной платы в размере 642 400–1 204 100 долл. США; и c) дополнительно по группе «Умоджа» 777–1420 рабочих дней с оплатой труда внешних консультантов-экспертов в размере 1 165 500–2 130 000 долл. США.

Соображения в связи с общей системой Организации Объединенных Наций

17. В пункте 20 своей записки Генеральный секретарь указывает, что организации общей системы Организации Объединенных Наций, которые руководствуются Положениями о персонале Организации Объединенных Наций и Правилами о персонале⁴, будут напрямую затронуты задержкой Секретариата и любым переносом установленных сроков введения в действие, утвержденных Генеральной Ассамблеей, тогда как другие организации общей системы Организации Объединенных Наций, которые руководствуются своими собственными положениями и правилами, с этим не столкнутся. В ответ на запрос о последствиях применения другого подхода для слаженности работы общей системы Секретариат представил Консультативному комитету детальный ответ Комиссии по международной гражданской службе, который содержится в приложении I к настоящему докладу. **Консультативный комитет принимает к сведению позицию Комиссии в отношении того, что сроки введения в действие различных элементов пересмотренного пакета вознаграждения следует синхронизировать во всех организациях общей системы.** Позиция Комиссии в полном ее изложении представлена в приложении I.

18. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что во всех организациях общей системы Организации Объединенных Наций, пользующихся программным обеспечением SAP, и Секретариате сроки внесения SAP изменений в программное обеспечение одинаковы. Некоторые из этих организаций указали, что независимо от степени готовности их соответствующих систем общеорганизационного планирования ресурсов они будут способны внедрить все элементы пакета вознаграждения в установленные сроки введения их в действие, утвержденные Генеральной Ассамблеей, благодаря одному или нескольким следующим факторам: a) размер организации и небольшая численность персонала, которого это затронет, что позволит производить оформление вручную или ретроактивно; b) организация постановила разработать внутриорганизационное временное техническое решение, позволяющее внедрить некоторые элементы до корректировки SAP программного обеспечения, в частности те, которые должны быть введены в действие 1 июля 2016 года; или c) организация постановила модифицировать свое поставленное SAP программное обеспечение либо с использованием дополнительных внутренних ресурсов, либо за дополнительную плату с привлечением внешних консультантов или поставщиков.

⁴ Программа развития Организации Объединенных Наций, Детский фонд Организации Объединенных Наций, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов и Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»).

Финансовые последствия предложения Генерального секретаря

19. Со ссылкой на пункты 18 и 19 записки Генерального секретаря Консультативному комитету в ответ на его запрос были представлены две таблицы, показывающие в сопоставлении финансовые последствия внедрения всеобъемлющего пакета вознаграждения с учетом заявления, представленного Генеральным секретарем (A/C.5/70/3), положений резолюции 70/244 Генеральной Ассамблеи и нынешних предложений Генерального секретаря (см. A/70/896), касающихся: а) бюджета по программам на двухгодичный период 2016-2017 годов; и б) бюджетов операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года. Представленная информация содержится в приложении II к настоящему докладу.

20. В ответ на запрос Консультативному комитету были также представлены таблицы, показывающие за каждый год переходного периода с 2016 по 2023 год финансовые последствия введения в действие каждого элемента пакета вознаграждения на основе: а) графика, утвержденного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 70/244; и б) нового графика, предложенного Генеральным секретарем в его записке. Представленные таблицы содержатся в приложении III к настоящему докладу.

21. Консультативному комитету была также представлена таблица, обновляющая таблицу 4 заявления, представленного Генеральным секретарем (A/C.5/70/3), и показывающая совокупные последствия внедрения всех элементов пакета системы вознаграждения на шестом году его введения в действие без учета переходных мер для организаций общей системы Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций с учетом положений резолюции 70/244 и предложенного Генеральным секретарем графика. Представленная информация содержится в приложении IV к настоящему докладу.

III. Вывод и рекомендация

22. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее, указаны в пункте 21 записки Генерального секретаря.

23. Признавая, что Секретариат при внедрении нового пакета вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше сталкивается с трудностями, Консультативный комитет не считает достаточно убедительными аргументы, приведенные Генеральным секретарем в обоснование своей позиции, состоящей в том, что практически невозможно внедрить новый пакет вознаграждения при соблюдении утвержденных сроков введения его в действие. Комитет подчеркивает также важность обеспечения согласованности действий среди организаций общей системы Организации Объединенных Наций.

24. В связи с этим Консультативный комитет не может рекомендовать одобрить предложения Генерального секретаря. Он считает, что есть возможности для дальнейшего изучения альтернативных вариантов внесения изменений в пакет вознаграждения, включая соблюдение утвержденных сроков внедрения при ретроактивном учете и сокращение сроков корректировки поставщиком программного обеспечения, а также интервала

между внесением изменений в программное обеспечение и их введением в действие, чтобы ограничить количество необходимых ретроактивных мер и обеспечить эффективность.

25. Ввиду вышеизложенного Консультативный комитет верит, что до принятия решения Генеральной Ассамблеей по его предложениям Генеральный секретарь обеспечит, чтобы внедрение нового пакета вознаграждения осуществлялось с полным соблюдением утвержденных сроков введения его в действие, указанных в резолюции 70/244 Генеральной Ассамблеи. Консультативный комитет верит также, что Генеральный секретарь будет регулярно и в полном объеме информировать сотрудников, в том числе с помощью издания любых необходимых административных инструкций.

26. Консультативный комитет также просит, чтобы Генеральный секретарь при рассмотрении настоящего доклада Генеральной Ассамблеей представил Ассамблее детальную обновленную информацию о прогрессе во внедрении всех элементов нового пакета вознаграждения с учетом замечаний и рекомендаций Комитета, изложенных в предшествующих пунктах.

Приложение I

Подробный ответ Комиссии по международной гражданской службе на вопрос о последствиях внедрения нового пакета вознаграждения для общей системы

Шкала окладов является самым важным элементом унифицированной системы вознаграждения в общей системе, и ряд элементов связан со шкалой окладов. Поэтому возникнут серьезные проблемы, если одна или несколько организаций общей системы окажутся не в состоянии внедрить единую структуру шкалы базовых/минимальных окладов одновременно со всеми другими организациями. К некоторым проблемам, с которыми придется столкнуться в подобной ситуации, относятся следующие:

а) Секретариат Комиссии приступил к внесению изменений, необходимых для продолжения функционирования системы коррективов по месту службы после внедрения единой шкалы окладов. Такие изменения затронут структуру анкеты по расходам домашних хозяйств, используемой при проведении обследований стоимости жизни, обработке собранных данных и расчет пороговых показателей арендной платы. Применение нового пакета вознаграждения различными организациями в различные сроки привело бы к ситуации, при которой новая разрабатываемая система обследований применялась бы одновременно со старой системой к различным сотрудникам в одном и том же месте службы. Это было бы равносильно установлению двух различных уровней коррективов по месту службы для одного и того же места службы, что действительно привело бы к определенной несогласованности в общей системе;

б) нарушение принципа справедливости в связи с тем, что сотрудникам с одинаковыми классами и ступенями должностей в различных организациях общей системы выплачивались бы различные суммы по следующим элементам, связанным со шкалой окладов, подрывает цель общей системы:

- i) выплаты при прекращении службы (субсидия на репатриацию, выходное пособие, субсидия в случае смерти);
- ii) сумма предоставляемой сотрудникам субсидии на аренду жилья;
- iii) паушальная выплата в размере месячного чистого вознаграждения при переезде в новое место службы;
- iv) страховые взносы сотрудников по планам медицинского страхования;

с) сохранение одной или несколькими организациями нынешней системы надбавок за мобильность и в связи с неполным переездом также поставило бы вопрос соблюдения принципа справедливости и подорвало бы цель общей системы;

д) основополагающая методологическая основа, используемая при проведении обычной ежегодной консолидации шкалы базовых/минимальных окладов с учетом корректива по месту службы на основе гражданской службы-компаратора, различна для единой шкалы окладов (одиноким сотрудник, не

имеющий иждивенцев) и для действующей ныне шкалы (состоящий в браке сотрудник, не имеющий других иждивенцев);

е) конкретные изменения в методологии определения разницы, необходимые при внедрении единой шкалы окладов, были одобрены Генеральной Ассамблеей. Исчисление разницы в чистом вознаграждении в ситуации, при которой некоторые организации применяют единую шкалу окладов, а другие нет, создаст методологические проблемы;

ф) помимо указанных выше, есть и другие практические последствия, в частности для сотрудников, которые могут быть заинтересованы в переходе из одной организации общей системы в другую; простого решения этих проблем нет.

Сроки введения в действие различных элементов пересмотренной системы вознаграждения следует синхронизировать во всех организациях общей системы. Это особенно важно в случае шкалы окладов, которая является стержнем общей системы. В противном случае возникнут серьезные сомнения в ее справедливости и трудности при ее внедрении. Выбор альтернативных сроков введения в действие некоторыми организациями не должен чрезмерно обременять другие организации, особенно те, руководящие органы которых уже провели заседания и согласовали график, утвержденный в решениях Генеральной Ассамблеи. Поэтому важно, чтобы все организации согласовали любые пересмотренные сроки введения в действие, по крайней мере сроки внедрения новой единой шкалы окладов и введения соответствующих пособий.

В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи в пункте 57 ее резолюции 70/244 Комиссия представит в текущем году доклад о внедрении нового пакета вознаграждения после консультаций с организациями и персоналом.

Приложение II

Сопоставление финансовых последствий внедрения всеобъемлющего пакета вознаграждения на основе заявления, представленного Генеральным секретарем (A/C.5/70/3), положений резолюции 70/244 Генеральной Ассамблеи и предложений, содержащихся в записке Генерального секретаря (A/70/896)

Таблица 1

Бюджет по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов

(В тыс. долл. США)

	A/C.5/70/3	Резолюция 70/244 ^a		A/70/896 ^b	
	Финансовые последствия (a)	Финансовые последствия (b)	(c) = (b) – (a)	Финансовые последствия (d)	(e) = (d) – (b)
Шкала базовых окладов; корректив по месту службы; надбавка на супруга и надбавка на детей; и надбавка для одиноких родителей	1 570	1 570	–	530	(1 040)
Надбавка за работу в трудных условиях	740	740	–	740	–
Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях/надбавка за работу в «несемейных» местах службы	210	210	–	210	–
Надбавка за мобильность/стимулирование мобильности	130	180	50	150	(30)
Субсидия на образование/субсидия на поездку к месту учебы/специальная субсидия на образование	(3 080)	(2 630)	450	(2 630)	–
Досрочный отпуск на родину	(1 930)	(2 570)	(640)	(2 570)	–
Выходное пособие и субсидия в случае смерти	(120)	(120)	–	(40)	80
Субсидия на репатриацию	(250)	(370)	(120)	(370)	–
Элементы, связанные с переездом	1 670	1 000	(670)	(600)	(1 600)
Итого	(1 060)	(1 990)	(930)	(4 580)	(2 590)

Таблица 2
**Бюджеты операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2016 года
 по 30 июня 2017 года**

(В тыс. долл. США)

	A/C.5/70/3	Резолюция 70/244 ^a		A/70/896 ^b	
	Финансовые последствия (a)	Финансовые последствия (b)	(c) = (b) – (a)	Финансовые последствия (d)	(e) = (d) – (b)
Шкала базовых окладов; корректив по месту службы; надбавка на супруга и надбавка на детей; и надбавка для одиноких родителей	570	570	–	–	(570)
Надбавка за работу в трудных условиях	2 940	2 940	–	2 940	–
Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях/надбавка за работу в «несемейных» местах службы	870	870	–	870	–
Надбавка за мобильность/стимулирование мобильности	580	800	220	530	(270)
Субсидия на образование/субсидия на поездку к месту учебы/специальная субсидия на образование	–	–	–	–	–
Досрочный отпуск на родину	(5 790)	(10 240)	(4 450)	(10 240)	–
Выходное пособие и субсидия в случае смерти	(40)	(40)	–	–	40
Субсидия на репатриацию	(90)	(180)	(90)	(180)	–
Элементы, связанные с переездом	1 000	680	(320)	(770)	(1 450)
Итого	40	(4 600)	(4 640)	(6 850)	(2 250)

^a С учетом следующих положений резолюции 70/244 Генеральной Ассамблеи, имеющих финансовые последствия:

- a) Надбавка за мобильность и стимулирование мобильности: в пункте 49 резолюции Ассамблея постановила увеличивать размер предлагаемой выплаты для стимулирования мобильности на 25 процентов при четвертом назначении сотрудника и на 50 процентов при седьмом назначении;
- b) Субсидия на образование: в пункте 28 резолюции содержится ссылка на таблицу 5 в докладе Комиссии. В своем докладе Комиссия производила расчет финансовых последствий на основе таблицы 4, которая предусматривает возмещение по более низкой ставке;
- c) Досрочный отпуск на родину: в пункте 51 резолюции Ассамблея постановила 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. Кроме того, Ассамблея постановила ввести в действие это положение раньше — 1 июля 2016 года, а не 1 января 2017 года;
- d) Субсидия на репатриацию: Ассамблея постановила ввести в действие это положение раньше — 1 июля 2016 года, а не 1 января 2017 года;
- e) Элементы, связанные с переездом: в пункте 45 резолюции Ассамблея постановила утвердить паушальную сумму, равную сумме одного месячного чистого базового оклада и соответствующего корректива по месту службы.

^b В своей записке (A/70/896) Генеральный секретарь предлагает установить следующие сроки введения в действие:

- a) Единая шкала окладов и надбавка для одиноких родителей — с 1 сентября 2017 года вместо 1 января 2017 года (задержка 8 месяцев);
- b) Надбавка за мобильность — с 1 ноября 2016 года вместо 1 июля 2016 года (задержка 4 месяца);
- c) Элемент выплат в связи с неполным переездом — с 1 ноября 2016 года вместо 1 июля 2016 года (задержка 4 месяца).

Приложение III

Финансовые последствия введения в действие каждого из элементов пакета вознаграждения в течение каждого года переходного периода с 2016 по 2023 год на основе графика, утвержденного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 70/244, и нового графика, предлагаемого в записке Генерального секретаря (A/70/896)

Таблица 1
Финансовые последствия резолюции 70/244 Генеральной Ассамблеи для бюджета по программам и бюджетов операций по поддержанию мира, по годам

(В тыс. долл. США)

	Срок введения в действие	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год
Шкала базовых окладов; корректив по месту службы; надбавка на супруга и надбавка на детей; и надбавка для одиноких родителей	1 января 2017 года	—	2 710	740	(620)	(100)	(3 560)	(4 560)	(4 560)
Надбавка за работу в трудных условиях	1 июля 2016 года	1 720	3 430	3 430	3 430	3 430	3 430	3 430	3 430
Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях/надбавка за работу в «несемейных» местах службы	1 июля 2016 года	510	1 010	1 010	1 010	1 010	1 010	1 010	1 010
Надбавка за мобильность/стимулирование мобильности	1 июля 2016 года	470	810	530	110	(870)	(1 610)	(1 610)	(1 610)
Субсидия на образование/субсидия на поездку к месту учебы/специальная субсидия на образование	Текущий учебный год на 1 января 2018 года	—	(4 520)	(13 570)	(13 570)	(13 570)	(13 570)	(13 570)	(13 570)
Досрочный отпуск на родину	1 июля 2016 года	(5 990)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)
Выходное пособие и субсидия в случае смерти	1 января 2017 года	—	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)
Субсидия на репатриацию	1 июля 2016 года	(210)	(430)	(430)	(430)	(430)	(430)	(430)	(430)
Элементы, связанные с переездом	1 июля 2016 года	760	910	(660)	(2 760)	(6 390)	(8 750)	(8 750)	(8 750)
Итого		(2 740)	(8 250)	(21 120)	(25 000)	(29 090)	(35 650)	(36 650)	(36 650)
Всего, совокупное сальдо (шестой год полного введения в действие без учета переходных мер)									(195 150)

Таблица 2

**Финансовые последствия предложений, содержащихся в записке
Генерального секретаря (A/70/896), для бюджета по программам и бюджетов
операций по поддержанию мира, по годам**

(В тыс. долл. США)

	Срок введения в действие	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год
Шкала базовых окладов; кор- ректив по месту службы; надбавка на супруга и надбавка на детей; и надбавка для одино- ких родителей	1 сентября 2017 года	—	900	2,050	290	(450)	(1 250)	(3 890)	(4 560)	(4 560)
Надбавка за работу в трудных условиях	1 июля 2016 года	1 720	3 430	3 430	3 430	3 430	3 430	3 430	3 430	3 430
Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях/над- бавка за работу в «несемейных» местах службы	1 июля 2016 года	510	1 010	1 010	1 010	1 010	1 010	1 010	1 010	1 010
Надбавка за мобильность/стиму- лирование мобильности	1 ноября 2016 года	160	890	630	280	(380)	(1 610)	(1 610)	(1 610)	(1 610)
Субсидия на образование/субси- дия на поездку к месту уче- бы/специальная субсидия на образование	Текущий учеб- ный год на 1 января 2018 года	—	(4 520)	(13 570)	(13 570)	(13, 70)	(13 570)	(13 570)	(13 570)	(13 570)
Досрочный отпуск на родину	1 июля 2016 года	(5 990)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)
Выходное пособие и субсидия в случае смерти	1 сентября 2017 года	—	(140)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)
Субсидия на репатриацию	1 июля 2016 года	(210)	(430)	(430)	(430)	(430)	(430)	(430)	(430)	(430)
Элементы, связанные с переездом	1 июля 2016 года (исключая надбавку в связи с не- полным пе- реездом — 1 ноября 2016 года)	(2 580)	1 390	(100)	(1 910)	(4 820)	(8 750)	(8 750)	(8 750)	(8 750)
Итого		(6 390)	(9 440)	(19 150)	(23 070)	(27 380)	(33 340)	(35 980)	(36 650)	(36 650)
Всего, совокупное сальдо (шестой год полного введения в действие без учета переходных мер)							(191 400)			

Приложение IV

Совокупные последствия введения в действие всех элементов пакета системы вознаграждения по состоянию на шестой год внедрения, исключая переходные меры, для общей системы Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций с учетом положений резолюции 70/244 Генеральной Ассамблеи и нового графика, предлагаемого в записке Генерального секретаря (A/70/896)

(В тыс. долл. США)

	<i>Совокупные последствия для общей системы Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций</i>	<i>Долевой объем последствий для предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Долевой объем последствий для бюджетов операций по поддержанию мира</i>	<i>Совокупный долевой объем последствий для предлагаемого бюджета по программам и бюджетов операций по поддержанию мира</i>
	(a)	(b)	(c) = (a)+(b)	
Шкала базовых окладов; корректив по месту службы; надбавка на супруга и надбавка на детей; и надбавка для одиноких родителей	(14 800)	(2 670)	(1 880)	(4 550)
Надбавка за работу в трудных условиях	8 000	490	2 940	3 430
Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях/надбавка за работу в «несемейных» местах службы	1 700	140	870	1 010
Надбавка за мобильность/стимулирование мобильности	(4 300)	(230)	(1 380)	(1 610)
Субсидия на образование/субсидия на поездку к месту учебы/специальная субсидия на образование	(28 500)	(7 850)	(5 690)	(13 540)
Досрочный отпуск на родину	(31 300)	(1 710)	(10 300)	(12 010)
Выходное пособие и субсидия в случае смерти	(900)	(100)	(100)	(200)
Субсидия на репатриацию	(1 900)	(250)	(180)	(430)
Элементы, связанные с переездом	(20 000)	(5 080)	(3 670)	(8 750)
Итого	(92 000)	(17 260)	(19 390)	(36 650)