

**ДОКЛАД
КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ
за 1990 год**

**ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ
ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ • СОРОК ПЯТАЯ СЕССИЯ
ДОПОЛНЕНИЕ № 30 (A/45/30)**



ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

**ДОКЛАД
КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ
за 1990 год**

**ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ
ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ • СОРОК ПЯТАЯ СЕССИЯ
ДОПОЛНЕНИЕ № 30 (A/45/30)**



ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Нью-Йорк • 1990

ПРИМЕЧАНИЕ

Условные обозначения документов Организации Объединенных Наций состоят из прописных букв и цифр. Когда такое обозначение встречается в тексте, оно служит указанием на соответствующий документ Организации Объединенных Наций.

СОДЕРЖАНИЕ

Глава		Пункты	Стр.
	СОКРАЩЕНИЯ		viii
	СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО		x
	РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ, ТРЕБУЮЩИХ РЕШЕНИЙ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ И ДИРЕКТИВНЫХ ОРГАНОВ ДРУГИХ УЧАСТВУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ		xi
	РЕЗЮМЕ ФИНАНСОВЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ РЕКОМЕНДАЦИЙ И РЕШЕНИЙ КОМИССИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И УЧАСТВУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ		xiv
I.	ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ	1 - 7	1
	А. Признание статута	1 - 2	1
	В. Членский состав	3 - 4	1
	С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы	5 - 6	2
	Д. Вспомогательный орган	7	2
II.	МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В СВЯЗИ С РЕЗОЛЮЦИЯМИ И РЕШЕНИЯМИ СОРОК ЧЕТВЕРТОЙ СЕССИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ	8 - 19	3
	Обзор функционирования Комиссии по международной гражданской службе	11 - 19	4
III.	ЗАЧИТЫВАЕМОЕ ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ПЕНСИОННЫЕ ПОСОБИЯ	20 - 57	6
	А. Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше	20 - 49	6
	1. Всеобъемлющий обзор	20 - 38	6
	2. Контроль за размером зачитываемого для пенсии вознаграждения	39 - 43	12
	3. Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников на неквалифицированных должностях	44 - 49	13

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
В. Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий	50 - 57	14
IV. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ	58 - 220	17
А. Всеобъемлющий обзор условий службы сотрудников категории специалистов и выше	58 - 172	17
1. Вопросы жилья и структуры вознаграждения	58 - 98	17
2. Обзор надбавок и предоставление материальных прав экспатриантов сотрудникам, проживающим на своей родине и работающим в местах службы, расположенных в другой стране	99 - 109	34
3. Условия службы сотрудников уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря и эквивалентных уровней	110 - 124	37
4. Обзор индексов корректива по месту службы в местах расположения штаб-квартир и других местах службы в Европе и Северной Америке	125 - 134	42
5. Разница между индексами коррективов по месту службы и множителями	135 - 142	44
6. Ступени за выслугу лет	143 - 163	47
7. Условия службы сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам	164 - 169	52
8. Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы	170 - 172	52
В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше	173 - 220	53
1. Эволюция разницы в чистом вознаграждении сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и сотрудников системы Организации Объединенных Наций	173 - 189	53

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

Глава		Пункты	Стр.
	2. Вопросы, касающиеся коррективов по месту службы: доклад о работе пятнадцатой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы	190 - 194	59
	3. Шкала базовых/минимальных окладов	195 - 208	61
	4. Дополнительные выплаты и вычеты	209 - 220	64
V.	УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И СМЕЖНЫХ КАТЕГОРИЙ	221 - 239	67
	A. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Лондоне	221	67
	B. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Нью-Йорке	222	67
	C. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Риме	223	67
	D. Последствия решений, обусловленных результатами всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше, для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий	224 - 235	67
	E. Решение трибунала Международной организации труда по вопросу о кооперативном магазине в Вене	236 - 239	70
VI.	УСЛОВИЯХ СЛУЖБЫ, ОТНОСЯЩИЕСЯ К ОБЕИМ КАТЕГОРИЯМ	240 - 253	72
	Пересмотр размеров субсидии на образование	240 - 253	72
VII.	УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ	254 - 270	77
	Обзор условий службы сотрудников категории полевой службы	254 - 270	77
VIII.	МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 14 ЕЕ СТАТУТА	271 - 288	82
	Положение женщин	271 - 288	82
IX.	МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 17 ЕЕ СТАТУТА	289 - 306	87
	Осуществление рекомендаций и решений Комиссии	289 - 306	87

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

Приложения

	<u>Стр.</u>
I. Глоссарий технических терминов	94
II. Методология, которая использовалась для построения шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, действующей с 1 апреля 1987 года	100
III. Предлагаемые ставки налогообложения персонала для целей исчисления зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше и действующая шкала налогообложения персонала	101
IV. Процедура исчисления разницы зачитываемого для пенсии вознаграждения и отчетности по ней	102
V. Сопоставление средних размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций классов С-1 - Д-2 в Нью-Йорке и гражданской службе-компараторе в Вашингтоне, О.К.	103
VI. Рабочая группа по вопросам структур вознаграждения: мандат и рассмотрение проблем, связанных с жильем в рамках существующей системы вознаграждения	104
VII. Обзор надбавок для сотрудников категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций и в гражданской службе-компараторе	108
VIII. Сводная информация о практике организаций в отношении материальных прав экспатриантов (субсидия на образование, отпуск на родину и субсидия на репатриацию), предоставляемых сотрудникам, проживающим на своей родине и работающим в местах службы, расположенных в другой стране	136
IX. Источники кадров для набора в Организацию Объединенных Наций должностных лиц уровней помощника Генерального секретаря/ заместителя Генерального секретаря	139
X. Соотношение чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1 - Д-2 в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы-компаратора на должностях эквивалентных классов в Вашингтоне, О.К.	140

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Стр.</u>
XI. Функционирование предлагаемой пересмотренной системы субсидирования арендной платы для должностных лиц уровней помощника Генерального секретаря/заместителя Генерального секретаря и эквивалентных уровней	141
XII. Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников на должностях классов С-1 - Д-2 в Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы-компаратора в Вашингтоне, О.К., на должностях эквивалентных классов	143
XIII. Динамика окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и индекса потребительских цен	144
XIV. Предлагаемые для введения с 1 марта 1991 года годовые чистые оклады сотрудников категории специалистов и выше	145
XV. Дополнительные выплаты и вычеты: перечень стран, не представивших отчеты, по состоянию на 30 июня 1990 года	146
XVI. Рекомендованная шкала чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания в Лондоне	147
XVII. Рекомендованные шкалы чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке	148
XVIII. Рекомендованная шкала чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания в Риме	151
XIX. Шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Вене, исчисленные без учета льготы, получаемой в связи с пользованием кооперативным магазином, и шкала окладов сотрудников категории разнорабочих в Вене, исчисленная по результатам обследования окладов 1987 года без вычета льготы, получаемой в связи с пользованием кооперативным магазином	152
XX. Субсидия на образование с разбивкой по валютам: случаи, когда расходы превышают допустимые	153
XXI. Рекомендованная шкала окладов сотрудников категории полевой службы с указанием годовых валовых окладов и чистых эквивалентных окладов с учетом ставок налогообложения персонала	154

СОКРАЩЕНИЯ

АКК	Административный комитет по координации
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПС	Всемирный почтовый союз
ГАТТ	Генеральное соглашение по тарифам и торговле
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
ККАВ	Консультативный комитет по административным вопросам
ККВКМС	Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы
ККНСАП	Координационный комитет независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
НУ	Налоговое управление Соединенных Штатов
ОКК	Объединенный консультативный комитет
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций
ПОПФПООН	Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев

ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию

СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО

27 августа 1990 года

Г-н Генеральный секретарь,

Настоящим имею честь препроводить шестнадцатый годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе, подготовленный в соответствии со статьей 17 ее статута. Доклад содержит информацию об осуществлении ее рекомендаций и решений организациями общей системы Организации Объединенных Наций.

Буду признателен, если Вы представите данный доклад Генеральной Ассамблее, а также, как это предусмотрено в статье 17 статута, препроводите его руководящим органам другим участвующим в работе Комиссии организаций через их административных руководителей и представителям персонала.

Пользуясь этой возможностью, я хотел бы вновь заверить Вас, г-н Генеральный секретарь, в своем глубочайшем уважении.

Ричард М. АКВЕЙ
Председатель

Его Превосходительству
Г-ну Хавьеру Пересу де Куэльяру
Генеральному секретарю
Организации Объединенных Наций
Нью-Йорк

РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ, ТРЕБУЮЩИХ РЕШЕНИЙ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ
И ДИРЕКТИВНЫХ ОРГАНОВ ДРУГИХ УЧАСТВУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

**Пункт
доклада**

Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

Всеобъемлющий обзор

- 38 Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее основы методологии определения зачитываемого для пенсии вознаграждения, саму методологию, шкалу налогообложения персонала, процедуру промежуточной корректировки, пределы разницы зачитываемого для пенсии вознаграждения, процедуру исчисления разницы в зачитываемом для пенсии вознаграждении и коэффициентов замещения дохода и представления отчетности по ним, методы использования процедуры промежуточной корректировки в рамках пределов разницы зачитываемого для пенсии вознаграждения и шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения, которую следует применять с 1 января 1991 года.

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

- A. **Всеобъемлющий обзор условий службы сотрудников категории специалистов и выше**

Расходы на жилье и структуры вознаграждения

- 95 Комиссия постановила рекомендовать продолжать учитывать расходы на жилье в рамках системы корректиров по месту службы в местах расположения штаб-квартир, в местах службы в Северной Америке и Европе и периферийных местах службы, где сопоставления расходов на жилье можно проводить без серьезных трудностей. Следует исключить компонент расходов на жилье из системы корректиров по месту службы в таких периферийных местах службы, где сложно или невозможно проводить обоснованные сопоставления расходов на жилье. Комиссия вынесла конкретные рекомендации в отношении учета компонента расходов на жилье в обеих группах мест службы, а также в отношении пересмотренной системы субсидирования аренды жилья с целью единообразного применения в местах службы, где по-прежнему будут проводиться сопоставления расходов на жилье.

Условия службы сотрудников уровня помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря и эквивалентных уровней

- 124b Комиссия постановила рекомендовать пересмотренные процедуры аренды жилья для должностных лиц вышеупомянутых уровней.

Ступени за выслугу лет

- 162 Комиссия постановила рекомендовать административным руководителям МОТ и ВОЗ вынести вопрос о дополнительных ступенях, не входящих в шкалы окладов сотрудников категории специалистов и выше, утвержденных Генеральной Ассамблеей, а также в шкалы окладов общей системы для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, на рассмотрение их соответствующих директивных органов. Она постановила также рекомендовать ВОИС принять надлежащие меры по изменению своих положений о персонале, с тем чтобы исключить из них положение, касающееся введения одной добавочной ступени в классах С-1 - С-5, как это было рекомендовано в 1984 году.

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

Эволюция разницы в чистом вознаграждении сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и сотрудников системы Организации Объединенных Наций

- 188d Комиссия постановила просить Генеральную Ассамблею пересмотреть свою просьбу, обращенную к Комиссии, регулировать разницу в течение пятилетнего периода таким образом, чтобы ее средняя величина примерно соответствовала медиане диапазона.

Шкала базовых/минимальных окладов

- 207 Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее повысить ставки действующей шкалы базовых окладов на 8,5 процента за счет консолидации классов корректива по месту службы.

Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий

Обследование наилучших преобладающих условий службы в Лондоне

- 221 На основе результатов обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Лондоне Комиссия рекомендовала Генеральному секретарю ИМО шкалу окладов.

Обследование наилучших преобладающих условий службы в Нью-Йорке

- 222 На основе результатов обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников категорий общего обслуживания, квалифицированных рабочих и службы охраны в Нью-Йорке Комиссия рекомендовала административным руководителям организаций, имеющим персонал в Нью-Йорке, шкалы окладов для этих категорий.

Обследование наилучших преобладающих условий службы в Риме

- 223 На основе результатов обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Риме Комиссия рекомендовала административным руководителям организаций, имеющим персонал в Риме, шкалу окладов.

Последствия решений, обусловленных результатами всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше, для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий

- 235 Комиссия постановила рекомендовать установить для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий надбавку на детей-инвалидов в двойном размере по сравнению с обычной суммой надбавки на детей, выплачиваемой сотрудникам этих категорий. Она рекомендовала также применять таблицу для определения размеров надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, утвержденную для сотрудников категории специалистов и выше, и в отношении сотрудников категории общего обслуживания, набираемых на международной основе, с учетом некоторых изменений в отношении базового показателя, которым является ставка для класса С-4/степени VI. Субсидию при назначении следует также выплачивать и сотрудникам категории общего обслуживания, набираемым на международной основе.

Условия службы, относящиеся к обеим категориям

- 251 Комиссия постановила рекомендовать увеличить размер максимально допустимых расходов на образование, максимальный размер субсидии и максимальный предел расходов на пенсионное содержание в тех районах, где связанные с получением образования расходы осуществляются нести в указанных валютах (пункт 251b). Кроме того, она постановила рекомендовать скорректировать максимальную сумму специальной субсидии на образование на детей-инвалидов в этих районах в соответствии с пересмотренной максимальной величиной допустимых расходов на образование. Для других районов она рекомендовала сохранить вышеупомянутые предельные суммы без изменения.

Обзор условий службы сотрудников категории полевой службы

- 270b Комиссия постановила рекомендовать Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций применять в отношении категории полевой службы шкалу базовых окладов, приведенную в приложении XXI.

Положение женщин

- 279 Комиссия вынесла организациям конкретные рекомендации, касающиеся специальных мер по найму женщин на должности категории специалистов и выше.

РЕЗЮМЕ ФИНАНСОВЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ РЕКОМЕНДАЦИЙ И РЕШЕНИЙ КОМИССИИ
ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И УЧАСТВУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

**Пункт
доклада**

**А. Финансовые последствия рекомендаций Комиссии, вынесенных
Генеральной Ассамблее**

Расходы на жилье и структуры вознаграждения

- 95 Финансовые последствия рекомендаций Комиссии в отношении пересмотренных процедур учета расходов на жилье и выплаты субсидий на аренду жилья составили, по оценке, 4,8 млн. долл. США в год. Другие последствия, обусловленные использованием валовой арендной платы при проведении сплошных сопоставлений, для индексов корректива по месту службы для Нью-Йорка и Вашингтона, О.К., и следовательно для разницы в стоимости жизни между этими двумя местами службы излагаются в пункте 98.

Шкала базовых/минимальных окладов

- 205 Финансовые последствия рекомендации Комиссии в отношении корректировки шкалы базовых/минимальных окладов в общей сложности составляют, по оценке, 5,5 млн. долл. США в год. В соответствии с рекомендацией предлагаемую шкалу окладов следует ввести в действие с 1 марта 1991 года, при этом дополнительные расходы на 1991 год составят примерно 4,6 млн. долл. США.

Обзор размера субсидии на образование

- 251 Финансовые последствия рекомендации Комиссии в отношении максимальной суммы допустимых расходов, максимального размера субсидии и максимального предела расходов на пансионное содержание для отдельных районов, а также соответствующая корректировка с учетом специальной субсидии на образование на детей-инвалидов оцениваются в 3,16 млн. долл. США в год.

**В. Финансовые последствия рекомендаций Комиссии, вынесенных
административным руководителям организаций общей системы
Организации Объединенных Наций**

Обследование наилучших преобладающих условий службы в Лондоне

- 221 Финансовые последствия рекомендации Комиссии, касающейся шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания в Лондоне, оцениваются в 616 000 долл. США в год.

Обследование наилучших преобладающих условий службы в Нью-Йорке

- 222 Финансовые последствия рекомендации Комиссии, касающейся шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке, оцениваются в 1,8 млн. долл. США в год.

Обследование наилучших преобладающих условий службы в Риме

- 223 Финансовые последствия рекомендации Комиссии, касающейся шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания в Риме, оцениваются в 4,5 млн. долл. США в год.

Последствия решений, обусловленных результатами всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше, для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий

- 235a Финансовые последствия рекомендаций Комиссии, касающихся надбавки на детей для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, применительно к детям-инвалидам, оцениваются в 100 000 долл. США в год.
- 235b и c Финансовые последствия рекомендаций Комиссии, касающихся надбавки за мобильность и работу в трудных условиях и субсидии при назначении для набираемых на международной основе сотрудников категории общего обслуживания, оцениваются в 285 000 долл. США в год.

Обзор условий службы сотрудников категории полевой службы

- 270b Финансовые последствия рекомендаций Комиссии, касающихся шкалы окладов сотрудников категории полевой службы, оцениваются в 2,14 млн. долл. США в год.
- 270c и d Финансовые последствия решений Комиссии, касающихся надбавки за мобильность и работу в трудных условиях и субсидии при назначении для сотрудников категории полевой службы, оцениваются в 1,74 млн. долл. США в год.

ГЛАВА I

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ

А. Признание статута

1. В статье 1 статута Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), утвержденного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 3357 (XXIX) от 18 декабря 1974 года, предусмотрено следующее:

"Комиссия исполняет свои функции в отношении Организации Объединенных Наций и тех специализированных учреждений и других международных организаций, которые участвуют в общей системе Организации Объединенных Наций и которые признают настоящий статут ...".

2. По состоянию на сегодняшний день статут Комиссии признан 12 организациями, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций участвовали в общей системе окладов и надбавок Организации Объединенных Наций 1/. Еще две организации, хотя официально и не признали статут, в полной мере участвуют в работе Комиссии 2/.

В. Членский состав

3. На своей сорок четвертой сессии Генеральная Ассамблея назначила одного нового члена и вновь назначила пять бывших членов Комиссии на срок, начинающийся 1 января 1990 года (решение 44/320 от 19 декабря 1989 года).

4. На 1990 год Комиссия имеет следующий членский состав:

г-н Ричард М. Аквей (Гана)*, Председатель

г-н Амжад Али (Пакистан)**

г-н Мишель-Жан Барду (Франция)***

г-жа Клодия Кули (Соединенные Штаты Америки)***

г-жа Туркия Дадда (Мавритания)*

г-жа Франческа Этунде Эмануэль (Нигерия)**

г-н Антониу Фонсека Пиментел (Бразилия)***

г-н Андре Ксавье Пирсон (Бельгия)*

* Срок полномочий истекает 31 декабря 1990 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 1992 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 1993 года.

г-н Омар Сирри (Египет)**

г-н Ладислав Шмид (Чехословакия)*

г-н Алексис Стефану (Греция)***

г-н Ку Тасиро (Япония)***

г-н Владислав Петрович Терехов (Союз Советских Социалистических Республик)**

г-н Карлос С. Вехега (Аргентина)*, заместитель Председателя

г-н М.А. Веллоди (Индия)**

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

5. В 1990 году Комиссия провела две сессии: тридцать первую и тридцать вторую. Тридцать первая сессия, состоявшаяся 5-23 марта 1990 года, проходила в Центральном учреждении Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке. Тридцать вторая сессия проходила с 9 июля по 3 августа 1990 года в штаб-квартире Международной организации труда (МОТ) в Женеве.

6. На своей тридцать первой и тридцать второй сессиях Комиссия рассмотрела вопросы, вытекающие из решений и резолюций Генеральной Ассамблеи, а также из ее собственного статута. В настоящем документе приводится информация, касающаяся ряда решений и резолюций Ассамблеи, потребовавших от Комиссии принятия мер или рассмотрения.

Д. Вспомогательный орган

7. Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС), учрежденный Комиссией в 1976 году, провел свою пятнадцатую сессию 2-8 мая 1990 года в штаб-квартире Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ) в Вене. В его состав входили следующие члены: г-н Карлос С. Вехега (Аргентина), заместитель Председателя Комиссии и Председатель Комитета; г-н Джеремиа П. Банда (Замбия); г-н Юрий Иванов (Союз Советских Социалистических Республик); г-н Исаак Керстенецкий (Бразилия); г-н Юки Миура (Япония); и г-н Юг Пикар (Франция).

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В СВЯЗИ С РЕЗОЛЮЦИЯМИ И РЕШЕНИЯМИ
СОРОК ЧЕТВЕРТОЙ СЕССИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ

8. Комиссия приняла меры в связи с резолюциями и решениями сорок четвертой сессии Генеральной Ассамблеи по следующим вопросам.

9. В своей резолюции 44/198 от 21 декабря 1989 года, озаглавленной "Общая система Организации Объединенных Наций: доклад Комиссии по международной гражданской службе", Генеральная Ассамблея приняла решения по ряду рекомендаций Комиссии, обусловленных результатами всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше. Генеральная Ассамблея просила также Комиссию рассмотреть ряд конкретных вопросов, затронутых в рамках всеобъемлющего обзора. Эти просьбы рассматриваются в рамках обсуждения Комиссии, о котором говорится в пунктах 58-172, ниже. В разделе II той же резолюции Ассамблея напомнила о содержащихся в резолюциях 42/221 от 21 декабря 1987 года и 43/226 от 21 декабря 1988 года просьбах, касающихся обзора функционирования КМГС, и просила Генерального секретаря совместно с его коллегами из Административного комитета по координации и после консультаций с представителями персонала, участвующими в работе Комиссии, провести обзор функционирования Комиссии и представить Генеральной Ассамблее на ее сорок шестой сессии доклад по данному вопросу. Ход рассмотрения Комиссией этого вопроса изложен в пунктах 11-19, ниже.

10. Комиссия приняла к сведению следующие решения и резолюции:

- a) решение 44/320, касающееся назначения шести членов Комиссии;
- b) резолюцию 44/199, озаглавленную "Пенсионная система Организации Объединенных Наций". Просьба Генеральной Ассамблеи, изложенная в пункте 2 раздела II этой резолюции была полностью принята во внимание Комиссией в рамках ее всеобъемлющего обзора методологии определения шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше и других соответствующих вопросов. Информация о ходе рассмотрения Комиссией этого вопроса приводится в пунктах 20-38, ниже;
- c) решение 44/413, касающееся согласования статуты, правил и практики административных трибуналов Международной организации труда и Организации Объединенных Наций;
- d) резолюцию 44/186 и решение 44/440, озаглавленные "Уважение привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений и связанных с ней организаций";
- e) резолюцию 44/185 A-D, озаглавленную "Вопросы персонала";
- f) решение 44/439, озаглавленное "Поправки к Правилам о персонале".

Обзор функционирования Комиссии по международной
гражданской службе

11. На своей тридцать первой и тридцать второй сессиях, проходивших в марте и июле 1990 года, Комиссия, напоминая о том, что она обсуждала этот вопрос в прошлом на своих двадцать седьмой, двадцать восьмой, второй специальной и двадцать девятой сессиях, продолжила рассмотрение вопросов функционирования Комиссии в свете положений резолюций 42/221, 43/226 и 44/198 Генеральной Ассамблеи.

12. На своей тридцать первой сессии Комиссия проанализировала правило 35 своих правил процедуры, касающееся закрытых заседаний. Были также изучены положения резолюций 43/226 и 44/198 и, в частности, положения о сохранении в силе резолюций 42/221 и 43/226. Комиссия приняла решения по трем основным аспектам: методы работы; роль Комиссии в проведении обзора ее функционирования; и форма докладов Комиссии.

Решения и выводы Комиссии

a) Методы работы

13. Комиссия утвердила следующие изменения в ее порядке работы, вступившие в силу начиная с ее тридцать первой сессии:

a) как общее правило, при обсуждении всех вопросов, затрагивающих условия службы персонала общей системы Организации Объединенных Наций, представители, назначаемые в соответствии с подпунктом 1а правила 37 правил процедуры КМГС, могут присутствовать на всех заседаниях Комиссии, включая те, на которых принимаются решения;

b) по основным вопросам, которые определяются по ее собственной инициативе или на основании предложения представителей организаций или персонала, Комиссия может учреждать трехсторонние рабочие группы в соответствии со следующими руководящими принципами:

- i) членский состав, круг полномочий и расписание работы рабочей группы по конкретному вопросу определяются в момент ее учреждения на основе проведения консультаций между всеми заинтересованными сторонами. Подразумевается, что рабочие группы будут состоять из членов Комиссии или секретариата КМГС и представителей организаций и персонала. По мере необходимости для участия в работе будут приглашаться представители ПОП/ПООН или его секретариата;
- ii) назначаемые Комиссией в состав таких рабочих групп лица будут участвовать в них в своем личном качестве;
- iii) рабочие группы будут представлять доклады Комиссии или определенному ее органу. В их докладах основное внимание должно уделяться представлению на рассмотрение Комиссии соответствующих фактов, вариантов и выводов;

- iv) рабочие группы должны стремиться, насколько это возможно, к достижению консенсуса по всем аспектам переданных на их рассмотрение вопросов; в тех случаях, когда консенсус невозможен, их доклады должны отражать различные мнения.

14. Вышеуказанные решения не ущемляют права Комиссии на проведение закрытого заседания.

15. Проекты решений Комиссии будут одновременно и своевременно доводиться до сведения членов Комиссии, ККАВ и представителей персонала.

b) форма докладов Комиссии

16. Комиссия постановила включить в свой годовой доклад глоссарий технических терминов. Этот глоссарий содержится в приложении I к настоящему докладу.

c) Обзор функционирования Комиссии

17. Комиссия, отмечая тот факт, что Генеральная Ассамблея в пункте 1 раздела II своей резолюции 44/198 просила Генерального секретаря совместно с его коллегами из Административного комитета по координации и после консультаций с представителями персонала, участвующими в работе Комиссии, провести обзор функционирования Комиссии и представить Генеральной Ассамблее на ее сорок шестой сессии доклад по данному вопросу и мнения Комиссии по нему, придерживалась мнения о том, что ей следует участвовать в проведении обзора на всех его этапах. Это мнение было доведено до сведения АКК на его сессии в мае 1990 года Председателем Комиссии.

18. На своей тридцать второй сессии Комиссия была проинформирована о том, что АКК на своей сессии в мае 1990 года в своем решении 1990/8 просил ККАВ:

a) подготовить предварительный документ для обсуждения для рассмотрения АКК на его второй очередной сессии 1990 года;

b) консультироваться с представителями персонала и с КМГС в ходе подготовки документа для обсуждения;

c) представить доклад по результатам обзора для рассмотрения АКК на его первой очередной сессии 1991 года.

19. В свете вышеизложенного ККАВ подготовил предварительный документ и представил его Комиссии для того, чтобы она высказала замечания по нему. Комиссия выразила свои мнения по этому документу. На следующем этапе этим вопросом будет заниматься АКК, на рассмотрении которого будут находиться ряд основных материалов, представленных ККАВ, в которых нашли отражение мнения Комиссии и представителей персонала. Комиссия согласилась с просьбой организаций принять участие в рассмотрении этого вопроса в рамках рабочей группы, в состав которой входят члены Комиссии, ККАВ и представители персонала.

ЗАЧИТЫВАЕМОЕ ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ПЕНСИОННЫЕ ПОСОБИЯ

A. Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Всеобъемлющий обзор

20. Генеральная Ассамблея в пункте 6 раздела I своей резолюции 41/208 предложила Комиссии по международной гражданской службе при всестороннем сотрудничестве с ПОПФПООН провести дальнейший всеобъемлющий обзор методологии определения шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше с целью контроля уровня шкалы и ее корректировки в период между всеобъемлющими обзорами и представить свои рекомендации по этому вопросу Генеральной Ассамблее на ее сорок пятой сессии. Информация о согласованных между Комиссией и Правлением Объединенного пенсионного фонда мерах по проведению всеобъемлющего обзора была представлена Генеральной Ассамблее в пятнадцатом годовом докладе КМГС 3/. В пункте 2 раздела II своей резолюции 44/199 Ассамблея предложила Комиссии при всестороннем сотрудничестве с ПОПФПООН в ходе проведения всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше принимать во внимание: а) соответствующие рекомендации по структуре вознаграждения; б) соображения, изложенные в пунктах 34-41 тома I доклада Комиссии 4/ и пунктах 84-95 доклада Правления 5/ при изучении вопроса о желательности установления пределов разницы между зачитываемым для пенсии вознаграждением сотрудников в рамках общей системы Организации Объединенных Наций и сотрудников на должностях сопоставимых классов в гражданской службе-компараторе и представить свой доклад по этому вопросу Генеральной Ассамблее на ее сорок пятой сессии.

Мнения Правления Объединенного пенсионного фонда

21. Председатель ПОПФПООН отметил, что Правление придает важное значение обеспечению максимальной стабильности в области пенсионного обеспечения. При отсутствии веских причин не следует часто вносить изменения в пенсионную систему или в методологию определения зачитываемого для пенсии вознаграждения. Он отметил, что если изменение в структуре вознаграждения повлечет за собой изменение в порядке проведения сопоставлений между чистым вознаграждением в Организации Объединенных Наций и вознаграждением в службе-компараторе, то это повлияет на будущие сопоставления зачитываемого для пенсии вознаграждения и коэффициентов замещения дохода между двумя службами. Кроме того, если будут внесены изменения в расчеты разницы в чистом вознаграждении и связанные с ними пределы разницы, то это необходимо будет принимать во внимание при решении вопроса о том, следует ли определять пределы разницы для зачитываемого для пенсии вознаграждения, и если это следует делать, то каким образом. Исключение компонента расходов на жилье из расчета коррективов по месту службы и введение вместо него надбавки на жилье приведут также к изменению соотношений показателей стоимости жизни между Нью-Йорком и другими местами службы и, следовательно, повлияют на функционирование системы пенсионных коррективов. Председатель Правления заметил, что в конечном счете ключевым вопросом будет вопрос о том, позволит ли общее воздействие изменения в структуре вознаграждения сделать условия службы в Организации Объединенных Наций в целом более конкурентоспособными; при такой оценке не следует недооценивать важное значение пенсий.

22. Председатель Правления Объединенного пенсионного фонда отметил, что в случае сохранения существующей структуры вознаграждения необходимо будет продолжать использовать методологию определения зачитываемого для пенсии вознаграждения, примененную в 1986 году, и пересмотренную процедуру промежуточной корректировки, одобренную Генеральной Ассамблеей в 1989 году. Поскольку методология 1986 года главным образом основывается на концепции замещения дохода, то в представляемые ежегодно Генеральной Ассамблее доклады по вопросу о зачитываемом для пенсии вознаграждении следует включать данные о коэффициентах замещения дохода, выражаемых в виде соотношения пенсии и чистого вознаграждения как в Организации Объединенных Наций, так и в службе-компараторе. Правление согласилось также с тем, что если ежегодно будет представляться информация о разнице в зачитываемом для пенсии вознаграждении между Организацией Объединенных Наций и федеральной гражданской службой Соединенных Штатов и если будет использоваться показатель предела разницы, то метод исчисления разницы должен согласовываться с методом, используемым в случае исчисления чистого вознаграждения.

23. На своей сессии в июне 1990 года в свете решений Комиссии по всем вопросам, связанным с зачитываемым для пенсии вознаграждением, Правление Объединенного пенсионного фонда отложило принятие решения о желательности применения пределов разницы в зачитываемом для пенсии вознаграждении и информировало Комиссию о том, что Правление предпримет дальнейшие усилия по устранению разногласий по этому вопросу на специальной сессии, которая должна была состояться в августе. Председатель Правления отметил, что некоторые члены Правления придерживались мнения о том, что в применении пределов разницы в зачитываемом для пенсии вознаграждении по меньшей мере нет необходимости, поскольку зачитываемое для пенсии вознаграждение исчисляется непосредственно на основе чистого вознаграждения, которое регулируется посредством введенного для этого показателя диапазона разницы, а в худшем случае установление таких пределов может противоречить основополагающей концепции замещения дохода. Другие члены Правления, однако, были готовы согласиться с позицией Комиссии в отношении установления пределов разницы в зачитываемом для пенсии вознаграждении в 110-120 при том понимании, что этот показатель разницы будет определяться таким же образом, как и разница в чистом вознаграждении, и что решения о применении процедуры промежуточной корректировки будут по-прежнему приниматься Генеральной Ассамблеей на основе рекомендаций КМГС и Правления.

Мнения организаций

24. Председатель ККАВ подчеркнул необходимость обеспечения стабильности в области зачитываемого для пенсии вознаграждения и исчисляемых на его основе пенсий. Представитель ККАВ особо отметил, что основой методологии определения размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения по-прежнему должна служить концепция замещения дохода, и, как это уже признано Генеральной Ассамблеей, необходимо учитывать совокупное чистое вознаграждение в Нью-Йорке. ККАВ согласился с тем, что было бы целесообразным и последовательным применять в рамках методологии показатель зачитываемого для пенсии срока службы в 25 лет.

25. Организации придерживались мнения о том, что процедура промежуточной корректировки будет служить механизмом регулирования размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения, и поэтому было бы лишним устанавливать разницу для зачитываемого для пенсии вознаграждения. Однако если будет рассмотрен вопрос о параллельном установлении разницы для зачитываемого для пенсии вознаграждения, то эта разница должна согласовываться с разницей в чистом вознаграждении, и при ее исчислении необходимо учитывать разницу в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К. Необходимо обеспечить такую же согласованность и в отношении пределов разницы.

26. Председатель ККАВ отметил, что в настоящее время для сотрудников категории специалистов и выше используются две различные шкалы налогообложения персонала: одна применяется в связи с исчислением валовых и чистых окладов, а другая - для определения размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения. Он напомнил, что первая шкала была введена в 1988 году, с тем чтобы предотвратить возникновение дефицита в фондах уравнивания налогообложения, существующих в некоторых организациях. В случае осуществления намерения Комиссии ежегодно проводить обзор шкал базовых окладов, исчезла бы необходимость поиска путей периодического пополнения Фонда уравнивания налогообложения. С учетом этих обстоятельств организации придерживались мнения о том, что вопрос о продолжении использования двух различных шкал налогообложения персонала следует рассмотреть при первой возможности.

Мнения представителей персонала

27. Председатель ФАМГС заявил, что углубленное исследование пенсионной системы является исключительной возможностью для выработки реальных предложений по реформе, которая бы привела к значительным улучшениям, приемлемым для всех заинтересованных сторон. Нынешнее исследование должно обеспечить возможность для анализа фактических недостатков нынешней системы и выработки долгосрочных приемлемых решений. Он обобщил позицию ФАМГС следующим образом: а) необходимо установить минимальный размер пенсии на основе окладов в Нью-Йорке; б) в качестве основы для исчисления зачитываемого для пенсии вознаграждения следует использовать показатель совокупного чистого вознаграждения в Нью-Йорке, а не вознаграждения, начисляемого при сроке службы в 25 лет; и с) корректировки зачитываемого для пенсии вознаграждения следует проводить в случае увеличения чистого вознаграждения в Нью-Йорке, при этом необходимо учитывать прогрессивный характер шкалы налогообложения.

28. В этой связи Председатель ФАМГС представил Комиссии подробное предложение. Предложенная ФАМГС методология основывается на концепции полного замещения дохода по окончании 35-летнего срока зачитываемой для пенсии службы. Документ ФАМГС содержит также ряд конкретных предложений в отношении применения ставок налогообложения персонала с целью определения валовых размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения на основе размеров чистого вознаграждения, а также в отношении процедуры промежуточной корректировки. Председатель ФАМГС отметил, что в стране-компараторе для расчета пенсий используется полный оклад. Он добавил, что показатели коэффициентов замещения дохода для системы Организации Объединенных Наций ниже соответствующих показателей для гражданской службы-компаратора и что эта проблема может быть решена лишь в том случае, если при применении методологии будет использоваться чистое вознаграждение сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, соответствующее вознаграждению при сроке службы в 35 лет, а не вознаграждение, соответствующее 25-летнему сроку службы.

29. Председатель ККНСАП отметил, что в вопросах, связанных с пенсиями, первоочередная задача заключается в обеспечении стабильности и поэтому необходимо продолжать использовать методологию, примененную в 1986 году, в основе которой лежит принцип замещения дохода в базовом городе системы. Как и прежде необходимо учитывать разницу в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К., и разницу в вознаграждении. В случае изменения структуры вознаграждения с целью исключения компонента расходов на жилье из расчетов разницы зачитываемое для пенсии вознаграждение следует по-прежнему определять на основе общего вознаграждения в

базе системы. Он добавил, что в рамках текущего обзора необходимо пересмотреть процедуру промежуточной корректировки. Хотя изменение структуры вознаграждения и может служить основанием для установления пределов разницы для зачитываемого для пенсии вознаграждения, при существующей структуре нет никакой необходимости для установления таких пределов. ККНСАП не имеет никаких возражений против использования разницы в качестве контрольного показателя при том условии, что размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения будут регулироваться на основе принципа замещения дохода в базе системы.

Обсуждение вопроса Комиссией

30. Комиссия постановила рекомендовать сохранить компонент расходов на жилье, по крайней мере на данном этапе, в качестве элемента пакета вознаграждения (см. пункт 95). Что касается мнений Правления Объединенного пенсионного фонда, то Комиссия отметила, что, хотя в значительной степени и достигнуто согласие в отношении различных аспектов методологии определения зачитываемого для пенсии вознаграждения и процедуры промежуточной корректировки, Правление до настоящего времени не заняло окончательную позицию в отношении установления пределов разницы зачитываемого для пенсии вознаграждения. Поскольку сессия Правления должна была состояться после июльской сессии КМГС, Комиссия считала, что у нее не было альтернатив выработке своих рекомендаций Генеральной Ассамблее на основе существующих мнений Правления. С учетом этого, а также принимая во внимание свои рекомендации Генеральной Ассамблее, касающиеся учета расходов на жилье, Комиссия постановила вынести рекомендации по различным аспектам просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 41/208 и 44/198, которые излагаются в пункте 38, ниже.

31. Комиссия вновь подтвердила свое прежнее мнение в отношении необходимости обеспечения стабильности в вопросах, касающихся зачитываемого для пенсии вознаграждения и пенсий. Следовательно, основной принцип методологии 1986 года, т.е. применение подхода, основанного на замещении дохода, необходимо сохранить в качестве краеугольного камня методологии определения зачитываемого для пенсии вознаграждения. Необходимо также принимать во внимание соотношение между размерами зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше и сотрудников на сопоставимых должностях федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. В связи с этим в рамках существующей структуры вознаграждения в качестве основы необходимо использовать общее чистое вознаграждение в Нью-Йорке, а при применении методологии - показатель зачитываемого для пенсии срока службы в 25 лет. Комиссия считала, что существующая процедура промежуточной корректировки с изменениями, внесенными в нее по рекомендации Комиссии Генеральной Ассамблеей на ее сорок четвертой сессии, в целом обоснована.

32. Что касается ставок налогообложения персонала, то Комиссия отметила, что процедура, предлагаемая для использования в ходе нынешнего обзора, аналогична той, которая применялась в 1986 году. Комиссия придерживалась мнения о том, что при применении этой процедуры следует продолжать использовать средние показатели обменных курсов за 12-месячный период, поскольку такие средние показатели будут в большей степени соответствовать создавшемуся на конец данного периода положению.

33. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи Комиссия рассмотрела затем вопрос о желательности установления пределов разницы зачитываемого для пенсии вознаграждения. В этой связи отмечалось, что в 1986 году и Комиссия, и Правление рекомендовали Генеральной Ассамблее установить пределы разницы для зачитываемого

для пенсии вознаграждения. Однако Ассамблея не одобрила эту рекомендацию, поскольку считалось, что контроль со стороны Ассамблеи как за размерами чистого вознаграждения, так и за ставками налогообложения персонала предполагает контроль с ее стороны и за изменением зачитываемого для пенсии вознаграждения. Фактически же, помимо контроля со стороны Ассамблеи, на соотношение размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов могут также оказывать влияние и другие факторы, например, налоги Соединенных Штатов.

34. В свете вышеизложенного общее мнение было таковым, что в рамках контроля за размерами зачитываемого для пенсии вознаграждения недостаточно лишь следить за изменением этого показателя без четко определенных и утвержденных пределов разницы. Необходимо договориться априори о том, какими должны быть надлежащие максимальные и минимальные пределы разницы. Необходимо установить максимальные и минимальные пределы, при которых требуется принятие соответствующих мер, а не определять их в каждом конкретном случае. Осуществление контроля за размерами зачитываемого для пенсии вознаграждения без заранее установленных пределов разницы представляло бы собой достаточно неопределенный подход, при котором могут возникать разногласия в оценке конкретного происшедшего изменения. Это привело бы к неоправданным сложностям в достижении соглашения в отношении необходимых мер. Исходя из этого Комиссия в целом поддержала предложение об установлении пределов разницы для зачитываемого для пенсии вознаграждения.

35. Было также высказано общее мнение о том, что установление четко определенных пределов разницы в перспективе может привести к обеспечению желаемой стабильности в рамках системы при условии, что это будет сделано таким образом, что соответствующая процедура будет согласовываться с процедурой установления разницы в чистом вознаграждении. В этой связи подчеркивалось, что процедура, используемая для исчисления разницы в зачитываемом для пенсии вознаграждении, должна согласовываться с процедурой, применяемой для определения разницы в чистом вознаграждении.

36. Некоторые члены Комиссии придерживались мнения о том, что установление разницы в зачитываемом для пенсии вознаграждении и контроль за размером зачитываемого для пенсии вознаграждения в рамках этих пределов разницы могут вступить в противоречие с базовым принципом подхода, основанного на замещении дохода, утвержденного Генеральной Ассамблеей в 1986 году. В этой связи эти члены считали, что разницу в зачитываемом для пенсии вознаграждении, исчисленную по аналогии с разницей в чистом вознаграждении, но без заранее определенных пределов разницы зачитываемого для пенсии вознаграждения, Комиссии и Правлению Объединенного пенсионного фонда следует использовать в качестве практического ориентира при вынесении рекомендаций Генеральной Ассамблее относительно принятия надлежащих мер.

37. Комиссия отметила, что, если Генеральная Ассамблея согласится с тем, чтобы продолжать использовать методологию, примененную в 1986 году (см. приложение II), согласно рекомендации, изложенной в пункте 38, и утвердит приведенную в приложении III шкалу ставок налогообложения персонала, необходимо будет установить новую шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше. В этой связи Комиссия проанализировала шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения, полученную на основе методологии 1986 года, размеры чистого вознаграждения для должностей различных классов и ступеней в Нью-Йорке по состоянию на 1 июля 1990 года и предложенную шкалу ставок налогообложения персонала. Она отметила, что если в полученную таким образом шкалу внести

изменения в соответствии с корректировками, которые были внесены неофициальной рабочей группой Пятого комитета в 1986 году, то полученная в результате этого шкала будет в целом очень близка к фактической шкале, применяемой с 1 июля 1990 года. Комиссия пришла к выводу о том, что внутренние соотношения между классами и степенями в пересмотренной шкале, применяемой с 1 июля 1990 года, изменять не следует. Соответственно, Комиссия считала, что применяемую с 1 июля 1990 года шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения следует считать приемлемой шкалой зачитываемого для пенсии вознаграждения после 31 декабря 1990 года, допуская, что в нее могут вноситься любые общие корректировки, необходимость в которых может возникнуть до конца 1990 года в соответствии с процедурой корректировки, изложенной в статье 54b Положений Объединенного пенсионного фонда.

Решения Комиссии

38. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

- a) продолжать использовать показатель замещения дохода в Нью-Йорке в качестве основы методологии определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше. Необходимо также учитывать соотношение между размерами зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях;
- b) продолжать использовать в будущем методологию, примененную для построения шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, вступившей в силу с 1 апреля 1987 года, которая описывается в приложении II;
- c) использовать в будущем шкалу ставок налогообложения персонала, приведенную в приложении III, для установления зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше;
- d) продолжать использовать процедуру промежуточной корректировки с внесенными в нее Генеральной Ассамблеей на ее сорок четвертой сессии поправками;
- e) применять установленный для чистого вознаграждения диапазон разницы 110-120 и в отношении зачитываемого для пенсии вознаграждения;
- f) использовать в целях исчисления разницы в зачитываемом для пенсии вознаграждении и представления соответствующей отчетности процедуру, изложенную в приложении IV;
- g) в каждом конкретном случае исчисления разницы в зачитываемом для пенсии вознаграждения рассчитывать так же как для компаратора, так и для системы Организации Объединенных Наций коэффициенты замещения дохода, действующие в течение трехлетнего периода, заканчивающегося 31 декабря в год исчисления разницы, и представлять соответствующую информацию Генеральной Ассамблее;
- h) после проведения обзора разницы в зачитываемом для пенсии вознаграждении и коэффициентов замещения дохода Комиссия в сотрудничестве с Правлением Объединенного пенсионного фонда будет выносить подлежащие рекомендации Генеральной Ассамблее, особенно в тех случаях, когда разница в зачитываемом для пенсии вознаграждении достигнет или, по прогнозам, должна будет достигнуть верхнего или нижнего предела диапазона разницы до тех пор, пока полномочия по принятию таких мер будут возлагаться на Ассамблею;

1) учитывая соображения, изложенные в подпункте д, выше, в соответствии с существующими положениями статьи 54b Положений Объединенного пенсионного фонда для внесения коррективов, необходимость в которых возникнет после 1 января 1991 года, следует применять шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, которая будет действовать с 31 декабря 1990 года.

2. Контроль за размером зачитываемого для пенсии вознаграждения

39. В соответствии с постоянным мандатом Генеральной Ассамблеи, изложенным в ее резолюции 41/208, Комиссия продолжала осуществлять контроль за уровнем зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях.

Мнения организаций

40. Председатель ККАВ отметил, что расчетный показатель разницы в зачитываемом для пенсии вознаграждении на 1990 год с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К., составил 116,5. Отмечалось также, что коэффициенты замещения дохода, рассчитанные при показателе срока службы не менее 25 лет, основаны на имеющихся данных о сотрудниках на верхней ступени данного класса, а не на средних показателях размера зачитываемого для пенсии вознаграждения, данных о которых в то время не имелось.

Мнения представителей персонала

41. Председатель ФАМГС и представитель ККНСАП придерживались мнения о том, что нет необходимости устанавливать разницу для зачитываемого для пенсии вознаграждения ввиду прямой связи между чистым вознаграждением и пенсиями, которая существует благодаря применению принципа замещения дохода. Более низкий коэффициент замещения дохода в Организации Объединенных Наций по сравнению с гражданской службой-компаратором ясно указывает на то, что ставки налогообложения персонала, используемые для определения зачитываемого для пенсии вознаграждения, ниже, чем налоговые ставки в Соединенных Штатах.

Обсуждение вопроса Комиссией

42. Во исполнение просьбы Ассамблеи, касающейся изучения вопроса о желательности установления пределов разницы зачитываемого для пенсии вознаграждения, Комиссия проанализировала различные подходы к исчислению разницы в зачитываемом для пенсии вознаграждения и контролю за уровнем зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше. Информация о ходе рассмотрения Комиссией этого вопроса приводится в пунктах 20-38, выше. Не дожидаясь решения Генеральной Ассамблеи по рекомендациям Комиссии, содержащимся в пункте 38, выше, Комиссия рассчитала разницу в зачитываемом для пенсии вознаграждении в соответствии с изложенной в нем процедурой.

Решения Комиссии

43. Комиссия постановила принять к сведению соотношения зачитываемого для пенсии вознаграждения 116,5 и 129,7, соответственно, с учетом и без учета разницы в стоимости жизни, полученные на основе средних размеров вознаграждения за период с 1 января по 31 декабря 1990 года. Комиссия также отметила, что показатели коэффициентов замещения дохода, полученные на основе средних размеров зачитываемого

для пенсии вознаграждения за период с 1 января 1988 года по 31 декабря 1990 года и соответствующие сроку службы в 25 лет составили соответственно для Организации Объединенных Наций и гражданской службы-компаратора 56 и 58. Информация о расчетах разницы в зачитываемом для пенсии вознаграждении приводится в приложении V.

3. Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников на неклассифицированных должностях

44. В рамках всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше Комиссия была проинформирована о том, что в отношении участников Объединенного пенсионного фонда из числа сотрудников категории специалистов и выше статья 54b Положений Фонда включает добавление, в котором приводится шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения. Однако в этой шкале не определяется, в частности, зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников на неклассифицированных должностях, например административных руководителей специализированных учреждений. В связи с вышеизложенным Комиссия рассмотрела вопрос о зачитываемом для пенсии вознаграждении этих должностных лиц.

Мнения организаций

45. Организации придерживались мнения о том, что условия найма административных руководителей и лиц на другие неклассифицированные должности, включая их зачитываемое для пенсии вознаграждение, должны определяться руководящими органами соответствующих учреждений. В связи с этим Председатель ККАВ отметил, что было бы нецелесообразным для Комиссии приступать к обсуждению по существу этого вопроса.

Обсуждение вопроса Комиссией

46. Комиссия отметила, что Исполнительный секретарь направил письмо на имя Юрисконсультанта Организации Объединенных Наций, в котором он просил его дать заключение относительно того, возложены ли на Комиссию в соответствии с ее статутом или положениями пункта 6 раздела I резолюции 41/208 Генеральной Ассамблеи уставные обязанности или мандат анализировать размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников на неклассифицированных должностях, являющихся участниками Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций.

47. В своем ответе Юрисконсультант Организация Объединенных Наций указал, что непосредственное значение имеет тот факт, что нынешняя шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения (приводимая в статье 54 Положений и правил Объединенного пенсионного фонда и добавления к ним) установлена на основании пункта 1 раздела I самой резолюции 41/208, в добавлении к которой она приводится. Эта шкала была установлена для участников, являющихся "сотрудниками категории специалистов и выше"; в их числе указаны исключительно сотрудники этих категорий, относящиеся к классам С-1 - С-5 (для категории специалистов) и Д-1, Д-2, помощник Генерального секретаря и заместитель Генерального секретаря (для более высоких категорий). По его мнению, слова "категория специалистов и выше" должны толковаться одинаково в пунктах 1 и 6 раздела I резолюции 41/208. Он добавил, что, хотя слова "и выше" в терминологическом выражении "категория специалистов и выше", взятые в отдельности, можно рассматривать как слова, не устанавливающие ограничения, тем не менее в директивных документах, имеющих наибольшее отношение к настоящему запросу, в них вкладывается ограниченный смысл. Поэтому, по его мнению, резолюция 41/208

Ассамблеи не уполномочивает Комиссию проводить обзор зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников на неклассифицированных должностях, которые не подпадают под указанные категории.

48. Присконсулт также проанализировал статут Комиссии, в частности его главу III, озаглавленную "Функции и полномочия", и пришел к заключению, что он не содержит никаких положений, наделяющих Комиссию полномочиями по проведению обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников на неклассифицированных должностях помимо тех, которые предусмотрены в разделе I резолюции 41/208 Ассамблеи. В связи с этим он пришел к выводу о том, что вынесение рекомендаций относительно шкал окладов (на основе которых исчисляется зачитываемое для пенсии вознаграждение) административных руководителей, как представляется, выходит за рамки мандата Комиссии. Он далее напомнил, что на практике Комиссия никогда не выносила таких рекомендаций в прошлом. Присконсулт добавил, однако, что это не означает, что не следует регулировать порядок определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников на неклассифицированных должностях, и что КМГС может при желании обратить внимание ОПФПООН на этот вопрос. Комиссия отметила, что Правление Объединенного пенсионного фонда рассмотрело этот вопрос на своей иквильской сессии 1990 года.

Решение Комиссии

49. С учетом вышеизложенного Комиссия постановила, что она не будет рассматривать вопрос о зачитываемом для пенсии вознаграждении сотрудников на неклассифицированных должностях, поскольку у нее нет на это ни уставных полномочий, ни мандата, предоставленного Генеральной Ассамблеей.

В. Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий

50. В своем пятнадцатом годовом докладе Комиссия проинформировала Генеральную Ассамблею о своем решении включить в свою программу работы на 1990 год вопрос о зачитываемом для пенсии вознаграждении сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий б/. В соответствии с этим решением Комиссия приступила к предварительному рассмотрению этого вопроса на своей тридцать первой сессии.

Мнения организаций

51. Председатель ККАВ заявил, что с учетом сложности проблемы ККАВ хотел бы многое высказать по существу этого важного элемента условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий. Однако на данном этапе было бы более полезным сосредоточить внимание на формах и графике рассмотрения этого пункта повестки дня в 1991 году. Организации придают большое значение проведению трехсторонних консультаций, предусматривающих уже на начальном этапе всестороннее сотрудничество между КМГС и ОПФПООН. Процедуру, принятую для проведения всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, следует также применять в отношении сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий.

Мнения представителей персонала

52. Председатель ФАМГС согласился с предложением, касающимся создания трехсторонней рабочей группы для дальнейшего рассмотрения этого вопроса. Однако главная ответственность в связи с этим вопросом возлагается на Комиссию, и поэтому именно Комиссия должна учредить трехстороннюю рабочую группу с участием, в случае необходимости, ПОПФПООН. Рабочая группа должна быть уполномочена готовить документацию и проводить изучение вопроса с целью выработки определенных вариантов для представления Комиссии.

Обсуждение вопроса Комиссией

53. На основе результатов предварительного рассмотрения данного вопроса Комиссия пришла к выводу о том, что всеобъемлющий обзор зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий представляет собой сложную проблему, и для проведения углубленного анализа этой проблемы потребуется продолжительное время и значительные ресурсы. С учетом того, что на тот период была пройдена половина пути в проведении Комиссией всеобъемлющих обзоров условий службы сотрудников категории специалистов и выше, она выразила мнение о том, что в 1990 году она не сможет выделить необходимые людские ресурсы для изучения вопроса о зачитываемом для пенсии вознаграждении сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий. В связи с этим она согласилась включить этот вопрос в качестве первоочередного в свою программу работы на 1991 год.

54. Принимая во внимание тесную взаимосвязь между зачитываемым для пенсии вознаграждением и пенсионными пособиями, Комиссия придерживалась мнения о том, что, как и в случае со всеобъемлющим обзором зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов, исследование в отношении сотрудников категории общего обслуживания также необходимо проводить в тесном сотрудничестве и консультации с Правлением Объединенного пенсионного фонда. С учетом этого Комиссия, рассмотрев просьбу ПОПФПООН в этой связи, согласилась учредить объединенную подготовительную рабочую группу в составе ряда членов Комиссии и ПОПФПООН, аналогичную той, которая создана для проведения всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше. Комиссия далее согласилась с тем, что с учетом своих собственных методов работы ФАМГС и ККНСАП также должны назначить по одному члену в состав этой рабочей группы. Комиссия согласилась назначить трех своих членов в состав рабочей группы и предложить ПОПФПООН назначить шесть членов - столько же, сколько оно назначало в предыдущую рабочую группу. Комиссия далее согласилась с тем, что мандат рабочей группы должен быть аналогичным мандату рабочей группы, учрежденной для проведения всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше.

Решения Комиссии

55. Комиссия постановила:

а) в тесном сотрудничестве и консультации с ПОПФПООН провести в 1991 году в первоочередном порядке всеобъемлющий обзор зачитываемого для пенсии вознаграждения и исчисляемых на его основе пенсий сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий;

b) учредить объединенную подготовительную рабочую группу в составе трех членов Комиссии и шести членов ПОПФПООН, при этом ФАМГС и ККНСАП должны назначить в состав рабочей группы по одному члену;

c) предоставить рабочей группе мандат на проведение обзора результатов предварительного анализа, проведенного секретариатами КМГС и ПОПФПООН, и подготовить документацию для представления Комиссии и Правлению на их первых сессиях в 1991 году;

d) пригласить делегацию в составе представителей, назначенных ПОПФПООН, для участия в сессии Комиссии в августе 1991 года, с тем чтобы содействовать осуществлению усилий по выработке взаимосогласованных рекомендаций для представления Генеральной Ассамблее на ее сорок шестой сессии.

56. Комиссия была проинформирована о том, что Правление Объединенного пенсионного фонда на своей сороковой сессии, состоявшейся в июне 1990 года, рассмотрело меры, согласованные в Комиссии, и одобрило их. Правление назначило также шесть своих членов: по два представителя от руководящих органов, участников и административных руководителей для участия в работе объединенной подготовительной рабочей группы. Кроме того, отмечалось, что Правление Объединенного пенсионного фонда постановило провести специальную сессию в феврале 1991 года с целью рассмотрения документов, подготовленных вышеупомянутой группой.

57. Комиссия согласилась с тем, что сессию объединенной подготовительной рабочей группы следует провести в конце января 1991 года. Она также постановила назначить трех своих членов, г-на Андре Кс. Пирсона, г-на Омара Сирри и г-на М.А. Веллоди, для участия в их личном качестве в обсуждениях рабочей группы. Как указано в пункте 55d, выше, рекомендации, взаимно согласованные между Комиссией и Правлением, будут представлены Генеральной Ассамблее на ее сорок шестой сессии.

ГЛАВА IV

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

A. Всеобъемлющий обзор условий служб сотрудников категории специалистов и выше

1. Вопросы жилья и структуры вознаграждения

58. В разделе I своей резолюции 43/226 Генеральная Ассамблея просила Комиссию изучить в числе прочих альтернатив разбивку всего комплекса выплат на основные составные компоненты, одним из которых будет плата за жилье. В ответ на эту просьбу Комиссия в течение 1989 года рассмотрела ряд альтернативных подходов к вопросу о нынешней структуре вознаграждения, которая состоит из двух элементов - базового оклада и корректива по месту службы. После подробного анализа Комиссия приняла решение о необходимости изучения в качестве первоочередного вопроса возможности учета компонента расходов на жилье в качестве отдельного элемента, не входящего в систему коррективов по месту службы. Однако, когда Комиссия в своем годовом докладе за 1989 год проинформировала Генеральную Ассамблею о том, что этот вопрос требует дальнейшего изучения и что она представит доклад на сорок пятой сессии, Ассамблея в разделе I своей резолюции 44/198, с озабоченностью отмечая, что Комиссия не смогла рекомендовать ввести пересмотренную структуру вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций, настоятельно призвала Комиссию завершить рассмотрение всех вопросов, связанных с введением пересмотренной структуры вознаграждения для общей системы Организации Объединенных Наций, включая ее последствия для различных аспектов разницы и потребности персонала в жилье в местах службы с трудными условиями, и представить свои окончательные и полные выводы Генеральной Ассамблее на ее сорок пятой сессии.

59. Комиссия рассмотрела этот вопрос на своих тридцать первой и тридцать второй сессиях. С учетом хронологии событий ниже раздельно излагается ход рассмотрения этого вопроса Комиссией на этих двух сессиях.

Рассмотрение вопроса Комиссией на ее тридцать первой сессии

60. Комиссия рассмотрела доклад Рабочей группы, созданной на ее тридцатой сессии с целью анализа всех нерешенных вопросов, связанных со структурой вознаграждения. Рабочая группа изучила результаты проведенных секретариатом Комиссии проверок, связанных с последствиями исключения компонента расходов на жилье из системы коррективов по месту службы. Группа проанализировала три альтернативных структуры вознаграждения. Согласно структуре 1 расходы на жилье должны учитываться как отдельный элемент пакета вознаграждения для всех мест службы. Согласно структуре 2 они должны учитываться в качестве отдельного элемента лишь для периферийных мест службы. В местах службы в Европе и Северной Америке пакет вознаграждения должен состоять, как и в настоящее время, из двух элементов, а в периферийных местах службы он должен делиться на три отдельных элемента, как это изложено в структуре 1, о которой говорится выше. Структура 3 в основном представляет собой нынешнюю систему с учетом усовершенствований в системе коррективов по месту службы. Рабочая группа согласилась далее с тем, что если компонент расходов на жилье будет исключен из корректива по месту службы, то его необходимо будет также исключить из расчетов разницы, если не существует намерения обеспечить свободное изменение расходов на жилье во всех местах службы, за исключением Нью-Йорка.

Мнения организации

61. ККАВ проанализировал каждую из трех представленных структур с точки зрения достижения поставленных при их разработке целей - обеспечить простоту, рентабельность, предсказуемость, справедливость и универсальность. На основе этого Комитет сделал вывод о том, что, во-первых, структуры 2 и 3 являются неприемлемыми вариантами. Что касается структуры 2, то, по мнению ККАВ, проблемы сопоставления между городами не ограничиваются периферийными местами службы и, таким образом, это не согласуется с посылкой, которая положена в основу этой структуры. Что касается структуры 3, то ККАВ выразил мнение о том, что введение "усовершенствованных" весов в рамках существующей системы не устранил полностью недостатки существующей структуры и может привести к возникновению новых проблем и несоответствий. Кроме того, ККАВ видит серьезные проблемы с точки зрения обеспечения справедливости и административной целесообразности при наличии структуры, использование которой фактически приведет к возникновению двух отдельных систем вознаграждения.

62. Достижение целей, поставленных при проведении обзора, наилучшим образом обеспечивается в рамках структуры 1. Основным ощутимым преимуществом этой структуры является то, что вводимая надбавка на жилье будет в большей степени отражать фактическую рыночную стоимость жилья. Однако сложно представить, каким образом будет обеспечен более точный учет фактических расходов на жилье на начальном этапе существования системы. ККАВ выразил также озабоченность в связи с практическими последствиями введения этой структуры для учета разницы. Решающим фактором является то, что корректировка надбавки будет в значительной степени производиться независимо от учета разницы. Было бы парадоксально, не предусмотрев определенную степень гибкости в этом вопросе, выделять элемент расходов на жилье, а затем ставить его в полную или частичную зависимость от результатов рассмотрения разницы. ККАВ далее отметил потенциальные трудности, возникающие в результате выделения компонента расходов на жилье, как с точки зрения основы для установления размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения, так и с точки зрения корректировки пенсий с течением времени.

63. Кроме того, ККАВ не был убежден в том, что выплата надбавки на жилье всем сотрудникам, независимо от фактических расходов на жилье, является целесообразным решением. Однако ККАВ признал, что ранее он отклонил предложение о возмещении фактических расходов на жилье в местах службы с большой численностью персонала как неосуществимое с административной точки зрения.

64. Принимая во внимание все вышеизложенные факторы, ККАВ сделал вывод о том, что, хотя структура 1 обладает некоторыми преимуществами по сравнению с существующей системой и позволяет достичь некоторые из желаемых целей, поставленных при разработке новой структуры вознаграждения, она не обеспечивает достижение всех этих целей и ее применение сопряжено с определенным риском. В конечном счете в этой структуре оказалось больше недостатков и потенциальных ловушек, чем преимуществ. В связи с этим ККАВ сделал вывод о том, что дальнейшее рассмотрение этого варианта нецелесообразно. Вместе с тем, по мнению ККАВ, при сохранении компонента расходов на жилье в рамках системы корректировок по месту службы необходимо безотлагательно искать пути совершенствования методики его определения. Следует повторно рассмотреть этот вопрос до тридцать второй сессии Комиссии.

Мнения представителей персонала

65. ФАМГС согласилась с предложением ККАВ создать трехстороннюю рабочую группу, которая должна представить Комиссии предложения в отношении расходов на жилье на ее следующей сессии. ФАМГС согласилась также с ККАВ в том, что существует насущная необходимость совершенствования системы субсидирования арендной платы, особенно в отношении размеров выплачиваемой суммы, продолжительности сохранения права на получение субсидии и контингента охватываемых сотрудников. Осуществление этих предложений позволит упростить систему и внести в нее большую ясность и транспарентность, но не приведет к улучшению условий службы.

66. По мнению ККНСАП, проверки показали, что структура, основанная на исключении компонента расходов на жилье из корректива по месту службы, может эффективно использоваться и ее введение представляется единственным всеобъемлющим решением проблемы расходов на жилье. Однако такая структура может быть одобрена лишь в случае соблюдения определенных условий. Как отметила Рабочая группа, в случае исключения компонента расходов на жилье из корректива по месту службы его необходимо будет также исключить из расчетов разницы. ККНСАП может принять новую структуру лишь в том случае, если Комиссия в своем докладе Генеральной Ассамблее ясно укажет на то, что выбор делался между структурой, предусматривающей исключение компонента расходов на жилье из корректива по месту службы и системы контроля за разницей и нынешней структурой.

67. Было выражено общее признание того, что существующая система является неудовлетворительной и введение новой структуры представляется единственным способом устранения существующей несправедливости. Трудно представить, каким образом можно решить основные проблемы при сохранении существующей структуры. Однако ККНСАП будет принимать участие в поиске путей любого возможного усовершенствования в рамках более ограниченного контекста, хотя и без большого энтузиазма.

Обсуждение вопроса Комиссией

68. Члены Комиссии отметили, что рекомендации ККАВ претерпели значительные изменения с того времени, когда в 1989 году КМГС в последний раз рассматривала вопрос о структуре. Один из членов указал на то, что персонал упустил важную возможность для обеспечения более полной справедливости, а также улучшения своих условий службы. Другой член Комиссии отметил, что замечательный план по введению пересмотренной системы вознаграждения, разработанный по результатам всеобъемлющего обзора, подменяется измененной существующей системой. Некоторые члены выразили удовлетворение по поводу позиции ККАВ, поскольку она основана на реалистичной оценке проблемы. Тем не менее было выражено общее согласие в том, что важно, чтобы обсуждение вопроса о структуре продолжалось на основе четких разъяснений занимаемых позиций. В связи с этим ряд членов хотели получить разъяснения в отношении причин, которые вынудили ККАВ изменить на нынешней сессии мнения в отношении структуры вознаграждения.

69. В ходе ответов на вопросы члены Комиссии были проинформированы о том, что пересмотренная позиция организаций основана на ряде факторов, наиболее важными из которых являются неокончательный характер результатов проверок и соображения, связанные с разницей и пенсиями. Некоторые члены Комиссии поставили под сомнение то, что изменение позиции было обусловлено в большей степени разочаровывающими результатами проверок, чем наличием принципиальных вопросов, касающихся структуры,

однако Председатель ККАВ не согласился с этим утверждением. Другие члены высказали предположение о том, что более ранние предложения по пересмотру структуры были связаны скорее с исключением элемента расходов на жилье из расчетов разницы, чем с решением проблем расходов на жилье как таковых. В этой связи на основе разъяснения, сделанного Председателем ККАВ, и последующего обсуждения стало очевидно, что причиной изменения мнения по поводу относительных достоинств предлагаемых структур послужил не один фактор.

70. Некоторые члены отметили, что они не готовы принять окончательное решение относительно выбора структуры вознаграждения на тридцать первой сессии. Они хотели бы прежде всего лучше понять нынешние предложения и вернуться к их рассмотрению на тридцать второй сессии в контексте результатов дальнейшего изучения этого вопроса, которое было поручено провести. Члены отметили, что, хотя Рабочая группа осуществила свой мандат, не на все нерешенные вопросы, касающиеся трех структур, даны ответы. В частности, отсутствует ясность в подробном описании форм контроля разницы в рамках структур 1 и 2. Не определены конкретно механизмы сдерживания роста расходов на жилье в периоды, когда в результате регулирования пределов разницы действует мораторий на чистое вознаграждение. Ряд членов выразили мнение о том, что, если надбавка на жилье будет корректироваться вне рамок диапазона разницы, придется рассматривать вопрос о том, какая часть этой надбавки будет зачитываться для пенсии.

71. Некоторые члены выразили беспокойство в связи с тем, что на текущей сессии может быть принято поспешное решение. Однако отмечалось также, что откладывание принятия решения до июля приведет к возникновению проблем материально-технического характера для Правления Объединенного пенсионного фонда при осуществлении им своих функций в ходе нынешнего всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше. Тем не менее члены в целом согласились с тем, что важно занять обоснованную позицию в отношении структуры, с тем чтобы вынести рекомендацию Генеральной Ассамблее на ее сорок пятой сессии. В связи с этим отмечалось, что Правление Объединенного пенсионного фонда может продолжать свою работу, принимая во внимание возможность принятия Комиссией решения либо об одобрении пересмотренной структуры, либо об отказе от нее.

72. Члены Комиссии отметили, что предложение ККАВ о создании рабочей группы для рассмотрения вопросов, связанных с жильем и структурами, было поддержано представителями персонала. Они подчеркнули, однако, что в случае создания такой группы она должна будет провести технический анализ возможных решений четко определенных проблем. В связи с этим такая группа должна прежде всего подготовить согласованное заявление о существующих проблемах, связанных с компонентом расходов на жилье в рамках системы коррективов по месту службы. Затем группе следует изучить, в какой степени введение каждой из трех структур, с учетом внесенных изменений, может содействовать решению выявленных проблем. В целом было достигнуто согласие в том, что этот обзор должен обеспечить надлежащее обоснование для любой рекомендации, которую КМГС вынесет на своей тридцать второй сессии Генеральной Ассамблее для рассмотрения на ее сорок пятой сессии.

73. На основе этих соображений Комиссия постановила создать Рабочую группу в составе членов секретариата КМГС, ККАВ, ФАМГС и ККНСАП для дальнейшего изучения вопросов учета расходов на жилье и связанных с ними проблем в рамках системы вознаграждения. Подробное изложение мандата Рабочей группы приводится в части А приложения VI к настоящему докладу.

Рассмотрение вопроса Комиссией на ее тридцать второй сессии

74. На своей тридцать второй сессии Комиссии был представлен доклад Рабочей группы, которую она учредила на своей предыдущей сессии. Доклад Рабочей группы вместе с докладом о работе пятнадцатой сессии ККВКМС составили основу для продолжения рассмотрения Комиссией вопроса о расходах на жилье и структурах вознаграждения. В докладе Рабочей группы представлен подробный перечень проблем, связанных с учетом компонента расходов на жилье в рамках существующей системы вознаграждения, а также резюме преимуществ и недостатков, выявленных в отношении структур 1, 2 и 3. Кроме того, в докладе изложен альтернативный вариант учета расходов на жилье в рамках существующей системы вознаграждения, включая изменения в системе субсидирования арендной платы и определении расходов на жилье в рамках системы коррективов по месту службы.

75. Рабочая группа представила сведения по следующим проблемам, связанным с учетом расходов на жилье в рамках нынешней системы вознаграждения: несправедливость, неточность исчисления, сложности, возникающие в связи с существующей системой субсидирования арендной платы, и последствия роста расходов на жилье в условиях моратория на корректив по месту службы. Рабочая группа отметила также, что в рамках существующей системы вознаграждения субсидии на аренду жилья выплачиваются лишь сотрудникам, которые арендуют жилье, и не предоставляются тем сотрудникам, которые владеют собственным жильем. Группа отметила последствия для решения сотрудника в отношении аренды/приобретения жилья, однако проблема владения сотрудниками собственным жильем была исключена из рассмотрения, поскольку соответствующие вопросы выходят за рамки ее круга ведения. Резюме рассмотрения Рабочей группой проблем, касающихся компонента расходов на жилье в рамках существующей системы вознаграждения, приводится в приложении VI.

76. Относительные преимущества и недостатки трех альтернативных вариантов существующей структуре вознаграждения, предложенных на рассмотрение Комиссии, широко обсуждались Комиссией на ее тридцать первой сессии (см. пункты 68-73). Рабочая группа представила дополнительные сведения по этому вопросу, из которых следует, что, хотя каждое предложение имеет ряд преимуществ и недостатков, не было возможности выработать однозначную позицию в отношении того, какая из структур в принципе является наилучшей.

77. В результате работы Рабочей группы Комиссия имела в своем распоряжении предлагаемый комплекс мер по совершенствованию учета компонента расходов на жилье при существующей системе вознаграждения. Эти меры можно обобщить следующим образом:

- a) сохранение в качестве общего правила подхода, предусматривающего проведение сопоставлений расходов на жилье. Единственное исключение будет делаться в отношении небольших мест службы, где проводить такие сопоставления сложно;
- b) использование индексов корректива по месту службы, исчисленных на основе валовой, а не чистой арендной платы;
- c) измененная система субсидирования арендной платы;
- d) использование внешних источников данных и нормативов на жилье с целью обеспечения объективной информации о рыночных ценах для проведения периодических расчетов.

Мнения организаций

78. Председатель ККАВ проинформировал Комиссию о том, что ККАВ тщательно изучил доклад Рабочей группы по вопросам жилья и структуры вознаграждения. По вопросу об альтернативном варианте учета компонента расходов на жилье в рамках существующей системы вознаграждения ККАВ после тщательного изучения мнений, выраженных ККВКМС, вновь подтвердил свой прежний вывод о том, что в конечном счете расходы на жилье не следует учитывать в качестве отдельного элемента пакета вознаграждения. ККАВ одобрил предложенную систему дополнительных пособий на аренду жилья, поскольку она будет в значительной степени содействовать устранению отклонений, неравенства и несоответствий, присущих существующей системе субсидирования арендной платы. Особенно важно то, что а) ее применение позволяет устранить разницу в подходе к местам расположения штаб-квартир и периферийным местам службы, б) она обеспечивает более реалистичные условия в отношении прав на получение субсидии, в) использование в рамках системы дополнительной выплаты, а не самофинансирующейся субсидии позволяет устранить эффект ограничения, присущий существующей системе, и д) использование валовой, а не чистой арендной платы в расчетах ИКМС позволит обеспечить более точный учет элемента расходов на жилье. Эти нововведения явились ответом на спорные вопросы, которые неоднократно ранее поднимал ККАВ. По мнению ККАВ, пересмотренная система дополнительных пособий на аренду жилья может быть введена на раннем этапе до осуществления почти всех других предложений в отношении учета компонента расходов на жилье в рамках системы коррективов по месту службы. Хотя эти два вопроса взаимосвязаны, они не зависят один от другого и могут рассматриваться отдельно.

79. В отношении предложений, касающихся учета компонента расходов на жилье в рамках системы коррективов по месту службы, ККАВ придерживался мнения о том, что определение "небольшого места службы" нуждается в весьма тщательном рассмотрении, которое должно охватывать способ учета расходов на жилье в этих местах службы и метод исчисления индекса корректива по месту службы в них. Председатель ККАВ указал на необходимость дальнейшей разработки норм, применяемых в связи с проведением периодических обследований. Необходимо также тщательно разработать инструкции по сбору информации о рыночных ценах с использованием внешних источников данных. Он выразил удовлетворение в связи с предложениями о более широком использовании внешних источников данных, которые ККАВ поддерживает в течение нескольких лет.

80. Отмечалось, что использование валовой, а не чистой арендной платы для исчисления индексов коррективов по месту службы является весьма полезным шагом вперед в процессе поиска более совершенного способа учета расходов на жилье в рамках системы коррективов по месту службы. Очевидно, что необходимо осуществить эту меру одновременно с введением новой системы дополнительных пособий на аренду жилья, с тем чтобы избежать эффекта нисходящей спирали.

Мнения представителей персонала

81. Председатель ФАМГС заявил, что одной из основных целей обзора являлась разработка справедливой долгосрочной системы дополнительных пособий на аренду жилья, на которую бы не оказывало чрезмерного влияния положение отдельных сотрудников. Предложение об использовании валовой вместо чистой арендной платы для установления соотношений является шагом вперед. ФАМГС будет тем не менее продолжать поддерживать использование рыночных цен в качестве единственной объективной основы. Использование валовой арендной платы должно вводиться

постепенно, с тем чтобы избежать любых негативных последствий, обусловленных изменением в методологии. ФАМГС считает, что не следует применять разный подход к сотрудникам на должностях класса D-1 и D-2. ФАМГС вновь подтвердила свою прежнюю позицию в том, что исключение компонента расходов на жилье из системы коррективов по месту службы не является тем средством, которое может исправить плохо работающую систему вознаграждения. В обязанность Комиссии входит информирование Генеральной Ассамблеи о том, что существующая методология сопоставления с гражданской службой Соединенных Штатов и функционирование системы коррективов по месту службы в рамках устаревших пределов разницы привели к неприемлемым результатам, то есть недостаточно высоким размерам заработной платы и продолжительным мораториям. До тех пор пока ежегодные темпы увеличения окладов сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов будут отставать от темпов инфляции, сохранение разницы будет неизбежно приводить к мораторию; чем больше разница между уровнем инфляции и корректировкой оклада в службе-компараторе, тем дольше будет продолжаться мораторий в системе Организации Объединенных Наций. С учетом эволюции размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и значительного снижения покупательной способности заработной платы в большинстве мест расположения штаб-квартир персонал будет выступать против любых дальнейших мораториев. Председатель ФАМГС настоятельно просил Комиссию найти, считая это чрезвычайно насущным вопросом, разумную основу для системы вознаграждения, рассмотрев, в частности, возможность включения частного сектора в сопоставление, повторного определения реалистичных пределов разницы и, в качестве альтернатив, их упразднения. Сохранение нынешней системы будет представлять большую опасность для продолжения существования общей системы. Он выразил свое полное несогласие с замечаниями члена Комиссии, изложенными в пункте 94, ниже, в которых ставится под сомнение мотивы деятельности Рабочей группы.

82. Представитель ККНСАП заявила, что всеобъемлющий обзор условий служб сотрудников категории специалистов и выше был проведен для того, чтобы перестроить систему вознаграждения, которая была серьезно подорвана под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, включая финансовый кризис Организации. Она сказала, что, поскольку вопрос о расходах на жилье, как представляется, является наиболее сложным, в первоначальном предложении предусматривалось выделение этого элемента в рамках структуры вознаграждения. К сожалению, этот вариант был отклонен в значительной мере из-за боязни непредвиденных последствий, к которым может привести столь радикальный подход. В предложении было выделено два основных элемента, тесно взаимосвязанные между собой, а именно, продление срока предоставления субсидия на аренду жилья и использование валовых показателей арендной платы в качестве первого шага на пути к применению рыночных ставок. Использование валовых показателей арендной платы необходимо для того, чтобы устранить вредное воздействие на оклады эффекта нисходящей спирали, возникшего в результате использования чистой арендной платы в расчетах ИКМС. По ее мнению, настало время, когда Генеральная Ассамблея должна понять, что с учетом ограничений введенных в отношении разницы, которые в свою очередь обусловлены причудами решений на уровне политики по вопросам заработной платы в гражданской службе-компараторе, практически невозможно найти рациональное общее решение проблем, связанных с системой вознаграждения.

Обсуждение вопроса Комиссией

83. Некоторые члены Комиссии выразили разочарование по поводу доклада Рабочей группы. Они считали, что Группе следовало бы предпринять дальнейший анализ каждой предложенной структуры, включая вопросы контроля разницы и исчисления зачитываемого для пенсии вознаграждения. По мнению этих членов, Рабочая группа, как

представляется, отклонила структуру 1, используя аргументы, которые не являются убедительными для всех членов. Некоторые из перечисленных недостатков фактически были теми преимуществами, на основании которых Комиссия в предыдущем году проинформировала Генеральную Ассамблею о том, что она отдает предпочтение структуре, в которой расходы на жилье учитываются в качестве отдельного компонента. Некоторые члены по-прежнему думают, что новая система, основанная на исключении компонента расходов на жилье из коррективов по месту службы позволит решить проблемы, связанные с сопоставлениями между городами, обеспечением справедливости и простоты. Отмечалось, однако, что ряд ключевых проблем, касающихся пенсии и разницы, по своему характеру не являются чисто техническими.

84. Некоторые члены Комиссии отметили также, что в 1989 году Комиссия сообщила Генеральной Ассамблее о желательности введения такой структуры окладов, при которой расходы на жилье исключались бы из сопоставлений коррективов по месту службы. Другие члены напомнили, однако, что в годовом докладе Генеральной Ассамблее за 1989 год не сообщалось о каком-либо решении, но при этом приводились явные оговорки в отношении занятия позиции до завершения дальнейшего изучения проблем, связанных с этой структурой.

85. После заслушивания подробных объяснений, представленных секретариатом Комиссии относительно технических и оперативных проблем, выявившихся на стадии проверки и моделирования в ходе проведения ряда исследований структур окладов, проводимых несколькими рабочими группами, ККВКМС и Комиссией, некоторые члены Комиссии согласились с тем, что исключение компонента расходов на жилье из системы коррективов по месту службы может на практике привести к серьезным искажениям и даже подрыву системы коррективов по месту службы. Другие считали, что они не располагают достаточной информацией о докладе Рабочей группы, для того чтобы принять решение в пользу или против исключения компонента расходов на жилье. Осуществление предложений Рабочей группы не обеспечивает решения всех проблем, и это не приведет к реформе системы, как это предусматривалось Комиссией ранее, однако их реализация на деле содействовала бы совершенствованию и упрощению системы и в определенной степени устранению несправедливости, по-прежнему существующей в рамках системы. Один член придерживался мнения о том, что расходы на жилье уже сейчас необходимо выделить из пакета вознаграждения.

86. Комиссия согласилась с тем, что представление окончательного доклада Генеральной Ассамблее нельзя больше откладывать и что необходимо принять предложения Рабочей группы с некоторыми поправками, предложенными ККВКМС, и уточнениями, внесенными в ходе сессии. Тем не менее члены считали, что Комиссии необходимо продолжать изучение методов, использование которых может привести к полному выделению компонента расходов на жилье из других элементов пакета вознаграждения.

87. Некоторые члены Комиссии пожелали узнать, почему Рабочая группа рекомендовала при исчислении коррективов по месту службы для целей определения компонента расходов на жилье принимать за основу цены, а не фактические расходы на жилье. Было дано разъяснение, из которого следовало, что Рабочая группа рекомендовала эту процедуру в качестве желаемой перспективной цели, а не для незамедлительного осуществления, так как существует ряд нерешенных технических проблем, а также вероятность того, что ее быстрое введение может привести к серьезным нарушениям в соотношениях коррективов по месту службы. Указывалось также, что все другие элементы системы коррективов по месту службы сопоставляются на основе весов и цен, а не на основе расходов. Отмечалось, что использование расходов вместо цен на

жилье является одной из причин возникновения эффекта нисходящей спирали, при котором применение показателей чистой арендной платы в сочетании с сопоставлениями расходов на жилье в условиях роста рыночных ставок арендной платы и мораториев на коррективы по месту службы привело к постепенному ухудшению жилищных условий. Сопоставления, основанные на расходах, представляют собой сопоставления точно не определенного в стоимостном и качественном отношении жилья в каждом месте служб. Использование цен привело бы к необходимости стандартизации сопоставлений с точки зрения таких важных переменных, как качество, местоположение и размер. Кроме того, использование показателей цен на жилье вместо расходов дает преимущество в том, что обеспечиваются объективные данные, отражающие реальное положение на рынке. Использование в настоящее время расходов означает, что система находится в большой зависимости от сотрудничества персонала в ходе проведения обследований, и даже при обеспечении адекватной степени участия на результатах сказывается замкнутый характер расчетов, проявляющийся в том, что приобретаемое сотрудниками в аренду жилье является функцией размеров их дохода, а сами размеры дохода устанавливаются в соответствии с механизмом, который отчасти является функцией израсходованной на жилье суммы.

88. Члены просили также уточнить обоснование перехода от использования показателей чистой арендной платы к применению валовой арендной платы в расчетах компонента расходов на жилье в рамках индекса корректива по месту службы. В разъяснении секретариата отмечалось, что использование валовой вместо чистой арендной платы обеспечит правильные соотношения и что, поскольку база зависит от контроля разницы, она не изменится ни в результате использования показателей валовой арендной платы, ни чистой арендной платы, правильные же соотношения с другими местами службы могут быть обеспечены лишь путем применения показателей фактической нескорректированной (т.е. валовой) арендной платы для расчетов соотношений цен. ККВКМС подтвердил техническую обоснованность такой процедуры. Необходимость такого изменения возникла в связи с тем, что использование в прошлом чистой арендной платы для исчисления коррективов по месту службы приводило к систематическому увеличению разрыва между показателями валовой и чистой арендной платы с течением времени, поскольку новые высокие ставки арендной платы, отражающие имеющую место в последнее время инфляцию, сказываются на выплатах субсидий, а не на индексе корректива по месту службы, который в результате этого искусственно занижается, так как он отражает лишь чистую арендную плату. Отмечалось также, что существуют проблемы, связанные с действующими механизмами, поскольку корректив по месту службы основывается на показателях чистой арендной платы, которая является функцией выплачиваемых субсидий, а субсидии в то же время являются также функцией размеров корректива по месту службы. В связи с этим необходимо использовать валовую арендную плату (т.е. фактическую арендную плату) в качестве внешнего объективного фактора для определения относительных размеров корректива по месту службы. На момент введения новой системы в некоторых местах службы, где средний размер субсидий ниже, чем в Нью-Йорке, включая Вашингтон, О.К., будет наблюдаться некоторое снижение индексов коррективов по месту службы на величину порядка одного-двух процентов. Однако это небольшое снижение, вероятно, со временем будет компенсировано, поскольку результаты периодических обследований жилищных условий, проводимых на основе использования валовой арендной платы, будут более точно отражать изменения рыночных цен на жилье. Комиссия отметила также разъяснение секретариата по поводу того, что условное начисление валовой арендной платы для владельцев незначительно скажется на расчетах. До настоящего времени расходы на жилье для владельцев жилья учитывались как в весах, так и в соотношениях расходов на жилье, однако для условного начисления арендной платы для владельцев жилья использовались средние показатели

чистой арендной платы, рассчитанные для сотрудников, арендующих жилье. Предлагаемое изменение приведет к небольшому увеличению весов расходов на жилье в местах службы, где владельцы жилья составляют большую долю, и эффект будет аналогичным тому, который имеет место в связи с переходом от использования показателей чистой арендной платы к применению валовой арендной платы в расчетах корректировок по месту службы. На момент введения этой системы в ряде мест службы ожидается некоторое снижение размеров корректировок по месту службы, однако если цены на жилье будут продолжать расти быстрее, чем другие потребительские цены, то размеры корректировок по месту службы с течением времени будут увеличиваться немного быстрее.

89. Были заданы вопросы в отношении предполагаемых положений пересмотренной системы субсидирования арендной платы. В частности, задавались вопросы о том, почему системы субсидирования в местах расположения штаб-квартир и периферийных местах службы следует рассматривать на равных основаниях и почему следует изменять регрессивную формулу предоставления субсидий в течение ограниченного периода времени, применяемую для мест расположения штаб-квартир, таким образом, чтобы в ней предусматривались те же положения, которые действуют в периферийных местах службы. Отмечалось, что в соответствии с существующей формулой для мест расположения штаб-квартир обеспечивается возмещение в размере 80 процентов от разницы между размером арендной платы и пороговой величиной в течение двухгодичного периода, затем в размере 60 процентов в течение третьего года, 40 процентов на четвертый год и 20 процентов - на пятый. Подчеркивалось, что разный подход в отношении этих двух видов мест службы представляет собой отход от принципа обеспечения равного режима за счет поддержания паритета покупательной способности в каждом месте службы. Комиссия отметила, что Рабочая группа сообщила о проблемах, связанных с функционированием существующих систем субсидирования арендной платы в периферийных местах службы и местах расположения штаб-квартир. Рабочая группа отметила, что в системе для мест расположения штаб-квартир предусматривается временное ограничение и регрессивное снижение размеров субсидии в течение пятилетнего периода, в то время как в системе для периферийных мест службы этого не предусматривается. Рабочая группа сообщила также о том, что, хотя целью системы является облегчение положения сотрудников, у которых соотношение между арендной платой и доходом превышает среднее значение, применение системы в местах расположения штаб-квартир систематически препятствует достижению поставленной при ее создании цели в результате автоматического действия регрессивной формулы и временных ограничений. Следовательно, прекращение выплаты субсидии на аренду жилья сотрудникам, у которых соотношение арендной платы и дохода по-прежнему превышает средний показатель, означает, что основной принцип справедливости соблюдается неполностью. Существование такого механизма приводит в некоторых случаях к реальным трудностям: сотрудники вынуждены менять свое жилье по мере истечения действия или снижения размеров субсидии на аренду жилья. Некоторые члены Комиссии не согласились с мнением Рабочей группы о том, что следует применять одинаковый подход к сотрудникам, работающим в местах расположения штаб-квартир и периферийных местах службы, в рамках системы субсидирования арендной платы.

90. Что касается рекомендации о прекращении использования формулы регрессивного возмещения в местах расположения штаб-квартир, то и по этому вопросу была даны разъяснения, которые заключались в том, что это необходимо сделать, поскольку, как показывает опыт, существующая практика препятствует достижению цели субсидии на аренду жилья, которая состоит в том, чтобы содействовать обеспечению справедливости в отношении сотрудников, арендующих жилье в данном месте службы, независимо от даты

их приезда. Уже существуют другие механизмы, препятствующие приобретению в аренду необоснованно дорогого жилья. К этим мерам контроля или механизмам относятся следующие:

а) сотрудники должны оплачивать не менее 20 процентов разницы между арендной платой и пороговой величиной;

б) пороговые величины установлены на 2 процентных пункта (дохода) выше, чем средний размер валовой арендной платы;

в) система максимальной разумной арендной платы явно препятствует тому, чтобы сотрудники арендовали дорогое жилье, неприемлемое для них по размеру или качеству.

Кроме того, отмечалось, что при определенных обстоятельствах истечение временного ограничения, составляющего пять лет, и автоматическое регрессивное снижение размеров субсидии с 80 до 0 процентов разницы между размером арендной платы и пороговой величиной произойдет раньше, чем соотношение арендной платы и дохода сотрудников естественным путем снизится до уровня соотношения арендной платы и дохода, предусматриваемого в величине корректива по месту службы. В этой связи Комиссия отметила, что Рабочая группа сообщила, что первоначальные сторонники системы для мест расположения штаб-квартир считали, что в долгосрочной перспективе по мере того, как новые сотрудники будут продолжать работать в данном месте службы после окончания пятилетнего ограничительного периода и перестанут пользоваться льготами в рамках системы субсидирования арендной платы в связи с временными ограничениями и применением регрессивной формулы, тот факт, что арендная плата у этих сотрудников превышает средний показатель арендной платы, в конечном счете приведет к увеличению индекса корректива по месту службы. Однако в связи с тем, что вскоре после введения системы для мест расположения штаб-квартир наступил период моратория, доходы по сравнению с расходами на жилье выросли недостаточно, что привело к тому, что соотношение арендной платы к доходам у новых сотрудников со временем не снизилось, как это предполагалось ранее. В результате введения моратория необходимо было внести изменения в систему субсидирования арендной платы, с тем чтобы увеличить срок, ограничивающий право на получение субсидии. Тем не менее соотношения арендной платы к доходу у новых сотрудников остаются неприемлемо высокими, даже если они продолжают работать в данном месте службы по истечении пятилетнего ограничительного периода, в результате чего некоторые из них вынуждены менять свое жилье на более дешевое в конце периода, в течение которого им предоставляется право на получение субсидии. Кроме того, тот факт, что разница между показателями валовой и чистой арендной платы со временем увеличивается, а не уменьшается, означает, что использование чистых, а не валовых показателей арендной платы при исчислении индекса корректива по месту службы приводит к нарушению соотношений расходов на жилье в разных местах службы. В действительности применение системы субсидирования арендной платы в местах расположения штаб-квартир благодаря принципам ее действия привело к усилению эффекта нисходящей спирали, поскольку нынешняя регрессивная формула лишает сотрудника, арендная плата которого превышает среднюю арендную плату, необходимой поддержки, прежде чем он или она имеет возможность нормально устроиться. Можно предположить, что такое нормальное устройство будет обеспечено тогда, когда доход растет быстрее, чем арендная плата, как это обычно и бывает, благодаря ежегодным надбавкам в рамках класса и нормальному функционированию системы коррективов по месту службы в случае инфляции.

91. Члены отметили, что ввиду наличия проблем сопоставления расходов на жилье в небольших местах службы было бы целесообразно предусмотреть различные механизмы учета расходов на жилье. Однако вопрос о конкретных механизмах, которые бы наилучшим образом удовлетворяли потребности, возникающие в этих исключительных ситуациях, заслуживает серьезного обсуждения. Была рассмотрена альтернатива предложению Рабочей группы, в соответствии с которой не будут проводиться сплошные сопоставления, а учет компонента расходов на жилье по-прежнему будет осуществляться в рамках системы коррективов по месту службы с использованием индексов расходов на жилье, полученных по результатам проводимых на местной основе периодических обследований. Однако такая практика была сочтена неосуществимой, поскольку в ее основу положено использование данных, которых, как правило, не имеется в таких местах службы. В связи с этим предпочтение было отдано использованию механизмов размещения расходов на жилье в размере, не превышающем разумную максимальную величину. Отмечалось, однако, что такие механизмы следует применять лишь на экспериментальной основе, с тем чтобы можно было сделать вывод относительно их эффективности.

92. Было задано несколько вопросов в отношении инструментов контроля, существующих в рамках измененной системы для сдерживания расходов в разумных пределах. Члены были проинформированы о том, что этот вопрос обсуждался Рабочей группой и ККВКМС, и при его анализе можно рассмотреть следующие четыре аспекта:

- a) периодические сопоставления;
- b) нормативы на жилье;
- c) сплошные сопоставления;
- d) положения в отношении субсидий на аренду жилья.

Что касается периодических сопоставлений, то было отмечено, что структура периодических индексов, полученных на основе внешних данных, должна быть такой, чтобы они базировались на информации по районам, где проживает большинство сотрудников, чтобы размеры и виды жилья, учитываемые в индексе, отражали состав персонала Организации Объединенных Наций, а показатели арендной платы охватывали как вновь арендованное жилье, так и жилье, арендуемое в течение длительного периода времени. Другими словами, этот индекс будет отражать реальное, а не желаемое положение. Что касается нормативов на жилье, то контроль за их соблюдением будет осуществляться путем тщательного определения прав в зависимости от размера семьи, местоположения жилья, вида жилья и соответствующих уровней дохода. Определение этих прав обеспечит такое положение, при котором нормативы на жилье, примененные с учетом положений о максимально разумных размерах субсидии на аренду жилья в рамках системы субсидирования арендной платы, будут объективными и будут препятствовать приобретению сотрудниками в аренду необоснованно дорогого жилья. Кроме того, отмечалось, что сплошные сопоставления расходов на жилье будут по-прежнему проводиться на основе обследования фактического контингента сотрудников Организации Объединенных Наций.

93. Что касается оценки новых механизмов субсидирования арендной платы в местах расположения штаб-квартир, то было достигнуто согласие в отношении того, что чрезвычайно важное значение для предотвращения возможности повторного возникновения долгосрочных проблем, обусловленных непредвиденным характером функционирования

системы, имеет тщательный контроль за результатами. В связи с этим было одобрено введение в действие системы для мест расположения штаб-квартир на экспериментальной основе, причем после полных трех лет ее функционирования должна быть проведена оценка. Члены настаивали на том, что никакие изменения положений не могут служить основанием для получения приобретенных прав.

94. Напомнив мнения, выраженные ранее Комиссией по вопросу выделения компонента расходов на жилье из структуры вознаграждения, один член Комиссии сказал, что он не присоединяется к консенсусу, достигнутому Комиссией в отношении принятия частичных мер по исправлению положений в связи с учетом компонента расходов на жилье, принимая во внимание неопределенность их воздействия и сложность оценки возможных последствий их осуществления. Он добавил, что предложенные меры не являются адекватным, полным ответом на просьбы, содержащиеся в резолюциях 42/221 и 43/226 Генеральной Ассамблеи, касающихся всеобъемлющего обзора структуры вознаграждения, и, в частности, компонента расходов на жилье. По его мнению, Группа ввиду боязни неизвестного, под воздействием различных обоснованных интересов и из стремления сохранить существующие размеры и процедуры определения зачитываемого для пенсии вознаграждения преждевременно отказалась от возможности полного или частичного выделения компонента расходов на жилье из структуры вознаграждения. К сожалению, в перспективе международная гражданская служба в целом будет страдать из-за такого отсутствия дара предвидения. Один из членов Комиссии выразил мнение о том, что эти замечания представляют собой необоснованный упрек в отношении мотивов действий Рабочей группы и поэтому являются неуместными в ходе технического обсуждения вопроса.

Рекомендации Комиссии

95. Комиссия предложила Генеральной Ассамблее отметить, что в соответствии с ее уставными полномочиями она имеет право принимать решения, касающиеся вопросов коррективов по месту службы и субсидий на аренду жилья. Однако, принимая во внимание тот факт, что ее излагаемые ниже предложения по этим вопросам являются составной частью обших предложений, касающихся условий службы сотрудников категории специалистов и выше, вытекающих из результатов всеобъемлющего обзора, и что осуществление этих предложений связано со значительными финансовыми последствиями, Комиссия считала, что было бы целесообразно вынести Генеральной Ассамблее рекомендации в отношении учета компонента расходов на жилье в рамках системы вознаграждения и пересмотренной системы субсидирования арендной платы. С учетом вышеизложенного Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее следующее:

а) усовершенствовать учет компонента расходов на жилье в рамках системы вознаграждения путем принятия ряда мер, направленных на проведение различия между местами службы, где компонент расходов на жилье можно сохранить в рамках системы коррективов по месту службы, и теми местами службы, где компонент расходов на жилье необходимо исключить из системы коррективов по месту службы. Компонент расходов на жилье следует сохранить в системе коррективов по месту службы в местах службы Группы А, в которую входят места расположения штаб-квартир, места службы в Северной Америке и Европе и периферийные места службы, где сопоставления расходов на жилье можно проводить без серьезных затруднений. Компонент расходов на жилье будет исключен из системы коррективов по месту службы в периферийных местах службы, в которых сложно или невозможно проводить обоснованные сопоставления расходов на жилье. Такие места службы составят Группу В.

б) Учет компонента расходов на жилье в расчетах индексов корректива по месту службы для мест службы Группа А будет осуществляться следующим образом:

- i) сплошные сопоставления расходов на жилье по-прежнему будут являться составной частью системы коррективов по месту службы;
- ii) индексы коррективов по месту службы будут включать соотношения расходов на жилье, полученные на основе показателей валовой, а не чистой арендной платы, с тем чтобы отразить правильные соотношения расходов на жилье между различными местами службы. В случае владения жильем будут использоваться показатели условно начисленной валовой арендной платы;
- iii) периодическая корректировка компонента расходов на жилье в рамках индекса корректива по месту службы будет осуществляться на основе индексов цен на жилье с использованием внешних данных, как это рекомендовано ККВКМС, и которые собираются исходя из следующего:
 - a. охватываемые районы должны соответствовать принятым стандартам с точки зрения, в частности, безопасности, расстояния до места работы, наличия магазинов и обеспеченности коммунальными услугами, и в принципе это должны быть районы, в которых проживает большинство сотрудников, в данное время работающих в этом месте службы;
 - b. размеры и виды жилья должны отражать состав контингента сотрудников общей системы, существующее соотношение сотрудников общей системы, арендующих жилье и владеющих собственным жильем в отобранных районах, и должны соответствовать по крайней мере минимальным жилищным нормам с точки зрения соотношения между размером жилья и размером семьи;
 - c. по возможности используемые для исчисления соотношений расходов на жилье показатели арендной платы необходимо определять как для вновь арендуемого жилья, так и для прочего жилья;
 - d. индекс необходимо по возможности взвешивать, с тем чтобы он отражал характеристики контингента сотрудников общей системы в отобранных районах в том, что касается размера и вида жилья и срока проживания в нем. При этом необходимо использовать уже включенные на основании решения Комиссии компоненты;
- iv) пересмотренная система субсидирования арендной платы: в местах службы Группы А соответствующие сотрудники будут иметь право на получение субсидий на аренду жилья. Единая пересмотренная система субсидирования арендной платы будет применяться как в местах расположения штаб-квартир, так и в периферийных местах службы, где проводятся сопоставления расходов на жилье в рамках системы коррективов по месту службы. Однако в местах расположения штаб-квартир пересмотренная система будет применяться на экспериментальной основе при условии проведения всестороннего обзора и внесения по мере необходимости изменений после полных трех лет ее функционирования. В соответствии с пересмотренной системой существующая формула регрессивного возмещения, применяемая в местах

расположения штаб-квартир (80, 60, 40, 20 процентов), будет заменена на единую ставку возмещения в размере 80 процентов. Эта ставка возмещения будет применяться до тех пор, пока соотношение арендной платы и дохода не снизится до уровня пороговой величины. Таким образом, получение этой льготы не будет связано с заранее определенными временными пределами, и следовательно применяемый в настоящее время ограничительный период продолжительностью в пять лет действовать не будет. Пересмотренные права на получение субсидий будут установлены для мест расположения штаб-квартир и других мест службы в Северной Америке и Европе на экспериментальной основе и не будут считаться приобретенными правами;

- v) максимально разумная арендная плата (в местах расположения штаб-квартир и периферийных местах службы): выплата субсидий на аренду жилья сотрудникам классов С-1 - Д-2 будет производиться с учетом максимально разумной арендной платы, которая будет установлена на уровне, составляющем три четверти диапазона размеров арендной платы применительно к данному месту службы, которая определяется по данным из внешних источников с использованием спецификаций, подготовленных на основе жилищных нормативов в данном месте службы (см. подпункт f ниже). Применение такого подхода, препятствующего приобретению в аренду необоснованно дорогого и фешенебельного жилья, будет означать, что отпадет необходимость в существующем правиле, в соответствии с которым максимальный размер субсидии ограничивается 40 процентами валовой арендной платы;
- vi) нормативы на жилье (в местах расположения штаб-квартир и периферийных местах службы) будут разработаны секретариатом КМГС для использования в связи с периодическим обновлением данных о расходах на жилье, а также для определения максимальных размеров разумной арендной платы в целях применения в рамках систем субсидирования арендной платы. В основу элементов этих нормативов для каждого места службы будет положено следующее:
- a. применение надлежащего норматива на жилье для определения соотношения между размером жилья и размером семьи;
 - b. обустроенность жилья - меблированное/немеблированное;
 - c. вид жилья - дом/квартира;
 - d. местоположение, определенное таким образом, чтобы обеспечить надлежащее выполнение критериев ККВКМС в отношении безопасности, времени на дорогу до работы, обеспеченности коммунальными услугами и т.д.;
 - e. качество жилья, определяемое для того, чтобы обеспечить исключение жилья, не соответствующего нормативам;
- vii) пороговые уровни (в местах расположения штаб-квартир и периферийных местах службы): для расчета пороговых величин в будущем будет использоваться упрощенный метод, заключающийся в прибавлении двух процентных пунктов к средним соотношениям между валовой арендной платой и доходом.

viii) право на получение (в местах расположения штаб-квартир и периферийных местах службы): право на получение субсидии на аренду жилья будет предоставляться следующим лицам:

- a. сотрудникам, уже получающим субсидию на аренду жилья на момент введения новой системы;
- b. вновь прибывающим в данное место службы сотрудникам;
- c. сотрудникам, вынужденным менять жилье в результате изменения размера семьи;
- d. сотрудникам, вынужденным переезжать в связи со снижением безопасности в данном месте проживания;
- e. сотрудникам, желающим сменить свое жилье, которое не соответствует определенным нормативам, на жилье, соответствующее им;
- f. сотрудникам, находящимся в форс-мажорных обстоятельствах, включая принудительное выселение, снос дома, преобразование в кооператив/кондоминиум и сочетание необоснованного повышения арендной платы и обусловленного этим увеличения соотношения между арендной платой и доходом до размеров, превышающих пороговые уровни.

c) Учет расходов на жилье в местах службы Группы В

- i) эти места службы могут быть определены с использованием в качестве критериев наличие некоторых или всех из следующих или аналогичных условий:
 - a. небольшая численность персонала в месте службы;
 - b. высокая текучесть кадров в месте службы;
 - c. значительное различие в расходах на жилье;
 - d. предоставление жилья правительством;
- ii) расходы на жилье в каждом месте службы будут возмещаться в размерах, не превышающих разумную максимальную сумму, а индекс корректива по месту службы будет исчисляться с использованием следующих процедур:
 - a. ИКМС будет рассчитываться на основе результатов сопоставлений цен по всем статьям расходов, за исключением расходов на жилье;
 - b. фактические расходы сотрудников на жилье будут возмещаться в полном объеме, не превышающем разумную максимальную сумму, определенную в соответствии с рыночными ставками и семейным положением сотрудника;

с. совокупное вознаграждение сотрудника будет состоять из базового оклада, корректива по месту службы. в случае необходимости, и возмещаемых расходов на жилье при том понимании, что нижний предел суммы этих элементов будет определяться базовым окладом;

iii) для начала эти экспериментальные механизмы будут введены в действие приблизительно в 25 периферийных местах службы, которые должны быть выбраны Председателем КМГС в консультации с организациями и персоналом. Выбор будет производиться на широкой географической основе, включая некоторые места службы, в которых имеются внешние источники данных.

96. Пересмотренные процедуры учета расходов на жилье в этих местах службы будут подвергаться обзору и оценке по истечении полных трех лет их применения. На основе приобретенного опыта КМГС по мере необходимости будет рассматривать вопрос о целесообразности изменения процедур, в частности при анализе критериев, изложенных в пункте 95а, выше. Права на получение субсидии, предусмотренные в соответствии с этой системой, не будут признаваться в качестве приобретенных прав.

Финансовые последствия

97. Комиссия отметила, что ее рекомендации будут иметь определенные финансовые последствия. Предполагаемые финансовые последствия, рассмотренные Комиссией, были рассчитаны на основе наиболее достоверной имеющейся информации. Кроме того, эти расчеты были основаны на ряде предположений, которые необходимо было сделать при отсутствии фактических данных. Последний элемент подчеркивает весьма предварительный характер оценок, и суммы, приведенные ниже, следует рассматривать скорее как ориентировочные, а не окончательные.

Млн. долл. США

a)	Для сотрудников, уже получающих субсидию на аренду жилья и новых сотрудников:	
i)	возмещение в размере 80 процентов для всех [рекомендация <u>h</u> (iv)]	1,2
ii)	снятие 40-процентного ограничения в размере субсидий [рекомендация <u>h</u> (v)]	0,3
b)	Для сотрудников, переезжающих в более подходящее жилье [рекомендация <u>h</u> (viii)]	1,3
c)	Снятие временного ограничения [рекомендация <u>h</u> (iv)]	1,0
d)	Полное возмещение расходов в размере, не превышающем разумную максимальную сумму в местах службы Группы В [рекомендация <u>c</u> (ii)]	1,0
	Итого	4,8

98. Использование валовой вместо чистой арендной платы при проведении сплошных сопоставлений в целом окажет небольшое влияние на соотношения между Нью-Йорком и другими местами расположения штаб-квартир. Следовательно, не предполагается значительного увеличения расходов. Отмечалось, что, возможно, удастся обеспечить небольшую экономию средств, так как соотношения расходов на жилье между Нью-Йорком и некоторыми местами службы могут уменьшиться в связи с вышеупомянутой заменой. Отмечалось, однако, что, возможно, разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К., увеличится в пределах 1-2 процентов. Воздействие этого изменения в разнице в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К., будет ощущаться лишь в том случае, если разница будет соответствовать нижнему или верхнему пределу диапазона. Можно предположить, что с учетом фактора пределов разницы повышение корректива по месту службы, которое необходимо будет проводить в Нью-Йорке, возможно, придется отложить на несколько месяцев. Если разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К., увеличится, скажем, на 1 процент в результате использования показателя валовой вместо чистой арендной платы, то период задержки может сократиться на один или два месяца. Следовательно, предполагаемая сумма сэкономленных средств, связанная с этой задержкой, уменьшится. По оценке Комиссии, в случае создания вышеупомянутого положения возникнут единовременные расходы в размере примерно 3,2 млн. долл. США на покрытие увеличения окладов и зачитываемого для пенсии вознаграждения, связанные с увеличением на 1 процент разницы в стоимости жизни.

2. Обзор надбавок и предоставление материальных прав экспатриантов сотрудникам, проживающим на своей родине и работающим в местах службы, расположенных в другой стране

99. В разделе III В своей резолюции 43/226 Генеральная Ассамблея просила Комиссию включить в качестве составной части всеобъемлющего обзора исследование о целях и условиях предоставления субсидии на образование и о целях и методологии начисления надбавок на иждивенцев сотрудникам категории специалистов и выше. Информация об обсуждении Комиссией вопросов о различных надбавках для сотрудников категории специалистов и выше приводится в ее пятнадцатом годовом докладе §/.

100. В разделе I G своей резолюции 44/198 Генеральная Ассамблея предложила Комиссии собрать необходимую информацию о практике организаций общей системы Организации Объединенных Наций в отношении предоставления материальных прав экспатриантов сотрудникам, проживающим на своей родине и работающим в местах службы, расположенных в другой стране, с целью оценить возможность согласования практики между организациями. Ассамблея предложила также Комиссии пересмотреть методологию определения надбавок на иждивенцев в свете налоговой практики компаратора. Она предложила далее Комиссии представить общий обзор пакета надбавок в общей системе, включая размер, основания и процедуру анализа каждой надбавки, в частности, в сравнении с пакетом надбавок, предоставляемых компаратором, и представить доклад по этим вопросам на ее сорок пятой сессии.

Мнения организаций

101. Председатель ККАВ отметил, что существует фактический каталог надбавок и пособий, предоставляемых сотрудникам системы Организации Объединенных Наций, в сравнении с надбавками и пособиями, предоставляемыми компаратором. Материал представлен в удобной форме. Что касается просьбы Генеральной Ассамблеи о пересмотре методологии определения надбавок на иждивенцев, то он напомнил решение

Комиссии изучить этот вопрос лишь тогда, когда компараторам будут представлены необходимые данные о налогах. Поскольку эта информация еще не была получена, ККАВ исходил из предположения о том, что на данном этапе никаких дополнительных решений по этому вопросу приниматься не будет.

102. Что касается предоставления материальных прав экспатриантов сотрудникам, проживающим на своей родине и работающим в местах службы, расположенных в другой стране, то он отметил, что поднятые вопросы являются сложными и что необходимо, чтобы все заинтересованные стороны еще раз обдумали их.

Мнения представителей персонала

103. Представитель ФАМГС заявил, что Федерации потребовалось бы значительное время для изучения вопроса об общем обзоре надбавок, что невозможно было сделать в связи с тем, что документ был распространен с опозданием. Это относилось, в частности, к той части документа, которая касается материальных прав экспатриантов, вопрос о которых требует тщательного анализа, включая правовые аспекты и практику рассмотрения дел трибуналами. ФАМГС всегда поддерживала использование методологии сопоставления общего вознаграждения при сравнении материальных прав в системе Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, и она выступала против частичного подхода, который, например, принят в обсуждаемом документе. Информация, которую предстоит представить Генеральной Ассамблее, должна быть полной и с фактологической точки зрения верной, с тем чтобы можно было провести любое обоснованное сопоставление.

104. Председатель ККНСАП выразил сожаление по поводу того, что Генеральная Ассамблея не одобрила предложение Комиссии об установлении надбавки на детей в виде процентной доли от общего вознаграждения в данном месте службы, что позволило бы обеспечить автоматическую корректировку с учетом стоимости жизни. Что касается осуществления пересмотра надбавок на иждивенцев, о чем Ассамблея просила в своей резолюции 44/198, то ККНСАП считал, что существующая практика, в соответствии с которой размеры социальных выплат определяются на основе средних показателей в местах расположения штаб-квартир, по-прежнему обоснована. ККНСАП придерживался твердого мнения о том, что социальные выплаты для сотрудников категории специалистов и категории общего обслуживания следует уравнять посредством этих различных надбавок. По его мнению, вопрос о материальных правах экспатриантов необходимо изучить более внимательно с точки зрения того, почему некоторые организации предоставляют такие права, а другие не делают этого. Представитель ККНСАП отметил, что подлинным компаратором для Организации Объединенных Наций является зарубежная служба Соединенных Штатов.

Обсуждение вопроса Комиссией

105. Комиссия отметила, что порученный ей пересмотр надбавок на иждивенцев в свете налоговой практики компаратора можно проводить лишь на основе тщательного и подробного анализа данных об этих налогах. Члены Комиссии приняли к сведению результаты предварительного анализа, проведенного секретариатом, и сообщили о том, что данные о налогах компаратора пока отсутствуют. В связи с этим была достигнута договоренность о том, чтобы вернуться к рассмотрению этого вопроса, как только налоговое ведомство компаратора представит необходимую информацию.

106. Комиссия изучила подробную информацию, касающуюся различных надбавок, предоставляемых сотрудникам Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше и сотрудникам на сопоставимых должностях гражданской службы-компаратора. Эта информация приводится в приложении VII.

107. Что касается просьбы Генеральной Ассамблеи собрать необходимую информацию о практике организаций в отношении предоставления материальных прав экспатриантов сотрудникам, проживающим на своей родине и работающим в местах службы, расположенных в другой стране (см. приложение VIII), с целью оценить возможность согласования практики между другими организациями, то Комиссия пришла к выводу о том, что этот вопрос является деликатным и сложным. Она отметила, что решение этого конкретного вопроса и осуществление любых касающихся его рекомендаций будет иметь последствия прежде всего для французских граждан, работающих в Женеве и проживающих во Франции. Комиссия отметила, что правила и положения о персонале организаций, связанные с этим вопросом, различны. Она также отметила, что Организация Объединенных Наций и связанные с ней программы соблюдают правила и положения о персонале Организации Объединенных Наций, в соответствии с которыми их сотрудникам, входящим в вышеупомянутую категорию, не предоставляются материальные права экспатриантов. Некоторые другие организации, однако, предоставляют такие материальные права своим сотрудникам, входящим в вышеупомянутую категорию. Перечень этих организаций и данные о количестве сотрудников, пользующихся такими правами, приводятся ниже:

<u>Организация</u>	<u>Количество сотрудников, пользующихся правами экспатриантов</u>
МСЭ	12
ВМО	6
ВОИС	11
МОТ	35
ВОЗ	50
МАГАТЭ	1

108. Некоторые члены Комиссии придерживались мнения о том, что ввиду сложностей, возникающих в связи с этим вопросом, не следует принимать поспешного решения, поскольку такое решение приведет к серьезным последствиям, включая подачу заявлений в трибуналы. Другие считали, однако, что, несмотря на деликатный характер вопроса и юридические последствия, можно представить предложение организациям, перечисленным в пункте 107, выше, с целью согласования их практики, касающейся материальных прав экспатриантов, предоставляемых лицам, проживающим на своей родине и работающим в местах службы, расположенных в другой стране, с практикой, применяемой в Организации Объединенных Наций. Было выдвинуто предложение, осуществление которого позволило бы защитить приобретенные права работающих сотрудников и прервать применение этой практики в отношении сотрудников, поступивших на работу в систему 1 января 1991 года или позднее. Однако в конечном счете Комиссия пришла к заключению о том, что необходимо продолжить изучение этого вопроса в тесном сотрудничестве с юридическими подразделениями организаций.

Решения Комиссии

109. Комиссия постановила:

а) принять к сведению предварительный доклад секретариата о порядке в отношении надбавок на иждивенцев, и она согласилась вернуться к рассмотрению этого вопроса, как только будут представлены необходимые данные о налогах по стране-компаратору;

б) представить Генеральной Ассамблее информацию, касающуюся надбавок, предоставляемых сотрудникам общей системы категории специалистов и выше и сотрудникам гражданской службы компаратора, как это изложено в приложении VII;

с) изучить в тесном сотрудничестве с организациями вопрос о материальных правах экспатриантов, предоставляемых сотрудникам, проживающим на своей родине и работающим в местах службы, расположенных в другой стране, с целью представления доклада по этому вопросу Генеральной Ассамблее на ее сорок шестой сессии.

3. Условия службы сотрудников уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря и эквивалентных уровней

110. Условия службы сотрудников уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря и эквивалентных уровней были проанализированы Комиссией в рамках ее обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше, проведенного в 1989 году. Дальнейшее изучение этого вопроса было отложено до 1990 года.

111. В связи с этим Комиссия рассмотрела следующие вопросы:

а) сопоставимость вознаграждения;

б) расходы на жилье;

с) пенсия;

д) надбавки, включая надбавки на представительские расходы (представительские).

В этом обзоре секретариат обратил внимание Комиссии на следующие характерные особенности, присущие должностям уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря:

а) на этих должностях работают сотрудники по краткосрочным контрактам и во многих случаях в течение относительно непродолжительного времени;

б) назначения на должности предполагают в некоторых случаях выполнение представительских функций в качестве составной части должностных обязанностей;

с) назначаемые на эти должности лица являются преимущественно кандидатами, выдвигаемыми правительствами на определенных условиях прикомандирования, в случае Организации Объединенных Наций, часто из числа сотрудников дипломатической службы. В приложении IX приводятся данные об источниках кадров, работающих в настоящее время на должностях уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря в Организации Объединенных Наций, по состоянию на 31 мая 1990 года;

д) на эти должности назначаются лица старшего возраста, имеющие высокую квалификацию и большой опыт работы.

Мнения организаций и персонала

112. Председатель ККАВ отметил, что, хотя в характеристике контингента сотрудников, работающих в различных местах службы в Организации Объединенных Наций на должностях уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря, есть много общего, гораздо меньше сходства наблюдается в характеристике контингента сотрудников высоких категорий, работающих в других организациях. Например, если сотрудники уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря часто назначаются из числа лиц, не работающих в Организации Объединенных Наций, по политическим мотивам, то старшие сотрудники в специализированных учреждениях зачастую либо избираются руководящими органами, либо становятся помощниками или заместителями генеральных директоров в конце продолжительной карьеры. В связи с неоднородностью характеристик контингента сотрудников, которые должны быть охвачены в нынешнем обзоре, но о которых не говорится в нем подробно, ККАВ счел затруднительным на данном этапе представить замечания по существу. Кроме того, прежде чем ККАВ сможет представить дальнейшие комментарии, необходимо, чтобы поднятые проблемы были изучены в АКК, где этот вопрос также следует обсудить в рамках общей системы.

113. Представитель ЮНЕСКО заявил, что в обзоре Комиссии рассматривается ряд позитивных предложений, которые, если они будут рекомендованы Комиссией и одобрены Генеральной Ассамблеей, будут содействовать улучшению условий службы должностных лиц общей системы на уровнях помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря. Он подчеркнул, в частности, необходимость обеспечения того, чтобы соответствующие старшие должностные лица имели доступное жилье, отвечающее требованиям, обусловленным важностью их обязанностей и функций. Представитель МСЭ указал, что, в том, что касается сферы охвата нынешнего исследования, Комиссии следует ограничить обсуждение вопроса рассмотрением условий службы сотрудников класса помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря и эквивалентных уровней и не затрагивать условия службы сотрудников на других неклассифицированных должностях. Условия службы таких должностных лиц определяются руководящими органами соответствующих организаций, и во многих случаях они избираются, а не назначаются. Представитель Организации Объединенных Наций с удовлетворением отметил выдвинутые предложения и сказал, что он считает, что они представляют собой полезную основу для обеспечения весьма необходимого улучшения положения в области, которой, к сожалению, до настоящего времени не уделялось внимания. Представители персонала мнений по этому вопросу не выразили.

Мнения Правления Объединенного пенсионного фонда

114. Секретарь Правления Объединенного пенсионного фонда проинформировал Комиссию о том, что в соответствии с положениями Правления лишь Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций не включается в число сотрудников (при сроке службы в шесть месяцев или более), а все другие должностные лица выше уровня Д-2 считаются сотрудниками. Он напомнил также, что в 1987 году, когда Комиссия вынесла рекомендации в отношении размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря, Генеральная Ассамблея не ставила под сомнение полномочия Комиссии, хотя и не согласилась в то время с ее рекомендацией.

Обсуждение вопроса Комиссией

115. Комиссия обсудила вопрос о своих полномочиях в отношении вынесения рекомендаций по этому вопросу, отметив, что во все шкалы окладов для сотрудников категории специалистов и выше, рекомендованных Комиссией, входили должности уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря. Кроме того, выносимые Комиссией рекомендации в отношении любых надбавок относятся и к этой группе сотрудников. Что касается надбавки на представительские расходы, которая была установлена до учреждения Комиссии, то положения статей 10 и 11 можно истолковывать таким образом, что в компетенцию Комиссии входит рассмотрение и этого вопроса.

116. Комиссия напомнила, что она провела несколько исследований по вопросу эквивалентности классов по сравнению с компаратором, с тем чтобы установить, соответствуют ли размеры чистого вознаграждения сотрудников на уровнях помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря чистому вознаграждению соответствующих сотрудников в службе-компараторе. Однако усилия по установлению эквивалентных классов не увенчались успехом, поскольку ни компаратор, ни общая система Организации Объединенных Наций не имеют классификации должностей этих уровней. Системы классификации должностей не существуют потому, что каждая должность является единственной в своем роде, в связи с чем проведение сопоставления фактически невозможно. Несколько членов Комиссии предложили, тем не менее, рассмотреть вопрос о возможности предпринять еще одну попытку установления эквивалентности классов, обращая при этом больше внимания на общее соотношение, а не на сопоставление конкретных должностей.

117. Комиссия проанализировала данные, из которых следует, что на должностях класса Д-2, на основе информации по которым экстраполировались показатели для должностей уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря, разница в чистом вознаграждении, как показано в приложении X, была существенно меньше, чем для более низких должностей. Некоторые члены Комиссии считали, что на основе этой информации можно сделать предположение о том, что корни проблемы кроются в размерах вознаграждения сотрудников на должностях классов Д-1/Д-2, а не уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря. По их мнению, если решить эту проблему для классов Д-1/Д-2, то любая проблема, которая может возникнуть в отношении уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря, будет также решена, поскольку размеры вознаграждения для этих уровней определяются путем экстраполяции показателей для класса Д-2. В этом случае поправки, используемые для экстраполяции показателей для классов выше Д-2, могут остаться без изменения.

118. Что касается расходов на жилье, то Комиссия сочла необходимым отдельно рассмотреть этот вопрос в отношении таких должностных лиц, которые в связи со служебной необходимостью нуждаются в более просторном жилье более высокого качества, расположенном в непосредственной близости от места работы, чем они могут иметь в настоящее время. Она далее отметила, что на должностях уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря сотрудникам предоставляется мало льгот или не предоставляется никаких льгот в соответствии с системой субсидирования арендной платы или предложенной измененной системой. Было высказано предложение о том, что необходимо будет внести дальнейшие изменения в систему субсидирования арендной платы, если существует намерение каким-то образом решать эту проблему.

119. Ряд членов указали на возможное существование определенной связи между неадекватностью действующего механизма субсидирования арендной платы и практикой получения некоторыми должностными лицами дополнительных выплат. В ряде случаев оказалось, что дополнительные выплаты предоставляются старшим должностным лицам для обеспечения их жильем более высокого качества по сравнению с тем, которое они могут приобрести в аренду при существующей системе вознаграждения. В связи с этим некоторые члены считали, что обеспечение сотрудников этого уровня более адекватным жильем будет содействовать решению проблемы дополнительных выплат. Тем не менее несколько членов высказали свое скептическое отношение по этому вопросу, поскольку они считали, что в некоторых случаях сотрудники по-прежнему будут получать дополнительные выплаты, даже после введения в действие более адекватного механизма субсидирования арендной платы.

120. Члены согласились с тем, что если будет принято решение о совершенствовании механизма субсидирования арендной платы для сотрудников уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря и эквивалентных уровней, то наиболее приемлемым решением было бы просить уполномочить административных руководителей принимать решение в отношении необходимости применения такого механизма в каждом отдельном случае. Комиссия считала, что Генеральная Ассамблея и директивные органы других организаций могут в этой связи пожелать предоставить административным руководителям организаций необходимые полномочия по решению вопроса о том, каким старшим должностным лицам следует предоставлять право на получение удобно расположенного и более просторного жилья, чем то, которое строго соответствует размеру их семьи. Точные директивные указания с целью удовлетворения потребностей каждой организации могут быть наилучшим образом разработаны каждой организацией на основе ее соответствующих потребностей.

121. В случае принятия решения о том, что конкретное старшее должностное лицо в силу характера своих функций имеет право арендовать более просторное жилье, расположенное в подходящем месте, значительная доля дополнительных расходов, связанных с приобретением в аренду такого жилья, должна возмещаться организацией. Процедуры такого возмещения будут основаны на установлении предела суммы получаемой субсидии на аренду жилья, а не на основе суммы уплачиваемой арендной платы. В этой связи Комиссия придерживалась мнения о том, что максимальная сумма субсидии на аренду жилья, выплачиваемая должностному лицу, входящему в вышеупомянутую категорию, может составлять 75 процентов от пороговой величины арендной платы для соответствующего должностного лица. Некоторые примеры применения этой формулы приводятся в приложении XI.

122. В отношении пенсий Комиссия отметила, что некоторые должностные лица на должностях уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря назначаются из внешних организаций, в то время как другие получают назначение на эти должности, имея значительный срок службы на более низких должностях в рамках общей системы. Комиссия рассмотрела предложение в отношении применения двойной системы начисления пенсий для сотрудников на должностях этих классов, предусматривающее выплату пенсионного пособия должностным лицам, работающим по краткосрочным контрактам, в виде единовременной суммы при прекращении службы, при этом сотрудники, работающие на постоянных контрактах, будут получать пенсионное пособие, как и в настоящее время. Комиссия считала, однако, что она не располагает достаточной информацией для решения этого вопроса на своей нынешней сессии.

123. Некоторые члены Комиссии полагали, что вопрос о достаточности надбавки на представительские расходы в Организации Объединенных Наций является спорным. Имеющаяся в распоряжении Комиссии информация о надбавках в Организации Объединенных Наций свидетельствует о том, что надбавки на представительские расходы не корректировались в течение более чем 15 лет. Однако члены отметили также, что существуют различия в потребностях и практике между организациями и в их рамках. Признавая тот факт, что в ряде организаций могут существовать определенные представительские функции для некоторых должностных лиц на уровнях помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря, отмечалось, что потребности в этой связи неодинаковы. В связи с этим было признано, что вопрос о надлежащем размере и формах предоставления надбавок на представительские расходы для осуществления представительских функций не подлежит регулированию в рамках общей системы, и наилучшим образом связанным с этим вопросом могут решать по собственному усмотрению административные руководители под руководством своих соответствующих руководящих органов. В связи с этим члены постановили, что изучать этот вопрос более подробно нецелесообразно.

Решения и рекомендации Комиссии

124. Комиссия постановила:

- a) что в настоящее время нет необходимости принимать решение в отношении сопоставимости вознаграждения;
- b) рекомендовать Генеральной Ассамблее ввести в действие следующий пересмотренный механизм, связанный с обеспечением жильем сотрудников на должностях уровней помощника Генерального секретаря, заместителя Генерального секретаря:
 - i) предоставить административным руководителям свободу действий для принятия решения в отношении предоставления соответствующих субсидий сотрудникам на должностях уровней помощника Генерального секретаря, заместителя Генерального секретаря и эквивалентных уровней в случаях, когда таким должностным лицам необходимо арендовать удобно расположенное жилье подходящего размера;
 - ii) существующий механизм, в соответствии с которым устанавливается предел максимально допустимой арендной платы для целей исчисления субсидий на аренду жилья, будет заменен на новый, в рамках которого максимальная субсидия на аренду жилья, которую будут получать должностные лица, имеющие на это право, составит 75 процентов пороговой величины арендной платы для данного лица (более подробно см. в приложении XI);
- c) информировать Генеральную Ассамблею о том, что Комиссия провела предварительный анализ предложения в отношении альтернативных более гибких механизмов начисления пенсии и выплат в случае прекращения службы, однако пришла к выводу о том, что не следует продолжать работу в этом направлении до получения дополнительной информации по этому вопросу;
- d) информировать Генеральную Ассамблею о том, что после изучения вопроса о надбавках на представительские расходы принято решение о том, что этот вопрос не подлежит регулированию в рамках общей системы и что наилучшим образом он будет решаться административными руководителями под руководством руководящих органов соответствующих организаций.

4. Обзор индексов корректива по месту службы в местах расположения штаб-квартир и других местах службы в Европе и Северной Америке

125. Комиссия рассмотрела просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в ее резолюции 44/198, о том, чтобы Комиссия пересмотрела свое решение, касающееся процедур рассмотрения классов корректива по месту службы с учетом повышения стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир и других местах службы в Европе и Северной Америке.

Мнения организаций

126. Председатель ККАВ заявил о неизменной поддержке организаций решения Комиссии, касающегося пересмотра классов корректива по месту службы, и настоятельно предложил Комиссии вновь подтвердить это решение для того, чтобы обеспечить более стабильные размеры получаемого на руки вознаграждения. Он отметил, что обоснованность в связи с регулированием разницы явилась дополнительным фактором, убедившим ККАВ в необходимости поддержать это решение. Он выразил мнение о том, что пришло время внести изменения в корректив по месту службы, в частности в показатели пунктов множителя (т.е. дробные классы) в базе системы, для того чтобы обеспечить эффективное применение системы коррективов по месту службы. Председатель ККАВ выразил мнение о том, что в соответствии с рассматриваемым решением Комиссии повышения размеров коррективов по месту службы не должны привести к какому-либо дальнейшему повышению до тех пор, пока либо не будет зарегистрировано изменение индекса на полные 5 процентов, либо истекнут еще 12 месяцев, т.е. два эти фактора не должны рассматриваться в совокупности.

Мнения представителей персонала

127. Председатель ФАМГС и представитель ККНСАП настоятельно просили Комиссию сохранить в силе свое решение в отношении процедур проведения периодического обзора классов корректива по месту службы в местах расположения штаб-квартир и других местах службы в Европе и Северной Америке. Внимание Комиссии было обращено на особенно важное значение этого решения для тех мест службы, где наблюдаются низкие темпы инфляции.

128. Представитель ККНСАП отметил также, что было бы несправедливо снижать получаемое на руки вознаграждение сотрудников с целью компенсации потерь, обусловленных введением мораториев на корректив по месту службы и другими мерами, принимавшимися в прошлом.

129. ФАМГС и ККНСАП придерживались мнения о том, что нормальное функционирование системы коррективов по месту службы будет содействовать устранению различий путем корректировки индекса с учетом инфляции.

Обсуждение вопроса Комиссией

130. Комиссия напомнила, что в соответствии с существующей системой, прежде чем производить какую-либо корректировку с учетом инфляции, необходимо, чтобы индекс изменился на полные 5 процентов, или на один класс. Указывалось на то, что в соответствии с существующей системой дробные классы коррективов по месту службы устанавливаются с учетом колебаний валютных курсов. Однако что касается инфляции, то повышения производятся лишь в том случае, когда индекс увеличивается на полные

5 процентов по сравнению с предыдущим уровнем. Осуществление рассматриваемого решения приведет к тому, что дробные классы коррективов по месту службы будут устанавливаться исключительно с учетом инфляции в местах службы, где темпы инфляции составляют менее 5 процентов в год. В этой связи Комиссия вновь подтвердила свою нынешнюю политику, состоящую в том, что повышения коррективов по месту службы производятся лишь в том случае, когда индекс корректива по месту службы превышает индекс, соответствующий множителю.

131. Обсуждая пересмотр своего решения о периодическом обзоре классов корректива по месту службы в местах расположения штаб-квартир и других местах службы в Европе и Северной Америке, Комиссия стремилась выяснить, была ли просьба Ассамблеи связана с определением рамок полномочий в данном вопросе в связи со статьей 10 или статьей 11 статута Комиссии или с техническими соображениями, лежащими в основе решения. Комиссия была проинформирована о том, что некоторые участники неофициальных консультаций в Пятом комитете выразили сомнения в отношении полномочий Комиссии принимать решение об изменении существующей системы. После всестороннего анализа положений статей 10 и 11 своего статута Комиссия пришла к выводу о том, что ее решение, связанное с обзором классов корректива по месту службы в местах расположения штаб-квартир и других местах службы в Европе и Северной Америке для целей установления коррективов по месту службы, надлежащим образом подпадает под статью 11с.

132. Комиссия напомнила, что она рассматривала возможность установления дробных классов корректива по месту службы в Нью-Йорке в ходе своего рассмотрения в 1985 году вопроса о функционировании системы коррективов по месту службы в рамках пределов разницы. По ее мнению, однако, дробные классы коррективов по месту службы не следует устанавливать в Нью-Йорке. Когда в 1989 году Комиссия приняла решение об установлении дробных классов в тех случаях, когда темпы инфляции составляют менее 5 процентов в год, она сослалась на свое решение, принятое в 1985 году, о применении корректива по месту службы в рамках пределов разницы с целью выявления любого потенциального противоречия между этими двумя решениями. Комиссия отметила, что применение принятых методов регулирования разницы в пределах установленного диапазона исключает всякую возможность противоречия. Согласно существующим критериям, полное 5-процентное повышение корректива по месту службы может быть установлено лишь в том случае, если такое решение не приведет к увеличению разницы до величины, превышающей верхний предел разницы в 120. Если увеличение приведет к тому, что разница превысит предел разницы в 120, то повышение будет отложено, и будет применяться существующая методология введения моратория на корректив по месту службы до тех пор, пока не появится возможность произвести повышение, при этом обеспечивая сохранение величины разницы в пределах установленного диапазона. Аналогичная процедура будет также применяться в тех случаях, когда в конце 12-месячного периода изменение индекса корректива по месту службы составит менее 5 процентов, но при этом повышение размера корректива менее чем на 5 процентов приведет к увеличению разницы сверх 120.

133. Комиссия рассмотрела возможные последствия своего решения для размера корректива по месту службы в Нью-Йорке. Она отметила, что, если доллар Соединенных Штатов будет укрепляться при сохранении темпов инфляции на низком уровне, можно предположить, что это решение может сказаться на размере корректива по месту службы в Нью-Йорке. В иных случаях вероятность того, что оно будет иметь какие-либо последствия для размера корректива по месту службы в Нью-Йорке, считалась небольшой. Комиссия отметила, что ее решение применять дробные классы в базовом городе системы - Нью-Йорке - в конце 12-месячного периода в тех случаях, когда

изменение индекса корректива по месту службы составляет менее 5 процентов, может привести к финансовым последствиям, связанным с чистым вознаграждением и зачитываемым для пенсии вознаграждением сотрудников категории специалистов и выше. Это означает, что в конце 12-месячного периода зачитываемое для пенсии вознаграждение увеличится на такую же процентную величину, на которую возрастет чистое вознаграждение. Связанные с этим финансовые последствия, обусловленные применением этой процедуры, возникнут в связи с тем, что чистое вознаграждение, а также зачитываемое для пенсии вознаграждение может увеличиться раньше, чем это произойдет в соответствии с нынешней системой, основанной на критериях полных 5 процентов, хотя и на менее значительную величину. Последствия этого решения для размеров чистого вознаграждения и зачитываемого для пенсии вознаграждения были рассмотрены также в долгосрочном плане. Отмечалось, что, поскольку система определения размеров изменений в коррективе по месту службы и зачитываемом для пенсии вознаграждении возвращается в исходное положение после каждого изменения, разница между повышением на полные 5 процентов и повышением менее чем на 5 процентов, произведенным в конце 12-месячного периода, будет перенесена на период после даты, когда было бы определено изменение на полные 5 процентов и осуществлено соответствующее повышение в рамках существующей системы. Отмечалось, что совокупные последствия вышеупомянутой отсрочки в целом будут компенсировать упомянутые ранее расходы.

Решение Комиссии

134. Комиссия постановила вновь подтвердить свое решение, содержащееся в ее пятнадцатом годовом докладе 9/, проводить обзор индексов коррективов по месту службы в местах расположения штаб-квартир и других местах службы в Европе и Северной Америке на ежемесячной основе с учетом изменений в стоимости жизни и колебаний валютных курсов. Изменения в коррективах по месту службы/надбавках на рост стоимости жизни с учетом стоимости жизни должны производиться либо после установления изменения на полные 5 процентов, либо по истечении 12-месячного периода после последнего изменения в зависимости от того, что произойдет раньше. Изменения, обусловленные исключительно колебаниями валютных курсов, необходимо по-прежнему осуществлять в соответствии с действующей системой.

5. Разница между индексами коррективов по месту службы и множителями

135. Комиссия рассмотрела просьбу Ассамблеи разработать соответствующие меры для тех мест службы, где, как покажут результаты проведения сплошного обследования, существует значительная разница между индексом корректива по месту службы и фактическим множителем.

Мнения организаций

136. Председатель ККАВ обратил внимание на сложность данного вопроса, отмечая, что необходимо особенно внимательно проанализировать причины возникновения такой разницы. Он придерживался мнения о том, что постепенное снижение разницы между индексом коррективов по месту службы и множителями является приемлемым подходом. Однако организации занимали позицию, заключающуюся в том, что необходимо сохранить выгоды, обеспеченные осуществлением тех принятых в прошлом мер, которые были одобрены Ассамблеей и которые обеспечивают стабильность размеров получаемого на руки вознаграждения в местной валюте в случаях колебаний валютных курсов.

Мнения представителей персонала

137. Председатель ФАМГС подчеркнул сложность решения вопроса, связанного с разницей между индексами коррективов по месту службы и индексами вознаграждения, в частности потому, что такая разница обусловлена различными причинами. В связи с этим в любом решении должна учитываться основа и история проблемы, вызванной разницей в показателях, обусловленной следующими факторами: а) использованием грубых оценок вместо результатов обследований; б) использованием результатов сплошных обследований, при которых индексы получаются ниже, чем применяемый множитель; в) принятием мер по предотвращению снижения курса доллара Соединенных Штатов по сравнению с курсами других твердых валют; и д) применением принципа "занижения ИКМС" в рамках контроля разницы и моратория на корректив по месту службы. Если отдельные или совокупные последствия этих факторов приводят к разнице в один класс корректива по месту службы или более, то, как следствие, в случаях б, в и д, упомянутых выше, может произойти ничем не оправданное снижение получаемой на руки заработной платы. Таким образом, было выдвинуто требование применять избирательный подход. До тех пор пока секретариат КМГС в сотрудничестве с организациями и персоналом не изучит этот вопрос детально, необходимо сохранять существующую систему. ФАМГС выдвинула предложение о том, чтобы к следующей сессии КМГС были подготовлены конкретные варианты. Что касается drobных классов корректива по месту службы, то, по мнению ФАМГС, их использование позволит улучшить результаты сопоставления соотношений и сделает систему более справедливой.

138. Председатель ККНСАП отметил также, что было бы несправедливо снижать получаемое на руки вознаграждение сотрудников для того, чтобы компенсировать последствия мораториев на корректив по месту службы и других мер, принятых в прошлом. ККНСАП придерживался мнения о том, что нормальное функционирование системы коррективов по месту службы будет содействовать устранению разницы путем корректировок индекса с учетом инфляции.

Обсуждение вопроса Комиссией

139. Комиссия отметила, что различные специальные меры и специальные решения, принятые в течение нескольких лет, в некоторых случаях привели к возникновению разницы между индексами коррективов по месту службы и множителями. Было признано, что решения о введении моратория на корректив по месту службы в базовом городе системы и, как следствие, в других местах службы иногда способствовали увеличению такой разницы. Комиссия изучит методологию, используемую для введения моратория на корректив по месту службы с учетом установленного предела разницы. Комиссия далее отметила, что просьба Генеральной Ассамблеи была связана с проведением сплошных обследований. В связи с этим Комиссия придерживалась мнения о том, что необходимо в первоочередном порядке провести обследования в местах службы, где наблюдается существенная разница между индексами коррективов по месту службы и множителем, учитывая при этом численность сотрудников в этих местах службы. Она признала также, что меры по усовершенствованию системы коррективов по месту службы, принятые в рамках всеобъемлющего обзора, могут привести к существенному изменению положения.

140. По мнению Комиссии, целесообразным подходом является подход, основанный на сокращении излишних пунктов множителя на постепенной основе. Она приняла во внимание тот факт, что величина погрешности обычно связана с результатами обследований стоимости жизни, и в связи с этим она придерживалась мнения о том, что разница в один класс между индексом корректива по месту службы и существующим

множителем должна остаться без изменения, при этом предполагается, что нормальное изменение индекса корректива по месту службы с учетом инфляции позволит сократить разницу до удовлетворительных размеров. Кроме того, по ее мнению, на разнице между индексом корректива по месту службы и множителем, обусловленной применением до последнего сплошного обследования коэффициента коррективы вознаграждения и меры по защите нижнего предела, призванными предотвратить снижение размеров получаемой на руки в местной валюте заработной платы, не должны сказаться рекомендуемые ниже меры по устранению излишних пунктов множителя.

Решения Комиссии

141. Комиссия постановила, что в тех случаях, когда:

а) по результатам сплошных обследований полученные индексы коррективов по месту службы оказываются ниже, чем существующий индекс заработной платы (т.е. множитель + 100) на один класс корректива по месту службы или менее, необходимо, чтобы система коррективов по месту службы продолжала нормально функционировать, т.е. динамика изменений индексов коррективов по месту службы должна соответствовать изменению множителя за счет коррективы с учетом инфляции;

б) по результатам сплошных обследований полученные индексы коррективов по месту службы оказываются ниже, чем существующий индекс заработной платы (т.е. множитель + 100) более чем на один, но менее чем на шесть классов корректива по месту службы, существующий класс корректива по месту службы необходимо снижать на один класс каждые шесть месяцев, до тех пор пока разница между индексами коррективов по месту службы и условным индексом будет составлять всего один класс. В соответствии с этим подходом можно предположить, что в течение 18-месячного периода будут компенсированы три класса, а за счет инфляции разница за тот же период может уменьшиться еще на один класс;

в) по результатам сплошных обследований полученные индексы коррективов по месту службы оказываются ниже, чем существующий индекс заработной платы (т.е. множитель + 100) на шесть или более классов корректива по месту службы, необходимо устранять излишек сверх шести классов корректива по месту службы по одному классу каждые три месяца до тех пор, пока существующий класс корректива по месту службы не будет всего на шесть классов выше, чем индексы коррективов по месту службы. На этом этапе вступит в силу процедура, изложенная в подпункте б, выше, т.е. снижение класса корректива по месту службы на один класс будет производиться каждые шесть месяцев до тех пор, пока разница между ИКМС и условным индексом не будет составлять всего один класс.

142. Режим устранения разницы, описанный в подпунктах б и в, выше, будет применяться в отношении такой разницы между индексами коррективов по месту службы и индексом заработной платы, которая превышает (один класс корректива по месту службы) 5 процентов, и в отношении такого элемента, который обусловлен применением мер по преодолению последствий колебаний валютных курсов, имевших место в период до проведения последнего сплошного обследования. Таким образом, сокращение оставшегося разрыва будет осуществляться в соответствии с процедурами, изложенными в подпунктах б и в, выше.

6. Ступени за выслугу лет

143. В своем десятом годовом докладе в соответствии со статьей 10b своего статута Комиссия рекомендовала установить одну ступень за выслугу лет для сотрудников на должностях классов С-1 - С-5. Конкретные критерии для установления добавочных ступеней излагались также в рамках рекомендаций Комиссии 10/.

144. В соответствии с положениями статьи 12 (1) своего статута Комиссия постановила рекомендовать административным руководителям организаций установить на основе таких же критериев аналогичную ступень за выслугу лет для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в местах службы, где на тот момент не существовало ступеней за выслугу лет. Организации общей системы выполнили рекомендацию Комиссии в отношении сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе. МОТ и ВОЗ, однако, продолжают использовать свои ранее принятые системы, в соответствии с которыми для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, устанавливается более чем одна ступень за выслугу лет.

145. Что касается сотрудников категории специалистов, то Генеральная Ассамблея не приняла рекомендации Комиссии. Она, однако, в пункте 2 раздела II своей резолюции 39/69 от 13 декабря 1984 года просила Комиссию в соответствии со статьей 10 ее статута провести обзор практики организаций общей системы Организации Объединенных Наций в отношении надбавки за выслугу лет сотрудникам категории специалистов, и изучить пути обеспечения единообразия в этом вопросе в рамках общей системы и представить соответствующий доклад Генеральной Ассамблее на ее сороковой сессии.

146. В своем одиннадцатом годовом докладе Комиссия постановила проинформировать Генеральную Ассамблею о том, что она вновь подтверждает свою рекомендацию в отношении ступени за выслугу лет для сотрудников категории специалистов, содержащуюся в ее десятом годовом докладе 11/. И вновь Генеральная Ассамблея не приняла решения по этой рекомендации Комиссии, касающейся ступеней за выслугу лет для сотрудников категории специалистов. Однако в пункте 4 раздела IV резолюции 40/244 она выразила свою озабоченность действиями некоторых участвующих организаций, которые привели к разнобою в общей системе Организации Объединенных Наций.

147. В рамках нынешнего обзора ступеней за выслугу лет, используемых в ряде организаций в дополнение к шкалам окладов, утвержденным Генеральной Ассамблеей, по организациям была собрана подробная информация, которая была представлена Комиссии.

Мнения организаций

148. Председатель ККАВ заявил, что рассматриваемый Комиссией вопрос выходит за рамки ограниченной темы о ступенях за выслугу лет. Он имеет более широкие последствия для возможности принятия независимыми директивными органами организаций общей системы решений, которые бы наилучшим образом содействовали надлежащему функционированию соответствующих организаций. Он отметил, что добавочные ступени, установленные МОТ и ВОЗ, были введены независимыми директивными органами этих двух организаций. Действующая в ВОЗ система была создана по решению Исполнительного комитета ВОЗ, принятому почти 42 года назад, и неоднократно подтвержденному Комитетом впоследствии. По мнению Председателя ККАВ, такая гибкость имеет

существенно важное значение для организаций, если оказывается, что определенные отклонения от условий службы, существующих в общей системе, по мнению директивных органов организаций, отвечают интересам этих организаций наилучшим образом. Он добавил, что добавочные ступени, введенные МОТ и ВОЗ, представляют собой совокупность ступеней, присваиваемых за выслугу лет и служебные заслуги, а не просто за выслугу лет. Он отметил, что эти добавочные ступени не имеют никакой связи с дополнительными ступенями, включенными в пересмотренную шкалу окладов, утвержденную Генеральной Ассамблеей и вступившую в силу с 1 июля 1990 года, поскольку критерии их присвоения совершенно различны. Председатель ККАВ подчеркнул, что при анализе таких важных вопросов, какой сейчас рассматривает Комиссия, она и ее секретариат не должны исходить лишь из рекомендации Юрисконсульта Организации Объединенных Наций; они должны также консультироваться с юрисконсультами соответствующих учреждений.

149. Представитель ВОЗ заявил, что его организация не присваивает ступеней за выслугу лет, аналогичных тем, которые включены в шкалу окладов, вступившую в силу с 1 июля 1990 года. Система, применяемая в ВОЗ, - это система ступеней, присваиваемых не за выслугу лет, а за служебные заслуги, которая основана на одном из правил о персонале ВОЗ, утвержденных ее Исполнительным комитетом на его самой первой сессии в 1948 году. Он добавил, что в 1969 году Исполнительный комитет утвердил правило о персонале, в соответствии с которым сотрудник, добросовестно проработавший в организации в течение 20, 25 или 30 лет, получает право на прибавку к вознаграждению за служебные заслуги. Он добавил, что система поощрения в ВОЗ действует 42 года и во всех отношениях отвечает интересам организации. Он не считал для Комиссии уместным выносить директивным органам МОТ и ВОЗ рекомендацию, равносильную настоятельному предложению отказаться от этой практики добавочных ступеней. Комиссии следовало бы передать этот вопрос директивному органу ВОЗ для рассмотрения его в соответствии со статьей 36 ее устава, которая гласит, что условия службы сотрудников в этой организации должны соответствовать, насколько это возможно, условиям службы в других организациях Организации Объединенных Наций. Этот вопрос следовало бы передать директивному органу ВОЗ для рассмотрения его также с учетом положения 3.2 о персонале, согласно которому система окладов и надбавок должна определяться Генеральным директором главным образом на основе шкал окладов и надбавок Организации Объединенных Наций. Он добавил, что положение 3.2 о персонале гласит также, что любое отклонение от шкал окладов и надбавок Организации Объединенных Наций, которое может быть необходимо с учетом потребностей ВОЗ, подлежит утверждению или может быть санкционировано Исполнительным комитетом. Он заявил, что система поощрительных надбавок в ВОЗ применяется в отношении как персонала категории общего обслуживания, так и сотрудников категории специалистов и выше. Поэтому было бы более своевременным провести обзор этого вопроса в увязке с всеобъемлющим обзором условий службы сотрудников категории общего обслуживания.

150. Представитель МОТ заявил, что введение добавочных ступеней по результатам всеобъемлющего обзора не направлено ни на стимулирование повышения качества исполнения служебных обязанностей, ни на признание служебных заслуг сотрудников в отличие от системы МОТ. Кроме того, в контексте всеобъемлющего обзора КМГС не вынесла какой-либо конкретной рекомендации об отмене таких ступеней, введенных сверх максимальных ступеней в классах. Напротив, сама Комиссия ранее признала значение таких ступеней, когда она рекомендовала в 1984 году ввести ступень за выслугу лет как для категории общего обслуживания, так и для категории специалистов и выше. Система МОТ применяется в отношении обеих категорий. Было бы несправедливо отменить ее в отношении категории общего обслуживания, поскольку ни результаты всеобъемлющего обзора, ни что-либо еще не дало оснований для лишения

этой категории соответствующих материальных прав, и было бы неэффективно, несправедливо и не в интересах отношений между персоналом и администрацией отменить ее лишь в отношении сотрудников категории специалистов и выше. Генеральный директор уже дважды информировал Административный совет МОТ о рекомендации КМГС отменить эту систему и о своем намерении сохранить ее. Ни в одном из случаев Административный совет не предлагал Генеральному директору поступить иначе. С учетом вышесказанного представитель МОТ мог бы заявить, что его организация осуществляет пересмотр системы, которая, по мнению как администрации, так и персонала, не обеспечила достижения в полной мере всех поставленных при ее создании целей.

Мнения представителей персонала

151. Представитель ФАМГС заявила, что в обсуждаемом документе поднимаются фундаментальные вопросы концепции общей системы, самостоятельности специализированных учреждений и полномочий Генеральной Ассамблеи. ФАМГС поддерживала общую систему, пока она не приводила к поиску наилучшего общего знаменателя и пока она оставляла возможности для принятия решений, отвечающих структуре и конкретным потребностям организаций. ФАМГС также поддерживала улучшения в интересах персонала какой-либо конкретной организации при условии, что такие улучшения не сказываются отрицательно на других сотрудниках. Было отмечено, что в последние годы персонал стал свидетелем растущей тенденции к централизации принятия решений в Нью-Йорке Генеральной Ассамблеей. Такая тенденция не содействует повышению доверия со стороны персонала к общей системе и КМГС.

152. Представитель ФАМГС выразила сожаление по поводу критики в адрес двух специализированных учреждений, которые ввели систему ступеней за выслугу лет много лет назад в целях удовлетворения своих конкретных потребностей. Руководящие органы этих учреждений согласились с необходимостью введения таких дополнительных ступеней и подтвердили это. Она также добавила, что все являющиеся членами ФАМГС ассоциации и союзы, с которыми консультировались по этому вопросу, высказались в поддержку позиции, заключающейся в том, что организации должны иметь свободу выбора в отношении сохранения или установления дополнительных зачитываемых для пенсии ступеней в шкалах окладов с учетом их потребностей и политики в области планирования людских ресурсов.

Обсуждение вопроса Комиссией

153. Комиссия отметила, что ни одна организация, за исключением МОТ и ВОЗ, не присваивает добавочных ступеней сверх тех, которые установлены в действующей шкале окладов, утвержденной Генеральной Ассамблеей для сотрудников категории специалистов и выше. В случае с категорией общего обслуживания и другими категориями сотрудников, набираемых на местной основе, опять же все организации, за исключением МОТ и ВОЗ, ввели в соответствии с рекомендациями Комиссии одну дополнительную ступень за выслугу лет в местах службы, где шкалы окладов еще не содержали ступеней, присваиваемых за выслугу лет.

154. Комиссия далее отметила, что в МОТ введены по две добавочных ступени в классах С-1 - Д-2 в дополнение к шкале окладов, утвержденной Генеральной Ассамблеей. В отношении системы ВОЗ было отмечено, что, как правило, сверх шкалы, утвержденной Генеральной Ассамблеей, в классах С-1 - Д-2 может присваиваться до шести добавочных ступеней, а в некоторых случаях и семь.

155. Комиссию проинформировали о том, что руководящие органы Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС) в соответствии с рекомендацией, вынесенной КМГС в 1984 году, утвердили в сентябре-октябре 1985 года на временной основе положение о персонале, предусматривающее введение одной ступени за выслугу лет для сотрудников на должностях классов С-1 - С-5 и считающееся вступившим в силу с 1 января 1985 года. Однако на момент обсуждения никто из сотрудников ВОИС не подпадал под эту категорию. В связи с этим в то время не вставал вопрос о том, как осуществлять это решение руководящих органов ВОИС.

156. Комиссия напомнила, что в своем десятом годовом докладе, рекомендовав введение одной ступени за выслугу лет в классах С-1 - С-5, она доложила Генеральной Ассамблее о том, что "кандидатуры некоторых сотрудников, несмотря на отличное выполнение ими своих обязанностей, не могут быть выдвинуты для повышения на следующий более высокий уровень, ввиду, в частности, ограничений, налагаемых классификацией должностей. Комиссия выразила мнение о том, что в случаях с такими сотрудниками можно присваивать одну добавочную ступень сверх шкалы окладов вполне заслуживающим этого сотрудникам при соблюдении условий, изложенных в пункте 193" указанного доклада 12/. Далее Комиссия пришла к мнению о том, что представленную МОТ и ВОЗ информацию в отношении их текущей практики присвоения ступеней сверх шкал окладов, утвержденных Генеральной Ассамблеей для сотрудников категории специалистов и выше, необходимо анализировать с учетом некоторых последних изменений, касающихся структуры шкалы окладов.

157. Комиссия напомнила, что Рабочая группа по всеобъемлющему обзору обратила внимание Комиссии на структуру шкалы окладов как на имеющую непосредственное отношение к стимулирующему воздействию совокупного вознаграждения в силу вносимой ею определенности в служебный рост сотрудников. Она также указала на то, что в действовавшей на тот момент шкале окладов отсутствовала последовательность, и ее следует рассматривать как сдерживающий фактор с точки зрения стимулирования сотрудников и, следовательно, повышения их производительности. Созданная Комиссией Рабочая группа по всеобъемлющему обзору рассмотрела также конкретные проблемы, касающиеся сотрудников, находящихся на верхних ступенях своих классов, и обратила внимание Комиссии на то, что одним из лишающих сотрудников заинтересованности факторов, наиболее часто указываемых в связи со службой в Организации Объединенных Наций, является проблема сотрудников, достигших верхней ступени в своем классе. Рабочая группа предложила для смягчения этой проблемы ввести две дополнительные ступени в классах С-3, Д-1 и Д-2 и три дополнительные ступени в классах С-4 и С-5. Было также предложено присваивать эти дополнительные ступени с интервалом в два года и тем самым притормозить темпы продвижения на верхнюю ступень класса. Комиссия согласилась с выводами Рабочей группы и рекомендовала конкретные улучшения в структуре шкалы окладов. Эти улучшения были одобрены Генеральной Ассамблеей в контексте пересмотренной шкалы окладов, которая вступила в силу с 1 июля 1990 года.

158. По мнению Комиссии, в ее рекомендациях относительно введения добавочной ступени в классах С-1 - С-5 подразумевались как выслуга лет, так и служебные заслуги. Она также считала, что соображения, изложенные в предыдущем пункте и послужившие основанием для введения добавочных ступеней в шкалах окладов, содержали адекватное решение вопроса о выслуге лет и проблем, с которыми сталкиваются сотрудники, находящиеся на верхней ступени в классе. Ввиду этих изменений Комиссия считала, что внесенная ею в 1984 году и подтвержденная в 1985 году рекомендация в отношении добавочной ступени в классах С-1 - С-5 покрывается ее самой последней рекомендацией в отношении шкалы окладов. Поэтому ею было выражено мнение о том, что далее не нужно следовать более ранней рекомендации и что организации, которые

уже ее выполняли, должны принять меры по изменению своих правил о персонале, чтобы исключить это положение. Касаясь служебных заслуг, Комиссия напомнила, что она вынесла конкретные рекомендации относительно поощрения служебных заслуг в своем пятнадцатом годовом докладе 13/. В этой связи Комиссия вновь подтвердила свое мнение о том, что заслуги следует поощрять надлежащим образом, но такое поощрение должно иметь форму не зачитываемых для пенсии денежных премий, не включаемых в шкалу окладов.

159. По мнению Комиссии, введенная МОТ и ВОЗ практика добавочных ступеней привела к некоторым несправедливым перекосам в системе как в том, что касается окладов, выплачиваемых находящимся на службе сотрудникам, так и в том, что касается пенсий, получаемых после выхода в отставку. В этой связи было отмечено, что для сотрудников одной и той же категории в том или ином данном городе установлены различные размеры окладов и зачитываемого для пенсии вознаграждения и исчисляемых на его основе пенсий. Было также отмечено, что оклады и пенсии, получаемые некоторыми сотрудниками ВОЗ, могут на 16 процентов превышать те, которые получают их коллеги за работу в других организациях на должностях того же класса и с тем же сроком службы. По мнению Комиссии, не следует допускать возникновения такого ненормального положения.

160. Комиссия считала, что административные руководители МОТ и ВОЗ должны поставить этот вопрос перед своими директивными органами, рекомендовав им заменить действующую систему, предполагающую использование дополнительных ступеней сверх ставок шкалы окладов, утвержденной Генеральной Ассамблеей, такой, при которой в качестве поощрения за служебные заслуги будут выплачиваться единовременные не зачитываемые для пенсии премии.

161. По мнению одного из членов Комиссии, перед ВОЗ стоит конкретная проблема, связанная с наймом квалифицированных врачей, и действующая система добавочных ступеней оправдана.

Решения Комиссии

162. Комиссия постановила рекомендовать:

а) административным руководителям МОТ и ВОЗ вынести вопрос о дополнительных ступенях, не входящих в шкалы окладов сотрудников категории специалистов и выше, утвержденных Генеральной Ассамблеей, а также в шкалы окладов общей системы для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, на рассмотрение их соответствующих директивных органов с рекомендацией заменить действующую систему поощрения на основе расширения шкал окладов системой, предусматривающей в целях поощрения заслуг выплату единовременных не зачитываемых для пенсии денежных премий;

б) ВОИС с учетом дополнительных ступеней, введенных в шкалу окладов и зачитываемого для пенсии вознаграждения, действующую с 1 июля 1990 года, принять надлежащие меры по изменению своих положений о персонале, с тем чтобы исключить из них положение, касающееся введения одной добавочной ступени в классах С-1 - С-5, как это было рекомендовано в 1984 году.

163. Комиссия также постановила просить МОТ и ВОЗ представить Комиссии подробный доклад по этому вопросу на ее тридцать шестой сессии в 1992 году.

7. Условия службы сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам

164. Комиссия в своем пятнадцатом годовом докладе довела до сведения Генеральной Ассамблеи то, что за период проведения всеобъемлющего обзора не было возможности рассмотреть сколь-либо подробно условия службы сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам 14/. На сессии Комиссии в июле 1990 года ей был представлен план мер, которые необходимо принять в целях подробного рассмотрения этого вопроса. Комиссии были также представлены сводные данные, собранные ККАВ по различным группам персонала, которые могут быть включены в эту категорию.

Мнения организации

165. Председатель ККАВ выдвинул предположение о том, что Комиссия может пожелать проанализировать подробную информацию, собранную ККАВ, в целях получения более полной картины сложившегося положения. Он отметил, что ККАВ намерен создать до конца 1990 года целевую группу в целях подробного анализа этого вопроса, пригласив для участия в ней представителей секретариата КМГС.

Мнения представителей персонала

166. Представитель ФАМГС заявил, что Федерация придает большое значение этому вопросу с учетом роста числа видов контрактов и категорий персонала. В результате такой практики все чаще не соблюдаются правила и положения и во многих случаях имеют место явные злоупотребления. ФАМГС поддержала предложение о передаче этого вопроса для углубленного анализа трехсторонней рабочей группе, в работе которой она примет всестороннее участие.

167. Представитель ККНСАП встал на ту же позицию, что и представитель ФАМГС. Он отметил, что в некоторой степени такой рост числа видов контрактов и категорий персонала является результатом того, что организации системы с трудом удовлетворяют определенные кадровые потребности при существующих размерах вознаграждения.

Обсуждение вопроса Комиссией

168. Комиссия пришла к выводу о том, что рассмотрение этого вопроса представляется затруднительным в силу различий в практике организаций в этой области. Комиссия отметила, что в действительности не существует какого-либо общего определения для категории сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам, что препятствует рассмотрению этого вопроса в настоящее время.

169. Комиссия заявила о том, что она не располагает достаточной информацией для дальнейшего рассмотрения этого вопроса. Поэтому она выразила удовлетворение по поводу намерения ККАВ создать целевую группу для изучения этого вопроса с учетом как нынешних, так и будущих потребностей организации. Она предполагает получить доклад о результатах рассмотрения целевой группой этого вопроса на своей тридцать четвертой сессии в августе 1991 года.

8. Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы

170. В рамках своего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше Комиссия в своем пятнадцатом годовом докладе вынесла рекомендацию Генеральной Ассамблеи о проведении Комиссией периодических проверок один раз в пять лет в целях определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы 15/. В

пункте 2 раздела I. В своей резолюции 44/198 Генеральная Ассамблея одобрила рекомендацию Комиссии и просила Комиссию представить методологию проведения таких проверок Ассамблее на ее сорок шестой сессии. Во исполнение этой просьбы Ассамблеи и в соответствии со своим намерением вернуться к этому вопросу после завершения всеобъемлющего обзора Комиссия на своей тридцать первой сессии рассмотрела вопросы, требующие решения в целях продолжения работы по разработке методологии. Это вопросы, касающиеся эквивалентности классов, учета курсовой разницы и разницы в стоимости жизни и количественной и качественной оценки неденежных элементов вознаграждения.

Решения Комиссии

171. Комиссия постановила просить свой секретариат представить ей в марте 1991 года методологию определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы. Она поручила своему секретариату разработать гибкую методологию с учетом необходимости проведения первоначального исследования в целях определения потенциальных компараторов и последующего более тщательного сопоставления в случае, если станет очевидно, что одним из потенциальных компараторов можно заменить нынешнего компаратора. В этой связи Комиссия признала необходимость применения предлагаемой методологии на экспериментальной основе в отношении ряда потенциальных компараторов.

172. На основе методологии, которая будет представлена Комиссии в марте 1991 года, затем можно будет приступить к осуществлению второго этапа исследования, в рамках которого будут охвачены смежные вопросы, касающиеся перехода к применению предлагаемой методологии.

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Эволюция разницы в чистом вознаграждении сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и сотрудников системы Организации Объединенных Наций

173. В соответствии с постоянным мандатом, возложенным Генеральной Ассамблеей на Комиссию, последняя продолжала следить за изменением разницы в чистом вознаграждении сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и сотрудников системы Организации Объединенных Наций на сопоставимых должностях. Комиссия была информирована о том, что на основе данных о динамике изменения размеров окладов в двух системах за период до 31 декабря 1990 года, а также на основе пересмотренной методологии исчисления разницы, утвержденной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 44/198, разница на 1990 календарный год была оценена в размере 117,4 (см. приложение XII). Комиссии была также представлена весьма приблизительная оценка разницы в чистом вознаграждении, исчисленная на 1991 год.

Мнения организаций

174. Председатель ККАВ отметил, что оценка разницы на 1990 календарный год составляет 117,4. Он также отметил информацию о потенциальном размере разницы на 1991 год. Он выразил озабоченность по поводу влияния арифметических расчетов на функционирование системы окладов и отрицательных последствий регулирования Генеральной Ассамблеей пределов разницы на микроуровне для функционирования системы коррективов по месту службы. Он выразил особую озабоченность в связи с тем, что запланированные на октябрь и ноябрь повышения корректива по месту службы в

Нью-Йорке, возможно, производиться не будет и тем самым будет сведено на нет сплошное повышение ставок, начавшееся с 1 июля 1990 года. На основе имеющейся информации и с учетом того, что оценка размеров разницы на 1991 год на данном этапе носят весьма приблизительный характер, ККАВ пришел к выводу о том, что на данном этапе нет никаких серьезных оснований задерживать повышения корректива по месту службы, запланированные на последний квартал 1990 года, не только ввиду возможных юридических проблем, связанных с таким курсом действий, но и в силу полной неопределенности в отношении того, что может произойти с разницей в 1991 году.

175. Председатель ККАВ просил Комиссию рассмотреть не позднее чем на сессии в марте 1991 года методологию, предусматривающую возможность введения какого бы то ни было моратория на изменение корректива по месту службы, в результате изменения разницы в сторону верхнего предела диапазона. Это особенно важно в местах службы за пределами Нью-Йорка, где последствия введения моратория во многих случаях ощущаются более остро, чем в базе системы. Он отметил, что в местах службы, для которых предусмотрено повышение окладов в меньшем объеме, чем для базы системы, теперь руководители практически не могут найти для персонала объяснений того, почему в результате каких-то изменений в других местах вновь будет введен мораторий на изменение их окладов. Давая разъяснения по этой проблеме, он представил Комиссии следующую информацию:

Изменения размеров чистого вознаграждения в семи местах
расположения штаб-квартир и в Вашингтоне

Изменения в номинальном выражении
(в процентах)

Изменения за период по июль 1990 года	Нью-Йорк	Вашингтон	Женева	Лондон	Монреаль	Париж	Рим	Вена
С января 1985 года	+23,0	+17,6	+0,5	+11,9	+24,0	+0,5	+26,5	-6,8
С июля 1988 года	+19,2	+13,8	+5,2	+16,1	+17,2	+7,6	+14,5	+5,0

Изменения в реальном выражении, т.е. с корректировкой на инфляцию
(в процентах)

Изменения за период по июль 1990 года	Нью-Йорк	Вашингтон	Женева	Лондон	Монреаль	Париж	Рим	Вена
С января 1985 года	-5,1	-9,1	-13,2	-19,6	-1,8	-16,4	-5,0	-17,0
С июля 1988 года	+6,5	+2,0	-2,7	-2,4	+8,9	+0,03	+3,3	+0,1

В этих таблицах приводится подробная информация об изменении размеров получаемого на руки вознаграждения в номинальном выражении и в реальном выражении, т.е. с учетом изменений темпов инфляции по всем местам расположения штаб-квартир в Вашингтона, О.К., за периоды с января 1985 года и с июля 1988 года по июль 1990 года. С учетом вышесказанного Председатель ККАВ выразил надежду на то, что Комиссия будет просить Генеральную Ассамблею пересмотреть решение о введении средней за пять лет разницы, которое, по мнению ККАВ, совершенно невыполнимо.

Мнение представителей персонала

176. Председатель ФАМГС подчеркнул, что рассматриваемый вопрос выходит далеко за рамки чисто математических расчетов прогнозной величины разницы. Вознаграждение в гражданской службе Соединенных Штатов, размеры которого по-прежнему меньше, чем в частном секторе, причем в настоящее время эта разница составляет 30 процентов, более не является здоровой базой для сопоставления. Поэтому назрела насущная необходимость пересмотреть эту базу в целях включения в нее частного сектора. В действительности другие наниматели, конкурирующие с системой Организации Объединенных Наций в области найма высококвалифицированных сотрудников, такие, как Международный валютный фонд и Всемирный банк, уже выбрали в качестве базы сопоставления частных нанимателей. С учетом того факта, что темпы изменения вознаграждения в гражданской службе Соединенных Штатов отстают даже от темпов роста стоимости жизни в этой стране, диапазон разницы в 110-120 с медианой 115 совершенно не соответствует реальному положению. Таким образом, следует приостановить применение этого диапазона или пересмотреть его.

177. ФАМГС настоятельно призвала Комиссию пойти на решительный и смелый шаг и рекомендовать Генеральной Ассамблее более здоровую по сравнению с существующей основу для системы окладов. Поскольку поиски другого компаратора потребуют длительного изучения, необходимо будет принять незамедлительные меры в целях предотвращения введения продолжительного моратория во всех местах службы. Персонал никогда не согласится с введением еще одного моратория на повышение заработной платы в каком бы то ни было месте службы. Если в настоящее время не принять мер по исправлению положения в целях предотвращения введения моратория, серьезных проблем в отношениях между персоналом и администрацией не избежать. И наконец, ФАМГС выразила мнение о том, что повышение корректива по месту службы, предусмотренное для Нью-Йорка до конца 1990 года, основано на существующей методологии, которая должна применяться до тех пор, пока она не будет изменена.

178. Представитель ККНСАП заявил, что любое обсуждение вопроса разницы неизбежно вызывает опасения у персонала. Разница является сдерживающим фактором для системы вознаграждения Организации Объединенных Наций, который постоянно создает трудности. Вновь, в результате ускоренного изменения индекса корректива по месту службы для Нью-Йорка, возникает вполне реальная угроза введения нового моратория, тем более, что Комиссии надлежит обеспечить сохранение среднего размера разницы в течение следующих пяти лет на уровне около 115, что представляет собой невыполнимую задачу. Однако это не служит оправданием для задержки предусмотренного введения классов корректива по месту службы в Нью-Йорке до конца года. Это будет означать мораторий и сведет на нет эффект 5-процентного повышения, которое было осуществлено лишь недавно. Более того, для таких мест службы, как Женева, где повышение составило менее 5 процентов и где мораторий еще не отменен, последствия будут крайне тяжелыми. В долгосрочном плане существенно важно перестать увязывать размеры вознаграждения в системе Организации Объединенных Наций с неравномерным изменением вознаграждения в гражданской службе-компараторе, в то же время предпринимая все возможное во избежание введения моратория. Вместе с тем, если мораторий будет введен, он должен быть распространен на все места службы без исключения, ибо в противном случае общая система будет оставаться общей только номинально.

Обсуждение вопроса Комиссией

179. Сначала Комиссия проанализировала изменение размеров вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше в Нью-Йорке. В этой связи она отметила, что на основе шкалы окладов, действовавшей до конца июня 1990 года, начиная с 1 февраля 1990 года был введен класс корректива по месту службы 11 (множитель 71) в соответствии с правилом четырех месяцев предусмотренным в системе коррективов по месту службы. Введение с 1 июля 1990 года новой шкалы окладов, утвержденной Генеральной Ассамблеей, привело к повышению размеров вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке в среднем на 5 процентов.

180. Комиссия напомнила, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 44/198, одобрив, в частности, пересмотренную шкалу валовых и чистых окладов для сотрудников категории специалистов и выше, определила конкретные процедуры по ее вводу в действие в приложении III к этой резолюции. В соответствии с этими процедурами после 1 июля 1990 года в каждом месте службы первое изменение класса корректива по месту службы, вызванное изменением стоимости жизни, будет произведено тогда, когда индекс корректива по месту службы, применявшийся до введения этой шкалы, достигнет уровня, при котором должен вводиться следующий полный класс корректива по месту службы в рамках функционирования системы коррективов по месту службы. Впоследствии изменения будут осуществляться на основе изменения пересмотренного индекса корректива по месту службы.

181. В соответствии с этим решением Генеральной Ассамблеи и на основе изменения индекса корректива по месту службы для Нью-Йорка предполагалось осуществить следующее повышение корректива по месту службы в октябре или ноябре нынешнего года. Быстрое повышение индексов коррективов по месту службы - в феврале и октябре/ноябре 1990 года - вызвано тем, что пересчитанные на годовую основу темпы инфляции в Нью-Йорке составляют 6,6 процента, а также продолжающимся снижением курса доллара Соединенных Штатов. В результате действия последнего фактора пересчитанный на годовую основу индекс расходов вне места службы составил примерно 17 процентов. В результате совокупного эффекта этих двух факторов индекс корректива по месту службы для Нью-Йорка повысился за восемь-девять месяцев

примерно на 5,4 процента. Предполагаемое повышение в октябре/ноябре 1990 года будет основано на ряде показателей индекса корректива по месту службы, действовавших до конца июня 1990 года. После этого будет использоваться индекс корректива по месту службы, основанный на пересмотренной шкале окладов, которая вступила в силу с 1 июля 1990 года. В месяц, следующий за вышеупомянутым первым повышением корректива по месту службы, на базе нового индекса будет произведено незначительное изменение корректива по месту службы на 0,8 пункта множителя. В результате для Нью-Йорка на период с 1 января по 31 декабря 1990 года будут применяться следующие множители корректива по месту службы:

<u>Дата (1990)</u>	<u>Множитель</u>
с 1 января	63
с 1 февраля по 30 июня	71
с 1 июля по 30 сентября	47,4 <u>16/</u>
с 1 октября (прогноз)	54,2
с 1 ноября по 31 декабря (прогноз)	55

Классы корректива по месту службы за период с 1 января по 30 июня 1990 года относятся к шкале окладов, которая действовала до конца июня 1990 года, а классы за период с 1 июля до конца данного года относятся к пересмотренной шкале окладов, утвержденной Генеральной Ассамблеей.

182. В результате этих изменений вознаграждение сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке за период с 1 января по 31 декабря 1990 года возрастет примерно на 14,5 процента. Вместе с тем увеличение вознаграждения сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов за тот же период составляет 3,6 процента. Размеры вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, О.К., за 1989 год повысились соответственно на 9,0 и 4,1 процента. По мнению Комиссии, хотя изменения вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций в 1989 и 1990 годах, связанные с изменениями размеров вознаграждения персонала федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, и вызваны регулированием разницы, тем не менее они могут создать определенные трудности в том, что касается разницы в ближайшем будущем.

183. Комиссия отметила, что на основе размеров окладов, существующих в обеих гражданских службах, и разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К., полученная оценка разницы в вознаграждении для 1990 года, для которого она исчислялась, составила приблизительно 117,4. Было также отмечено, что для сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов предусматривается сплошное повышение окладов на 4,1 процента. Более того, для старших руководящих сотрудников гражданской службы-компаратора предполагается повышение окладов в среднем на 22 процента. Если предположить, что класс корректива по месту службы, который будет введен в Нью-Йорке до конца этого года, сохранится в течение всего периода с 1 января по 31 декабря 1991 года и что разница в стоимости жизни останется неизменной на нынешнем уровне, то разница в вознаграждении за период с 1 января по 31 декабря 1991 года может достичь величины около 120. Комиссия обращает внимание Генеральной Ассамблеи на весьма приблизительный характер оценки размеров разницы на 1991 год, на величину которой могут повлиять один или несколько из следующих факторов:

а) фактическая величина повышения окладов в гражданской службе-компараторе в 1991 году;

б) воздействие изменений, внесенных в прошлом году в методологию обследования стоимости жизни, и предложений о сопоставлении расходов на жилье между различными городами (см. пункт 95 (ii), выше) на соотношение индексов корректировок по месту службы для Вашингтона, О.К., и Нью-Йорка и связанное с этим изменение разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К.;

в) изменение соотношения индексов потребительских цен для Вашингтона, О.К., и Нью-Йорка и связанное с этим изменение разницы в стоимости жизни;

г) воздействие колебаний валютных курсов на индекс расходов вне места службы и, следовательно, на размеры индексов корректировок по месту службы для Нью-Йорка и Вашингтона, О.К., и связанное с этим изменение разницы в стоимости жизни.

184. Комиссия напомнила, что в отношении разницы в чистом вознаграждении она рекомендовала Генеральной Ассамблее "допускать свободное колебание разницы в пределах диапазона. Пока разница в чистом вознаграждении в системе Организации Объединенных Наций и в гражданской службе-компараторе не выходит за пределы диапазона, никаких мер принимать не требуется. Если становится очевидным, что разница вышла за нижний предел, Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее сплошное повышение окладов. В то же время, если становится очевидным, что разница превышает верхний предел диапазона, вводится мораторий на повышение вознаграждения до тех пор, пока разница вновь не окажется в пределах утвержденного диапазона" 17/. Комиссия рекомендовала также "отказаться от дальнейшего использования процедуры исчисления совокупной разницы, одобренной Генеральной Ассамблеей на ее сорок третьей сессии" 18/. Вместе с тем в пункте 5 раздела I С своей резолюции 44/198 Генеральная Ассамблея предложила Комиссии осуществлять контроль за годовой разницей в чистом вознаграждении в течение пятилетнего периода начиная с 1990 календарного года с целью обеспечения, насколько это возможно, чтобы к концу данного периода среднегодовая разница за эти годы была близка к желательной средней величине 115.

185. По мнению Комиссии, в нынешних условиях просьба Ассамблеи обеспечить сохранение средней разницы в чистом вознаграждении за пятилетний период на уровне, близком к медиане диапазона, не выполнима. С учетом прогнозируемых показателей разницы на 1990 и 1991 годы ясно, что механизм обеспечения среднего показателя за пятилетний период требует поддержания средней величины разницы в оставшиеся три года, т.е. в течение 1992-1994 годов, в которые будет регулироваться разница 112,5 процента. Этого можно добиться лишь в том случае, если в течение следующих трех лет не повышать вознаграждение в Нью-Йорке.

186. Постоянное отставание роста размеров окладов в службе-компараторе от роста индекса потребительских цен, по мнению Комиссии, создает долгосрочные переносы в процессе сопоставления, поскольку оклады в общей системе Организации Объединенных Наций непосредственно увязаны с такими изменениями. В этой связи Комиссия провела обзор изменения окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, а также темпов инфляции, результаты которого приводятся в приложении XIII. Она отметила, что до 1977 года, когда федеральная гражданская служба Соединенных Штатов начала отходить от практики обеспечения полной сопоставимости вознаграждения с заработной платой у компаратора, темпы изменения окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов лишь незначительно отставали от темпов инфляции 19/. Как следует из приложения XIII, с 1977 года расхождения в темпах роста окладов в

гражданской службе Соединенных Штатов и индекса потребительских цен стали значительными. Ввиду вышесказанного Комиссия пришла к выводу о том, что требование о поддержании средней разницы на уровне, близком к медиане диапазона, за пятилетний период не выполнимо; тем более в тот период, когда оклады в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов примерно на 30 процентов ниже, чем у ее компаратора и когда эта служба предлагает законодательные меры по перестройке ее системы вознаграждения, признавая наличие в ней существенных недостатков.

187. Введение моратория на повышение вознаграждения в Нью-Йорке на продолжительный период времени приведет к нежелательным последствиям не только в Нью-Йорке, но и в других местах службы, в ряде из которых в результате моратория, введенного в 1984 году, корректив по месту службы еще не был повышен до нормального уровня. Поскольку введение нового моратория будет сопряжено со снижением индекса корректива по месту службы в Нью-Йорке и поскольку будут сохраняться соответствующие соотношения с другими местами службы, это приведет к мораторию во всех местах службы. Требование Генеральной Ассамблеи о поддержании средней величины разницы на уровне, близком к медиане диапазона, приведет именно к вышеописанному эффекту. Однако, если допустить свободное колебание разницы в пределах диапазона, в этом случае, хотя, возможно, и потребуются ввести мораторий на рост вознаграждения в Нью-Йорке и соответственно в других местах службы в целях обеспечения того, чтобы разница не превысила верхнего предела диапазона, такой мораторий будет непродолжительным, и поэтому его последствия будут менее тяжелыми.

Решения Комиссии

188. Комиссия постановила:

a) доложить Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы в чистом вознаграждении на 1990 календарный год оценивается в 117,4 (см. приложение XII);

b) информировать Генеральную Ассамблею о том, что величина разницы в чистом вознаграждении на 1991 календарный год на основе текущих прогнозов может составить около 120;

c) следить за уровнем разницы в чистом вознаграждении и проанализировать расчеты на 1991 год после получения всей соответствующей информации на своей тридцать четвертой сессии;

d) просить Генеральную Ассамблею пересмотреть свою просьбу, обращенную к Комиссии, регулировать разницу в течение пятилетнего периода таким образом, чтобы ее средняя величина примерно соответствовала медиане диапазона.

189. Комиссия также постановила тщательно следить за изменениями разницы в чистом вознаграждении и докладывать Генеральной Ассамблее по этому вопросу, с тем чтобы держать Ассамблею в курсе всех событий в этой области.

2. Вопросы, касающиеся коррективов по месту службы: доклад о работе пятнадцатой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы

190. Комиссия на своей тридцать второй сессии рассмотрела доклад о работе четырнадцатой сессии ее Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС). В докладе поднимались различные технические вопросы коррективов по месту службы, имевшие особое значение для проводившегося всеобъемлющего обзора

условий службы сотрудников категории специалистов и выше. Среди прочих был рассмотрен вопрос о методологии проведения обследований в целях осуществления решений Генеральной Ассамблеи в отношении программы обследований, о которой говорится в разделе I D резолюции 44/198. ККВКМС проанализировал также предложения рабочей группы, которую Комиссия создала в целях рассмотрения вопроса учета компонента расходов на жилье в рамках системы коррективов по месту службы. Обзор предложений рабочей группы и соответствующих рекомендаций ККВКМС содержится выше в разделе доклада Комиссии, посвященного компоненту расходов на жилье и структуре вознаграждения.

Мнения организаций

191. Председатель КАВ отметил, что в связи со сплошными обследованиями, которые Генеральная Ассамблея поручила Комиссии завершить к концу 1990 года, КАВ вместе с ФАМГС и ККНСАП назначил независимых экспертов для анализа собранных данных о ценах. Эти эксперты представили предварительный доклад, который эти организации анализируют.

Мнения представителей персонала

192. Председатель ФАМГС подчеркнул, что участие независимых наблюдателей в обследованиях стоимости жизни несомненно повысило доверие персонала к результатам таких обследований. Он выразил признательность секретариату КМГС за отличную поддержку, оказанную независимым наблюдателям. ККНСАП присоединился к этому заявлению ФАМГС. Однако ФАМГС выразила озабоченность по поводу сроков нынешнего раунда обследований и того факта, что для сбора и анализа данных времени отведено недостаточно. Вследствие этого результаты могут быть некорректными, а число охваченных сотрудников ограниченным.

Обсуждение вопроса Комиссией

193. Комиссия отметила, что проведение обследований мест расположения штаб-квартир за 1990 год будет завершено до конца третьего квартала этого года и что поэтому потребуются назначить проведение специальной сессии ККВКМС в Нью-Йорке с 22 по 26 октября 1990 года для анализа результатов и получения доклада от Комитета.

Решение Комиссии

194. Комиссия утвердила ряд рекомендаций ККВКМС по методологии обследования для использования в целях осуществления просьбы Генеральной Ассамблеи завершить раунд сплошных обследований до конца 1991 года при том понимании, что эти обследования в семи местах расположения штаб-квартир и других местах службы, где работает более 150 сотрудников, будут завершены к концу 1990 года или вскоре после этого. В целях надлежащего исполнения этой просьбы Комиссия постановила созвать специальную сессию ККВКМС для обзора результатов обследований в штаб-квартирах и Вашингтоне, О.К., в октябре 1990 года. Комиссия отметила проведение консультаций и участие персонала в процессе обследований. Она также одобрила рекомендации ККВКМС в отношении сроков проведения обследований расходов семей в семи местах расположения штаб-квартир и Вашингтоне, О.К., перечня торговых точек, которые будут использованы для сбора информации о ценах, числа ценовых котировок на единицу товаров и услуг, выборки данных о расходах семей и методологии объединения весов расходов и расходов на жилье при расчете индексов коррективов по месту службы. Эти изменения в системе коррективов по месту службы приведут к дальнейшему упрощению процесса обследований, совершенствованию технических процедур и облегчению осуществления одобренных мер.

3. Шкала базовых/минимальных окладов

195. Комиссия в своем пятнадцатом годовом докладе рекомендовала установить минимальный чистый оклад сотрудников категории специалистов и выше на основании соответствующих размеров базовых чистых окладов сотрудников на сопоставимых должностях в гражданской службе-компараторе в ее базовом городе 20/. Введение шкалы базовых/минимальных окладов явилось частью комплекса мер, предусматривавшего отмену отрицательных классов корректива по месту службы. Кроме того, было предложено использовать шкалу базовых/минимальных окладов для исчисления выплат в рамках новой системы поощрения за работу в трудных условиях и мобильность 21/. Комиссия рекомендовала также исчислять все выплаты при прекращении службы помимо компенсации за неиспользованный ежегодный отпуск на основе величины базовой/минимальной суммы, используемой в системе вознаграждения 22/. Ввиду вышесказанного было выражено мнение о необходимости корректировки шкалы базовых/минимальных окладов на регулярной основе.

Мнения организаций

196. Председатель ККАВ отметил, что в мае 1990 года АКК выразил официальную точку зрения по вопросу о размерах ставок шкалы базовых/минимальных окладов, подчеркнув необходимость сохранения привязки шкалы к ставкам окладов у компаратора. Он напомнил, что шкала минимальных ставок обеспечивает не только поддержание минимальных размеров получаемого на руки вознаграждения, но и служит также базой для расчета надбавки за мобильность и работу в трудных условиях и шкалы выплат при прекращении службы. Эта шкала была введена при выраженном Генеральной Ассамблее понимании того, что она должна обеспечивать связь с эквивалентными окладами в службе-компараторе в Вашингтоне, О.К. ККАВ настаивал на том, чтобы такая связь обеспечивалась посредством ежегодного пересмотра и корректировки шкалы базовых/минимальных окладов на систематической основе.

197. По мнению ККАВ, на этом этапе необходимо принять некоторые меры в отношении шкалы базовых/минимальных окладов. По мнению организаций, следует осуществить корректировку путем повышения ставок шкалы базовых/минимальных окладов, с тем чтобы привести ее в соответствие со шкалой у компаратора, а не сохранять нынешнюю шкалу и выплачивать сотрудникам вознаграждение на основе минимального числа пунктов множителя корректива по месту службы. Хотя этот вариант может привести к необходимости неоднократного обращения к Генеральной Ассамблее в целях повышения базовых минимальных ставок, он предполагает проведение различия между таким применением шкалы и ее использованием для расчета надбавки за мобильность и работу в трудных условиях и выплат при прекращении службы. ККАВ отметил предложение секретариата о корректировке нынешней шкалы путем учета повышения окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов в 1990 и 1991 годах, а также последствий изменений в ставках налогообложения. Это приведет к повышению ставок нынешней шкалы примерно на 12 процентов. Председатель ККАВ выразил озабоченность по поводу того, что необходимо будет просить Генеральную Ассамблею утвердить шкалу, основанную на прогнозе возможного дохода в гражданской службе-компараторе в году, следующем за принятием самой шкалы. В качестве альтернативы ККАВ предложил Комиссии в июле каждого года брать данные о размерах окладов за вычетом налогов, получаемых сотрудниками гражданской службы-компаратора в Вашингтоне на сопоставимых должностях, и выносить Генеральной Ассамблее надлежащие рекомендации о пересмотре шкалы базовых окладов, несмотря на возникающее в результате этого отставание во

времени. По мнению организаций, хотя датой вступления в силу следующего изменения должно быть 1 января 1991 года, в административных целях его необходимо ввести с марта 1991 года.

Мнения представителей персонала

198. Председатель ФАМГС настоятельно призвал Комиссию осуществить корректировку ставок шкалы базовых/минимальных окладов с 1 января 1991 года ввиду того факта, что нынешние размеры ставок были установлены с учетом размеров вознаграждения и ставок налогов для сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов по состоянию на 1989 год. Поэтому в целях корректировки результатов вычислений, произведенных в прошлом году для расчета минимальных сумм, оправдано даже ретрактивное повышение ставок. Президент Соединенных Штатов примет решение о повышении вознаграждения в гражданской службе Соединенных Штатов в октябре, и поэтому вполне можно скорректировать минимальные ставки в Организации Объединенных Наций с 1 января 1991 года. Несомненно, это изменение в системе вознаграждения и программах ЭВМ, не окажется труднопреодолимой проблемой для организаций системы Организации Объединенных Наций. Что наиболее важно в данном случае, так это справедливое отношение к сотрудникам.

199. Представитель ККНСАП подчеркнул важность вопроса о шкале базовых/минимальных окладов. Он напомнил, что Рабочая группа по всеобъемлющему обзору, разрабатывая концепцию минимальных ставок вознаграждения и предусматривая ее применение как в отношении выплат при прекращении службы, так и для построения таблицы для определения размеров надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, подчеркнула необходимость регулярной корректировки базовых/минимальных ставок с учетом изменения размеров вознаграждения в службе-компараторе в Вашингтоне. Генеральная Ассамблея сама косвенно признала этот принцип в резолюции 44/198. Однако ставки в только что введенной шкале уже меньше размеров окладов в службе-компараторе. Поэтому было существенно важно, чтобы Комиссия приняла меры уже на тридцать второй сессии. Если это не сделать, придется вернуться к специальным мерам, от которых в соответствии с решениями принятыми по результатам всеобъемлющего обзора, предполагалось отказаться. Более того, невозможно решать вопрос о минимальных ставках вознаграждения как таковых с отрыве от их применения к выплатам при прекращении службы и к построению таблицы для определения размеров надбавок за мобильность и работу в трудных условиях. По этой причине приемлем лишь общий подход, предлагаемый в варианте, предусматривающем повышение ставок шкалы на 12 процентов. Можно спорить о величине корректировки в процентах и дате введения в действие, но не может быть никаких сомнений в необходимости принятия мер в этом году.

Обсуждение вопроса Комиссией

200. Комиссия отметила, что рекомендованная ей Генеральной Ассамблеей шкала базовых/минимальных окладов основана на шкале окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов за 1989 год. Оклады в этой службе были повышены на 3,6 процента с 1 января 1990 года, а с 1 января 1991 года предполагается их дальнейшее повышение примерно на 4 процента. Комиссия отметила также, что корректировка потребует также в связи с изменениями в процедурах исчисления налогов. Ввиду вышесказанного было выражено мнение о том, что неприемлемо сохранять размеры ставок шкалы базовых/минимальных окладов на их нынешнем уровне.

201. По мнению Комиссии, при расчете размеров необходимого повышения ставок шкалы базовых окладов следует исходить из уже произведенного повышения окладов у компаратора, а не из того, которое ожидается, учитывая характерную для последних лет неопределенность в корректировке окладов в службе-компараторе. Однако было отмечено, что исключение из расчетов предлагаемого повышения окладов неизбежно приведет к разрыву по крайней мере в один год между повышением окладов в службе-компараторе и эквивалентным повышением ставок шкалы базовых/минимальных окладов в системе Организации Объединенных Наций.

202. Комиссия выразила мнение о том, что эти корректировки необходимо производить путем сплошной процентной корректировки, эквивалентной процентной корректировке в гражданской службе-компараторе с поправкой на изменения в налогообложении, через соразмерную консолидацию коррективы по месту службы. С этой целью для определения размеров необходимой корректировки Комиссия на периодической основе будет собирать информацию о размерах окладов после уплаты налогов в гражданской службе-компараторе в Вашингтоне, О.К.

203. С учетом повышения окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов с 1 января 1990 года на 3,6 процента и соответствующих изменений в расчетах ставок налогообложения Комиссия сделала вывод о том, что ставки шкалы базовых окладов потребуется повысить на 8,5 процента.

204. Комиссия приняла к сведению мнения организаций относительно административных трудностей, связанных с введением в действие пересмотренной шкалы базовых окладов с 1 января того года, когда производится корректировка. Хотя, по мнению некоторых членов, эту корректировку необходимо осуществить с 1 января, Комиссия приняла решение рекомендовать корректировку ставок шкалы базовых/минимальных окладов на 8,5 процента с 1 марта 1991 года.

205. Один из членов Комиссии отметил, что Генеральная Ассамблея утвердила значительное повышение надбавки за мобильность и работу в трудных условиях с 1 июля 1990 года. Воздействие этого повышения на размеры совокупного вознаграждения на настоящий момент еще оценено не было. Предлагаемое повышение на 8,5 процента надбавки за мобильность и работу в трудных условиях приведет к еще одному повышению этой надбавки. В связи с этим размеры надбавки за мобильность и работу в трудных условиях достигнут очень высокого уровня вскоре после значительного его повышения, произведенного 1 июля 1990 года.

206. Комиссия отметила, что в результате повышения ставок шкалы базовых/минимальных окладов на 8,5 процента сотрудники в местах службы, где множители коррективы по месту службы составляют менее 8,5 процента, получают надбавку, соответствующую разнице между показателем 8,5 процента и действующим множителем. Согласно оценкам, расходы, связанные с этим, составят около 220 000 долл. США в год. Поскольку шкала базовых/минимальных окладов используется в сочетании с таблицей для определения размеров надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, эти надбавки также увеличатся в результате предлагаемого повышения ставок шкалы окладов. Согласно оценкам, дополнительные расходы, связанные с этим элементом, составят около 4,9 млн. долл. США в год. В результате корректировки ставок шкалы базовых/минимальных окладов размеры выплат при прекращении службы, за исключением тех, которые связаны с компенсацией за неиспользованный ежегодный отпуск, также возрастут примерно на 3,5 процента, что приведет к дополнительным расходам в 350 000 долл. США в год. В связи с этим финансовые последствия

рекомендации Комиссии по корректировке шкалы базовых/минимальных окладов в общей сложности составляют, по оценке, 5,5 млн. долл. США в год. Таким образом, дополнительные расходы в 1991 году составят примерно 4,6 млн. долл. США.

Решение Комиссии

207. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее повысить ставки действующей шкалы базовых/минимальных окладов на 8,5 процента за счет консолидации классов корректива по месту службы. Она также постановила рекомендовать ввести измененную шкалу, которая приводится в приложении XIV, с 1 марта 1991 года.

208. Комиссия также постановила проводить в будущем обзоры шкалы базовых/минимальных окладов с учетом изменений размеров окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и соответствующих ставок налогообложения и выносить соответствующие рекомендации Генеральной Ассамблее.

4. Дополнительные выплаты и вычеты

209. Комиссия рассмотрела просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в разделе III.C резолюции 44/198, о продолжении сбора информации о практике дополнительных выплат и вычетов. Согласно последним данным, 51 государство-член до сих пор не предоставили информацию в ответ на четыре запроса Председателя КМГС, среди них четыре постоянных члена Совета Безопасности. Перечень этих государств приводится в приложении XV. В письме от 29 июня 1990 года на имя Председателя КМГС Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций решительно высказался против такой практики дополнительных выплат и вычетов. В ответ на запрос Председателя на имя административных руководителей информация поступила также от пяти организаций: ВНЕСКО, ВОЗ, ВПС, МСЭ и ВОИС. Три государства-члена, придерживающиеся практики дополнительных или уравнительных выплат, предоставили дополнительную информацию, проанализированную Комиссией.

Мнения организаций

210. ККАВ со всей решительностью подтвердил свою озабоченность в связи с несовместимостью практики дополнительных выплат и вычетов с принципом равной оплаты за равный труд, а также по поводу последствий этого для независимости международной гражданской службы. Организации активно обращали внимание своих руководящих органов, а также персонала на эти проблемы. Дополнительные выплаты свидетельствуют о неконкурентоспособности окладов, выплачиваемых в системе Организации Объединенных Наций, особенно когда компаратором является служба одного из осуществляющих такие выплаты государств-членов.

211. Помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами Организации Объединенных Наций заявил, что Генеральный секретарь счел такую практику несовместимой с Уставом и являющейся нарушением положений о персонале. Такая практика подрывает принцип равной оплаты за равный труд и наносит ущерб основному принципу международной гражданской службы. Он сообщил, что Генеральный секретарь намерен встретиться с представителями государств-членов в рамках небольших групп и просить их отказаться от такой практики. Вместе с тем он напомнил Комиссии, что коренной причиной этой проблемы следует признать размеры вознаграждения и проблему жилья во многих местах службы. Он сообщил, что Генеральный секретарь создал рабочую группу высокого уровня для дальнейшего изучения вопроса дополнительных выплат. До принятия Генеральным секретарем решения о представлении доклада рабочей группы члены Комиссии не смогут с ним ознакомиться.

Мнения представителей персонала

212. Председатель ФАМГС присоединился к заявлению Председателя ККАВ и настоятельно призвал Председателя Комиссии принять более решительные, чем до сих пор, меры в целях прекращения этой неприемлемой практики.

213. Представитель ККНСАП отметил, что Генеральным секретарь провел расследования различных случаев мошенничества с выплатой подоходных налогов, ряд из которых закончился увольнением сотрудников. По мнению ККНСАП, получение дополнительных выплат является не менее серьезным нарушением правил о персонале, и Комитет просил применять и в этих случаях те же критерии расследования и наказания. Он напомнил, что в прошлогоднем заявлении ККНСАП обратился к Комиссии с призывом рекомендовать Генеральной Ассамблее поручить Отделу внутренней ревизии незамедлительно начать расследование такой практики. Он также затронул вопрос о практике вычетов, конкретные свидетельства которой в настоящее время имеются и которой Комиссия должна уделять не меньшее внимание.

Обсуждение вопроса Комиссией

214. Комиссия подтвердила свое единодушное и полное несогласие с такой практикой и обсудила меры, направленные на то, чтобы покончить с ней. Комиссия с удовлетворением отметила усилия Генерального секретаря, предпринятые в этой связи, и выразила надежду на то, что другие административные руководители последуют его примеру.

215. Комиссия отметила, что примерно две трети от числа государств-членов к настоящему моменту предоставили информацию в ответ на запрос Председателя предоставить информацию, в том числе три государства-члена, которые следуют такой практике. Хотя Комиссия и считает, что большинство из 51 страны, до настоящего времени не предоставившей ответа, не обязательно прибегает к такой практике, по ее мнению, среди этой 51 страны, несомненно, есть такие, которые следуют этой практике. У членов Комиссии вызвал озабоченность тот факт, что четыре постоянных члена Совета Безопасности не предоставили информации. Комиссия также отметила, что в самом последнем письме заместителя Постоянного представителя Федеративной Республики Германии при Организации Объединенных Наций открыто назывались другие государства-члены, производящие уравнивательные выплаты.

216. Один из членов Комиссии выразил мнение о том, что из 51 страны, не предоставившей ответа, значительное число дополнительных выплат не производит. В связи с этим ответам на вопросники по проблемам, которые, очевидно, их не затрагивают, они не придают первоочередного значения. Поэтому важно, чтобы Председатель смог разъяснить им на основе личных контактов, почему их ответы могут быть полезны в решении проблемы дополнительных выплат. Председатель напомнил, что прежде Комиссия выступала против этой идеи.

217. В ответ на предложения представителей персонала о том, чтобы Комиссия объявила эту практику незаконной, Председатель упомянул предыдущие решения Комиссии, в которых такие выплаты признавались ненужными, нецелесообразными и, более того, несовместимыми с нормами положений о персонале 23/. По его мнению, этот вопрос входит в сферу компетенции административных руководителей, ряд из которых знает о такой практике в своих организациях.

218. В ответ на вопросы членов Комиссии о том, какие меры были приняты административными руководителями, не ответившими Председателю Комиссии, Председатель КАВ заверил членов Комиссии в том, что большинство из них обратило внимание своих руководящих органов на этот вопрос. Он подчеркнул, что вопрос об указанной практике регулярно ставится перед конкретными министерствами, с которыми организация поддерживает официальные связи, и что эти контакты будут продолжены.

219. В определенной степени Комиссия изучила целесообразность вынесения рекомендации административным руководителям применять санкции или дисциплинарные меры к тем сотрудникам, которые получают такие выплаты. Она также обсудила возможность опроса всех сотрудников на предмет установления того факта, что они не получают таких выплат. Однако на данном этапе Комиссия решила не следовать этому подходу, поскольку он привел бы к неоправданному ущемлению достоинства большинства сотрудников, которое не получает дополнительных выплат.

Решения Комиссии

220. В свете вышесказанного Комиссия постановила:

а) доложить Генеральной Ассамблее о том, что 51 государство-член не представило информации в ответ на четыре запроса Председателя;

б) выразить озабоченность и разочарование по поводу того факта, что четыре постоянных члена Совета Безопасности, а именно Китай, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, Союз Советских Социалистических Республик и Франция входят в число 51 страны, упомянутой выше;

с) подтвердить, что такая практика является ненужной, нецелесообразной и нежелательной и, более того, несовместима с нормами положений о персонале организаций и поэтому должна быть прекращена;

д) с удовлетворением отметить усилия Генерального секретаря как административного руководителя Организации Объединенных Наций и в качестве Председателя АКК по выполнению им своих обязанностей в этой связи и выразить надежду на то, что в скором будущем сможет доложить о прогрессе, достигнутом в решении этого вопроса;

е) подтвердить свои прежние просьбы к административным руководителям продолжать свои усилия по получению информации от своих сотрудников по этому вопросу.

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
И СМЕЖНЫХ КАТЕГОРИЙ

A. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Лондоне

221. В рамках своих функций, предусмотренных в статье 12 ее статута, Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Лондоне. Шкала окладов, рекомендованная Комиссией, приводится в приложении XVI. Финансовые последствия этих рекомендаций оцениваются примерно в 616 000 долл. США в год по курсу 0,62 фунта за 1 долл. США, действовавшему на 1 апреля 1990 года.

B. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Нью-Йорке

222. В рамках своих функций, предусмотренных в статье 12 ее статута, Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категорий общего обслуживания, квалифицированных рабочих и службы охраны в Нью-Йорке. Шкалы окладов, рекомендованные Комиссией для этих трех категорий персонала, приводятся в приложении XVII. В рекомендованных шкалах окладов предусматривается повышение всех ставок по сравнению со ставками шкал, действовавших с 1 ноября 1989 года, на 10,73 и 14,09 процента соответственно для категорий квалифицированных рабочих и службы охраны. Ставки шкалы, построенной по результатам обследования для категории общего обслуживания, оказались на 0,3 процента выше ставок шкалы, действовавшей с 1 октября 1989 года, но на 4,6 процента ниже ставок шкалы, действовавшей с 1 ноября 1989 года. Финансовые последствия введения в действие шкал окладов для категорий квалифицированных рабочих и службы охраны оцениваются в 1,8 млн. долл. США в год. Финансовые последствия и дополнительные подробности введения шкалы окладов для категории общего обслуживания рассматриваются в пунктах 289-306, ниже.

C. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Риме

223. В рамках своих функций, предусмотренных в статье 12 ее статута, Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Риме. Шкала окладов, рекомендованная Комиссией, приводится в приложении XVII. Финансовые последствия этой рекомендации оцениваются примерно в 4,5 млн. долл. США в год по курсу 1255 лир за 1 долл. США, действовавшему на 1 февраля 1990 года.

D. Последствия решений, обусловленных результатами всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше, для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий

224. Комиссия изучила последствия решений Генеральной Ассамблеи, обусловленных результатами всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категорий специалистов и выше, для условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий. В своем пятнадцатом годовом докладе Комиссия отметила, что ряд рекомендаций, вынесенных по вопросам заинтересованности и производительности, равным образом относится к категории общего обслуживания и смежным категориям 24/. С учетом этого Комиссия рассмотрела последствия решений, принятых в отношении трех вопросов, которые имеют отношение к сотрудникам категории общего обслуживания:

- а) надбавки, выплачиваемые на детей-инвалидов;
- б) надбавки за мобильность и работу в трудных условиях для сотрудников категории общего обслуживания, набираемых на международной основе;
- с) повышения в должности с увеличением оклада на сумму, не меньшую, чем при повышении на две ступени в рамках прежнего класса, и других рекомендаций в области заинтересованности и производительности.

Мнения организаций

225. Председатель ККАВ согласился с тем, что величина надбавки на детей-инвалидов должна быть установлена в двойном размере от обычной суммы надбавки. Он также отметил, что, если тот факт, что ребенок-инвалид является иждивенцем первой степени, ведет к установлению более высокой суммы надбавки на детей, сумма, выплачиваемая на ребенка-инвалида, должна в два раза превышать обычную надбавку на детей. Это бы отвечало духу решений, принятых в отношении категории специалистов и выше.

226. По мнению ККАВ, надлежит предусмотреть в рамках нового механизма поощрения за мобильность и работу в трудных условиях положение для чрезвычайно небольшого числа сотрудников категории общего обслуживания, набираемых не на местной основе в соответствующих местах службы. Комитет отметил, что применение таблицы для определения размеров надбавок за мобильность и работу в трудных условиях требует использования фиксированной базовой ставки; после анализа этого вопроса он пришел к выводу о том, что эта ставка для набираемых на международной основе сотрудников категории общего обслуживания должна быть эквивалентна одной из ставок, установленных для сотрудников на должностях классов С-1 - С-3. ККАВ не мог согласиться с предложением секретариата КМГС исключить из суммы этой надбавки компонент, установленный для сотрудников, не получающих пособие на перевозку. Однако во избежание завышения совокупного вознаграждения ККАВ предложил прекратить выплату надбавки на нерезидента в тех случаях, когда сумма надбавки за мобильность и работу в трудных условиях превышает размер надбавки на нерезидента. В тех случаях, когда сумма надбавки за мобильность и работу в трудных условиях меньше надбавки на нерезидента, должна дополнительно выплачиваться разница между этими надбавками. ККАВ также рекомендовал выплачивать набираемым на международной основе сотрудникам категории общего обслуживания субсидию при назначении.

227. ККАВ поддержал также предложения о распространении на сотрудников категории общего обслуживания положения о поощрительном повышении в должности, эквивалентном повышению на две ступени. В этой связи Председатель подчеркнул, что введение практики поощрительного повышения в должности, эквивалентного повышению на две ступени, обуславливается необходимостью обеспечения служебного роста, сопровождаемого ощутимым материальным поощрением, и не связано с разницей в размере окладов на смежных ступенях. Таким образом, вполне логично распространить эту систему, установленную для сотрудников категории специалистов, на персонал категории общего обслуживания. Он отметил также нежелательность с точки зрения управления персоналом углублять различия между категорией специалистов и категорией общего обслуживания. ККАВ рекомендовал ввести все эти меры в действие с 1 июля 1990 года.

228. Представитель МСЭ высказал мнения по вопросу о повышении в должности, эквивалентном повышению на две ступени, и других рекомендациях в области заинтересованности и производительности. По его мнению, изменения для категории специалистов и выше были введены в контексте обеспечения заинтересованности и производительности и изменения структуры вознаграждения. Повышение на одну ступень для специалистов эквивалентно увеличению оклада лишь на 2,4 процента суммы вознаграждения, что не ведет к сколь-либо значительному совпадению окладов в смежных классах; разница в окладах на смежных ступенях у категории общего обслуживания во многих случаях выше (например, 3,4 процента в Женеве). В результате во многих местах службы в категории общего обслуживания возникает значительное совпадение окладов в смежных классах. Поэтому при дополнительном повышении еще на одну ступень сотрудники этой категории будут достигать максимальной ступени гораздо быстрее, в связи с чем возникнет проблема иного рода. Выразив готовность следовать решению общей системы по этому вопросу, он предложил Комиссии до вынесения своей рекомендации рассмотреть все аспекты этого вопроса.

Мнения представителей персонала

229. Председатель ФАМГС подчеркнул необходимость применения определенных элементов всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше в отношении персонала общего обслуживания в целях обеспечения справедливости. Это особенно касалось трех обсуждаемых аспектов. В результате участия представителей ФАМГС в работе ККАВ и его рабочей группы по вопросам персонала на местах была выработана общая позиция, которую ФАМГС рекомендовала Комиссии одобрить.

230. У представителя КНСАП вызвали неудовлетворение некоторые заявления, касающиеся категории общего обслуживания и смежных категорий. По его мнению, в статуте КМГС подчеркивается необходимость содействия созданию целостной и единой международной гражданской службы. По его мнению, заявления были сделаны в отношении общей системы, и на категорию общего обслуживания и смежные категории следует распространить единый подход. Решения Комиссии не должны создавать у некоторых сотрудников категории общего обслуживания впечатления, будто в ряде организаций существует дискриминация.

Обсуждение вопроса Комиссией

231. Комиссия рассмотрела предложение о том, чтобы установить размер надбавки на детей-инвалидов для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в двойном размере от обычной суммы надбавки на детей, установленной для этих категорий. По ее мнению, в соответствии с ее рекомендацией в этой области для сотрудников категории специалистов и выше 25%, которая была одобрена Генеральной Ассамблеей в пункте 1а раздела I.G ее резолюции 44/198, сумма рассматриваемой надбавки также должна быть установлена в двойном размере от обычной величины надбавки на детей для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий.

232. В том, что касается надбавки за мобильность и работу в трудных условиях для сотрудников категории общего обслуживания, набираемых на международной основе, мнения разделялись по вопросу о правомерности рассмотрения Комиссией этого вопроса. Ряд членов считали, что она уполномочена рассматривать этот вопрос, поскольку в соответствии с ее мандатом Комиссии поручено заниматься условиями службы всех категорий сотрудников. Однако один из членов выразил мнение о том, что не Комиссия, а сама организация должны принимать решения в отношении этой категории персонала, обеспечив для администрации возможность более гибкого подхода к этим вопросам.

233. Большинство членов были удовлетворены разъяснением, данным Председателем ККАВ в отношении поправки к таблице для определения размеров надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, согласно которому фиксированной базовой ставкой должна быть ставка для ступени VI класса С-4, уменьшенная на 13 процентов в целях учета соотношения размеров окладов этой категории сотрудников и обеспечения такого же подхода к ним, что и к сотрудникам других категорий на аналогичных должностях в том же месте службы.

234. Затем Комиссия рассмотрела вопрос, связанный с повышением в должности, эквивалентным повышению на две ступени, и другими рекомендациями в области заинтересованности и производительности. Признав необходимость обеспечения равного подхода к обеим категориям персонала, она вместе с тем выразила мнение о том, что в этом вопросе не может быть автоматического копирования, и он должен решаться в рамках общего обзора условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий.

Решения Комиссии

235. Комиссия постановила рекомендовать:

а) установить с 1 июля 1990 года для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий надбавку на детей-инвалидов в двойном размере по сравнению с обычной суммой надбавки на детей, выплачиваемой сотрудникам этих категорий. В тех случаях, когда ребенок-инвалид является иждивенцем первой ступени, что ведет к установлению более высокой суммы надбавки, она будет выплачиваться в двойном размере от обычной суммы надбавки, а не от более высокой суммы;

б) применять с 1 июля 1990 года таблицу для определения размеров надбавки за специальность и работу в трудных условиях, утвержденную для сотрудников категории специалистов и выше, и в отношении сотрудников категории общего обслуживания, набираемых на международной основе, при том исключении, что базовой ставкой будет ставка для ступени VI класса С-4, уменьшенная на 13 процентов в целях более точного учета соотношения окладов и обеспечения такого же подхода, что и к сотрудникам других категорий на аналогичных должностях в том же месте службы. В тех случаях, когда получаемые суммы меньше нынешней надбавки на нерезидента, выплачиваемой набираемым на международной основе сотрудникам категории общего обслуживания, дополнительно должна выплачиваться сумма, равная разнице между этими двумя надбавками, в соответствии с административной практикой, определяемой организациями;

с) начиная с 1 июля 1990 года выплачивать субсидию при назначении набираемым на международной основе сотрудникам категории общего обслуживания на тех же условиях, что и сотрудникам категории специалистов и выше. Комиссия отметила, что финансовые последствия ее рекомендации в подпункте а, выше, оцениваются в 100 000 долл. США в год, а финансовые последствия рекомендаций в подпунктах б и с, выше, оцениваются в 285 000 долл. США в год.

Е. Решение трибунала Международной организации труда по вопросу о кооперативном магазине в Вене

236. На своей двадцать шестой сессии (6-24 июля 1987 года) Комиссия рассмотрела результаты обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Вене. После этого Комиссия вынесла рекомендацию административным руководителям организаций, базирующихся в

Вене, в отношении шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Вене. В рекомендованных шкалах предусматривалась, среди прочего, корректировка ставок на 2,4 процента в целях учета материальных выгод, связанных с использованием услугами кооперативного магазина, для сотрудников организаций, базирующихся в Вене. На своей тридцать первой сессии Комиссия была информирована о том, что шкала окладов, введенная административными руководителями, в части трактовки материальных выгод, связанных с использованием услугами кооперативного магазина, была оспорена в судебном порядке. Эти дела слушались в 1989 году как в Административном трибунале Организации Объединенных Наций, так и в административном трибунале МОТ, юрисдикция которых распространяется соответственно на Организацию Объединенных Наций и на МАГАТЭ и ВНИДО. Решение № 1000 административного трибунала МОТ было обязательным как для МАГАТЭ, так и для ВНИДО. Он удовлетворил иски и отменял действие шкал окладов, вступивших в силу с 1 октября 1987 года. Кроме того, трибунал постановил по этим делам произвести перерасчет вознаграждения. Представитель Организации Объединенных Наций указал на то, что Генеральный секретарь будет добиваться обеспечения общего характера системы и поэтому не будет оспаривать аналогичное дело в Трибунале Организации Объединенных Наций.

Мнения организаций

237. Представитель МАГАТЭ информировал Комиссию о том, что его организация будет следовать этому решению, и просил Комиссию рекомендовать шкалу окладов, которая бы соответствовала этому решению. Он также просил Комиссию дать руководящие указания в отношении последствий этого решения для следующего обследования окладов в Вене.

Обсуждение вопроса Комиссии

238. Комиссия обсудила этот вопрос на основе имевшейся информации. Однако она согласилась с тем, что, поскольку этот вопрос затрагивает ее полномочия и мандат, изложенные в статьях 11 и 12 ее статута, он требует дальнейшего изучения на основе юридического заключения, которое еще не получено.

Решение Комиссии

239. Комиссия приняла к сведению решение № 1000 административного трибунала МОТ. Она рекомендовала организациям, базирующимся в Вене, использовать в отношении категорий общего обслуживания и квалифицированных рабочих в соответствии с этим решением шкалы окладов, которые приводятся в приложении XIX настоящего доклада. Она просила свой секретариат представить ей заявление о последствиях этого решения и постановила вернуться к рассмотрению этого вопроса на основе этого заявления в 1991 году.

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ, ОТНОСЯЩИЕСЯ К ОБЕИМ КАТЕГОРИЯМ

Пересмотр размеров субсидии на образование

240. В пункте 2 раздела I G резолюции 44/198 Генеральная Ассамблея приняла к сведению рекомендации Комиссии, представленные в рамках всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше 26/, о том, что а) пересмотренные положения о валюте выплат должны пока оставаться в силе, однако следует провести их оценку на основе опыта первого раунда подачи заявлений на получение субсидии на образование, и б) размеры субсидии должны, как правило, пересматриваться каждые два года. Комиссия изучила предложения, представленные ККАВ и ее секретариатом по этому вопросу. Предложение организаций предусматривало единообразное повышение размеров допустимых расходов и, соответственно, максимальной суммы субсидии на образование. В то же время секретариат КМГС рекомендовал увеличить размеры субсидий лишь для тех мест, где расходы, связанные с образованием, осуществляются в конкретно определенных валютах.

Мнения организаций

241. Председатель ККАВ представил рекомендации в отношении пересмотра размеров субсидии на образование на основе результатов обследования расходов сотрудников на образование в 1988/89 учебном году. Согласно этому обследованию, в 8,19 процента случаев нынешняя максимальная сумма допустимых расходов в 9000 долл. США была превышена. С тем чтобы привести долевой показатель числа таких случаев в соответствие с показателями, полученными в результате обоих предыдущих пересмотров размеров субсидии на образование, ККАВ предложил увеличить нынешнюю максимальную сумму до 11 000 долл. США в год. В связи с этим было рекомендовано соответствующее повышение максимальной суммы расходов на пансионное содержание с 2000 до 2450 долл. США. На основе анализа случаев выплаты специальной субсидии на образование на детей-инвалидов было предложено максимальную сумму допустимых расходов увеличить до 11 000 долл. США в год при сохранении неизменным существующего правила 100-процентного возмещения расходов в местной валюте. Поскольку установление таких ставок означает повышение на 22,2 процента, ККАВ предложил в тех местах, где субсидия выражается в местной валюте, повысить суммы в этой валюте на столько же процентов. Эти положения должны вступить в силу начиная с учебного года, включающего дату 1 января 1991 года. Отметив, что положение о дополнительном возмещении пансионных расходов в установленных местах службы недавно было пересмотрено в рамках всеобъемлющего обзора (а именно, была повышена максимальная сумма с 2000 до 3000 долл. США в год и было введено ограничение, согласно которому расходы возмещаются лишь в случае обучения в начальной и средней школе) Комитет предложил оставить нынешнюю сумму без изменений.

242. В то же время ККАВ подчеркнул необходимость обзора методологии, используемой для определения адекватности размеров субсидии. Он выразил намерение предпринять это в ближайшем будущем, уделив при этом больше внимания плате за обучение, т.е. расценкам как показателю расходов в конкретных местах. ККАВ пришел к выводу о том, что было бы неразумно строить предположения в отношении изменений в механизме корректировки размеров субсидии (например, корректировка на различную процентную величину в различных местах) до завершения этого обзора методологии.

243. Высказывая замечания относительно предложения секретариата КМГС установить отдельные величины корректировки для конкретных мест обучения, ККАВ также отметил, что Комиссия недавно вновь заявила о том, что размеры субсидии на образование не должны дифференцироваться по уровням образования или местам его получения. ККАВ считал, что установление отдельных величин корректировки для конкретных мест обучения не может быть совместимо с принципом недифференцированной субсидии. Также было ясно, что необходимо разработать критерии для обеспечения справедливых размеров таких корректировок для конкретных мест обучения за определенные периоды времени. На основании этого ККАВ сделал заключение, что до решения этих и других остающихся без ответа вопросов было бы целесообразнее сохранить механизм единой корректировки и решать вопрос о преимуществах и недостатках общей корректировки по сравнению с системой отдельных корректировок для конкретных мест обучения на более широкой методологической основе. ККАВ далее отметил, что единая процентная корректировка не поставит под угрозу обеспечение справедливого учета интересов сотрудников в различных местах, поскольку субсидия, которая представляет собой выраженную в процентах долю возмещения фактически понесенных расходов, устанавливается таким образом, чтобы не допустить чрезмерного возмещения расходов.

Мнения представителей персонала

244. Председатель ФАМГС заявил, что, хотя ФАМГС не против самого избирательного подхода, по ее мнению, такие фундаментальные изменения должны предвзаться проведением углубленного исследования в целях определения преимуществ и недостатков по сравнению с действующей системой. Кроме того, членам ФАМГС необходимо высказать собственное мнение относительно методологии определения и корректировки размеров субсидии. ФАМГС поддержала предложения ККАВ об общем повышении максимальной суммы субсидии на образование, которые были основаны на результатах подробного анализа и изучения, в которых ФАМГС принимала участие.

245. Представитель ККНСАП заявил, что размерам субсидии на образование придается большое значение, и выразил озабоченность по поводу повышения расходов на получение детьми сотрудников надлежащего образования. ККНСАП с удовлетворением отметил утвержденные Генеральной Ассамблеей рекомендации Комиссии о пересмотре размеров субсидии на образование каждые два года. По мнению ККНСАП, это мудрый и рациональный подход, позволяющий избежать того, что было в прошлом, когда возникла необходимость повышения размеров субсидии на образование сразу на 50 процентов. Создание механизма автоматической корректировки является наиболее правильным и логичным вариантом решения этой проблемы, поскольку это принесет значительную долю ясности, простоты и предсказуемости. По мнению ККНСАП, общее повышение существующих размеров субсидии на образование назрело давно. Поэтому ККНСАП заявил о решительной поддержке предложений ККАВ. ККНСАП считал также, что в ближайшем будущем необходимо провести всеобъемлющий обзор критериев и методологии определения размеров субсидии на образование. В рамках этого обзора необходимо тщательно проанализировать в более широком контексте характер субсидии и требования к предоставлению права на ее получение, с тем чтобы удовлетворить меняющиеся потребности организации и персонала.

Обсуждение вопроса Комиссией

246. Комиссия отметила, что положения о нижнем пределе валютных колебаний, которые были введены во время пересмотра 1983 года, применялись также и при пересмотре 1988 года, с тем чтобы для сотрудников в некоторых местах службы повышение размеров субсидии не оказалось меньше, чем рекомендованное и утвержденное единообразное повышение. Комиссия напомнила, что Генеральная Ассамблея утвердила повышение в

1988 году размеров субсидии в местной валюте в тех странах, где используются коэффициенты корректировки вознаграждения, при сохранении неизменными размеров субсидии в других странах, для которых ее сумма устанавливается в долларах США. Таким образом, единая ставка, выраженная в долларах и применяемая в увязке с механизмом установления нижнего предела для валютных колебаний, была заменена 17 различными ставками пособия, выраженными в 17 различных валютах. Члены Комиссии признали, что это изменение в системе непосредственно определяет вид системы корректировки, которая подходила бы для периодического пересмотра размеров субсидии на образование. По мнению членов Комиссии, с учетом взаимосвязи валюты выплат и действующей реальной ставки субсидии на образование надлежащий пересмотр может быть осуществлен лишь после обзора опыта применения положений о валюте выплат, а также влияния значительно различающихся темпов инфляции.

247. С учетом своего опыта в области пересмотров размеров субсидии в 1983 и 1988 годах Комиссия отметила, что применение нынешней системы единой корректировки на инфляцию в сочетании с полной защитой от колебаний валютных курсов привело к результатам, которые не вполне справедливы для всех мест службы. Комиссия отметила, что при таком подходе не проводится разницы между значительно различающимися темпами инфляции в разных местах службы, и места службы со стабильными валютами и низкими темпами инфляции оказываются в лучшем положении по сравнению с местами службы с менее стабильными валютами и с высокими темпами инфляции. На практике этот эффект может быть особенно заметен ввиду того факта, что в странах с менее стабильными валютами, как правило, наблюдаются более высокие темпы инфляции. Например, нынешние размеры субсидии при текущих (июль 1990 года) валютных курсах варьируются от 6750 долл. США в странах зоны доллара Соединенных Штатов до 10 300 долл. США в зоне японской иены. Было отмечено, что в рамках механизма такого рода потребности удовлетворяются неодинаково, поскольку выраженное в процентах число случаев превышения фактическими расходами максимально допустимых расходов колеблется от 0 процентов в девяти районах с преимущественно стабильными валютами до 26,3 процента в зоне фунта стерлингов. К трем зонам, где субсидия наименее адекватно удовлетворяет потребности (Соединенное Королевство - превышение максимально допустимых расходов в 26,3 процента случаев; Италия - в 15,5 процента случаев, и в зоне доллара США и других странах, где не применяется коэффициент корректировки вознаграждения, - в 10,5 процента случаев) относились те страны, для которых установлены более низкие абсолютные размеры субсидии и в которых валюты являются более слабыми, и наблюдаются более высокие темпы инфляции. К числу стран, для которых установлены наиболее адекватные размеры субсидии (т.е. нет случаев превышения максимально допустимых расходов), относятся те, для которых установлены более высокие абсолютные размеры субсидии в долларовом выражении.

248. Именно на этой основе Комиссия рассматривала рекомендацию ККАВ о сохранении существующей системы корректировки и о 22-процентном повышении. Хотя предлагаемое единообразное повышение имеет определенную привлекательность с точки зрения простоты и ясности, оно приведет к повышению предела допустимых расходов как там, где в этом существует явная необходимость (фактически расходы превышают нынешнюю сумму максимально допустимых расходов), так и в других местах. При таком подходе не будут надлежащим образом учтены интересы тех районов, где фактические расходы превышают максимально допустимые расходы, и тем самым не будет обеспечен одинаково справедливый учет положения в различных местах службы. Хотя единообразное повышение не приведет к чрезмерному возмещению с точки зрения выраженной в процентах доли расходов, компенсируемой субсидией, члены Комиссии отметили, что это приведет к систематическому занижению размеров компенсации в тех местах службы, где

расходы выше, что приведет к усилению неравенства. Касаясь системы корректиров по месту службы, в рамках которой обеспечение справедливости достигается путем поддержания паритета покупательной способности на основе корректировки в целях учета как колебаний валютных курсов, так и изменений темпов инфляции, Комиссия отметила, что нынешний механизм корректировки размеров субсидии на образование дифференцирован лишь в отношении валют на основе механизма нижнего предела валютных колебаний, но не учитывает различий в темпах инфляции. Такая дифференциация фактически привела к избирательному подходу де-факто, о чем свидетельствуют различные ставки субсидии на образование в различных местах службы. В приложении XX приводится информация о существующих размерах субсидии и степени необходимости ее повышения, выраженной в виде процентного показателя числа случаев превышения максимально допустимых расходов.

249. Комиссия отметила проблемы, определенные в исследовании ККАВ, и поднятые секретариатом смежные вопросы, касающиеся методологии пересмотра размеров субсидии, и постановила продолжить их изучение в 1991 году. В рамках такого исследования можно было бы рассмотреть вопрос о возможном использовании платы за обучение в качестве показателя изменения цен вместо размеров расходов сотрудников, которые лежат в основе нынешнего подхода.

250. Комиссия рассмотрела также предложения ККАВ, касающиеся максимального предела расходов на пенсионное содержание, дополнительного возмещения пенсионных расходов и специальной субсидии на образование на детей-инвалидов. Решение Комиссии в отношении максимального предела пенсионных расходов приводится в подпунктах д и е пункта 251, ниже. Что касается дополнительного возмещения пенсионных расходов и специальной субсидии на образование на детей-инвалидов, она приняла решение вернуться к этим вопросам в рамках всестороннего исследования процесса определения размеров субсидии на образование в 1991 году.

Решения Комиссии

251. Комиссия постановила рекомендовать:

а) в местах, где расходы, связанные с образованием, производятся в японских йенах, австрийских шиллингах, швейцарских франках, голландских гульденах, финских марках, бельгийских франках, датских кронах, французских франках, франках КФА, ирландских фунтах или норвежских кронах, размеры максимально допустимых расходов и максимального предела расходов на пенсионное содержание оставить без изменений на нынешнем уровне;

б) в местах, где расходы, связанные с образованием, производятся в валютах, не входящих в число тех, которые указаны в подпункте а, выше, максимально допустимые расходы, максимальный размер субсидии и максимальный предел расходов на пенсионное содержание установить в следующих размерах:

Валюта	Максимально допустимые расходы на образование (в местной валюте)	Максимальный размер субсидии (в местной валюте)	Максимальный предел расходов на пенсионное содержание (в местной валюте)
Марка ФРГ	26 395	19 800	5 867
Испанская песета	1 429 740	1 072 500	317 778
Итальянская лира	15 397 200	11 549 997	3 422 210
Фунт стерлингов Соединенного Королевства	7 183	5 387	1 596
Доллар Соединенных Штатов (для мест долларовой зоны)	11 000	8 250	2 450

с) сумму дополнительного возмещения пенсионных расходов сверх максимального размера субсидий, выплачиваемого сотрудникам в установленных местах службы, сохранять на ее нынешнем уровне;

д) сумму специальной субсидии на образование на каждого ребенка-инвалида установить равной 100 процентам пересмотренной суммы максимально допустимых расходов на образование, предусмотренной для обычной субсидии на образование;

е) осуществлять эти меры начиная с учебного года, включающего дату 1 января 1991 года.

Комиссия постановила считать рекомендованное повышение размеров субсидии на образование для соответствующих мест службы промежуточной мерой, принятой при ясном понимании того, что Комиссия проведет всестороннее исследование процесса определения размеров субсидии на образование в 1991 году.

Финансовые последствия

252. Финансовые последствия указанных предложений были оценены приблизительно в 1,96 млн. долл. США на повышение максимальной суммы возмещения и в 1,2 млн. долл. США на повышение предела пенсионных расходов.

253. Председатель ФАМГС выразил сожаление по поводу рекомендации Комиссии, которая, по его мнению, основана на политических соображениях. Он вновь подчеркнул необходимость информировать Ассамблею о том, что в течение первого года финансовые последствия рекомендации будут примерно такими же, что и в случае общего повышения. Он выразил сомнения относительно возможности проведения углубленного исследования в течение одного года.

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ

Обзор условий служб сотрудников категории полевой службы

254. С момента проведения своей двадцатой сессии (июль 1984 года) КМГС провела обзор различных условий службы сотрудников категории полевой службы. В рамках этого обзора она отметила то, что ряд организаций общей системы помимо Организации Объединенных Наций применяют шкалы окладов категории полевой службы. В связи с этим Комиссия пришла к выводу, что вопрос об условиях службы сотрудников категории полевой службы носит общесистемный характер 27/.

255. Комиссия напомнила, что в рамках рассмотрения элемента мобильности в надбавке при назначении на своей двадцать шестой сессии (июль 1988 года) она "отметила, что категория полевой службы является по своему характеру мобильной и что размеры получаемого сотрудниками этой категории вознаграждения определяются на основе сопоставления с внешнеполитической службой Соединенных Штатов. Рассмотрение вопроса о возможности поощрения за мобильность и введение других надбавок для сотрудников категории полевой службы было более компетентным после завершения Комиссией обзора вознаграждения сотрудников категории полевой службы" 28/. Однако в связи со своей работой над всеобъемлющим обзором условий службы сотрудников категории специалистов и выше Комиссия решила приостановить обзор категории полевой службы до завершения всеобъемлющего обзора.

256. На тридцать первой сессии Комиссии (март 1990 года) она была информирована о том, что изменения в совокупном вознаграждении сотрудников категории специалистов и выше на основании результатов всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников этой категории влекут за собой изменения в вознаграждении сотрудников категории полевой службы. В связи с этим были предложены меры, предусматривающие пересмотр методологии сопоставления, которая будет основываться на нынешней системе классификации должностей категории полевой службы и применение которой приведет к пересмотру размеров и компонентов вознаграждения сотрудников этой категории. Поэтому на нынешней сессии Комиссии ей был представлен на рассмотрение пакет вознаграждения, пересмотренный на основе:

- a) сопоставления вознаграждения с федеральной гражданской службой Соединенных Штатов;
- b) изучения эквивалентности классов должностей федеральной гражданской службы Соединенных Штатов;
- c) механизма корректировки вознаграждения сотрудников категории полевой службы, построенного на базе корректировки аналогичных элементов вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше.

Мнения организаций

257. Представитель Организации Объединенных Наций отметил, что категория полевой службы включает большое число различных должностей, связанных с операциями по поддержанию мира, и ее не следует смешивать с сотрудниками, оказывающими техническую или гуманитарную помощь и обычно называемыми персоналом на местах. В последний раз повышение окладов для сотрудников категории полевой службы

производилось в 1981 году. С тех пор операции Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, осуществлением которых занимаются сотрудники полевой службы, претерпели значительные изменения с точки зрения числа, масштабов и разнообразия. Лишь за последние два года были созданы новые миссии в Иране (Исламская Республика), Ираке, Афганистане, Намибии, Анголе и Центральной Америке. Было отмечено, что персонал полевой службы используется в других видах деятельности Организации Объединенных Наций, например при проведении выборов в Намибии, помимо операций по поддержанию мира. Он указал на эти события, поскольку основой быстрого развертывания, имеющего принципиальное значение для этой деятельности, является потенциал персонала полевой службы.

258. Эти сотрудники должны быть не только готовы в соответствии с условиями своих контрактов прибыть на место выполнения задания через несколько часов после получения распоряжения, но и призваны во многих случаях в силу самого характера их службы работать в крайне опасных местах. В связи с этим представитель Организации Объединенных Наций подчеркнул, что обзор условий службы сотрудников категории полевой службы следует проводить не только на основе аналитических элементов, но и с учетом характера операций, политической обстановки, в которой осуществляется деятельность по поддержанию мира, и острой нехватки персонала у Организации при создании ею новых миссий. Он отметил, что секретариаты КМГС и Организации Объединенных Наций, а также персонал работали в тесном сотрудничестве над этим обзором и что Генеральный секретарь с удовлетворением отметил рекомендации и мнения Комиссии по этому вопросу.

259. Представитель Организации Объединенных Наций напомнил, что с 1981 года в качестве компаратора для категории полевой службы используется внешнеполитическая служба Соединенных Штатов, по поводу чего Комиссия неоднократно выражала озабоченность. В соответствии с этим в рамках нынешнего обзора исследование эквивалентности классов должностей федеральной гражданской службы Соединенных Штатов было проведено на основе классификации должностей, установленной для полевой службы. После этого для целей сопоставления вознаграждения были выбраны пять стран (Израиль, Сирийская Арабская Республика, Пакистан, Кипр и Египет), в которых расположены миссии по поддержанию мира с наибольшей численностью персонала и три штаб-квартиры всей полевой службы. Это сопоставление показало, что совокупное средневзвешенное вознаграждение сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, работающих за границей, примерно на 20 процентов выше, чем у сотрудников полевой службы Организации Объединенных Наций в этих местах.

260. Представитель Организации Объединенных Наций с удовлетворением отметил, что на основе результатов сопоставления и с учетом перемещения и мобильности, требуемых от сотрудников полевой службы, и, очевидно, трудных условий жизни и работы трехсторонняя группа по проведению исследования рекомендовала распространить на категорию полевой службы комплекс элементов вознаграждения, выплачиваемых за мобильность и работу в трудных условиях. При распространении применения таблицы для определения размеров надбавки за мобильность и работу в трудных условиях и субсидии при назначении на категорию полевой службы будут отменены предоставляемые в настоящее время поощрительные выплаты, отпуск на родину один раз в полтора года, неизменяемые элементы ежемесячной надбавки за работу в составе миссии, подъемное пособие и надбавка на покрытие предотъездных расходов.

261. В отношении рекомендованной шкалы базовых окладов он отметил, что она была построена путем корректировки ставок шкалы на 12 пунктов множителя корректива по месту службы, как это было сделано для категории специалистов и выше, в целях

обеспечения тех же размеров совокупного вознаграждения, что и в службе-компараторе, в местах службы с наибольшим числом сотрудников категории полевой службы. В построенной таким образом шкале повышение ставок по классам в местах службы составило от 4 до 10 процентов.

262. Он отметил, что, по мнению Генерального секретаря, услуги сотрудников категории полевой службы заслуживают самой высокой оценки и что эта служба получила международное признание и должна вознаграждаться соответствующим образом. Генеральный секретарь просил Комиссию поддержать эти предложения.

Мнения представителей персонала

263. Представитель персонала категории полевой службы отметил, что с 1981 года не проводилось сколь-либо существенного обзора условий службы сотрудников категории полевой службы. Он заявил, что персонал выражал недоумение в связи с тем, что на эту категорию не распространялся элемент вознаграждения, предусмотренный за мобильность, ибо от сотрудников этой категории требуется прибытие на место в течение 48 часов после получения распоряжения. Он указал на негативные последствия такой мобильности для семейной жизни. Он согласился с использованием в качестве компаратора федеральной гражданской службы Соединенных Штатов.

Обсуждение вопроса Комиссией

264. Комиссия отметила, что предлагаемые изменения в вознаграждении сотрудников категории полевой службы ведут к существенному пересмотру структуры вознаграждения, а также системы его корректировки. В этой связи она выразила мнение о том, что сотрудникам категории полевой службы, выполняющим функции и обязанности, аналогичные тем, которые выполняет набираемый на местной основе персонал категории общего обслуживания, следует установить аналогичное вознаграждение. Однако она признала уникальные требования, связанные с должностями полевой службы в отдаленных защищенных и конфиденциальных линиях связей, и связанные с этим соображения, которые аналогичны существующим в службе-компараторе. В обеих службах это привело к тому, что в определенных местах службы сотрудники получают вознаграждение, рассчитываемое на основе либо учета местных условий для осуществления функций, где такие соображения не имеют значения, либо на основе базовой шкалы, где такие соображения важны.

265. Комиссия отметила, что на основе этих рекомендаций размеры вознаграждения сотрудников категории полевой службы будут впредь тесно увязаны с вознаграждением персонала категории специалистов и выше. В этой связи она признала, что в обеих категориях сотрудники набираются на международной основе, что в каком-либо данном месте службы положения о степени трудности условий работы применяются к ним одинаково и что требования в отношении мобильности касаются категории полевой службы в той же степени, что и некоторых сотрудников категории специалистов и выше.

266. Что касается элемента мобильности, то Комиссия выразила озабоченность по поводу того, что таблица для определения размеров надбавок за мобильность и работу в трудных условиях 29/, которая была построена конкретно для категории специалистов и выше, теперь будет применяться к другой категории, к которой, возможно, в большей степени относятся иные соображения. Например, она затронула статистические данные о мобильности сотрудников полевой службы, согласно которым эти сотрудники по сравнению с персоналом категории специалистов и выше успевают проработать в большем числе мест службы за более короткий период времени. Вместе с тем, по ее мнению,

сотрудники полевой службы находятся в каком-либо данном месте службы в течение более короткого периода времени, чем персонал категории специалистов и выше, что уменьшает возможность применения в отношении этого персонала указанной таблицы. Она также отметила в этой связи, что администрация в определенной мере контролирует степень мобильности, тем самым контролирует также выплаты, осуществляемые в соответствии с таблицей для определения размеров надбавки за мобильность и работу в трудных условиях. В связи с этим она признала, что показатели этой таблицы будут применяться к ставкам окладов сотрудников полевой службы, которые в соответствии с предлагаемой шкалой окладов были установлены на основе уменьшения на 13 процентов ставки для ступени VI класса С-4, являющейся базовой.

267. В отношении предлагаемой шкалы базовых окладов Комиссия отметила, что ставка для ступени VI класса ПС-7 в шкале для категории полевой службы привязана к ставке класса С-4, ступени VI шкалы базовых окладов категории специалистов и выше, которая, в свою очередь, привязана к размерам вознаграждения в службе-компараторе в Вашингтоне, О.К., для соответствующего класса. Она далее отметила, что если ставка для ступени VI класса С-4 представляет собой медиану в шкале базовых окладов категории специалистов и выше, то ставка для ступени VI класса ПС-7 является наивысшей ставкой шкалы базовых окладов категории полевой службы, при этом начиная с нее ставки в шкале снижаются вплоть до уровня ниже размеров ставки для класса С-1.

268. Некоторые члены подтвердили точку зрения, выраженную на одной из предыдущих сессий Комиссии, о том, что полевая служба является уникальной категорией персонала, которая занимается операциями Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, и, таким образом, вопрос о ней не является общесистемным. В этой связи они отметили, что масштабы использования этой категории персонала другими организациями (ПРООН, УВКБ и ФАО) уменьшается. Они придерживались мнения о том, что эту категорию следует использовать для операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, и выразили надежду, что другие организации не будут ее использовать. По мнению других членов, пока эта категория персонала используется другими организациями помимо Организации Объединенных Наций, вопрос о ней является общесистемным. Далее Председатель напомнил Комиссии о том, что она уже решила считать этот вопрос общесистемным и что отмечен рост спроса на персонал этой категории для использования его в организации проведения выборов в таких горячих точках, как Никарагуа, Западная Сахара, Намибия и Камбоджа.

269. Комиссия считала, что ей необходимо осуществить проверку изменения размеров вознаграждения сотрудников полевой службы по истечении двух лет, особенно применения таблицы для определения размеров надбавки за мобильность и работу в трудных условиях.

Решения Комиссии

270. Комиссия постановила:

а) использовать для целей сопоставления с категорией полевой службы федеральную гражданскую службу Соединенных Штатов;

б) рекомендовать применять в отношении категории полевой службы шкалу базовых окладов, которая приводится в приложении XXI;

с) утвердить применение в отношении категории полевой службы таблицы для определения размеров надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, установленную для категории специалистов и выше 29/. При применении этой таблицы будет использоваться рекомендованная в подпункте d, выше, шкала базовых окладов категории полевой службы;

d) утвердить выплату субсидии при назначении сотрудницами категории полевой службы;

e) утвердить положение об увязке корректировки шкалы базовых окладов категории полевой службы и надбавок в будущем с осуществлением корректировки тех же элементов вознаграждения категории специалистов и выше. В этой связи она отметила, что рекомендует повысить ставки шкалы базовых окладов категории специалистов и выше на сорок пятой сессии Генеральной Ассамблеи (см. пункт 207);

f) осуществить проверку изменения размеров вознаграждения категории полевой службы, особенно применения таблицы для определения размеров надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, по истечении двух лет.

Комиссия отметила, что финансовые последствия ее рекомендации относительно пересмотра шкалы окладов для категории полевой службы оцениваются в размере 2,14 млн. долл. США в год. Финансовые последствия ее решений в отношении распространения надбавки за мобильность и работу в трудных условиях и субсидии при назначении на эту категорию оцениваются в 1,74 млн. долл. США в год.

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 14 ЕЕ СТАТУТА

Положение женщин

271. На своих тридцать первой сессии в марте 1990 года и тридцать второй сессии в июле 1990 года Комиссия рассмотрела вопрос о положении в организациях женщин, являющихся сотрудниками как категории специалистов, так и категории общего обслуживания, в контексте постоянного пункта повестки дня о специальных мерах по найму женщин.

Категория специалистов и выше

272. В рамках рассмотрения этого вопроса Комиссия проверила выполнение ее предыдущих рекомендаций и проанализировала статистическую информацию, полученную на основе сравнительного анализа сроков пребывания мужчин и женщин на должности одного класса в категории специалистов и выше по состоянию на 31 декабря 1988 года.

Мнения организаций

273. ККАВ просил в будущем уделять больше внимания мандатам и резолюциям, касающимся этого вопроса и принятым другими руководящими органами, а не только Генеральной Ассамблеей. ККАВ отметил, что в организациях нет абсолютного запрета на найм супругов, в некоторых организациях супруги могут приниматься на службу при соблюдении определенных условий (например, чтобы не было непосредственного подчинения одного из них другому по службе); в других организациях найм на службу супругов, как правило, не разрешается, но могут быть некоторые исключения. ККАВ отметил, что в некоторых организациях с весьма небольшим числом сотрудников найм супругов на службу просто нецелесообразен.

274. По мнению представителя Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), цель найма на службу и удержания большего числа женщин может быть достигнута за счет усилий не только организаций, но и государств-членов. Он предложил Комиссии настоятельно призвать государства-члены активизировать свои усилия по набору женщин на должности в эти организации. Общая для многих организаций проблема заключается в том, что женщины, которым предлагали должности, отказывались от них в силу того, что их супруги не смогли получить от компетентных национальных властей административного разрешения на работу в конкретном месте службы. Он просил Комиссию рекомендовать Генеральной Ассамблее просить принимающие страны, в которых находятся подразделения международных организаций, либерализовать политику выдачи разрешений на работу супругам сотрудников общей системы.

Мнения представителей персонала

275. Представитель ККНСАП заявила, что основная проблема, связанная с женщинами, работающими на должностях категории общего обслуживания, заключается не в их недопредставленности, а в недостаточном профессиональном росте. Как группы, это особенно касается секретарей-машинисток. На декабрь 1989 года на должностях специалистов, подлежащих географическому распределению, женщины в Организации Объединенных Наций составляли 27,2 процента по сравнению с целевым показателем в 30 процентов, установленным Генеральной Ассамблеей на 1990 год. В 1989 году из

вновь набранных сотрудников женщины составляли лишь 22 процента. Затем она представила некоторые статистические данные о представленности женщины на различных должностях в Организации Объединенных Наций. Очевидно, что при таких темпах к концу века не произойдет каких-либо существенных изменений.

Обсуждение вопроса Комиссией

276. Комиссия согласилась с тем, что самым серьезным препятствием на пути улучшения положения женщин по-прежнему является сохранение традиционных подходов. Комиссия согласилась также с тем фактом, что квалификация должна служить основным и практически единственным критерием также и при найме и продвижении по службе мужчин и женщин. Вместе с тем, по мнению большинства членов Комиссии, при прочих равных условиях, до тех пор пока организации не достигнут поставленных ими целей, необходимо осуществлять программы практических действий в интересах женщин. По мнению некоторых членов, было бы полезно получить данные о продвижении женщины с должностей класса С-5 на должности класса Д-2 в сопоставлении с информацией о найме и продвижении женщин по службе за период с 1980 года по настоящее время.

277. По мнению некоторых членов, важно обратить внимание государств-членов на возможности, которые существуют для женщин в организациях системы Организации Объединенных Наций, и больше внимания следует уделить тем странам, женщинам из которых в ней недостаточно представлены. Они заинтересовались, не скажутся ли бюджетные трудности наряду с другими выявленными проблемами на положении женщин в большей степени, чем на положении мужчин.

278. В отношении пункта 1b раздела V резолюции 42/221 Генеральной Ассамблеи Комиссия выразила мнение о том, что необходимо просить Организацию представить данные, позволяющие выявить некоторые проблемы, с которыми сталкиваются женщины, работающие на должностях категории общего обслуживания, с тем чтобы Комиссия могла представить соответствующий доклад Ассамблее на ее сорок пятой сессии.

Решения Комиссии

279. В свете высказанного Комиссия постановила рекомендовать организациям:

- a) в тех случаях, когда национальная администрация нуждается в поддержке, делать все от них зависящее для того, чтобы информировать эти администрации о важном значении, которое они придают выдвижению кандидатов из числа женщин;
- b) которые в значительной степени являются техническими и которые, по имеющимся данным, сталкиваются с наибольшими трудностями в найме женщин, рассмотреть вопрос о разработке программ профессиональной подготовки для большого числа обучаемых, аналогичных той, которая разработана Международной морской организацией;
- c) активизировать свои усилия по увеличению числа женщин на должностях класса С-5 и выше, а также на должностях, связанных с принятием решений и разработкой политики во всех организациях;
- d) установить, если до сих пор они этого не сделали, четкие цели, осуществление которых поддается контролю;
- e) там, где это целесообразно, активизировать свои усилия по увеличению числа консультантов и технических советников из числа женщин;

f) отменить, если это еще не сделано, правила о персонале, запрещающие наем обеих супругов на штатные должности;

g) активизировать свои усилия в целях содействия надлежащим образом найму супругов сотрудников;

h) внести поправки, если это еще не сделано, в биографические анкеты, с тем чтобы дать возможность кандидатам указывать в них свое пожелание о направлении их анкет в другие учреждения.

280. Во исполнение пункта 1b раздела V резолюции 42/221 Комиссия также постановила просить свой секретариат совместно с представителями секретариата ККАВ и персонала разработать вопросник, который будет разослан организациям с просьбой заполнить его и вернуть секретариату КМГС заблаговременно, с тем чтобы он мог подготовить документ для представления Комиссии.

Категория общего обслуживания и смежные категории

281. Во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, о которой речь шла в предыдущем пункте, Комиссия рассмотрела доклад о положении женщин на должностях категории общего обслуживания на основе информации, собранной ее секретариатом, и, как было согласовано, проконсультировалась с представителями ККАВ и персонала. Информация, представленная организациями, включала а) разбивку профессиональных групп по признаку пола и классам должностей (с использованием кодов ОКПГ), б) сроки нахождения на должностях одного класса с разбивкой по признаку пола и профессиональным группам и с) данные о продвижении с должностей категории общего обслуживания на должности специалистов в 1989 году с разбивкой по признаку пола.

Мнения организаций

282. ККАВ не совсем была понятна главная идея просьбы Генеральной Ассамблеи проанализировать меры, принятые в целях улучшения положения женщин на должностях категории общего обслуживания. Поскольку женщины достаточно хорошо представлены в целом на должностях категории общего обслуживания, вопрос заключался, главным образом, не в их представленности в целом на этих должностях, а в профессиональном росте женщин на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий. С одной стороны, ККАВ согласился с выводом секретариата о том, что на должностях этой категории отсутствует какая-то дискриминация в отношении женщин по сравнению с мужчинами в том, что касается разрядов назначения или темпов продвижения по службе, а с другой стороны, он признал, что эти выводы были сделаны на основе недостаточно представительных данных. По мнению ККАВ, этот вопрос требует более продуманного концептуального подхода, выходящего за рамки простого статистического анализа.

Мнения представителей персонала

283. Заместитель председателя ФАМГС затронул вопрос о том, что в течение прошедшего десятилетия главное внимание уделялось проблеме незначительной представленности женщин на должностях категории специалистов, особенно на старших должностях. ФАМГС, выразив поддержку усилиям по исправлению этого перекоса, подчеркнула, что в большей части организаций большинство женщин занимает должности категории общего обслуживания. Проведение секретариатом КМГС исследования было затруднено ввиду нехватки времени на его проведение и информации, которую можно было бы использовать. Таким образом, оно не затрагивает корень проблемы:

поскольку большинство женщин занимает должности секретарей и конторских служащих, их возможности в продвижении по службе выше разряда 0-5 ограничены классификацией этих должностей. Следует провести обзор политики в области найма, продвижения по службе и развития карьеры в целях разработки сбалансированного подхода к развитию людских ресурсов. Следует стимулировать набор женщин на должности, традиционно занимаемые мужчинами, включая категории квалифицированных рабочих и службы охраны. ФАМГС предложила создать трехстороннюю рабочую группу для проведения углубленного исследования положения женщин на должностях категории общего обслуживания и, в частности, принятия решений в отношении цели такого исследования и методов его осуществления и вынесения рекомендаций и решений по его результатам.

284. Представитель ККНСАП выразила сожаление в связи с тем, что Комиссия не придает этому важному вопросу приоритетного значения. Существенно важно назначать и продвигать большее число женщин, являющихся сотрудниками категории специалистов и выше, на должности, на которых принимаются решения, на основе программ позитивных мер. Проблема для женщин на должностях категории общего обслуживания заключается не в их недопредставленности, ибо они составляют большинство в этой категории, а в служебном росте. Представитель ККНСАП решительно выступила против подхода, применяемого в документе КМГС по вопросу о женщинах на должностях категории общего обслуживания, который, по ее мнению, заслуживает более тщательного изучения и рассмотрения. По мнению ККНСАП, неправильно истолковывались содержание и цели раздела V резолюции 42/221 Генеральной Ассамблеи. Поэтому ККНСАП просил Комиссию не утверждать выводы, сделанные в документе секретариата, на том основании, что Генеральная Ассамблея просила не об этом и что эти выводы основаны на неполных данных. ККНСАП настоятельно призвал Комиссию рассмотреть вопрос о создании совместной рабочей группы, которая изучит эти вопросы более подробно, в целях выработки мер, которые будут конкретно направлены на улучшение положения в области служебного роста женщин на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий и на общее улучшение положения всех женщин в общей системе Организации Объединенных Наций.

Обсуждение вопроса Комиссией

285. Комиссия напомнила свои многочисленные рекомендации в отношении положения женщин на должностях категории специалистов, вопрос о чем постоянно входит в ее повестку дня в последние пять лет. Хотя Комиссия в 1985 году и вынесла ряд рекомендаций в отношении сотрудников-неспециалистов в связи с рассмотрением ею вопроса о планировании людских ресурсов 30/, она анализирует этот вопрос в нынешнем контексте впервые. Комиссия выразила озабоченность в связи с тем, что приоритетное осуществление ею в последнее время деятельности по проведению всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше не позволило ей уделить больше внимания той категории персонала, вклад которой в работу Организации столь значителен. Однако она не могла согласиться с представителями персонала в том, что этому вопросу не отводится приоритетное значение. Комиссия явилась первым органом, который поставил проблемы женщин перед Генеральной Ассамблеей и вынес рекомендации, направленные на их решение.

286. Комиссия отметила, что ввиду ограниченности данных секретариату трудно было сделать какие-либо значительные выводы. Однако можно сделать общий вывод на основе имеющегося материала о том, что, какая бы то ни было дискриминация в отношении женщин по сравнению с мужчинами отсутствует, и это мнение разделяет ККАВ. Комиссия также отметила результаты анализа данных, который показал, что нет значительных расхождений между мужчинами и женщинами в темпах перехода из одной сферы

деятельности в другую и что время пребывания в одном классе не связано с тем, лица какого пола в основном занимают должности в конкретной сфере деятельности; что в целом женщины, которые составляют примерно две трети от общего числа сотрудников на должностях категории общего обслуживания, находятся в одном и том же классе не больше, а обычно меньше времени, чем мужчины; и что в плане продвижения с должностей общего обслуживания на должности категории специалистов в 1989 году показатели у мужчин не на много лучше, чем у женщин - всего на 0,15 процентных пункта.

287. Комиссия признала, хотя в этом документе основное внимание уделяется соотношению различных показателей для мужчин и женщин на должностях категории общего обслуживания было очевидно, что представители персонала хотят расширить рамки рассмотрения этого вопроса и включить в него более крупный вопрос о развитии карьеры. Она отметила, что база кадровых данных ККАВ, хотя и является всеобъемлющей, не содержит всей необходимой информации и, по мнению Комиссии, ее следует дополнить сбором дополнительной необходимой информации. Однако Комиссия выразила понимание того, что в период отсутствия реального роста бюджетов многих организаций различные кадровые подразделения, которые отвечают за подготовку информации, во многих случаях первыми подпадали под сокращения персонала.

Решения Комиссии

288. С учетом вышесказанного Комиссия постановила:

а) что во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в разделе V ее резолюции 42/221, секретариат напомнил организациям в письменной форме о своих прошлых рекомендациях по вопросу о развитии карьеры сотрудников на должностях категорий общего обслуживания и просил их дать ответы в отношении осуществления этих рекомендаций и любых других принятых ими мер;

б) образовать трехстороннюю рабочую группу по вопросу о положении женщин на должностях как категории общего обслуживания, так и категории специалистов, возложив на нее довольно широкий круг полномочий и поставив перед ней цель определить проблемы, с которыми сталкиваются женщины в системе Организации Объединенных Наций, и помочь Комиссии в выработке стратегий осуществления ее рекомендаций.

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 17 ЕЕ СТАТУТА

Осуществление рекомендаций и решений Комиссии

289. Осенью 1989 года Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категорий общего обслуживания, квалифицированных рабочих и службы охраны в Нью-Йорке. Подробная информация о рекомендациях Комиссии в этой связи и соответствующих финансовых последствиях содержится в пункте 222 настоящего доклада.

290. Вслед за рассмотрением Комиссией на ее сессии в марте 1990 года информации, собранной среди внешних наблюдателей и после того, как она вынесла решение в отношении рекомендаций для представления административным руководителям организаций, имеющих персонал в Нью-Йорке, она получила заявления от исполняющего обязанности заместителя Генерального секретаря по вопросам администрации и управления и помощника Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами Организации Объединенных Наций, которые выразили озабоченность по поводу результатов этого обследования. Ввиду важности этого вопроса оба должностных лица просили Комиссию "заморозить данные на период" до июля 1990 года. До сведения Комиссии была также доведена информация через ее Председателя относительно озабоченности, выраженной Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций по поводу результатов этого обследования. Комиссия весьма тщательно изучила представления Генерального секретаря и других руководящих должностных лиц. Однако она пришла к выводу о том, что методология обследования применялась технически правильно, и поэтому нет оснований подвергать сомнению результаты обследований. По ее мнению, Комиссия не может найти каких-либо оправданий для того, чтобы откладывать представление результатов обследования категории общего обслуживания на более поздний срок.

291. На своей сессии в июле 1990 года Комиссия была информирована о том, что Генеральный секретарь постановил ввести в действие с 1 октября 1989 года пересмотренные шкалы окладов для сотрудников категорий квалифицированных рабочих и службы охраны, предложенные Комиссией. Надбавки на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, рекомендованные Комиссией, также были пересмотрены начиная с 1 октября 1989 года. Однако в том, что касается категории общего обслуживания, Генеральный секретарь постановил создать специальный консультативный комитет в составе представителей Организации Объединенных Наций, Программы развития Организации Объединенных Наций и Фонда Организации Объединенных Наций по народонаселению и Детского фонда Организации Объединенных Наций. Комитет создал рабочую группу для обзора проведения и результатов обследования окладов категории общего обслуживания. Генеральный секретарь постановил не вводить в действие шкалу окладов, рекомендованную Комиссией для категории общего обслуживания, до проведения обзора доклада, подготовленного специальным комитетом.

292. В соответствии с этим Генеральный секретарь постановил не вводить в действие шкалу рекомендованную Комиссией для категории общего обслуживания, а вместо нее начиная с 1 октября 1989 года использовать шкалу, вступившую в силу с 1 ноября 1989 года в результате применения процедуры промежуточной корректировки, утвержденной Комиссией на момент проведения обследования 1984 года в Нью-Йорке. Именно ввиду этих событий и в рамках функций, предусмотренных статьей 17 ее статута, Комиссия рассмотрела этот вопрос на своей сессии в июле 1990 года.

Мнения представителей Организации Объединенных Наций

293. Сначала представитель Организации Объединенных Наций подчеркнул, что он говорит от имени всех организаций, базирующихся в Нью-Йорке, у которых результаты обследования вызывают значительную озабоченность. Генеральный секретарь убежден в том, что необходимо предпринять всеобъемлющие меры, чтобы уменьшить обеспокоенность этой группы персонала. Представитель Организации Объединенных Наций подтвердил, что в работе специально совместному консультативному комитету оказывал помощь секретариат КМГС. Генеральный секретарь при изучении выводов и рекомендаций этого специального комитета не счел возможным игнорировать проблемы, возникшие в ходе и после проведения обследования, а также их последствия для отношений между администрацией и персоналом. Эти соображения были высказаны тогда, когда персонал секретариата, включая сотрудников категории общего обслуживания, внес значительный вклад в деятельность организации в Намибии. Генеральный секретарь не мог также игнорировать тот факт, что все другие категории персонала в Нью-Йорке недавно получили реальное повышение своих окладов. Представитель Организации Объединенных Наций вновь заявил о том, что Генеральный секретарь полностью признал данные, полученные в ходе обследования от внешних нанимателей, но сосредоточил свое внимание на тех аспектах, где решение приходится выносить частично на основе субъективной оценки. Исходя именно из этого, Генеральный секретарь постановил ввести в действие шкалу окладов сотрудников категории общего обслуживания, введенную с 1 ноября 1989 года в Нью-Йорке, с 1 октября 1989 года. Представитель Организации Объединенных Наций представил примеры конкретных проблем, выявленных специальным комитетом, которые легли в основу решения Генерального секретаря. Генеральный секретарь, в частности, одобрил рекомендацию специального комитета о том, что КМГС следует просить провести ускоренное обследование окладов категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке по завершении ею обзора методологии обследования окладов в местах расположения штаб-квартир.

294. Помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами информировал Комиссию о том, что доклад специального комитета считается внутренним документом и поэтому не может быть распространен среди внешних пользователей. Он добавил, что задним числом администрация поняла, что она могла бы урегулировать некоторые из этих вопросов по-иному. Например, в том, что касается осуществления промежуточной корректировки, которая была введена с ноября 1989 года, т.е. через месяц после начала сбора данных в Нью-Йорке, у персонала возникло впечатление, что их оклады соответствуют тем, которые выплачиваются в Нью-Йорке у других нанимателей. Он призвал Комиссию не считать, что Генеральный секретарь не доверяет КМГС. На деле Генеральный секретарь хотел бы продолжить свое всестороннее сотрудничество с Комиссией в будущем.

Мнения представителя персонала в Нью-Йорке и ФАМГС

295. Представитель персонала Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке напомнил Комиссии о том, что в конце сессии в марте 1990 года он просил Комиссию отложить свои решения по вопросу об обследовании окладов категории общего обслуживания в Нью-Йорке до завершения дальнейшего анализа проблем, выявленных на той сессии. Генеральный секретарь обратился с такой же просьбой к Комиссии. Однако Комиссия решила, что она не может этого сделать; она приняла решение, которое представляется технически оправданным и неоспоримым. Во избежание нынешнего конфликта Комиссия вполне могла отложить окончательное решение по этому вопросу до нынешней сессии, где она имеет все возможности для анализа проблем, вызывающих озабоченность у персонала. Это не имело бы никаких отрицательных последствий для

решения Генерального секретаря и никаких финансовых последствий. Он информировал Комиссию о том, что специальный комитет выявил ряд проблем, связанных с проведением обследования, и представил подробную информацию об этих проблемах. Представитель персонала Организации Объединенных Наций заявил, что, очевидно, Комиссия намерена перенести обсуждение вопроса об обследовании окладов сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке и введении этой шкалы в действие с нынешнего форума КМГС в Пятый комитет. Он отметил, что обсуждение в Пятом комитете будет проходить не между Комиссией и Генеральным секретарем, а между представителями персонала, Комиссией и Пятого комитета. Он поинтересовался, входило ли в намерения Комиссии придать рассмотрению этого вопроса в Пятом комитете политическую направленность против персонала и Генерального секретаря.

296. Председатель ФАМГС напомнил КМГС о том, что в 1979 году Генеральный директор МОТ принял решение, поддержанное руководящим органом, скорректировать оклады сотрудников категории общего обслуживания МОТ в Женеве на 3 процента после продолжительного моратория и в признание усилий сотрудников и их верности Организации, поскольку такие решения оказывают стимулирующее воздействие на персонал.

Обсуждение вопроса Комиссией

297. Сначала Комиссия напомнила о своих полномочиях выносить рекомендации Генеральному секретарю и другим административным руководителям в общей системе в отношении шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в местах расположения штаб-квартир. Было признано, что вопросы, касающиеся осуществления этой рекомендации, остаются прерогативой административных руководителей. Генеральный секретарь может отказать в осуществлении рекомендаций Комиссии в отношении шкал окладов и других условий службы сотрудников категории общего обслуживания. Основанием для этого может служить все, что угодно, кроме технических аспектов, например психологическое воздействие, низкий моральный дух персонала, последствия сокращения и т.д., как было указано представителем Организации Объединенных Наций. Но эти вопросы не являются чисто техническими и поэтому не входят в компетенцию Комиссии. По мнению Комиссии, в случае, если Генеральный секретарь приводит иные причины помимо технических, то Комиссия мало что может сделать, либо ничего не может сделать с этим. В этом случае вопрос будет относиться к компетенции только Пятого комитета Генеральной Ассамблеи. Однако Генеральный секретарь избрал другой путь, выдвинув доводы технического характера, для того чтобы отвергнуть чисто техническую рекомендацию Комиссии.

298. Комиссия напомнила, что в ходе дискуссии на ее сессии в марте 1990 года администрации и персоналу были предоставлены все возможности выразить свои мнения, которые затем были всесторонне изучены Комиссией. Она также напомнила, что позиция администрации в марте 1990 года заключалась в том, что обследование было проведено компетентно, и все, что она просила, так это "заморозить временно его результаты". Она также напомнила, что представители администрации не высказывали сожалений в отношении каких-либо противоречий в методологии во время проведения обследования. Комиссия отметила, что, хотя персонал организаций, базирующихся в Нью-Йорке, поднял ряд конкретных вопросов, они не смогли представить веских аргументов того, что применение методологии было ненадлежащим или неправильным, несмотря на неоднократные просьбы одного из членов Комиссии привести хотя бы один пример. Однако на сессии Комиссии в июле 1990 года позиция администрации была иной.

299. Было признано, что Генеральный секретарь столкнулся с двумя различными наборами рекомендаций в отношении окладов категории общего обслуживания в Нью-Йорке. Первый был выработан Комиссией, которая в соответствии со статьей 12 (1) ее статута была уполномочена "установить соответствующие факты и вынести рекомендации в отношении шкалы окладов персонала категории общего обслуживания и других набираемых на местной основе категорий персонала". Вторая рекомендация была сделана специальным совместным консультативным комитетом в составе представителей персонала и администрации. Было отмечено, что этот двусторонний комитет в отличие от Комиссии не предлагал никаких гарантий объективного подхода.

300. Комиссия напомнила, что время от времени ее партнеры заявляют, что Генеральная Ассамблея вносит изменения в решения Комиссии, не обращая почти никакого внимания на существенные замечания организаций и персонала, которые внесли свой вклад в выработку этих решений. Неоднократно также выражалось мнение о том, что, если Генеральная Ассамблея не согласна с конкретным решением Комиссии, она должна передавать этот вопрос Комиссии на пересмотр, и Комиссия согласилась с этой точкой зрения. Если Генеральный секретарь считает, что он не может принять рекомендацию Комиссии ввиду предполагаемых технических недостатков в проведении обследования, вопрос должен быть передан обратно Комиссии для дальнейшего рассмотрения.

301. В нынешних условиях был создан неудачный прецедент: любая рекомендация Комиссии независимо от ее технической ценности может, таким образом, привести к интенсивному давлению со стороны персонала на административных руководителей в целях принятия решений, противоречащих рекомендациям Комиссии. По мнению Комиссии, решение в отношении Нью-Йорка создает серьезную угрозу для общей системы.

302. Касаясь рекомендации комитета о том, чтобы КМГС провела ускоренное обследование окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке по завершении ее обзора методологии проведения обследований окладов в местах расположения штаб-квартир, и ее одобрения Генеральным секретарем, некоторые члены не могли понять, как от Комиссии можно было серьезно ожидать того, что она вновь будет заниматься этой работой. По мнению этих членов, не следует проводить никаких обследований до тех пор, пока не прояснится эта неоправданно возникшая ситуация.

303. Комиссия отметила, что до получения результатов будущего обследования окладов, которые приведут к изменению шкалы окладов, введенной Генеральным секретарем, персонал на должностях категории общего обслуживания в Нью-Йорке будет по-прежнему получать вознаграждение, примерно на 4,6 процента превышающее то, которое должно быть. Комиссия также отметила, что связанные с этим финансовые последствия составляют около 5 млн. долл. США в год.

Решение Комиссии

304. С учетом вышесказанного Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее в соответствии со статьей 17 ее статута, что Генеральный секретарь Организация Объединенных Наций, действуя по согласованию с административными руководителями ЮНЕСКО и ПРООН, не утвердил шкалу окладов, предложенную Комиссией, на основании результатов обследования наилучших преобладающих условий в Нью-Йорке в октябре 1989 года, а вместо этого ввел в действие шкалу окладов, действующую с ноября 1989 года, начиная с 1 сентября 1989 года.

305. Технические причины, выдвигаемые в оправдание таких мер, т.е. "... трудности, связанные с обследованием окладов, и необходимость обеспечения большей последовательности между обследованиями 1984 и 1989 годов в отношении внутренних совпадающих ставок и смежных элементов", как представляется, не имеют под собой хорошей основы, поскольку обследование было правильно с технической точки зрения, в соответствии с общей методологией проведения таких обследований. Кроме того, это обследование было проведено с участием представителей администрации и персонала, которые в ответ на прямые вопросы членов КМГС в ходе обсуждения результатов обследования на сессии в марте 1990 года не смогли обосновать наличие каких-либо нарушений методологии в ходе проведения обследования.

306. Комиссия выразила сожаление в связи с рассматриваемым решением, поскольку оно нарушает принцип обеспечения наилучших преобладающих местных условий, который регулирует определение размеров окладов категории общего обслуживания и тем самым создает нежелательный прецедент, который в будущем может нанести ущерб общей системе в случае его принятия организациями-участниками. Более того, это решение может подорвать доверие к Комиссии и тем самым нанести ущерб ее авторитету и, таким образом, уменьшить ее возможности функционирования так, как это предусмотрено в ее статуте.

Примечания

- 1/ МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ИКАО, ВОЗ, ВПС, МСЭ, ВМО, ИМО, ВОИС, МАГАТЭ и ЮНИДО.
- 2/ ГАТТ и МФСР.
- 3/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/44/30), том I, пункты 50-51.
- 4/ Там же, том I.
- 5/ Там же, Дополнение № 9 (A/44/9).
- 6/ Там же, Дополнение № 30 (A/44/30), том I, пункт 53.
- 7/ Там же, том II, пункты 183-197.
- 8/ Там же, пункты 359-454.
- 9/ Там же, том II, пункт 250а.
- 10/ Там же, тридцать девятая сессия, Дополнение № 30 (A/39/30), пункт 198.
- 11/ Там же, сороковая сессия, Дополнение № 30 (A/40/30), пункт 174.
- 12/ Там же, тридцать девятая сессия, Дополнение № 30 (A/39/30), пункт 191.
- 13/ Там же, сорок четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/44/30), том II, пункт 357.

14/ Там же, пункт 35.

15/ Там же, пункт 173.

16/ Шкала, утвержденная Генеральной Ассамблеей для введения с 1 июля 1990 года, была построена на основе включения 12 пунктов корректива по месту службы в ставки чистых базовых окладов и устранения регрессии индексных пунктов корректива по месту службы. При составлении пересмотренной шкалы ставки окладов были повышены на 5 процентов. Для достижения консолидации и устранения регрессии без изменения ставок множители коррективов по месту службы, которые были введены в действие с 1 июля 1990 года, пришлось уменьшить до их прежних уровней; в связи с этим множитель корректива по месту службы для Нью-Йорка уменьшился с 71 до 47,4. Множители, предусмотренные для введения с 1 октября и 1 ноября, были рассчитаны на базе множителя, введенного с 1 июля.

17/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/44/30), том II, пункт 173e.

18/ Там же, пункт 173f.

19/ В соответствии с законом о сопоставимости вознаграждения, принятым конгрессом Соединенных Штатов в 1970 году, предусматривалось обеспечение полной сопоставимости размеров вознаграждения в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и у ее компаратора - частного сектора Соединенных Штатов. В соответствии с этим законом предусматривалось создание двух органов: агента по вопросам вознаграждения (в настоящее время в составе министра труда и директоров бюро по вопросам управления и бюджета и бюро управления кадрами) и консультативного комитета по вопросам вознаграждения федеральной службы (группы в составе трех представителей частного сектора). В соответствии с этим законом на агента по вопросам вознаграждения возлагались функции представления президенту Соединенных Штатов ежегодных докладов с указанием конкретной разницы в вознаграждении в федеральной гражданской службе и частном секторе, а также вынесения рекомендаций относительно корректировки окладов в целях устранения этого "разрыва". На консультативный комитет возлагалась обязанность высказывать президенту мнения по докладу агента по вопросам вознаграждения. Этот закон также предоставлял президенту право рекомендовать альтернативную корректировку окладов с учетом чрезвычайных условий в стране или экономических условий, затрагивающих общее благосостояние. Если конгресс Соединенных Штатов не отклоняет альтернативную рекомендацию президента, она становится законом. С 1978 года президент ни разу не последовал рекомендациям агента по вопросам вознаграждения, а конгресс Соединенных Штатов ни разу не отклонил решения президента, за исключением предложения о незначительной корректировке в 1984 финансовом году.

20/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/44/30), том II, пункты 118-119.

21/ Там же, пункт 316.

22/ Там же, пункт 453g.

23/ Там же, сорок вторая сессия, Дополнение № 30 (A/42/30), пункт 146.

24/ Там же, сорок четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/44/30), том II, пункт 34.

25/ Там же, пункт 429е.

26/ Там же, пункты 406h и i.

27/ Там же, сорок вторая сессия, Дополнение № 30 (A/42/30), пункт 236.

28/ Там же, пункт 209.

29/ Рекомендации Комиссии относительно распространения на сотрудников категории полевой службы надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, установленной для сотрудников категории специалистов и выше, содержатся в документе Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/44/30), том II, пункты 313 и 333b.

30/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сороковая сессия, Дополнение № 30 (A/40/30), пункты 239-240.

Глоссарий технических терминов

- Точность** В общестатистическом смысле означает степень близости расчетных или оценочных значений к истинным.
- Замкнутость** В настоящем документе слово "замкнутость" используется в том же контексте, что и слова "нисходящая спираль" (см. ниже). В контексте индексов цен в статистике термин "замкнутость" имеет совершенно иное значение.
- Нисходящая спираль** Постепенное ухудшение жилищных условий международных сотрудников в результате применения в системе корректиров по месту службы сопоставлений чистой арендной платы и расходов на жилье. В условиях роста рыночной арендной платы введение ограничений на корректив по месту службы (мораторий) приводит к тому, что размер вознаграждения не учитывает изменений расходов на жилье, вследствие чего эффект нисходящей спирали становится неизбежным и самоусиливающимся.
- Расходы на жилье** Арендная плата *a/* и другие связанные с этим расходы международных гражданских служащих. Эти расходы включают арендную плату, распределенные расходы, электричество, газ, плату за воду, отопление, сбор мусора, пропорциональную распределенную стоимость кухонной плиты и холодильника, когда они не предоставляются домовладельцем, обязательные налоги, выплачиваемые квартиросъемщиком, ремонт и покраску, работы по благоустройству, когда они необходимы для приведения жилища в пригодное для проживания состояние (при предоставлении жилья государством обычно включаются в его стоимость), устройства для обеспечения безопасности за вычетом всех возмещений, производимых учреждением, оплату содержания охранника, там, где это необходимо, в соответствии с положениями о подразделениях службы охраны Организации Объединенных Наций, бытовые услуги в развивающихся странах, где более 70 процентов сотрудников, имеющих право на эту льготу, нанимают по крайней мере одну горничную на полный рабочий день.
- Цены на жилье** Арендная плата, уплачиваемая на местном рынке за жилье, соответствующая нормам, определенным в настоящем докладе с учетом различий в сроках проживания.

Веса расходов на жилье

Представляют собой долю дохода семья, расходуемую на арендную плату, коммунальные услуги и покрытие других, связанных с жильем расходов. В контексте предложения об учете расходов на жилье в рамках действующей структуры вознаграждения веса расходов на жилье могут быть определены либо как а) процентная доля от общего объема расходов на аренду жилья и покрытие других, связанных с жильем расходов, либо как б) полученная на основе ответов сотрудников средняя величина расходов на жилье, выраженная в виде процентной доли чистого базового оклада плюс корректив по месту службы для сотрудника на должности класса С-4/ступень VI, имеющего иждивенцев.

Коэффициент замещения дохода

Этот термин используется в контексте зачитываемого для пенсии вознаграждения и пенсионных пособий сотрудников категории специалистов и выше. Коэффициент замещения дохода определяется как валовая пенсия, получаемая по выходе в отставку, выраженная в виде процентной доли размера чистого вознаграждения, получаемого во время службы.

Индексы

Индекс Фишера:

Средняя геометрическая величина или квадратный корень произведения индексов Ласпейреса и Пааше.

Индекс Ласпейреса:

Индекс Ласпейреса представляет собой среднее значение соотношений цен корзины товаров и услуг, взвешенное с учетом структуры потребления в базовом городе (Нью-Йорке). Этот средний показатель представляет собой взвешенное среднее арифметическое значение.

Индекс Пааше:

Индекс Пааше представляет собой среднее значение соотношений цен корзины товаров и услуг, взвешенное с учетом структуры потребления в данном месте службы. Этот средний показатель представляет собой взвешенное среднее гармоническое значение.

Рыночные цены

Арендная плата, уплачиваемая на местном рынке за жилье, арендуемое в течение последних шести месяцев по договорам о найме, заключенным на один год или более, и соответствующее нормам, определенным в настоящем докладе h/.

Модифицированная формула КЭКМС

В соответствии с модифицированной формулой КЭКМС респонденты нынешнего и предыдущего обследований группируются в четыре категории:

- а) респонденты, проживающие в прежнем жилье, у которых не изменялась арендная плата;
- б) респонденты, проживающие в прежнем жилье, у которых изменялась арендная плата;
- с) респонденты, сменявшие жилье;
- д) новые сотрудники.

Для лиц, включенных в категорию б, индекс арендной платы исчислялся в виде простого среднего арифметического отдельных соотношений арендной платы. Для лиц, входящих в категорию с, индекс арендной платы рассчитывался на основе сопоставления новых показателей арендной платы со средними показателями арендной платы за такое же по размеру жилье за предыдущий год.

В отношении новых сотрудников, к которым относятся участники нынешнего обследования, прибывшие в место службы в течение 12 месяцев с даты проведения обследования и являвшиеся на эту дату квартиросъемщиками, соотношения арендной платы исчислялись с учетом размеров жилья. Эти соотношения основывались на сопоставлении средних размеров арендной платы нынешних новых сотрудников, в соответствии с приведенным выше определением, и сотрудников, которые считались новыми сотрудниками на момент проведения предыдущего обследования. Затем соотношения арендной платы были усреднены по средним арифметическим взвешенным показателям путем использования в качестве весов распределения новых сотрудников на дату проведения предыдущего обследования. Впервые участвовавшие в опросе сотрудники, т.е. те сотрудники, которые в первый раз представили информацию в ходе нынешнего обследования, но не являлись новыми сотрудниками, рассматривались как новые сотрудники. Предполагалось, что у сотрудников, не представивших ответы, арендная плата не изменилась. Однако из расчетов были исключены сотрудники, находящиеся в течение продолжительного времени в официальных командировках и отпуске.

Сотрудники, владеющие собственным жильем, исключались из сопоставления, если они присылали должным образом заполненные вопросники. В иных случаях они включались в указанную выше категорию д, т.е. считались квартиросъемщиками, у которых не изменялась арендная плата.

Окончательный индекс арендной платы исчислялся как взвешенное среднее арифметическое индексов арендной платы для вышеупомянутых категорий.

Модифицированный индекс Уолша

Индекс Уолша представляет собой многосторонний индекс сопоставления цен в ряде мест службы. Одно место службы выбирается в качестве базы. Первоначальная формула представляет собой среднее геометрическое значение соотношений цен между каждым местом службы и базой, взвешенное с учетом средних весов всех стран, включенных в обследование. В модифицированном индексе Уолша, одобренном для исчисления новых индексов стоимости жизни в различных местах службы, для целей расчета весов используются лишь веса для мест расположения штаб-квартир в Вашингтоне.

Индекс цен вне места службы

Индекс цен вне места службы представляет собой исчисленный в долларовом выражении средний индекс инфляции в ряде стран и используется для определения динамики цен на товары и услуги, приобретаемые международными сотрудниками за пределами страны назначения. Индекс цен вне места службы, использовавшийся для исчисления индексов коррективов по месту службы во всех местах службы до августа 1987 года и до сентября 1989 года в Нью-Йорке и Вашингтоне, рассчитывался с учетом изменений стоимости жизни и колебаний валютных курсов примерно в 50 странах с конвертируемой и неконвертируемой валютами. С сентября 1987 года для исчисления индексов коррективов по месту службы используется индекс цен вне места службы, рассчитанный по 21 стране с конвертируемой валютой.

Сплошные сопоставления

Сплошное обследование проводится с целью обеспечения исходной информации для исчисления индексов коррективов по месту службы в каждом месте службы. Все сплошные сопоставления позволяют получать средневзвешенный показатель относительных уровней цен на отдельные товары с учетом структуры расходов международных сотрудников.

Случайная выборка

Случайная выборка - это такая выборка, которая составляется таким образом, чтобы вероятность выбора каждого элемента в контингенте была известна априори.

Вознаграждение

Шкалы окладов и размеры коррективов по месту службы для сотрудников категории специалистов и выше, действовавшие до 30 июня 1990 года, были таковы, что при повышении курса местной валюты в месте службы за пределами Соединенных Штатов по сравнению с курсом доллара Соединенных Штатов снижалась получаемая на руки заработная плата сотрудников, исчисленная в местной валюте. Когда курс местных валют снижался по сравнению с курсом доллара Соединенных Штатов, происходило повышение

получаемой на руки заработной платы в местной валюте. Для того чтобы свести к минимуму размеры такого снижения и прироста заработной платы, Комиссия одобрила систему коэффициентов корректировки вознаграждения. Эта система применялась до 30 июня 1990 года в местах службы в Канаде, Японии, странах зоны франка КФА и в местах службы с твердой валютой в Европе. С 1 июля 1990 года с введением пересмотренной шкалы окладов было прекращено применение ККВ.

Арендная плата:

Валовая

Фактическая арендная плата, уплачиваемая международными гражданскими служащими, без учета любых получаемых субсидий на аренду жилья.

Чистая

Фактическая арендная плата, уплачиваемая международными гражданскими служащими, за вычетом всех получаемых субсидий на аренду жилья.

Субсидия на аренду жилья

Оплата сотруднику части арендной платы в случае, когда арендная плата превышает размеры, определенные в соответствии с установленными критериями. Часть разницы между установленной процентной долей, получаемой на руки заработной платы сотрудника, и разумным максимальным размером арендной платы за квартиру, приемлемую для размеров его семьи, выплачивается в виде субсидии на аренду жилья. В настоящее время в местах расположения штаб-квартир срок выплаты этой субсидии ограничивается пятью годами, а доля субсидируемой арендной платы со временем сокращается. На местах временное ограничение отсутствует, и доля субсидируемой арендной платы со временем не уменьшается.

Система выборки

Комплекс правил или характеристик, определяемый до начала сбора данных, для получения выборки по данному контингенту.

Ошибка выборки

Та часть ошибки оценки, которая обусловлена тем, что эта оценка производится на основе выборки, а не 100-процентной регистрации с использованием одинаковых процедур. Она отличается от ошибок, обусловленных некачественным выбором, необъективностью в ответах или оценках, ошибок наблюдения и регистрации и т.д.

Объем выборки

Объем выборки устанавливается путем применения правил, определенных в системе выборки в отношении некоторых известных характеристик контингента, с тем чтобы достигнуть желаемого уровня достоверности при обеспечении определенной степени анонимности.

В случае проведения обследований расходов такой известной характеристикой является доход сотрудника в зависимости от уровня занимаемой должности, ступени и наличия иждивенцев.

Сезонное колебание

Связано с воздействием на цены сезонных факторов, действующих как со стороны спроса, так и со стороны предложения, таких, как смена времен года, праздники, школьные каникулы и т.д. Оно указывает на любого рода изменение периодического характера, происходящее в течение года.

Стандартное отклонение

Мера рассеяния величин в ряду наблюдений. Например, если все значения для данного контингента одинаковы, любое отклонение от медианы (среднего значения) будет нулевым, и стандартное отклонение таким образом будет равно нулю, т.е. своему минимальному значению. Однако если наблюдается все больший и больший разброс значений по сравнению со средним показателем, стандартное отклонение будет все больше и больше увеличиваться.

Пороговая величина

Пороговая величина для начисления субсидий или дополнительных выплат представляет собой среднее значение соотношений валовой арендной платы и среднего дохода в данном месте службы, увеличенное на показатель разницы.

Периодические сопоставления

Обследования, проводимые лишь в тех местах, по которым не имеется приемлемого индекса потребительских цен или где отмечались высокие темпы инфляции или значительная девальвация местной валюты. Они заключаются в сопоставлении цен за два различных периода времени (как правило, в пределах одного года) в одном и том же месте службы. Результаты периодических обследований используются для того, чтобы время от времени уточнять индексы коррективов по месту службы, точно так же как используются индексы потребительских цен в странах, по которым они имеются и в которых они считаются приемлемыми для корректировки окладов международных сотрудников.

Примечания

а/ Термин "арендная плата" охватывает условно начисленную арендную плату сотрудников, владеющих собственным жильем.

б/ Альтернативная формулировка ФАМГС: арендная плата, предлагаемая на рынке за жилье, соответствующее нормам, определенным в настоящем докладе.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Методология, которая использовалась для построения шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, действующей с 1 апреля 1987 года

Методология, использованная для построения шкалы, действующей с 1 апреля 1987 года, предусматривала применение следующей процедуры:

а) для сотрудников Организации Объединенных Наций классов с С-1 до Д-2 в Нью-Йорке рассчитывались размеры совокупного чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы, исчисленный на основе действующего множителя, равного 43, по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев);

б) суммы совокупного чистого вознаграждения для всех классов и ступеней умножались на норму накопления пенсионного пособия для сотрудника, продолжительность зачитываемого для пенсии срока службы которого составляет не менее 25 лет, т.е. на 46,25 процента (эта норма накопления соответствует норме, используемой в службе-компараторе);

в) полученные в пункте б, выше, суммы переводились на валовую основу путем обратного применения шкалы налогообложения персонала для сотрудников, имеющих иждивенцев (эти суммы представляли собой валовые пенсии, начисляемые после 25 лет зачитываемой для пенсии службы);

г) размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения, на основе которых исчисляется валовая пенсия, определенная в пункте в, выше, рассчитывались путем деления валовых размеров пенсии на 0,4625;

е) затем полученная шкала корректировалась, с тем чтобы устранить определенные внутренние несоответствия между классами/ступенями и обеспечить более высокие коэффициенты замещения дохода для определенных классов, когда соответствующие коэффициенты для сопоставимых классов в службе-компараторе были значительно выше, например для более низких классов.

ПРИЛОЖЕНИЕ III

Таблица 1. Предлагаемые ставки налогообложения персонала для целей исчисления зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше

(Ставка для сотрудников, имеющих иждивенцев)

<u>Диапазон (доллары США)</u>	<u>Ставка (проценты)</u>
Первые 15 000	4
15 001 - 25 000	20
25 001 - 35 000	25
35 001 - 55 000	29
55 001 - 75 000	32
75 001 - 95 000	35
95 001 - 125 000	37
Свыше 125 000	39

Таблица 2. Действующая шкала налогообложения персонала

(Ставка для сотрудников, имеющих иждивенцев)

<u>Диапазон (доллары США)</u>	<u>Ставка (проценты)</u>
Первые 15 000	10
15 001 - 20 000	25
20 001 - 25 000	28
25 001 - 30 000	30
30 001 - 35 000	32
35 001 - 45 000	34
45 001 - 55 000	36
55 001 - 65 000	38
65 001 - 80 000	40
80 001 - 100 000	42
100 000 и выше	44

ПРИЛОЖЕНИЕ IV

Процедура исчисления разницы зачитываемого для пенсии вознаграждения и отчетности по ней

- a) Для исчисления коэффициентов зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций классов с С-1 по Д-2 используются средние размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения, применяемые в обеих службах для сопоставимых классов в течение каждого года, за который исчисляется разница (с 1 января по 31 декабря года исчисления разницы);
- b) рассчитывается средний показатель, взвешенный по числу сотрудников общей системы на должностях каждого класса и аналогичный среднему показателю разницы в чистом вознаграждении;
- c) затем это средневзвешенное соотношение корректируется с учетом разницы стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К., как это делается при исчислении разницы в чистом вознаграждении;
- d) при представлении отчетности Ассамблее отражаются, как это делается в настоящее время в отношении чистого вознаграждения, как нескорректированные средневзвешенные коэффициенты зачитываемого для пенсии вознаграждения, так и окончательный показатель разницы, скорректированный с учетом разницы в стоимости жизни.

ПРИЛОЖЕНИЕ V

Сопоставление средних размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения
сотрудников Организации Объединенных Наций классов С-1 - Д-2 в Нью-Йорке
и гражданской службе-компараторе в Вашингтоне, О.К.

Класс	Организация Объединенных Наций (в долларах США)	Соединен- ные Штаты	Соотношение показателей для Организации Объеди- ненных Наций и Соеди- ненных Штатов	Весы
Д-2	110 213	86 854	126,9	2,8
Д-1	97 794	76 745	127,4	7,9
С-5	85 375	66 637	128,1	21,8
С-4	72 956	56 528	129,1	28,0
С-3	60 538	46 420	130,4	23,3
С-2	48 119	36 311	132,5	13,2
С-1	35 700	26 203	136,2	3,0

Средневзвешенное соотношение: 129,7.

Средневзвешенное соотношение, скорректированное на разницу в стоимости жизни
(11,3 процента): 116,5.

ПРИЛОЖЕНИЕ VI

Рабочая группа по вопросам структур вознаграждения: мандат и рассмотрение проблем, связанных с жильем в рамках существующей системы вознаграждения

Часть А. Мандат Рабочей группы

Мандат Рабочей группы заключался в следующем:

а) продолжить работу по выявлению всех проблем, связанных с учетом расходов на жилье в рамках существующей системы вознаграждения. В число проблем, требующих дальнейшего анализа, входили:

- i) неодинаковый учет расходов на жилье в различных местах службы и для различных сотрудников в одном и том же месте службы, включая конкретные проблемы новых сотрудников;
- ii) неточность определения расходов на жилье (включая проблемы "замкнутости") как во временном плане, так и в рамках сопоставления между городами;
- iii) функционирование существующих систем субсидирования арендной платы в периферийных местах службы и местах расположения штаб-квартир;
- iv) последствия роста расходов на жилье в условиях моратория на корректив по месту службы;
- v) конкретные проблемы ограниченного выбора и отсутствия надлежащего жилья в некоторых местах службы;

б) рассмотреть подробно изложенные процедуры осуществления контроля разницы и определения и корректировки зачитываемого для пенсии вознаграждения на тот случай, если компонент расходов на жилье будет исключен из системы коррективов по месту службы;

с) сравнить относительные преимущества и недостатки структур 1 и 2, а также измененной и усовершенствованной системы коррективов по месту службы. В рамках структур 2 и 3 особое внимание следует уделить:

- i) определению весов расходов на жилье;
- ii) расчету индексов расходов на жилье с использованием, в случае необходимости, внешних данных;
- iii) внесению любых необходимых изменений в системы субсидирования арендной платы на основе подробного анализа функционирования нынешней системы;

д) разработать предложения по мерам переходного периода для всех трех структур;

е) сделать оценку краткосрочных и долгосрочных финансовых последствий, исходя из различных экономических предположений.

Часть В. Резюме проблем, выявленных Рабочей группой

1. Рабочая группа сообщила, что неодинаковый режим в отношении разных мест службы обусловлен функционированием нынешней системы коррективов по месту службы, в соответствии с которой для целей сопоставления расходов на жилье используется фактическая средняя арендная плата, уплачиваемая сотрудниками, а не рыночные цены. В ряде мест службы в связи с введением моратория на корректив по месту службы и быстрым ростом арендной платы сотрудники могли позволить себе снимать жилье лишь в отдаленных районах или меньшей площади, то есть жилье, в меньшей степени удовлетворяющее их запросы. Размеры арендной платы за такое жилье в свою очередь учитывались в коррективах по месту службы, что приводило к возникновению эффекта нисходящей спирали. Отмечалось, что средняя сумма расходов на жилье сотрудников в базовом городе системы - Нью-Йорке - соответствовала арендной плате за квартиру с одной спальней, тогда как в большинстве других мест расположения штаб-квартир за соответствующую сумму сотруднику можно было снять жилье с двумя или тремя спальнями. Другие проявления неравенства условий связаны с качеством жилья, которое могут снять сотрудники в различных местах службы, и его близостью от места работы. Кроме того, качество жилья, которое снимают сотрудники в различных местах службы, например в Париже и Уагадугу, было настолько разным, что не поддавалось прямому сопоставлению.

2. Проблема неравенства условий для сотрудников в одном и том же месте службы, в том что касается возможностей аренды жилья, в некоторых местах службы по сравнению с другими проявлялась острее. Данные об арендной плате, уплачиваемой сотрудниками, с разбивкой по размеру жилья и продолжительности службы указывали на то, что во многих местах расположения штаб-квартир арендная плата, уплачиваемая новыми сотрудниками за одинаковое по размеру жилье, была значительно выше, чем арендная плата, уплачиваемая их коллегами, работающими в данном месте службы в течение более пяти или десяти лет. В знак признания существования этого явления действие системы субсидирования арендной платы было распространено и на места расположения штаб-квартир. Однако после более чем пяти лет ее функционирования оказалось, что в связи с ограничительными критериями определения права на получение субсидии, а также в связи с использованием формулы регрессивного возмещения по-прежнему существуют значительные трудности в вопросах жилья. С учетом этого обстоятельства многие сотрудники приобретали в аренду жилье меньшее по площади, чем то, которое бы удовлетворяло их потребности, или селились в отдаленных пригородных районах, расположенных на большом расстоянии от штаб-квартир, в которых они работали. Новые сотрудники даже с учетом получаемой ими суммы субсидии на аренду жилья несли существенно более высокие расходы на жилье, чем их коллеги, которые проработали в данном месте службы в течение более длительного времени.

3. Что касается проблем, связанных с сопоставлением расходов на жилье в разных местах службы, то Рабочая группа сообщила, что эта проблема не является новой и что, хотя наличие этой проблемы не вызывает споров, существуют разные мнения в отношении степени сложности проведения сопоставлений между различными местами службы. Некоторые считали, что трудности, связанные с сопоставлением расходов на жилье в Нью-Йорке и во всех других местах службы, являются непреодолимыми, и поэтому следует отказаться от проведения таких сопоставлений в будущем. С другой стороны, были и такие, которые считали, что, хотя эти трудности и являются серьезными, их можно преодолеть, когда речь идет о сопоставлениях между Нью-Йорком и другими местами расположения штаб-квартир, местами службы в Европе и Северной Америке. Рабочая группа сообщила также, что проведение сопоставлений между местами расположения штаб-квартир и периферийными местами службы осложняется наличием

проблем, связанных с отсутствием жилья и различиями в его качестве. В ряде периферийных мест службы зачастую отсутствуют квартиры, и даже одинокие сотрудники вынуждены арендовать дома как минимум с двумя или тремя спальнями. В этих случаях при сопоставлении арендной платы за такой дом с двумя или тремя спальнями с арендной платой за дом с двумя или тремя спальнями в Нью-Йорке возникают искажения. Что касается качества жилья на местах, то в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях такие случаи определенным образом учитываются, однако предстоит еще убедиться в том, решаются ли надлежащим образом эти проблемы в рамках упомянутой системы.

4. Неточность в определении расходов на жилье также обусловлена использованием в прошлом модифицированной формулы Комитета экспертов по вопросам коррективов по месту службы (КЭКМС), а также применением методологии обследования, в соответствии с которой использовались лишь фактические расходы на жилье сотрудников, ответивших на вопросник обследования в каждом отдельном месте службы. Проблема усугублялась тем, что характеристики определяемых показателей качества или местоположения жилья в зависимости от места службы были различны. В 1989 году Комиссия уже приняла решение о замене модифицированной формулы КЭКМС альтернативной формулой, рекомендованной ККВКМС. Неточность в определении расходов на жилье усугублялась также использованием при расчетах индекса корректива по месту службы (ИКМС) показателей чистой арендной платы.

5. Рабочая группа сообщила также о проблемах, связанных с функционированием существующих систем субсидирования арендной платы в периферийных местах службы и местах расположения штаб-квартир. Отмечалось, что, тогда как в системе для мест расположения штаб-квартир предусматривается временное ограничение и регрессивное снижение размеров субсидии в течение пятилетнего периода, в системе, действующей на местах, этого не предусматривается. Рабочая группа сообщила о том, что, хотя целью системы является оказание помощи сотрудникам, для которых соотношения арендной платы и дохода превышают средний показатель, система, действующая в местах расположения штаб-квартир, систематически препятствовала достижению поставленной при ее создании цели ввиду автоматического применения регрессивной формулы и временных ограничений. Вследствие этого прекращение выплаты субсидии на аренду жилья сотрудникам, для которых соотношения размеров арендной платы и дохода по-прежнему превышали средний показатель, означало, что основной принцип - справедливости - соблюдался не должным образом. Такая система привела в некоторых случаях к действительно тяжелому положению сотрудников, которые вынуждены менять свое жилье в результате того, что прекращалась выплата субсидии на аренду жилья или снижались ее размеры.

6. Рабочая группа сообщила также об определенных дополнительных трудностях, с которыми приходилось сталкиваться сотрудникам в местах расположения штаб-квартир в тех случаях, когда им необходимо было менять жилье в связи с изменившимися семейными обстоятельствами или условиями проживания в занимаемом ими жилье. Хотя положения о форс-мажорных обстоятельствах и существуют, они имеют слишком ограничительный характер. В настоящее время в местах расположения штаб-квартир система функционирует таким образом, что ряд сотрудников, продолжительность срока службы которых составляла несколько лет, по не зависящим от них причинам были вынуждены искать себе жилье на том же рынке жилья, что и новые сотрудники. Они, однако, не имели права на получение льгот, предоставляемых в рамках системы субсидирования арендной платы, и вместе с тем оказывались в тяжелом положении из-за несправедливого подхода, обусловленного тем, что они вынуждены были нести значительно более высокие расходы на жилье, чем это предусмотрено в коррективе по месту службы.

7. Рабочая группа сообщила, что существующие системы субсидирования арендной платы не соответствуют должным образом той цели, для достижения которой они были созданы. Действительно, в основу системы для мест расположения штаб-квартир был положен ряд предположений, которые впоследствии оказались необоснованными, и конечный результат применения системы фактически мог быть отрицательным. В рамках действующих систем субсидирования арендной платы для расчета соотношений арендной платы и дохода и последующего исчисления пороговых величин субсидии на аренду жилья учитывались валовые показатели арендной платы, уплачиваемой сотрудниками. С другой стороны, сопоставления расходов на жилье для целей определения индекса коррективы по месту службы проводились на основе чистых показателей арендной платы, т.е. валовой арендной платы за вычетом всех субсидий на аренду жилья, выплачиваемых сотрудникам в данном месте службы. Первоначальные сторонники системы для мест расположения штаб-квартир считали, что в перспективе по мере того, как вновь прибывающие сотрудники будут продолжать работать в месте службы после окончания пятилетнего ограничительного периода и лишатся права на получение льготы в рамках системы субсидирования арендной платы ввиду наличия временных ограничений и применения регрессивной формулы, тот факт, что они уплачивают арендную плату, превышающую средние показатели, в конечном счете приведет к росту ИКМС. Однако, поскольку вскоре после введения системы для мест расположения штаб-квартир был установлен мораторий, доходы по сравнению с расходами на жилье выросли недостаточно, что привело к тому, что соотношения арендной платы и дохода для новых сотрудников со временем не снизились, как это предполагалось ранее. В результате введения моратория необходимо было изменить систему субсидирования арендной платы, с тем чтобы увеличить период предоставления льгот. Тем не менее соотношения арендной платы и дохода для новых сотрудников оставались неприемлемо высокими, даже если они работали в одном и том же месте службы более пяти лет, в течение которых снижается размер субсидии, что приводило к тому, что некоторые сотрудники вынуждены были переезжать в более дешевое жилье в конце периода, в течение которого они имеют право на получение субсидии. Кроме того, тот факт, что разница между размерами валовой и чистой арендной платы с течением времени скорее возрастала, чем уменьшалась, означал, что соотношения расходов на жилье между различными местами службы были искажены в результате использования чистой, а не валовой арендной платы в рамках ИКМС. Фактически система субсидирования арендной платы для мест расположения штаб-квартир в силу своего характера содействовала усилению эффекта нисходящей спирали.

8. Резюмируя свои замечания, Рабочая группа отметила, что в число основных нерешенных проблем, связанных с системами субсидирования арендной платы, входят следующие:

- a) применение различного подхода в отношении мест расположения штаб-квартир и периферийных мест службы;
- b) условия для определения права на получение субсидии;
- c) временные ограничения на получение субсидий, выплачиваемых в местах расположения штаб-квартир;
- d) применение регрессивной формулы для выплаты субсидий в местах расположения штаб-квартир;
- e) ограничительный характер положений о форс-мажорных обстоятельствах;
- f) несоответствие между процедурами расчета пороговой величины и коррективы по месту службы;
- g) чрезмерно сложная процедура, применяемая для исчисления пороговых величин.

ПРИЛОЖЕНИЕ VII

Обзор надбавок для сотрудников категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций и в гражданской службе-компараторе

НАДБАВКИ И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ В ОБЩЕЙ СИСТЕМЕ

1. СУБСИДИИ НА ОБРАЗОВАНИЕ

1.1 Субсидия на образование (обычная)

1.2 Субсидия на образование (специальная/на детей-инвалидов)

2. НАДБАВКИ НА ИЖДИВЕНЦЕВ

2.1 Надбавка на детей

2.2 Надбавка на супругу/супруга

2.3 Надбавка на иждивенцев второй ступени

2.4 Учет наличия иждивенцев в других надбавках

3. НАДБАВКИ, СВЯЗАННЫЕ С МОБИЛЬНОСТЬЮ И РАБОТОЙ В ТРУДНЫХ УСЛОВИЯХ

3.1 Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях

3.2 Субсидия при назначении

4. ПОСОБИЯ НА ОПЛАТУ ПЕРЕВОЗКИ ИМУЩЕСТВА И БАГАЖА

4.1 Перевозка домашнего имущества

4.2 Перевозка личных вещей

4.3 Оплата расходов по хранению

5. ОПЛАТА ПУТЕВЫХ РАСХОДОВ

- 5.1 Оплата путевых расходов в связи с отпуском на родину**
- 5.2 Оплата путевых расходов детей, обучающихся за пределами места службы родителей**
- 5.3 Оплата путевых расходов в связи с посещением семьи**

6. ВЫПЛАТЫ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ СЛУЖБЫ

- 6.1 Компенсация за неиспользованный ежегодный отпуск**
- 6.2 Выходное пособие**
- 6.3 Субсидия на репатриацию**
- 6.4 Пособие в случае смерти**

7. ОТПУСКА

- 7.1 Ежегодный отпуск (включая отпуск на родину)**
- 7.2 Отпуск по болезни**
- 7.3 Отпуск по беременности и родам**
- 7.4 Специальный отпуск (с сохранением и без сохранения содержания)**
- 7.5 Официальные праздники**

8. МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

1. СУБСИДИЯ НА ОБРАЗОВАНИЕ

1.1 Субсидия на образование (обычная)

Обоснование/цель:	Субсидия на образование предназначена для покрытия части дополнительных расходов на образование детей сотрудника, возникающих в связи с его экспатриацией.
Дата первоначального введения:	1946 год.
Критерии предоставления права:	Предоставляется набранным на международной основе сотрудникам, имеющим назначение на службу за пределами своей страны сроком не менее одного года.
Основа/формула:	Выплачивается на детей, очно обучающихся в учебных заведениях, в период начиная с начальной школы и вплоть до конца четвертого года обучения в высшей школе или до выдачи первого признаваемого диплома в зависимости от того, что наступает раньше; максимальный возраст - 25 лет.
Действующая ставка:	В случае, если учебное заведение находится в месте службы, годовой размер субсидии на одного ребенка составляет 75 процентов от суммы допустимых расходов в объеме 9000 долл. США при максимальном размере субсидии 6750 долл. США в год. Если учебное заведение, расположенное за пределами места службы, обеспечивает пансионное содержание, годовой размер составляет 75 процентов от суммы расходов на обучение и пансионное содержание в объеме до 9000 долл. США при максимальном размере субсидий 6750 долл. США в год. Если учебное заведение не обеспечивает пансионное содержание, выплачиваются фиксированная надбавка в размере 2000 долл. США на покрытие расходов на питание и жилье плюс сумма в размере 75 процентов расходов на обучение при том же общем максимальном объеме возмещения в 6750 долл. США. В местах службы, где возможности получения образования отсутствуют или считаются неадекватными, может возмещаться 100 процентов пансионных расходов в объеме до 3000 долл. США в год в дополнение к максимальной субсидии в 6750 долл. США при обучении в начальной и средней школе. В установленных местах службы с конвертируемой валютой субсидия выражается в местной валюте.
Дата введения в действие:	Учебный год, включающий в себя дату 1 января 1989 года.

Ограничения на выплату:	Субсидия не выплачивается сотрудникам, работающим в своей стране. Однако сотрудники, получивший назначение в место службы в своей стране из другого места службы, может продолжать получать субсидию на образование в течение оставшейся части учебного года не свыше одного полного учебного года после прибытия из места службы за рубежом.
Процедура обзора/пересмотра: Основа/формула:	На основе данных о размерах расходов сотрудников на образование и платы за обучение.
Периодичность:	Проведение обзора каждые два года.

КОМПАРАТОР

Гражданам Соединенных Штатов, работающим за рубежом, предоставляется надбавка на образование в отношении детей (или бесплатное образование в местах, где есть американские школы и преподаватели) с того времени, когда они начинают посещать детский сад, и до момента окончания ими средней школы. В тех районах, где отсутствуют адекватные школы, детям обеспечивается полный пансион, а также периодическое транспортное сообщение между местом службы и ближайшим населенным пунктом, в котором имеются школы, отвечающие соответствующим требованиям. Расходы возмещаются в полном объеме в рамках установленных максимальных уровней. Максимальные суммы для обучения в школах, расположенных вне места службы, рассчитываются на основе результатов ежегодного обследования примерно 20 школ. На 1989/1990 учебный год максимальная сумма составила 15 133 долл. США на возмещение расходов на плату за обучение и полный пансион, плюс дополнительная сумма на оплату проезда туда и обратно три раза в год. По состоянию на 1 мая 1990 года наивысший уровень подлежащих возмещению расходов в Мадагаскаре составлял 25 000 долл. США в отношении детей, обучающихся в средних учебных заведениях. Эта максимальная сумма состояла из 15 133 долл. США на покрытие расходов на плату за обучение и полный пансион и 9867 долл. США на оплату поездок в течение года. Родителям, как правило, также разрешается направлять своих детей в школы по их выбору как в Соединенных Штатах, так и за пределами страны, включая школы, учебная программа которых отличается от программы американских школ; при этом они получают надбавку на образование, не превышающую установленного максимального уровня для данного места службы. Субсидия пересматривается по мере необходимости и не реже одного раза в год. Дополнительная сумма в 1500 долл. США за учебный год выплачивается в тех случаях, когда требуются дополнительные занятия ввиду того, что школа не обеспечивает полноценной программы обучения, т.е. отсутствует преподавание отдельных дисциплин и обучение ведется не на английском языке.

1.2 Субсидия на образование - специальная/на детей-инвалидов

Обоснование/цель:	Оказание помощи детям-инвалидам в рамках системы пособий на образование.
Дата первоначального введения:	1 января 1979 года.

Критерия предоставления права:	Субсидия предоставляется сотрудникам-эмигрантам и сотрудникам, не являющимся эмигрантами, которые имеют ребенка-инвалида в возрасте до 25 лет (возрастной предел может быть увеличен до 28 лет).
Основа/формула:	Медицинское свидетельство того, что в силу физического или умственного недостатка ребенок не может посещать обычное учебное заведение.
Действующая ставка:	Возмещению подлежат 100 процентов допустимых расходов вплоть до максимальной суммы, составляющей 9000 долл. США в год. В установленных местах службы с конвертируемой валютой субсидия выражается в местной валюте.
Ограничения на выплату:	Сотрудник должен представить доказательства того, что все другие возможные источники получения пособий исчерпаны.
Процедура обзора/пересмотра:	
Основа/формула:	Статистические данные о размерах расходов.
Периодичность:	Проведение обзора каждые два года.

КОМПРАТОР

На образование детей-инвалидов в возрасте от 3 лет до 21 года установлена отдельная ставка надбавки на каждый учебный год в размере 15 850 долл. США вместо ставки, установленной для тех случаев, когда школа расположена в месте службы, или до 37 000 долл. США в случае посещения школ за пределами места службы.

2. НАДБАВКИ НА ИЖДИВЕНЦЕВ

2.1 Надбавка на детей

Обоснование/цель:	Социальное пособие для покрытия расходов, зависящих от числа иждивенцев и для выравнивания доходов сотрудников, имеющих детей на иждивении.
Дата первоначального введения:	1946 год.
Критерия предоставления права:	Ребенок должен быть признанным иждивенцем в возрасте до 18 лет или в возрасте до 21 года и очно обучаться в школе или высшем учебном заведении.
Основа/формула:	Размеры надбавки определяются на основе средневзвешенной величины соответствующих налоговых льгот и пособий по социальному

обеспечению в семьях местах службы, где расположены штаб-квартиры, применительно к окладу, эквивалентному окладу сотрудника класса С-4, ступень VI.

Действующая ставка: Действующая надбавка составляет 1050 долл. США в год. В установленных местах службы эта сумма выражается в местной валюте. На детей-инвалидов надбавка установлена в двойном размере.

Дата введения в действие: 1 января 1989 года.

Ограничения на выплату: В случае получения выплат в рамках национальной системы социального обеспечения сумма надбавки уменьшается на соответствующую величину.

Процедура обзора/пересмотра:
Основа/формула: Основывается на налоговых льготах и выплатах в соответствии с социальным законодательством в отношении детей в качестве процентной доли от оклада сотрудника класса С-4, ступень VI.

Периодичность: Обзор проводится каждые три года.

КОМПАРАТОР

Расходы на детей учитываются в рамках налоговой системы компаратора как в форме подлежащей вычету суммы (изъятия) в отношении каждого ребенка, так и в форме подлежащих вычету допустимых расходов, облегчающих общее налоговое бремя.

2.2 Надбавка на супругу (супруга)

Обоснование/цель: Социальное пособие на покрытие расходов и обеспечение выравнивания доходов сотрудников, имеющих на иждивении супругу (супруга).

Дата первоначального введения: 1949 год.

Критерии предоставления права: См. цель. В случае отсутствия супруги (супруга) на иждивении наличие ребенка, являющегося иждивенцем первой ступени дает сотруднику право на получение оклада и корректива по месту службы по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев.

Действующая ставка: Отдельной надбавки на супругу (супруга) не существует, но различие в ставках налогообложения и корректива по месту службы приводит к установлению более низкой ставки чистого вознаграждения для сотрудников, не имеющих иждивенцев.

Дата введения в действие:	1 января 1977 года.
Ограничения на выплату:	Критерием права на получение является максимально допустимая сумма дохода супруги (супруга).
Процедура обзора/пересмотра: Периодичность:	После обзора методологии КМГС.

КОМПАРАТОР

Соответствующие расходы лиц, имеющих супругу (супруга) на иждивении, учитываются в налоговой системе компаратора как в форме подлежащей вычету суммы (изъятия), так и в форме подлежащих вычету допустимых расходов, облегчающих общее налоговое бремя.

2.3 Надбавка на иждивенцев второй ступени

Обоснование/цель:	Признание обязанности содержать иждивенца второй ступени.
Дата первоначального введения:	1946 год.
Критерии предоставления права:	В тех случаях, когда сотрудник не имеет иждивенцев первой ступени, он может иметь право на получение такой надбавки в отношении одного из родителей, брата или сестры на иждивении; такое право регламентируется четко определенными критериями, касающимися доказательств финансовой поддержки сотрудником таких членов семьи.
Основа/формула:	Налоговые льготы, применяемые в стране гражданской службы-компаратора.
Действующая ставка:	300 долл. США. В установленных местах службы с конвертируемой валютой эта сумма выражается в местной валюте.
Дата введения в действие:	1 января 1977 года.
Ограничения на выплату:	Надбавка может выплачиваться только на одного иждивенца второй ступени.
Процедура обзора/пересмотра: Основа/формула:	Налоговые льготы, применяемые в стране компаратора.
Периодичность:	После обзора методологии КМГС.

КОМПАРАТОР

Расходы на иждивенцев второй степени учитываются в налоговой системе компаратора в форме подлежащей вычету суммы (изъятия) и других подлежащих вычету допустимых расходов, которые способствуют ослаблению налогового бремени.

2.4 Учет наличия иждивенцев в других надбавках

Различия между сотрудниками, имеющими и не имеющими иждивенцев, в получении других пособий, описаны в соответствующих разделах.

3. НАДБАВКИ, СВЯЗАННЫЕ С МОБИЛЬНОСТЬЮ И РАБОТОЙ В ТРУДНЫХ УСЛОВИЯХ

3.1 Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях

Обоснование/цель:

Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях объединяет сумму, отражающую различную степень трудности условий работы в различных местах службы, и сумму, размеры которой зависят от числа назначений, и, таким образом, учитывает и стимулирует мобильность.

Дата первоначального введения:

1 июля 1990 года.

Критерии предоставления
права:

Сумма за мобильность: для мест службы категорий А-Е выплачивается начиная со второго назначения только после пяти или более лет непрерывной службы в системе Организации Объединенных Наций. Для мест службы категории И выплачивается только после четвертого назначения и при условии, что по крайней мере два назначения были в места службы категорий А-Е.

Сумма за работу в трудных условиях: при назначении на один год или более в установленных местах службы категорий В-Е.

Основа/формула:

Размеры надбавки зависят от категории места службы (И и А-Е).

Для сотрудников классов С-4 и С-5: определяется в процентах от базового/минимального оклада сотрудника класса С-4, степень VI.

Для сотрудников классов (-1 - С-3: надбавка, полученная в результате применения вышеуказанной формулы, минус 13 процентов.

Для сотрудников класса Д-1 и выше: надбавка, полученная в результате применения вышеуказанной формулы, плюс 13 процентов.

Действующая ставка:

См. процентные показатели в таблице ниже.

Категория места службы	Порядковый номер назначения				
	1	2	3	4	5 или более
Н а/	0 б/	0 б/	0 б/	4 б/	6 б/
А	5)	15)	17)	19)	21)
В	13)	23)	25)	27)	29)
С	20) с/	30) с/	32) с/	34) с/	36) с/
Д	25)	35)	37)	39)	41)
Е	30)	40)	42)	44)	46)

а/ Центральные учреждения: места службы в Северной Америке и Европе и аналогичные установленные места службы.

б/ Плюс 3 процента в местах расположения штаб-квартир для сотрудников, не получающих пособия на перевозку.

с/ Минус 5 процентов в случае оплаты перевозки всего имущества.

Дата введения в действие:

1 июля 1990 года.

Ограничения на оплату:

См. критерии, регламентирующие право на получение надбавки.

Процедура обзора/пересмотра:
Основн/формула:

Обзор классификации трудности мест службы осуществляется в соответствии с установленными критериями (здравоохранение, безопасность, климатические условия и т.д.).

Периодичность:

По крайней мере один раз в три года, обзор шкалы базовых/минимальных окладов, используемой в совокупности с этой таблицей, осуществляется с учетом

изменений в окладах федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и соответствующих ставок налогообложения.

3.2 Субсидия при назначении

Основание/цель:	Субсидия при назначении выплачивается с целью обеспечить сотрудника разумной суммой в начале назначения для покрытия расходов, понесенных в результате первоначального или повторного назначения.
Критерии предоставления права:	Выплачивается сотрудникам, выезжающим при первоначальном или повторном назначении в месте службы на срок не менее одного года.
Действующая ставка:	Эта субсидия состоит из суточных и единовременной суммы. Доля суточных составляет сумму суточных за 30 дней на сотрудника и за 15 дней на каждого члена семьи. Единовременная сумма состоит из одного или двух чистых месячных окладов в месте службы, куда назначен сотрудник в зависимости от ступени и класса и наличия иждивенцев. Фактическая сумма выплачивается в зависимости от срока назначения сотрудника, а также того, имеет ли право сотрудник на оплату перевозки личных вещей, и от места назначения сотрудника: периферийное место службы (A-E) или место расположения штаб-квартиры (H).
Ограничения на оплату:	В соответствии с вышеуказанной формулой единовременная сумма не выплачивается при назначении сроком менее двух лет в места службы категории H сотрудникам, имеющим право на покрытие расходов по перевозке всего домашнего имущества. Существуют также другие ограничения для мест службы категории H.

КОМПАРАТОР

Компаратор предоставляет ряд надбавок и пособий, направленных на то, чтобы стимулировать персонал работать за пределами Соединенных Штатов и учитывать условия, отличные от условий Соединенных Штатов. В связи с этим трудно установить эквивалентность с соответствующими пособиями общей системы Организации Объединенных Наций. Можно сказать, что в нижеприведенных надбавках и пособиях компаратора широко учитываются мобильность и трудные условия службы.

Корректив по месту службы

Для сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов, работающих за границей, предусматривается выплата облагаемого налогом корректива по месту службы в размере до 25 процентов базового вознаграждения на должностях в местах службы, где существуют чрезвычайно трудные или весьма вредные или чрезвычайно опасные для здоровья условия службы. Для учета степени трудности работы в местах службы предусмотрено пять классов, ставки для которых выражаются в процентах от валового оклада в базе системы (в Вашингтоне):

<u>Категория</u>	<u>Поощрительная выплата</u>
0	Не выплачивается
1	10 процентов
2	15 процентов
3	30 процентов
4	25 процентов

Пособие за работу в опасных условиях а/

Пособие за работу в опасных условиях также выплачивается в местах службы, где существует угроза увечья или опасность нанесения ущерба здоровью или благосостоянию сотрудника. Сумма этого пособия составляет 15, 20 или 25 процентов от базового оклада, и этим определяется та часть корректива по месту службы, которая выплачивается за работу в условиях сложной политической обстановки. Пособие за работу в опасных условиях не выплачивается в случаях, когда происходят действия, характеризующиеся, главным образом, как экономические преступления.

Оплата предотъездных расходов

Надбавка на предотъездные расходы выплачивается на оплату расходов на проживание, питание и прачечную сроком на десять дней после того, как сотрудник покинет место своего проживания, до его отъезда (см. также подпункт с в рамках раздела, посвященного надбавкам на покрытие расходов в связи с переездом).

Надбавка на жилье

Эта надбавка выплачивается в целях возмещения расходов сотрудника на приобретение временного или постоянного жилья, в том случае если нет предоставляемого правительством жилья или нет возможности арендовать жилье. Эти расходы включают арендную плату, а также любые не включаемые в них расходы за отопление, электричество, газ, воду, налоги, страхование, платежи брокеру, требуемые по закону или обычно выплачиваемые нанимателем. Надбавка на временное жилье является компонентом надбавки на жилье и предназначена для покрытия разумных

а/ В особо исключительных случаях сотрудникам общей системы Организации Объединенных Наций, назначенным в места службы с особо опасными условиями, например туда, где идет война или вооруженные действия и где принято решение об эвакуации членов семьи, выплачивается надбавка за опасные условия службы. Размеры такой надбавки зависят от конкретных условий.

расходов на временное жилье в течение периода, не превышающего трех месяцев после первого прибытия на новое место службы за рубежом или более короткого периода, если по окончании его сотрудник приобретает постоянное жилье. Она также выплачивается в течение одного месяца, непосредственно предшествующего окончательному отъезду из данного места службы в случае вынужденного освобождения постоянного жилья.

Если жилье находится во владении сотрудника, супруги (супруга) или в совместном владении в качестве годовой суммы оцениваемых расходов за аренду, рассматривается сумма до 10 процентов от первоначальной покупной цены жилья. Для определения надбавки на жилье для сотрудников, имеющих собственное жилье, к 10-процентной сумме могут быть добавлены расходы на отопление, электричество, газ, воду и в некоторых случаях земельную ренту.

Дополнительная надбавка по месту службы

Дополнительная надбавка по месту службы выплачивается только тем сотрудникам, которые тратят значительные средства на проживание в гостинице и питание в ресторане. Эти сотрудники могут нести такие дополнительные расходы в силу отсутствия надлежащего временного жилья с кухонным оборудованием. Эта надбавка выплачивается в течение первых трех месяцев после первого прибытия в новое место службы и в течение срока до одного месяца - перед окончательным отъездом из места службы. Дополнительная надбавка по месту службы исчисляется как фиксированная посуточная ставка, которая может выплачиваться в дополнение к любой другой надбавке по месту службы, которая может быть установлена для данного места службы или на получение которой имеет право сотрудник. Дополнительная надбавка по месту службы зависит от размеров семьи и выплачивается на сотрудника и каждого члена семьи. В случае, если такая надбавка рассматривается как часть регулярной надбавки по месту службы и предназначена для покрытия расходов на питание, ставка такой надбавки обратно пропорциональна регулярной надбавке по месту службы, но прямо пропорциональна ставкам суточных, которые, хотя и не выплачиваются после прибытия в место службы, предусматривают покрытие расходов на ресторанное питание. Дополнительная надбавка по месту службы не выплачивается тем сотрудникам, которые имеют постоянное жилье в данном месте службы.

Надбавка на покрытие расходов в связи с переездом за границу

Надбавка на покрытие расходов в связи с переездом за границу состоит из трех элементов:

а) единовременной суммы на различные расходы для покрытия определенных дополнительных расходов. Эта надбавка предназначена для возмещения следующих или аналогичных дополнительных расходов при условии, что они считаются разумными и необходимыми в каждом конкретном случае:

- i) отключение и подключение бытовых приборов, оборудования и бытовой техники;
- ii) преобразование бытового оборудования и приборов для подключения к имеющимся коммунальным сетям (включая приобретение необходимых силовых трансформаторов);
- iii) переделка и настилка ковров, драпировка мебели и укрепление занавесок, перевезенных из одного места проживания в другое, - но не расходы на новые ковры и т.п.;

- iv) оплата коммунальных услуг или внесение страхового депозита при заключении контракта, не покрываемых обычными пособиями;
- v) расходы на регистрацию автомобиля, получение водительских прав и аналогичные расходы;
- vi) расходы на установление кабельного телевидения и на подключение телефона в связи с переездом сотрудника и членов его/ее семьи, за исключением таких расходов, понесенных во время поездки или проживания в гостинице, которые должны возмещаться за счет суточных, получаемых сотрудником;

b) единовременной суммы на покрытие расходов на гардероб. С этой целью места службы распределяются по трем зонам в соответствии с климатическими условиями, а сотрудников разделяют на три группы в соответствии с размерами семьи;

c) доля предотъездных расходов на жилье, питание (включая талоны), прачечную, химчистку и проживание на временной основе сотрудника и каждого члена семьи сроком на 10 дней до окончательного отъезда из места службы в Соединенных Штатах в место службы за рубежом, но не позднее 30 дней после освобождения постоянного жилья. Местные транспортные расходы не покрываются.

(Примечание: Для мест службы в Соединенных Штатах установлена также надбавка в связи с переездом в место службы на родине. Она состоит из тех же трех элементов, что и надбавка на покрытие расходов в связи с переездом за границу.)

Надбавка на содержание отдельно проживающих членов семьи

Надбавка на содержание отдельно проживающих членов семьи выплачивается сотруднику, который в связи с работой в опасных, особо опасных или чрезвычайно опасных для жизни условиях в месте назначения за рубежом или в интересах правительства несет дополнительные расходы по содержанию членов семьи, проживающих за пределами этого места службы. Такая надбавка может быть также установлена для сотрудника, который лично просит назначить ему такую надбавку с учетом особых потребностей или трудных условий работы сотрудника или члена семьи.

4. ПОСОБИЯ НА ОПЛАТУ ПЕРЕВОЗКИ ИМУЩЕСТВА И БАГАЖА

Существует две возможности:

полная перевозка домашнего имущества;

более ограниченная перевозка личных вещей.

Организации решают на основе их оперативных потребностей (включая ожидаемый срок назначения), какую из этих двух возможностей предоставлять сотруднику в конкретном случае. В случае предоставления права на полную перевозку домашнего имущества из значения в таблице для определения размеров надбавки за мобильность и работу в трудных условиях вычитается 5 процентов (см. 3.1) в местах службы категорий А-Е; если предоставляется право на перевозку личных вещей, то к показателям этой таблицы для мест категорий Н прибавляется 3 процента.

В установленных местах службы организация может возмещать 75 процентов расходов на перевозку частным транспортом при максимальной сумме возмещения 1200 долл. США.

4.1 Перевозка домашнего имущества

Обоснование/цель:	Покрыть расходы, которые несет сотрудник в связи с перевозкой домашнего имущества при первоначальном и повторном назначении или при прекращении службы.
Критерии предоставления права:	В зависимости от определенных условий (как правило, срок службы не менее двух лет) организация оплачивает расходы сотрудника на перевозку домашнего имущества при переезде в место назначения или отъезде из него.
Основа/формула:	Максимально допустимый вес или объем.
Действующая ставка:	Для сотрудника, не имеющего иждивенцев - 4890 кг. Для сотрудника, имеющего иждивенцев - 8150 кг.
Ограничения на выплату:	Обычно по крайней мере два года работы в данном месте службы.

КОМПАРАТОР

Все сотрудники имеют право на перевозку и покрытие расходов по хранению домашнего имущества при прибытии в любое место назначения или отбытия из него. Если сотрудник переводится в место службы, где жилье не меблировано, максимально допустимый для перевозки и хранения вес составляет 18 000 фунтов, а где жилье меблировано - допустимый вес составляет 7200 фунтов. В дополнение к расходам на перевозку домашнего имущества оплачиваются расходы на транспортировку автомобиля, находящегося во владении сотрудника или члена его семьи, который имеет право на поездку вместе с ним. Покрывается также периодическая замена автомобиля (как правило, раз в четыре года) или чрезвычайная замена (в результате потери или повреждения автомобиля в результате пожара, воровства, аварий, быстрого износа в связи с суровыми климатическими и дорожными условиями, гражданских беспорядков, военных действий, волнений или прочих аналогичных причин).

4.2 Перевозка личных вещей

Обоснование/цель:	См. пояснение выше; для случаев, когда полная перевозка домашнего имущества не осуществляется.
Критерии предоставления права:	См. пояснение выше.

Ограничения на выплату:

См. критерия предоставления права.

Действующая ставка:

Личные вещи:
для сотрудника - 1000 кг
для первого члена семьи - 500 кг
для каждого дополнительного члена семьи - 300 кг

КОМПАРАТОР

При переводе на новую должность сотрудник имеет право на оплату перевозки багажа, помимо оплаты расходов на перевозку домашнего имущества, в следующем порядке:

Сверхнормативный сопровождаемый багаж

Количество сопровождаемого багажа, перевозимого транспортными компаниями без взимания платы, различно в зависимости от вида транспорта и класса транспортных услуг. В случае пользования услугами воздушного транспорта ниже первого класса для международных поездок разрешается перевозить сверхнормативный багаж в таком объеме, который необходим для того, чтобы общий объем перевозимого багажа равнялся объему багажа, перевозимого бесплатно в первом классе. Как правило, объем сверхнормативного багажа на одного пассажира составляет 22 фунта (10 кг), а общий вес перевозимого багажа составляет 66 фунтов (30 кг) на каждое место. Сверх этих 66 фунтов (30 кг) воздушные пассажиры, заказывающие билеты в оба конца в случае отпуска на родину, могут дополнительно перевозить 22 фунта (10 кг) сверхнормативного багажа каждый вместо использования надбавки на оплату несопровождаемого багажа при поездке в один конец или в оба конца.

Несопровождаемый багаж

Надбавка на оплату несопровождаемого багажа сотрудникам и их иждивенцам предоставляется в соответствии со следующими нормативами:

Вес брутто	фунты	Килограммы
Для первого пассажира	250	113,4
Для второго пассажира	200	90,72
Для третьего пассажира	150	68,04
Для четвертого или последующих пассажиров (на каждого)	100	45,36

Надбавка на оплату несопровождаемого багажа предоставляется в дополнение к надбавке на перевозку домашнего имущества. Несопровождаемый багаж может быть отправлен воздушным транспортом по наиболее короткому маршруту между утвержденными пунктами отправления и назначения, независимо от используемых видов транспорта.

Несопровождаемым багажом считаются такие личные вещи, которые необходимы путешественнику в пути или непосредственно после приезда в пункт назначения.

4.3 Оплата расходов по хранению

Обоснование/цель:	В тех случаях, когда сотрудник, имеющий право на покрытие расходов на полную перевозку домашнего имущества, получает новое назначение с правом перевозки личных вещей, и ожидается, что он вернется в прежнее место службы, может покрываться стоимость хранения домашнего имущества в течение определенного периода времени.
Критерии предоставления права:	Пособия предоставляются сотрудникам, набранным на международной основе, которые назначаются в другое место службы.
Основа/формула:	См. обоснование/цель.
Ограничения на выплату:	Количество хранимых личных вещей и домашнего имущества не должно превышать пределов, установленных для случая расходов на перевозку.

КОМПАРАТОР

Количественные нормативы по хранению приводятся в разделе 4.1, выше.

Постоянное хранение

Постоянное хранение домашнего имущества разрешается в тех случаях, когда сотрудник назначается или переводится на работу в место службы за рубежом или в Соединенных Штатах, за исключением Вашингтона, О.К. Для получения права на постоянное хранение сотрудникам, назначаемым на работу в Вашингтон, О.К., необходимо иметь особое разрешение.

Временное хранение

Разрешение на поездку автоматически предусматривает предоставление права на оплату расходов, связанных с хранением имущества сотрудника в месте, где находится это имущество.

Устанавливается следующий порядок временного хранения имущества:

а) разрешается хранить имущество в ожидании перевозки с даты отъезда сотрудника из места его прежней работы на новое место работы или, в случае с новыми сотрудниками, с даты отъезда нового сотрудника из места проживания до даты перевозки. Временное хранение в течение дополнительного периода разрешается в течение трех месяцев после даты приезда сотрудника в новое место работы или переезда в постоянное место проживания, в зависимости от того, что наступит раньше; или

б) в течение любого периода времени, когда сотрудник не находится в месте службы по служебной необходимости и место проживания сотрудника в его месте службы не сохраняется за ним; или

с) в связи с увольнением сотрудника со службы временное хранение разрешается в течение совокупного периода продолжительностью в три месяца.

При наличии государственного меблированного жилья

Когда сотруднику предоставляется государством подходящее меблированное жилье, разрешается ограниченная перевозка имущества. Если этот сотрудник предпочитает отправить имущество на всю сумму предоставляемого ограниченного пособия на перевозку или на ее часть, то разница соответствующей суммарной надбавки на перевозку и хранение может быть использована для постоянного хранения. Однако если сотрудник перевозит в место службы больше имущества, чем может быть размещено в предоставляемом ему жилье, то это имущество не может быть помещено для постоянного хранения за счет государства в данном месте службы.

В случае отсутствия предоставляемого государством меблированного жилья

В случае отсутствия предоставляемого государством меблированного жилья и в том случае, когда сотруднику предоставляется право на полную перевозку домашнего имущества, сотрудник решает, какую часть имущества, исходя из условий выплаты совокупной надбавки на перевозку и хранение, перевозить или хранить.

Хранение при чрезвычайных условиях

В случае конкретно полученного разрешения сотрудник может хранить мебель, домашнее имущество и личные вещи и находящийся в частном владении автомобиль в течение периода сохранения чрезвычайных условий и в течение дополнительного периода, не превышающего трех месяцев.

К чрезвычайным условиям, дающим основание для получения права на хранение, относятся следующие обстоятельства, перечень которых тем не менее не является исчерпывающим:

- а) отсутствие обычных средств транспорта;
- б) общегражданские беспорядки, которые включают войну, гражданскую войну, восстания, беспорядки, забастовки, блокады и введение чрезвычайного положения, но не исчерпываются ими, или их неизбежная угроза;
- в) природные явления, которые включают землетрясения, цунами, наводнения, пожары и бури, но не ограничиваются ими, или болезни и эпидемии, в результате которых вводится карантин или запрет на перевозку или ввоз и вывоз имущества;
- д) необычные ограничения или препятствия в области импорта или экспорта или другие условия, признаваемые в качестве чрезвычайных.

5. ОПЛАТА ПУТЕВЫХ РАСХОДОВ

Организация, как правило, оплачивает при определенных условиях путевые расходы сотрудника при первоначальном назначении, при переезде в другое место службы, при прекращении службы, в случае служебных поездок или поездки в отпуск на родину, а также путевые расходы в связи с посещением семьи. Путевые расходы супруги (супруга) сотрудника и находящихся на его иждивении детей также оплачиваются в

вышеупомянутых случаях (за исключением служебных поездок) при определенных дополнительных условиях. Ниже дается краткое описание правил оплаты путевых расходов в связи с отпуском на родину, с поездками детей, обучающихся за пределами места службы родителей и в связи с посещением семьи:

5.1 Оплата путевых расходов в связи с отпуском на родину

Обоснование/цель:	Отпуск на родину предоставляется с тем, чтобы дать возможность сотрудникам, набираемым на международной основе, периодически посещать родину.
Дата первоначального введения:	1949 год.
Критерии предоставления права:	Отпуск предоставляется набираемым на международной основе сотрудникам, работающим в месте службы за пределами своей страны, а также супруге (супругу) и находящимся на иждивении детям.
Основа/формула:	Один раз в два года сотрудник имеет право на оплату проезда от места службы до места проведения отпуска на родине и обратно и определенную надбавку на перевозку багажа. В местах службы с трудными условиями (С-Е) отпуск на родину предоставляется один раз в 12 месяцев.
Действующая ставка:	Оплата путевых расходов и определенная надбавка на перевозку багажа.
Ограничения на выплату:	Сотрудник должен провести на родине определенный минимальный период времени (как правило, две недели). Никакого дополнительного отпуска при этом не оплачивается, но оплачивается в счет отпуска время на проезд.

КОМПАРАТОР

В случае соблюдения определенных условий сотрудникам служб, не расположенной за рубежом, а также сотрудникам зарубежной службы может быть предоставлен 15-дневный отпуск на родину после 12 месяцев службы за рубежом; в других случаях причитающийся им отпуск на родину определяется так, как это указано ниже (в дополнение к ежегодному отпуску). Сотрудники имеют право выбора поездки в "места отдыха и восстановления сил", либо до ближайшего пункта въезда в Соединенные Штаты.

**Корректива по месту службы в
в данном месте службы
(проценты)**

25
20
15
10
0

**Положенная продолжительность
отпуска
(дней за год)**

15
15
10
10
5

Иностранцы сотрудники незарубежной службы, как правило, имеют право на покрытие путевых расходов в связи с отпуском на родину по истечении двух лет работы в данном месте службы или в конце срока их назначения.

**5.2 Оплата путевых расходов детей, обучающихся за пределами
места службы родителей**

Обоснование/цель:	Обеспечить ребенку, обучающемуся за пределами места службы, возможность периодически посещать родителей.
Дата первоначального введения:	1946 год.
Критерии предоставления права:	Пособие предоставляется сотрудникам, имеющим ребенка, который посещает учебное заведение, расположенное за пределами страны места службы.
Действующая ставка:	Расходы на поездку от места учебы к месту службы родителей и обратно один раз в год. В установленных местах службы, где отсутствуют возможности для получения образования, оплачивается дополнительная поездка туда и обратно в год, когда не предоставляется отпуск на родину.
Ограничения на оплату:	Сумма не должна превышать расходов на поездку от места службы на родину и обратно.

КОМПАРАТОР

С тем чтобы обеспечить детям сотрудников, имеющих право на получение пособий, возможность для получения среднего или высшего (в пределах базовой программы) образования, индивидуальным сотрудникам выплачивается пособие на покрытие путевых расходов в отношении совершаемой один раз в год поездки к месту учебы в Соединенных Штатах и обратно. Расходы на поездку к месту учебы индивидуальцев, обучающихся по базовой программе высших учебных заведений, покрывают стоимость одной поездки в год от места службы к месту расположения колледжа или университета в Соединенных Штатах и обратно вплоть до достижения индивидуальцем возраста 23 лет. В отношении детей,

обучающихся в средних школах (9-12 классы), эти расходы возмещаются в качестве альтернативы выплате пособия на образование. В том случае, если родители направляют ребенка в учебное заведение в третьей стране с более высокой платой за обучение (в котором не применяется американская учебная программа), детям разрешается совершать более значительное число поездок в связи с официальными школьными каникулами (т.е. четыре поездки), расходы на которые покрываются вплоть до установленного максимального уровня.

5.3 Оплата путевых расходов в связи с посещением семьи

Обоснование/цель:	В том случае, когда никто из членов семьи сотрудника, имеющих на это право, не совершал поездки в место службы за счет организации в течение предшествующих 12 месяцев, организация оплачивает путевые расходы сотрудника в связи с посещением своей семьи.
Дата первоначального введения:	1956 год.
Критерии предоставления права:	Эта льгота предоставляется набираемым на международной основе сотрудникам, работающим за пределами своей родины.
Основа/формула:	Оплата проезда до места проведения отпуска на родину, места найма или прежнего места службы.
Действующая ставка:	Оплата путевых расходов на одну поездку туда и обратно.
Ограничения на оплату:	Обычно оплачивается в том году, когда сотруднику не предоставляется отпуск на родину. Путевые расходы не должны превышать расходов на поездку между местом службы и признанным местом проживания на родине.

КОМПАРАТОР

Никаких эквивалентных пособий не существует. Однако для тех сотрудников, которые подпадают под действие закона о зарубежной службе, предусматривается оплата проезда детей раздельно проживающих родителей.

6. ВЫПЛАТЫ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ СЛУЖБЫ

При прекращении службы могут производиться следующие выплаты: компенсация за неиспользованный ежегодный отпуск, субсидия на репатриацию, пособие в случае смерти и выходное пособие. Размеры трех последних выплат рассчитываются в соответствии с конкретными формулами, при этом в качестве базы используются шкала базовых/минимальных окладов.

6.1 Компенсация за неиспользованный ежегодный отпуск

Обоснование/цель:	Предоставление сотрудникам, которые по причинам службы не смогли использовать свой ежегодный отпуск, возможности получить при прекращении службы компенсацию за неиспользованный отпуск.
Дата первоначального введения:	1946 год.
Критерии предоставления права:	См. обоснование.
Действующая ставка:	Основана на размерах чистого оклада сотрудника в месте службы, в котором сотрудник работал на момент прекращения службы.
Ограничения на оплату:	Максимальный оплачиваемый срок составляет 60 дней.

КОМПАРАТОР

Денежная компенсация за положенный ежегодный отпуск в случае прекращения службы выплачивается не более чем за 240 часов. Для сотрудников, работающих за рубежом, максимальный срок составляет 360 часов. Лишь для старших руководящих сотрудников не устанавливается максимальная продолжительность положенного отпуска, подлежащего компенсации.

6.2 Выходное пособие

Обоснование/цель:	Предоставление компенсации вышедшему в отставку сотруднику в связи с утратой ожиданий продления контракта и обеспечение его определенными средствами на переходный период после прекращения службы.
Дата первоначального введения:	1946 год.
Критерии предоставления права:	Выплачивается при прекращении контракта досрочно по инициативе организации.
Основа/формула:	Ставка выходного пособия зависит от вида контракта и выслуги лет сотрудника. Сотрудникам, работавшим по постоянным контрактам, в зависимости от выслуги лет выплачивается базовый оклад за период от трех до двенадцати месяцев (за вычетом ставки налогообложения персонала).

Сотрудникам, работавшим по контрактам продолжительностью более шести месяцев выплачивается однонедельный оклад за каждый месяц незавершенной службы при минимальной сумме, равной шестинедельному окладу, и при максимальной сумме, равной трехмесячному окладу, в случае, если срок службы не более пяти лет. Те, кто имеет срок службы шесть или более лет, получают оклад за период от трех до двенадцати месяцев в зависимости от выслуги лет.

Действующая ставка:

Определяется на основе таблицы коэффициентов выплат при прекращении службы, которые применяются к ставкам шкалы базовых/минимальных окладов.

Ограничения на выплату:

Пособие не выплачивается в случае:

- a) выхода сотрудника в отставку, за исключением случаев, когда сделано уведомление об увольнении и согласована дата увольнения;
- b) завершения срочного контракта;
- c) увольнения сотрудника в дисциплинарном порядке;
- d) ухода сотрудника с должности;
- e) выхода на пенсию.

В случае прекращения службы по состоянию здоровья любое пособие по инвалидности вычитается из суммы выходного пособия.

КОМПАРАТОР

Выходное пособие выплачивается в тех случаях, когда сотрудник увольняется со службы не по собственному желанию в результате сокращения кадров. Размер пособия зависит от выслуги лет; как правило, устанавливается сумма в размере однонедельного оклада за каждый год первых 10 лет службы и в размере двухнедельного оклада за последующие годы при максимальной сумме, эквивалентной базовому окладу за один год.

6.3 Субсидия на репатриацию

Цель/обоснование:

Компенсация расходов, понесенных в результате:

- утраты в период службы профессиональных и деловых контактов с родной;
- необходимости покинуть место проживания и погасить обязательства за границей;
- обустройства на родине после возвращения со службы за пределами родной страны.

Первоначальная дата введения:

1950 год.

Критерии предоставления права:

Непрерывная служба за пределами родной страны.

Основание/формула:

Сумма субсидии зависит от выслуги лет и наличия иждивенцев.

Действующая ставка:

Сумма устанавливается следующим образом:

<u>Сотрудник, имеющий супругу/супруга или ребенка на иждивении</u>	<u>Число недель, за которые начисляется чистый/базовый оклад</u>
--	--

Минимум 1 год службы	4
Максимум 12 лет службы	28

Одинокий сотрудник, не имеющий детей на иждивении

Минимум 1 год службы	3
Максимум 12 лет службы	16

Ограничения на выплату:

Представление доказательств переезда из страны последнего места службы.

КОМПАРАТОР

Эквивалентных пособий не существует.

6.4 Пособие в случае смерти

Обоснование/цель:

Оказание помощи родственникам, пережившим сотрудника, умершего в период исполнения служебных обязанностей, в течение сложного переходного периода, который зачастую сопряжен с переездом из места службы.

Критерии предоставления права:

Пособие в случае смерти выплачивается вдове/вдовцу и/или оставшимся без кормильца детям-иждивенцам сотрудника в случае его смерти в период исполнения служебных обязанностей, если он/она имел назначение сроком на один год или более или проработал один полный год.

Дата первоначального введения:

Введено в действие в Организации Объединенных Наций в 1956 году. В 1958 году ККАВ принял решение о применении этой практики в рамках всей общей системы.

Основа/формула:

Размер пособия варьируется в зависимости от продолжительности службы от трехмесячных окладов за полные три года службы или менее до максимальной суммой в размере девятимесячных окладов за полные девять лет службы или более.

КОМПАРАТОР

Сотрудники федеральной гражданской службы имеют право на участие в общегосударственном плане страхования жизни. План включает базовую страховую сумму, которая эквивалентна большей из двух сумм: фактическому годовому окладу сотрудника (округленной до ближайшей тысячи долл. США плюс 2000 тыс. долл. США) или 10 000 долл. США. Для сотрудников моложе 36 лет сумма покрытия удваивается и снижается на 10 процентов в год в период с 36 до 45 лет, когда такое покрытие прекращается. Базовый план предусматривает также выплату страховой суммы при смерти в результате несчастного случая и при получении увечья, а расходы распределяются в соотношении две трети к одной трети соответственно между сотрудником и правительством Соединенных Штатов. Если сотрудник принимает решение участвовать в базовом плане, ему предлагаются следующие три возможных варианта страхования (все за счет сотрудника):

а) дополнительное страхование жизни на 10 000 долл. США и дополнительное страхование на случай смерти в результате несчастного случая или получения увечья на 10 000 долл. США;

б) дополнительное страхование жизни, эквивалентное одному, двум, трем, четырем или пяти годовым окладам;

с) страхование жизни супруги (супруга) на 5000 долл. США и каждого ребенка-иждивенца на сумму 2500 долл. США.

7. ОТПУСКА

7.1 Ежегодный отпуск (включая отпуск на родину)

Обоснование/цель:

Предоставление ежегодно периода отдыха.

Дата первоначального введения:

1946 год.

Критерии предоставления права:	Предоставляется сотрудникам, работающим на полной ставке.
Основа/формула:	Два с половиной рабочих дня в месяц.
Действующая ставка:	30 рабочих дней за год, может быть накоплено максимум 60 дней.
Дата введения в действие:	1946 год.
Ограничения на выплату:	См. критерии предоставления права.

КОМПАРАТОР

Ежегодный отпуск устанавливается на основе стажа работы в федеральной службе, причем сотрудникам, работающим на полной ставке, со стажем работы 15 лет или более положен ежегодный отпуск продолжительностью в 26 дней. Сотрудникам, срок службы которых превышает три года, но составляет менее 15 лет, предоставляется 20 дневный отпуск; сотрудникам со стажем менее трех лет - 13-дневный отпуск. Сотрудники могут накапливать ежегодный отпуск продолжительностью до 30 дней, а сотрудники, работающие за рубежом, - до 45 дней. Положения о максимальном накопленном отпуске не применяется в отношении сотрудников, назначенных на должности старших руководящих сотрудников.

О дополнительном отпуске на родину см. на стр. 125.

В определенных установленных местах службы и в изолированных местах службы могут накапливаться специальные компенсационные отгулы.

7.2 Отпуск по болезни

Обоснование/цель:	Разрешение отсутствовать на работе сотрудникам, которые не могут выполнять свои служебные обязанности вследствие болезни или увечья.
Основание/формула:	При наличии надлежащего медицинского подтверждения сотруднику предоставляется отпуск по болезни на следующих условиях:
	<u>При срочном контракте:</u>
	Сроком менее одного года - два дня за каждый месяц срока службы, предусмотренного контрактом.
	<u>При испытательном/срочном контракте:</u>
	Сроком более одного года, но менее пяти лет - три месяца при сохранении полного вознаграждения. Еще три месяца при

сохранения половины вознаграждения в течение любого последующего двенадцатимесячного периода.

При назначении без ограничения сроков или при сроке службы в пять или более лет:

До девяти месяцев с сохранением полного вознаграждения плюс девять месяцев с сохранением половины вознаграждения в течение любого четырехлетнего периода.

Дата введения: 1951 год.

Ограничения на выплату: За период начиная с третьего дня болезни требуется представлять медицинское подтверждение. Накопление неиспользованного отпуска по болезни не производится.

КОМПАРАТОР

Сотрудникам, работающим на полной ставке, предоставляется отпуск по болезни в течение 13 дней за год. Ограничения, связанные с продолжительностью накопленного неиспользованного отпуска по болезни, не устанавливаются. При выходе в отставку неиспользованный отпуск по болезни добавляется к стажу работы в целях исчисления пенсионного пособия.

7.3 Отпуск по беременности и родам

Обоснование/цель	Предоставление оплачиваемого отпуска сотрудникам в течение периода до и после родов.
Дата первоначального введения:	1946 год.
Критерии предоставления права:	См. цель.
Действующая ставка:	16 недель.
Дата введения в действие:	1 января 1981 года.
Ограничения на выплату:	См. обоснование/цель.

КОМПАРАТОР

Отпуска по беременности и родам как такового нет. Сотрудники могут использовать отпуск по болезни, ежегодный отпуск или отпуск без сохранения содержания или их комбинацию. Обычно используется отпуск без сохранения содержания.

7.4 Специальный отпуск (с сохранением и без сохранения содержания)

Обоснование/цель:	Предоставляется в целях проведения глубокого исследования или научной работы в интересах организации, в случае продолжительной болезни, усыновления сотрудников ребенка или по другим важным причинам.
Критерии предоставления права:	См. цель.
Ограничения на оплату:	См. обоснование/цель.

КОМПАРАТОР

Сотрудникам может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания по усмотрению учреждения-нанимателя. Он может быть предоставлен вне зависимости от имеющегося накопленного отпуска сотрудников.

7.5 Официальные праздники

Обоснования/цель:	Официальные праздники, не зачитываемые в счет ежегодного отпуска, устанавливаются для каждого места службы.
Критерии предоставления права:	Предоставляются сотрудникам, работающим на полной ставке.
Действующая ставка:	Девять дней в год.
Ограничения в оплате:	См. критерии предоставления права. Ограничение в девять дней применяется независимо от местной практики.

КОМПАРАТОР

Сотрудники имеют право на 10 официальных праздников плюс один день каждые четыре года в день выборов президента для сотрудников, работающих в Вашингтоне, О.К. Персонал за рубежом не работает также в дни всех местных национальных праздников.

8. МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

Цель:	Обеспечение страхования сотрудника или его/ее иждивенцев на случай увечья или болезни.
Дата первоначального введения:	1946 год.

Критерии предоставления права:	Предоставляется сотрудникам, работающим на полной ставке.
Основа/формула:	В различных местах службы существуют разные условия медицинского страхования, а иногда различия существуют между организациями. Однако практически во всех случаях оплата взносов по плану медицинского страхования делится поровну между организацией-наимателем и сотрудником.
Ограничения на оплату:	См. критерии предоставления права.

КОМПАРАТОР

Программа медицинского страхования является программой, действующей на основе добровольных взносов, в которой могут принимать участие почти все сотрудники. Существуют различные планы, посредством которых сотрудникам и их семьям может быть предоставлено медицинское обслуживание. Правительство оплачивает 60 процентов среднего размера страховой премии по высокой ставке, предусмотренной шестью крупными репрезентативными планами. Однако взнос правительства не может превышать 75 процентов общего размера премии. Размеры взносов правительства одинаковы для всех сотрудников, работающих на полной ставке.

ПРИЛОЖЕНИЕ VIII

Сводная информация о практике организаций в отношении материальных прав экспатриантов (субсидия на образование, отпуск на родину и субсидия на репатриацию), предоставляемых сотрудникам, проживающим на своей родине и работающим в местах службы, расположенных в другой стране

Организация	Основание (правила/положения о персонале)	Число сотрудников, которым предоставляются материальные права	Замечания
Организация Объединенных Наций (включая ПРООН, ЮНИСЕФ и УВКБ)	Правила/Положения о персонале Организации Объединенных Наций		Материальные права экспатриантов не предоставляются сотрудникам, проживающим и работающим на своей родине.
ЮНДО	Правила/Положения о персонале Организации Объединенных Наций		Материальные права экспатриантов не предоставляются сотрудникам, проживающим и работающим на своей родине.
ВПС			Таких условий не существует.
БАПОР			Условие неприменимо в связи с жестким режимом пересечения национальных границ.
МСЭ	Правила о персонале	12	Все сотрудники МСЭ считаются набранными на международной основе, поэтому им предоставляются материальные права экспатриантов.
ВМО	Правила о персонале	6	Все сотрудники ВМО считаются набранными на международной основе, поэтому им предоставляются материальные права экспатриантов.
ИМО			Таких условий не существует.

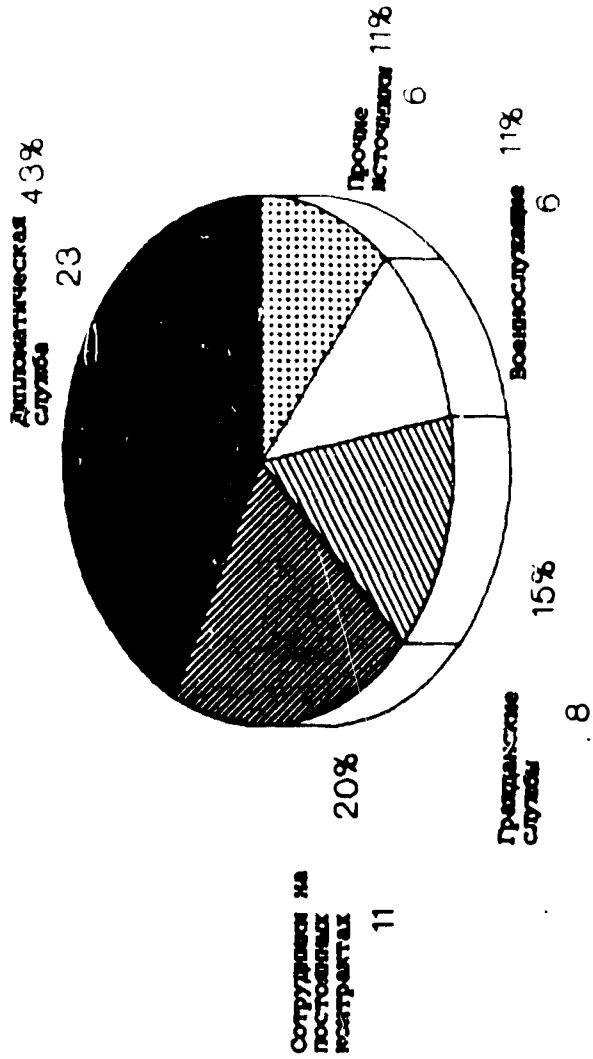
ПРИЛОЖЕНИЕ VIII (продолжение)

Организация	Основание (правила/положе- ния о персонале)	Число сотрудников, которым предоставляются материальные права	Замечания
ВОИС	Правила/Положения о персонале	11	В соответствии с правилами/положениями о персонале ВОИС материальные права экспатриантов предоставляются всем сотрудникам, набираемым на международной основе.
ИКАО			Таких условий не существует.
ГАТТ	Правила/Положения о персонале Организации Объединенных Наций		Материальные права экспатриантов не предоставляются сотрудникам, проживающим и работающим на своей родине.
МАГАТЭ		1	Принимается специальное решение, если родной сотрудник не является страна расположения места службы.
МСО	Правила/Положения о персонале Организации Объединенных Наций		Материальные права экспатриантов не предоставляются сотрудникам, проживающим и работающим на своей родине.
ЮНЕСКО			Сведений о сотрудниках, проживающих на родине и работающих в местах службы, расположенных в другой стране, не имеется.
ФАО			Неприменимо с учетом географического положения.
МОТ	Правила о персонале	35	Пособия и льготы для экспатриантов предоставляются всем набираемым на международной основе сотрудникам.
ВОЗ	Правила о персонале	50	Пособия и льготы для экспатриантов предоставляются всем набираемым на международной основе сотрудникам.

- а) Для сотрудников, имеющих право на получение пособия на перевозку:
- i) в местах расположения штаб-квартир (и "смежных" местах службы) надбавка за мобильность/работу в трудных условиях будет исчисляться в соответствии с таблицей. Единовременная выплата в размере одного месячного оклада не будет включаться в субсидию при назначении;
 - ii) в периферийных местах службы надбавка за мобильность/работу в трудных условиях будет уменьшаться на пять процентных пунктов, а в рамках субсидии при назначении будет выплачиваться лишь сумма в размере одного месячного оклада.
- б) Для сотрудников, не имеющих права на получение пособия на перевозку:
- i) в местах расположения штаб-квартир (и "смежных" местах службы) надбавка за мобильность/работу в трудных условиях будет увеличиваться на три процентных пункта в соответствии с показателями, указанными в строке для мест расположения штаб-квартир. Эта величина будет приблизительно соответствовать существующему размеру субсидии при назначении. В этом случае будет выплачиваться такое же подъемное пособие, как и в местах расположения штаб-квартир;
 - ii) на местах надбавка за мобильность/работу в трудных условиях будет выплачиваться в соответствии с таблицей, и будет предоставляться субсидия при назначении для периферийных мест службы.

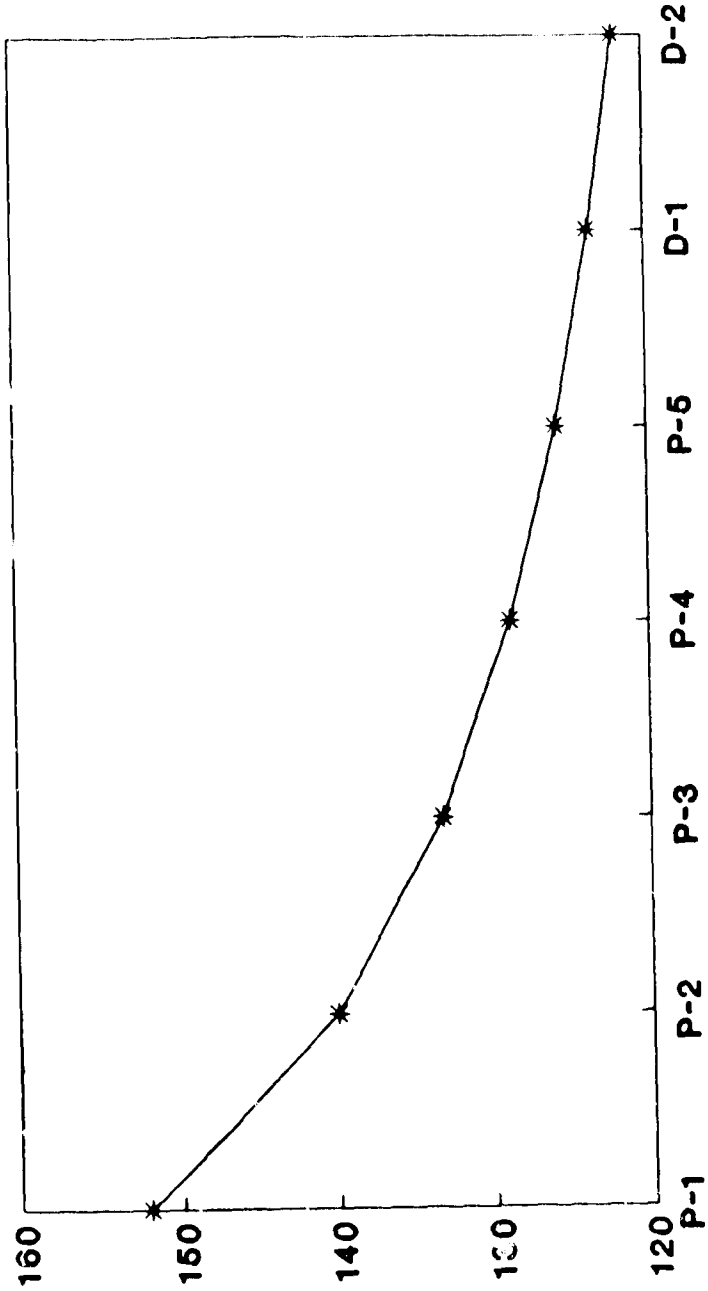
Приложение IX

Источники кадров для набора в Организацию Объединенных Наций должностных лиц уровня помощника Генерального секретаря/заместителя Генерального секретаря



ПРИЛОЖЕНИЕ X

Соотношение чистого вознаграждения сотрудников Организации
Объединенных Наций на должностях классов С-1 - А-2 в
Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы компаратора
на должностях эквивалентных классов в Вашингтоне, О.К.



—*— Соотношение между Организацией Объединенных Наций
и Соединенными Штатами

ПРИЛОЖЕНИЕ XI

Функционирование предлагаемой пересмотренной системы субсидирования арендной платы для должностных лиц уровня помощника Генерального секретаря/заместителя Генерального секретаря и эквивалентных уровней

Расходы на жилье должностных лиц уровня помощника Генерального секретаря/ заместителя Генерального секретаря и эквивалентных уровней

Дополнительные расходы должностных лиц вышеупомянутого уровня, связанные с арендой более просторного жилья в подходящих районах, могут возмещаться по усмотрению административных руководителей на основе формулы, в соответствии с которой ограничение вводится на сумму получаемой субсидии на аренду жилья, а не на сумму уплачиваемой арендной платы. Максимальный размер субсидий на аренду жилья, выплачиваемый этим должностным лицам, будет составлять 75 процентов от пороговой величины арендной платы для конкретного заинтересованного должностного лица. Например, чистое вознаграждение (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) должностного лица уровня помощника Генерального секретаря, имеющего иждивенцев первой ступени, в Нью-Йорке, составляет 8263 долл. США в месяц. Пороговая величина субсидии на аренду жилья в Нью-Йорке в настоящее время составляет 26 процентов. Таким образом, индивидуальная пороговая величина арендной платы для должностного лица уровня помощника Генерального секретаря в Нью-Йорке составит 2148 долл. США в месяц. В соответствии с этим предложением должностное лицо уровня помощника Генерального секретаря будет иметь право на получение субсидии на аренду жилья в размере до 75 процентов от индивидуальной пороговой величины, составляющей 2148 долл. США, или 1611 долл. США в месяц. Таким образом, должностное лицо, о котором идет речь, сможет арендовать квартиру стоимостью 4161 долл. США в месяц и воспользоваться в полном объеме льготой, предоставляемой в соответствии с предлагаемой системой. Если, однако, должностное лицо уровня помощника Генерального секретаря предпочтет арендовать жилье стоимостью более 4161 долл. США, то он или она будет в полном объеме покрывать разницу сверх 4161 долл. США.

Примеры (для четырех должностных лиц уровня помощника Генерального секретаря, работающих в Нью-Йорке)

Должностное лицо А арендует жилье стоимостью 2100 долл. США в месяц. Поскольку арендная плата ниже, чем пороговая величина арендной платы, составляющая 2148 долл. США, субсидия выплачиваться не будет. Следовательно, общая получаемая на руки заработная плата составит 8263 долл. США в месяц. Чистая арендная плата, уплачиваемая сотрудником, равна 2100 долл. США в месяц.

Должностное лицо В арендует жилье стоимостью 3400 долл. США в месяц. В этом случае ему будет выплачиваться субсидия на аренду жилья в размере $(3400 - 2148) \times 0,8 = 1002$ долл. США в месяц. Следовательно, общая получаемая на руки заработная плата составит $(8263 \text{ долл. США} + 1002) = 9265$ долл. США. Чистая арендная плата, уплачиваемая сотрудником, составит $(3400 \text{ долл. США} - 1002 \text{ долл. США}) = 2398$ долл. США.

Должностное лицо С арендует жилье стоимостью 4160 долл. США в месяц. В этом случае ему будет выплачиваться субсидия на аренду жилья в размере $(4160 - 2148) \times 0,8 = 1610$ долл. США в месяц. Следовательно, общая получаемая на руки

заработная плата составит (8263 долл. США + 1610 долл. США) = 9873 долл. США.
Чистая арендная плата, уплачиваемая сотрудником, составит (4160 долл. США -
1610 долл. США) = 2550 долл. США

Должностное лицо D арендует жилье стоимостью 7500 долл. США в месяц. В этом случае в соответствии с обычными расчетами субсидия на аренду жилья размер субсидии составит 4218 долл. США в месяц. Однако размер субсидии на аренду жилья будет ограничен максимальной суммой, составляющей 1611 долл. США в месяц. Следовательно, общая получаемая на руки заработная плата составит (8263 долл. США + 1611 долл. США) = 9874 долл. США. Чистая арендная плата, уплачиваемая сотрудником, составит (7500 долл. США - 1611 долл. США) = 5889 долл. США в месяц.

ПРИЛОЖЕНИЕ XII

Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников на должностях классов С-1 - Д-2 в Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы-компаратора в Вашингтоне, О.К., на должностях эквивалентных классов (разница по состоянию на 1 июня 1990 года)

Класс (1)	Чистое вознаграждение (в долл. США)		Соотношение между показателями для Организации Объединенных Наций и Соединенных Штатов (Соединенные Штаты, Вашингтон = 100) (4)	Вес для расчета общего соотношения с/ (5)
	Организация Объединенных Наций а/ (2)	Соединенные Штаты б/ (3)		
С-1	33 323	21 925	152,0	3,0
С-2	42 592	30 432	140,0	13,2
С-3	51 860	38 939	133,2	23,3
С-4	61 129	47 447	128,8	28,0
С-5	70 398	55 954	125,8	21,8
Д-1	79 667	64 461	123,6	7,9
Д-2	88 936	72 969	121,9	2,8
Средневзвешенный коэффициент до корректировки на разницу в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном				130,7
Коэффициент разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном				111,3
Средневзвешенный коэффициент, скорректированный на разницу в стоимости жизни				117,4

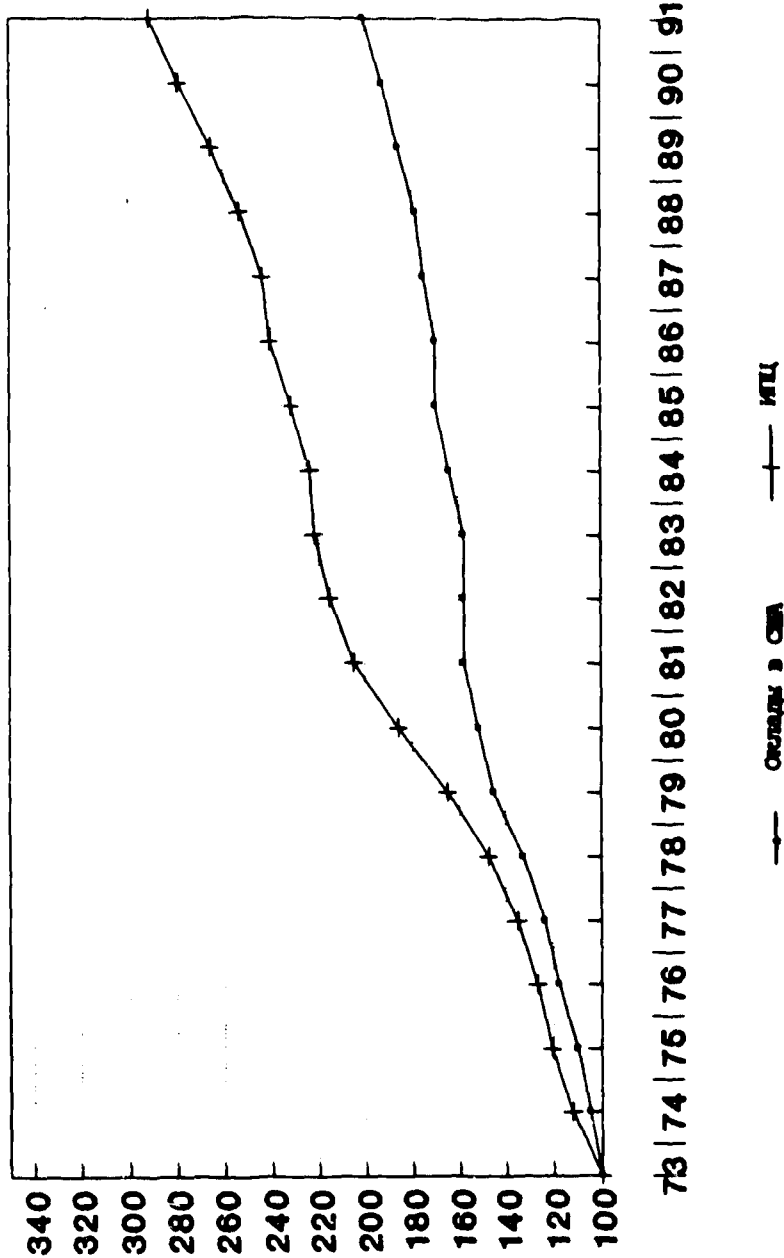
а/ Рассчитанные с учетом регрессии средние величины окладов сотрудников Организации Объединенных Наций по классам.

б/ Средние оклады сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в районе Вашингтона на сопоставимых должностях, данные о которых представлены Управлением людских ресурсов с целью учесть опубликованные шкалы окладов, вступивших в силу с января 1990 года, на которые распространяется действие верхнего предела для ставок базовых окладов.

с/ Эти веса относятся к сотрудникам общей системы Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1 - Д-2, включительно, работавшим в Центральных учреждениях и в установленных местах службы по состоянию на 31 декабря 1988 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ XIII

Динамика окладов в федеральной гравманской службе Соединенных Штатов
и индекса потребительских цен



ПРИЛОЖЕНИЕ XIV

Предлагаемые для введения с 1 марта 1991 года годовые чистые оклады сотрудников категорий специалистов и выше

(в долл. США)

Класс/ступени	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
ЗГС чистый оклад И*	79 259														
ПГС чистый оклад И	72 695														
A-2 чистый оклад И	60 836	62 022	63 208	64 394	65 580	66 765									
A-1 чистый оклад И	54 576	55 591	56 607	57 622	58 638	59 653	60 669	61 684	62 700						
C-5 чистый оклад И	48 879	49 798	50 717	51 636	52 555	53 474	54 393	55 312	56 231	57 150	58 069	58 988	59 907		
C-4 чистый оклад И	41 284	42 180	43 077	43 973	44 869	45 765	46 662	47 558	48 454	49 350	50 246	51 143	52 039	52 935	53 831
C-3 чистый оклад И	34 666	35 508	36 350	37 192	38 034	38 876	39 718	40 559	41 401	42 243	43 085	43 927	44 769	45 611	46 453
C-2 чистый оклад И	28 742	29 495	30 248	31 001	31 754	32 507	33 260	34 013	34 766	35 519	36 272	37 025			
C-1 чистый оклад И	22 752	23 476	24 200	24 924	25 647	26 371	27 095	27 818	28 542	29 266					

* Оклад, рассчитанный по ставке для сотрудников, имеющих индивидуальную.

ПРИЛОЖЕНИЕ XV

Дополнительные выплаты и вычеты: перечень стран, не представивших ответы, по состоянию на 30 июня 1990 года

Ангола, Афганистан, Бангладеш, Белиз, Белорусская Советская Социалистическая Республика, Бенин, Болгария, Вьетнам, Гамбия, Гвинея, Джибути, Доминика, Доминиканская Республика, Иран (Исламская Республика), Ирландия, Йемен, Камерун, Китай, Конго, Кот-д'Ивуар, Куба, Кувейт, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Люксембург, Мали, Мозамбик, Монголия, Мьянма, Непал, Нигер, Объединенные Арабские Эмираты, Парагвай, Румыния, Сальвадор, Самоа, Сан-Томе и Принсипи, Свазиленд, Сейшельские Острова, Сенегал, Сент-Китс и Невис, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, Союз Советских Социалистических Республик, Суринам, Тунис, Украинская Советская Социалистическая Республика, Уругвай, Франция, Центральноафриканская Республика, Чад, Чехословакия, Экваториальная Гвинея.

ПРИЛОЖЕНИЕ XVI

Рекомендованная шкала чистых окладов сотрудников категории
общего обслуживания в Лондоне

(В фунтах стерлингов)

На 1 апреля 1990 года

Класс	С										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
8	17 222	17 911	18 600	19 289	19 978	20 667	21 356	22 045	22 734	23 423	24 112
7	15 377	15 992	16 607	17 222	17 837	18 452	19 067	19 682	20 297	20 912	21 527
6	13 727	14 276	14 825	15 374	15 923	16 472	17 021	17 570	18 119	18 668	19 217
5	12 257	12 747	13 237	13 727	14 217	14 707	15 197	15 687	16 177	16 667	17 157
4	10 944	11 382	11 820	12 258	12 696	13 134	13 572	14 010	14 448	14 886	15 324
3	9 772	10 163	10 554	10 945	11 336	11 727	12 118	12 509	12 900	13 291	13 682
2	8 725	9 074	9 423	9 772	10 121	10 470	10 819	11 168	11 517	11 866	12 215
1	7 791	8 103	8 415	8 727	9 039	9 351	9 663	9 975	10 287	10 599	10 911

ПРИЛОЖЕНИЕ XVII

Рекомендованные шкалы чистых окладов сотрудников категории
общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке

Таблица А

Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания, рекомендованная
для введения с 1 октября 1989 года

(В Долл. США)

Классы	С Т У П Е Н И										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
7	28 466	29 549	30 631	31 714	32 797	33 880	34 963	36 045	37 128	38 211	39 294
6	25 768	26 746	27 725	28 703	29 682	30 661	31 639	32 618	33 596	34 575	35 553
5	23 309	24 196	25 082	25 968	26 855	27 741	28 627	29 514	30 400	31 286	32 172
4	21 102	21 903	22 704	23 505	24 306	25 107	25 908	26 709	27 510	28 311	29 112
3	19 091	19 817	20 544	21 271	21 998	22 725	23 452	24 179	24 906	25 632	26 359
2	17 282	17 939	18 595	19 252	19 909	20 565	21 222	21 879	22 535	23 192	
1	15 641	16 234	16 828	17 421	18 015	18 608	19 202	19 795	20 389		

Таблица В

Шкала окладов сотрудников категории квалифицированных рабочих,
рекомендованная для введения с 1 октября 1989 года

(В долл. США)

Классы	С Т У П Е Н И						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
8	36 360	37 524	38 688	39 852	41 016	42 180	43 344
7	34 266	35 363	36 459	37 556	38 652	39 749	40 845
6	32 168	33 197	34 227	35 256	36 285	37 314	38 343
5	30 073	31 036	31 999	32 962	33 925	34 887	35 850
4	27 982	28 876	29 771	30 665	31 560	32 454	33 348
3	25 887	26 716	27 544	28 372	29 200	30 029	30 857
2	23 794	24 555	25 316	26 077	26 838	27 598	28 359
1	21 696	22 391	23 086	23 780	24 475	25 170	25 864

Таблица С

Шкала окладов сотрудников категории службы охраны, рекомендованная
для введения с 1 октября 1989 года

(в долл. США)

Классы	С Т У П Е Н И												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
7	39 052	40 457	41 862	43 267	44 672	46 077	47 482	48 887	50 292				
6	36 376	37 686	38 997	40 307	41 618	42 928	44 239	45 549	46 860				
5	33 704	34 919	36 134	37 349	38 563	39 778	40 993	42 208	43 422				
4	30 976	32 091	33 206	34 322	35 437	36 553	37 668	38 784	39 899				
3	29 104	29 977	30 851	31 725	32 598	33 472	34 346	35 219	36 093	36 967	37 840		
2	26 368	27 159	27 950	28 741	29 532	30 323	31 114	31 905	32 697	33 488	34 279	35 070	35 861
1	23 631	24 339											

ПРИЛОЖЕНИЕ XVIII

Рекомендованная шкала чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания в Риме

(в тыс. итальянских лир)
На 1 февраля 1990 года

Класс	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
7	49 271	50 749	52 227	53 705	55 183	56 661	58 139	59 617	61 095	62 573	64 051	65 529			
6	42 845	44 130	45 415	46 700	47 985	49 270	50 555	51 840	53 125	54 410	55 695	56 980	58 265	59 550	60 835
5	37 256	38 374	39 492	40 610	41 728	42 846	43 964	45 082	46 200	47 318	48 436	49 554	50 672	51 790	52 908
4	33 564	34 537	35 510	36 483	37 456	38 429	39 402	40 375	41 348	42 321	43 294	44 267	45 240	46 213	47 186
3	30 792	31 624	32 456	33 288	34 120	34 952	35 784	36 616	37 448	38 280	39 112	39 944	40 776	41 608	42 440
2	28 778	29 469	30 160	30 851	31 542	32 233	32 924	33 615	34 306	34 997	35 688	36 379	37 070	37 761	38 452
1	27 149	27 719	28 289	28 859	29 429	29 999	30 569	31 139	31 709	32 279	32 849	33 419	33 989	34 559	35 129

ПЕЧАТОВАНИЕ XIX

Таблица А

Шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Вене, исчисленные без учета льготы, получаемой в связи с использованием кооперативным магазином

(размеры чистого вознаграждения в австрийских шиллингах по состоянию на 1 марта 1987 года)

Классы	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
8	440 703	454 805	468 907	483 009	497 111	511 213	525 315	539 417	553 519	567 621	581 723
7	375 386	387 398	399 410	411 422	423 434	435 446	447 458	459 470	471 482	483 494	495 506
6	319 750	329 982	340 214	350 446	360 678	370 910	381 142	391 374	401 606	411 838	422 070
5	272 360	281 075	289 790	298 505	307 220	315 935	324 650	333 365	342 080	350 795	359 510
4	231 993	239 417	246 841	254 265	261 689	269 113	276 537	283 961	291 385	298 809	306 233
3	197 609	203 933	210 257	216 581	222 905	229 229	235 553	241 877	248 201	254 525	260 849

Таблица В

Шкала окладов сотрудников категории разнорабочих в Вене, исчисленная по результатам обследования окладов 1987 года без учета льготы, получаемой в связи с использованием кооперативным магазином

(размеры чистого вознаграждения в австрийских шиллингах по состоянию на 1 марта 1987 года)

Классы	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
7	281 633	290 645	299 946	309 544	319 450	329 672	340 221	351 109	362 344	373 939	385 905
6	230 801	238 186	245 571	252 956	260 341	267 726	275 111	282 496	289 881	297 266	304 651
5	207 929	214 583	221 237	227 891	234 545	241 199	247 853	254 507	261 161	267 815	274 469
4	190 761	196 866	202 971	209 076	215 181	221 286	227 391	233 496	239 601	245 706	251 811
3	175 010	180 610	186 210	191 810	197 410	203 010	208 610	214 210	219 810	225 410	231 010
2	160 559	165 697	170 835	175 973	181 111	186 249	191 387	196 525	201 663	206 801	211 939

ПРИЛОЖЕНИЕ XX

Субсидия на образование с разбивкой по валютам: случаи, когда расходы превышают допустимые

Валюта	Существующая максимальная субсидия (эквивалентная сумма, выраженная в долл. США по состоянию на 1 июля 1990 года)	Существующая максимальная субсидия (в местной валюте)	Рекомендация (в местной валюте)	Расходы (процентная доля случаев превышения максимально допустимых расходов)	
				По существу	После увеличения
Японская йена	10 300,3	1 586,250	1 586 250	0,0	0,0
Австрийский шиллинг	9 750,0	114 075	114 075	0,0	0,0
Швейцарский франк	9 718,0	13 703	13 703	0,66	0,2
Марка ФРГ	9 700,6	16 200	19 800 а/	5,26	0,0
Нидерландский гульден	9 514,9	17 888	17 888	3,45	3,45
Финляндская марка	9 274,8	36 450	36 450	0,0	0,0
Бельгийский франк	9 222,4	317 250	317 250	0,0	0,0
Датская крона	9 113,0	58 050	58 050	0,0	0,0
Испанская песета	8 519,4	877 500	1 072 500 а/	10,34	10,34
Шведская крона	8 283,6	49 950	49 950	0,0	0,0
Французский франк	8 196,4	45 900	45 900	1,21	1,21
Франк КФА	8 196,4	2 295 000	2 295 000	0,0	0,0
Ирландский фунт	7 937,0	4 921	4 921	0,0	0,0
Итальянская лира	7 714,3	9 450 000	11 549 997 а/	15,92	0,6
Фунт стерлингов					
Соединенного Королевства	7 666,1	4 408	5 387 а/	26,3	10,8
Норвежская крона	7 430,2	47 925	47 925	0,0	0,0
Зона доллара США	6 750,0	6 750	8 250 а/	10,5	7,2

а/ Указывает на разницу по сравнению с существующей субсидией.

ПРИЛОЖЕНИЕ XXI

Рекомендованная шкала окладов сотрудников категории полевой службы
с указанием годовых валовых окладов и чистых эквивалентных
окладов с учетом ставок налогообложения персонала

(в долл. США)

На 1 июля 1990 года

Уровень	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
ПС-7	Валовые	55 402	56 987	58 572	60 157	61 742	63 327	64 912	66 525	68 140	69 754	71 369	72 983		
	Чистые И	37 821	38 693	39 565	40 436	41 308	42 180	43 052	43 924	44 795	45 667	46 539	47 411		
	Чистые О	35 139	35 926	36 712	37 498	38 284	39 070	39 856	40 643	41 429	42 215	43 002	43 788		
ПС-6	Валовые	45 439	46 863	48 288	49 712	51 137	52 561	53 986	55 425	56 902	58 378	59 855	61 331		
	Чистые И	32 150	32 962	33 774	34 586	35 398	36 210	37 022	37 834	38 646	39 458	40 270	41 082		
	Чистые О	30 007	30 741	31 477	32 211	32 947	33 681	34 417	35 151	35 883	36 615	37 348	38 080		
ПС-5	Валовые	38 203	39 378	40 553	41 727	42 902	44 076	45 260	46 475	47 691	48 907	50 123	51 339	52 554	
	Чистые И	27 890	28 583	29 276	29 969	30 662	31 355	32 048	32 741	33 434	34 127	34 820	35 513	36 206	
	Чистые О	26 130	26 761	27 392	28 022	28 653	29 284	29 914	30 541	31 169	31 796	32 423	33 051	33 678	
ПС-4	Валовые	32 797	33 739	34 682	35 646	36 620	37 595	38 569	39 544	40 519	41 493	42 468	43 442	44 417	45 405
	Чистые И	24 656	25 231	25 806	26 381	26 956	27 531	28 106	28 681	29 256	29 831	30 406	30 981	31 556	32 131
	Чистые О	23 174	23 703	24 232	24 757	25 280	25 804	26 327	26 850	27 374	27 897	28 420	28 943	29 467	29 989
ПС-3	Валовые	28 217	28 994	29 770	30 564	31 366	32 167	32 969	33 770	34 572	35 386	36 215	37 044	37 873	38 702
	Чистые И	21 827	22 316	22 805	23 294	23 783	24 272	24 761	25 250	25 739	26 228	26 717	27 206	27 695	28 184
	Чистые О	20 569	21 021	21 471	21 921	22 371	22 821	23 271	23 720	24 170	24 617	25 062	25 508	25 953	26 398
ПС-2	Валовые	24 383	25 040	25 725	26 411	27 097	27 783	28 468	29 154	29 840	30 543	31 251	31 959		
	Чистые И	19 393	19 825	20 257	20 689	21 121	21 553	21 985	22 417	22 849	23 281	23 713	24 145		
	Чистые О	18 321	18 723	19 121	19 520	19 918	20 317	20 715	21 113	21 512	21 910	22 307	22 704		
ПС-1	Валовые	21 155	21 730	22 306	22 882	23 458	24 033	24 609	25 194	25 797	26 400				
	Чистые И	17 262	17 642	18 022	18 402	18 782	19 162	19 542	19 922	20 302	20 682				
	Чистые О	16 339	16 692	17 046	17 400	17 753	18 106	18 460	18 813	19 163	19 513				

Надбавка за знание языков: выплачивается только сотрудникам на должностях уровня 1-5.
За первый язык: 1028 долл. США в год.
За второй язык: 513 долл. США в год.

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

تتسكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكاتب دور الورع و جمع أنحاء العالم . اسئل عنها من المكته التي تعامل معها أو اكتب إلى : الأمم المتحدة ، قسم البيع و سوسوك أو و حسب

如何購取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。請向书店詢問或寫信到紐約或日内瓦的联合国銷售組。

HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.
