

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2017 год



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2017

* Третье переиздание по техническим причинам (14 ноября 2017 года).



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

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения	5
Глоссарий технических терминов	6
Препроводительное письмо	7
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций	8
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, адресованных главным административным руководителям участвующих организаций	9
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы	10
I. Организационные вопросы	11
A. Признание статута	11
B. Членский состав	11
C. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы	12
D. Программа работы Комиссии на 2018–2019 годы	12
II. Отчетность и контроль	13
A. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят первой сессии и имеющие отношение к работе Комиссии	13
B. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, Генеральной Ассамблеи и директивных или руководящих органов организациями общей системы Организации Объединенных Наций	14
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	16
A. Использование категорий персонала, включая категорию общего обслуживания, категорию национальных сотрудников-специалистов и категорию полевой службы (пересмотр пакета вознаграждения для сотрудников, набираемых на местной основе); доклад рабочей группы	16
B. Исследование по вопросу об управлении служебной деятельностью и предложения по мерам стимулирования труда	25
C. Пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения: коэффициенты пересчета на валовую основу, инверсия дохода и варианты корректировки размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения на основе единой шкалы, в том числе для должностных лиц на неклассифицированных должностях	29

IV.	Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	35
A.	Шкала базовых/минимальных окладов	35
B.	Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	36
C.	Вопросы коррективов по месту службы	38
D.	Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методологии	50
E.	Доклад о многообразии, в том числе о гендерных аспектах и широком географическом представительстве в общей системе Организации Объединенных Наций.	53
V.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: обследование наилучших преобладающих условий службы в Вене.	59
VI.	Условия службы на местах.	60
A.	Выплата за работу в опасных условиях: методика корректировки и пересмотр размера выплаты	60
B.	Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности: пересмотр размера	65
Приложения		
I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2018–2019 годы.	69
II.	Руководящие принципы найма национальных сотрудников-специалистов (2017 год)	71
III.	Критерии использования персонала категории полевой службы (2017 год).	72
IV.	Использование повышений по ступеням для поощрения за отличную работу.	73
V.	Данные о финансировании систем поощрения и учета служебных заслуг в организациях общей системы.	74
VI.	Принципы и руководящие положения в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы	75
VII.	Предлагаемые шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников	84
VIII.	Ежегодное сопоставление и изменение величины разницы с течением времени	86
IX.	Рекомендуемые шкала чистых окладов и размеры надбавок на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания в Вене.	88

Сокращения

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
ККСАМС	Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ПАОЗ	Панамериканская организация здравоохранения
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
Структура «ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНВТО	Всемирная туристская организация

ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕРВ	Федерация международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения

Глоссарий технических терминов

Глоссарий технических терминов содержится в отдельном документе, который размещен на веб-сайте Комиссии по международной гражданской службе: <https://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep>.

Препроводительное письмо

Письмо Председателя Комиссии по международной гражданской службе от 11 августа 2017 года на имя Генерального секретаря

Имею честь настоящим препроводить сорок третий годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе, подготовленный в соответствии со статьей 17 ее статута.

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

(Подпись) Кингстон П. Роудз
Председатель

Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций

Пункт доклада

- A. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы**
- 1. Использование категорий персонала, включая категорию общего обслуживания, категорию национальных сотрудников-специалистов и категорию полевой службы**
- 48 и приложение II Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее руководящие принципы найма национальных сотрудников-специалистов, которые приводятся в приложении II.
- 2. Исследование по вопросу об управлении служебной деятельностью и предложения по мерам стимулирования труда**
- 65 и приложение VI Комиссия подтверждает ранее вынесенную ею рекомендацию в адрес Генеральной Ассамблеи, касающуюся принципов и руководящих положений в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы, которые приводятся в приложении VI, с двумя изменениями в основных положениях об учете заслуг и поощрении.
- B. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше**
- 1. Шкала базовых/минимальных окладов**
- 97 и приложение VII Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2018 года пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, а также обновленных сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения, для сотрудников категории специалистов и выше, которые приводятся в приложении VII к настоящему докладу и отражают корректировку на 0,97 процента, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размер чистого получаемого на руки вознаграждения не изменится.
- 2. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов**
- 106 Комиссия сообщает Генеральной Ассамблее о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, за 2017 календарный год составляет 113,4.
-

**Резюме рекомендаций Комиссии по международной
гражданской службе, адресованных главным
административным руководителям участвующих организаций**

Пункт доклада

160, 161 и приложение IX	<p>Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе</p> <p>Комиссия по международной гражданской службе в рамках своих обязанностей согласно пункту 1 статьи 12 ее статута провела обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания в Вене и рекомендовала главным административным руководителям базирующихся в Вене организаций шкалу окладов, которая построена на основе результатов этих обследований и приводится в приложении IX.</p>
-----------------------------	---

**Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций
Комиссии по международной гражданской службе для
Организации Объединенных Наций и других участвующих
организаций общей системы**

Пункт доклада

А. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

Шкала базовых/минимальных окладов

- 94 Финансовые последствия, связанные с выполнением рекомендации Комиссии повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении VII к настоящему докладу, по расчетам составляют для всей системы приблизительно в 421 000 долл. США в год.

В. Вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе

Обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания в Вене

- 161 Финансовые последствия в связи с введением новой шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания в базирующихся в Вене организациях, а также пересмотренных размеров надбавок на иждивенцев, рассчитанные по обменному курсу на апрель 2017 года составляют 3,4 млн долл. США в год.

С. Условия службы на местах

Выплата за работу в опасных условиях

- 178 Финансовые последствия, связанные с выполнением рекомендации Комиссии в отношении установления выплаты за работу в опасных условиях в размере 30 процентов от медианной ставки чистого оклада по соответствующим шкалам окладов сотрудников категории общего обслуживания на 2016 год, по расчетам составляют для всей системы 17,4 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, предусматривается, что:

«Комиссия исполняет 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. До настоящего времени статут Комиссии признан 16 организациями¹, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций применяют общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций. Еще одна организация², хотя она официально и не признала статут, принимает всестороннее участие в работе Комиссии.

В. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2017 год являются:

Председатель

Кингстон П. Роудз (Сьерра-Леоне)**

Заместитель Председателя

Вольфганг Штёкль (Германия)*

Члены

Мари-Франсуаза Бештель (Франция)**

Ларби Джакта (Алжир)***

Минору Эндо (Япония)*

Мохаммед Фарашуддин (Бангладеш)***

Карлин Гарднер (Ямайка)**

Луис Мариано Эрмосильо (Мексика)*

Альдо Мантовани (Италия)*

Эммануэль Оти Боатенг (Гана)**

Кертис Смит (Соединенные Штаты Америки)*

Владимир А. Сторожев (Российская Федерация)***

Ван Сяочу (Китай)***

Эугенюш Вызнер (Польша)**

Эль-Хасан Захид (Марокко)***

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2017 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2018 года.

***Срок полномочий истекает 31 декабря 2020 года.

¹ МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ИКАО, ВОЗ, ВПС, МСЭ, ВМО, ИМО, ВОИС, МАГАТЭ, ЮНИДО, ЮНВТО, Международный орган по морскому дну, Международный трибунал по морскому праву и Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

² МФСР.

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

4. В 2017 году Комиссия провела две сессии: восемьдесят четвертую сессию, которая проходила с 20 по 31 марта 2017 года в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, и восемьдесят пятую сессию, которая проходила с 10 по 21 июля 2017 года в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене.

5. На этих сессиях Комиссия рассматривала вопросы, вытекающие из решений и резолюций Генеральной Ассамблеи, а также из положений ее статута. В настоящем докладе обсуждается ряд принятых Ассамблеей решений и резолюций, требующих принятия мер или рассмотрения соответствующих вопросов Комиссией.

Д. Программа работы Комиссии на 2018–2019 годы

6. Программа работы Комиссии на 2018–2019 годы приводится в приложении I.

Глава II

Отчетность и контроль

А. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят первой сессии и имеющие отношение к работе Комиссии

7. Комиссия рассмотрела записку своего секретариата о резолюциях и решениях, принятых Генеральной Ассамблеей и имеющих отношение к работе Комиссии. В этой записке было уделено особое внимание представлению ее Председателем Пятому комитету Генеральной Ассамблеи сорок второго годового доклада Комиссии (A/71/30).

8. Пятый комитет обсудил, в частности, вопросы, касающиеся компенсационной выплаты в связи с окончанием службы, величины разницы, соотношения численности мужчин и женщин и окладов сотрудников, набираемых на местной основе.

9. В связи с вопросом о компенсационной выплате в связи с окончанием службы одни государства-члены выступили против введения такой компенсационной выплаты для сотрудников, работающих по срочным контрактам, тогда как другие не были убеждены в том, что рекомендация Комиссии является достаточно далекоидущей, и считали, что компенсационная выплата должна предоставляться работающим по срочным контрактам сотрудникам, которые уходят из организации по истечении всего лишь пяти лет службы. Приводились примеры других международных организаций, в большинстве из которых имеются более щедрые планы выплаты выходных пособий, чем в общей системе Организации Объединенных Наций. В связи с этим Генеральная Ассамблея просила Комиссию провести всеобъемлющий анализ совместно с заинтересованными сторонами и доложить Ассамблее о результатах на ее семьдесят третьей сессии в 2018 году. Что касается вопроса о величине разницы, то, подтвердив решение Ассамблеи, содержащееся в резолюции 70/244, о том, что в случае выхода величины разницы за пределы триггерных уровней — 113 и 117, Комиссии следует принимать соответствующие меры посредством задействования системы коррективов по месту службы, Ассамблея просила Комиссии продолжать представлять в своих годовых докладах информацию об изменении величины разницы во времени. Пятый комитет рассмотрел вопрос о том, как устанавливаются оклады сотрудников категории общего обслуживания, хотя этот вопрос и не затрагивался в годовом докладе, и выразил мнение о том, что вознаграждение сотрудников этой категории должно быть теснее увязано с вознаграждением в национальных гражданских службах. В связи с этим Комиссии было предложено в ходе следующего обзора методологии обследования окладов рассмотреть возможность увеличения веса местных национальных гражданских служб среди включаемых в анализ работодателей с учетом того, что Организация Объединенных Наций является организацией гражданской службы. Наконец, вопрос о соотношении численности мужчин и женщин, как и ранее, занимал центральное место в ходе обсуждений, по результатам которых Комиссии было предложено доложить Ассамблее на ее семьдесят второй сессии в 2017 году о прогрессе, достигнутом организациями в проведении в жизнь действующей политики и мер в гендерной области в целях достижения равного соотношения мужчин и женщин и укрепления принципа широкого географического представительства в рамках общей системы.

10. Рассмотрев предложения Комиссии, Генеральная Ассамблея 23 декабря 2016 года без голосования приняла резолюцию 71/264.

Обсуждение в Комиссии

11. Сеть по вопросам людских ресурсов и все три федерации персонала приняли к сведению решения Генеральной Ассамблеи. Вместе с тем ЮНИСЕРВ просила, чтобы доклад по вопросу о компенсационной выплате в связи с окончанием службы был представлен Ассамблее раньше 2018 года, а ККСАМС просил Комиссию продолжать работу с организациями общей системы по вопросу о введении в силу положения об обязательном увольнении в возрасте 65 лет для сотрудников, набранных на службу до 1 января 2014 года.

12. Члены Комиссии напомнили о том, сколь большое внимание Генеральная Ассамблея уделяет вопросу справедливого географического представительства и достижению цели обеспечения равного соотношения мужчин и женщин, о чем говорится в части III. В ее резолюции [71/264](#). Поскольку Ассамблея уже просила Комиссию представить информацию по этому вопросу на ее следующей сессии, было сочтено важным, чтобы секретариат КМГС получил от всех организаций общей системы Организации Объединенных Наций соответствующую информацию о прогрессе, достигнутом в этом вопросе.

13. В ответ на эту просьбу ЮНИСЕРВ Председатель напомнил этой федерации персонала о том, что Генеральная Ассамблея установила конкретные сроки для представления доклада по вопросу о компенсационной выплате в связи с окончанием службы. С учетом этого Комиссия будет соблюдать сроки, установленные в резолюции, и представит доклад Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии в 2018 году.

Решение Комиссии

14. Комиссия постановила принять резолюцию [71/264](#) Генеральной Ассамблеи к сведению.

В. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, Генеральной Ассамблеи и директивных или руководящих органов организациями общей системы Организации Объединенных Наций

15. В соответствии со статьей 17 своего статута Комиссия представляет Генеральной Ассамблее информацию о выполнении ее решений и рекомендаций. Комиссия рассмотрела вопрос о выполнении организациями ее рекомендаций, вынесенных в 2015 и 2016 годах. На ее рассмотрении находилась информация, полученная от 25 организаций.

Обсуждение в Комиссии

16. Все группы заинтересованных сторон приняли к сведению представленную информацию. Представитель ЮНИСЕРВ выразил обеспокоенность в связи с недостаточной согласованностью политики и практики организаций. Состав основного персонала организаций изменился, поскольку штатные сотрудники составляют лишь около 50 процентов персонала, в то время как остальная доля приходится на тех, кто не входит в штат. Он также выразил сожаление по поводу того, что взаимодействие между организациями и представителями персонала стало более ограниченным. Что касается классификации мест службы, то он указал на трудности, с которыми сталкиваются члены семей в некоторых местах службы. ФАМГС и ККСАМС поддержали заявление представителя ЮНИСЕРВ и выразили обеспокоенность в связи с тем, что некоторые ор-

ганизации пытаются не вводить в действие положение об обязательном увольнении в возрасте 65 лет для сотрудников, которые поступили на службу в организации до 1 января 2014 года. Другие вводят эти положения в силу после срока, установленного Генеральной Ассамблеей, — 1 января 2018 года. Представители подчеркнули, что проявлять заботу о персонале — это обязанность организаций.

17. Комиссия выразила мнение, что этот пункт является ключевым, так как, если бы ее решения не выполнялись, не было бы смысла иметь общую систему. Комиссия выразила обеспокоенность в связи с тем, что некоторые организации, такие как ФАО, не приняли меры по введению в действие положения о новом возрасте обязательного увольнения — 65 лет — для сотрудников, поступивших на службу до 1 января 2014 года. Некоторые члены Комиссии придерживались мнения о том, что периодичность представления отчетности следует изменить и что ее следует представлять ежегодно, особенно за те годы, когда происходят серьезные изменения в системе вознаграждения и в других аспектах кадровой политики, в то время как другие полагали, что организациям следует предоставить достаточно времени для представления отчетов. Члены Комиссии заявили, что было бы полезно, если бы информация представлялась не только в текстовом формате, но и содержала статистические данные, что позволило бы легче делать выводы. Несколько организаций не представили ответы на вопросник, направленный секретариатом КМГС, однако большинство из них предоставило запрашиваемую информацию в ходе сессии. Члены Комиссии высказали пожелание, чтобы ее секретариат систематически контактировал с организациями для обеспечения получения ответов от всех из них.

18. В отчетный период в общую систему вошли еще две организации: Международный трибунал по морскому праву и Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний. Расширение числа участников было воспринято с удовлетворением и было расценено как достижение прогресса.

Решения Комиссии

19. Комиссия постановила:

- а) подчеркнуть необходимость того, чтобы организации своевременно и в полном объеме выполняли решения Генеральной Ассамблеи и Комиссии;
- б) просить организации, которые еще не сделали этого, принять надлежащие меры для введения в действие положения об обязательном увольнении в возрасте 65 лет для сотрудников, которые поступили на службу до 1 января 2014 года;
- в) поручить своему секретариату представлять доклад о выполнении решений и рекомендаций на ежегодной основе, что также обеспечит более своевременное представление Ассамблее информации о мерах по выполнению решений, принимаемых организациями.

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

А. Использование категорий персонала, включая категорию общего обслуживания, категорию национальных сотрудников-специалистов и категорию полевой службы (пересмотр пакета вознаграждения для сотрудников, набираемых на местной основе); доклад рабочей группы

20. На своей восьмьдесят четвертой сессии Комиссия рассмотрела вопрос об использовании следующих категорий персонала: категории национальных сотрудников-специалистов, категории общего обслуживания и категории полевой службы. По итогам консультаций между секретариатом КМГС и организациями был представлен перечень вопросов для дальнейшего рассмотрения в отношении этих трех категорий персонала. Кроме того, были представлены результаты проведенного внешним консультантом исследования, в рамках которого стандарты классификации должностей категории полевой службы были сопоставлены с соответствующими стандартами для категории специалистов и категории общего обслуживания. По результатам этого исследования было установлено, что стандарты классификации должностей категории общего обслуживания и категории специалистов могут применяться в отношении работы, выполняемой сотрудниками категории полевой службы. Кроме того, Комиссия рассмотрела результаты исследования, посвященного изучению практики других международных организаций в отношении использования местного и международного персонала. Исследование показало, что больше организаций прибегают к использованию персонала, набираемого на местной основе. Некоторые из ключевых факторов расширения использования местного персонала связаны (в порядке убывания важности) с растущим национальным потенциалом и развитием, наличием местных квалифицированных кадров, уменьшением объема административной работы, снижением расходов и оперативной целесообразностью присутствия персонала вблизи от клиента.

21. В ходе обсуждений Комиссия приняла во внимание различные мнения всех заинтересованных сторон и постановила создать рабочую группу для дальнейшего изучения тех вопросов, которые относятся к текущему обзору. Комиссия также постановила, что ее секретариату следует продолжить рассмотрение вопроса об использовании категории полевой службы, действуя в консультации с организациями, использующими эту категорию.

22. На своей восьмьдесят пятой сессии Комиссия рассмотрела доклад рабочей группы, которая изучила вопросы, касающиеся использования категории национальных сотрудников-специалистов, категории общего обслуживания и категории полевой службы.

23. В рамках рассмотрения использования категории национальных сотрудников-специалистов рабочая группа в целом отметила, что некоторые основополагающие положения, лежащие в основе использования этой категории, нуждаются в пересмотре. Хотя наращивание национального потенциала по-прежнему сохраняет свою актуальность, необходимо также учитывать глобализацию и растущее число местных специалистов, обладающих соответствующими знаниями и навыками, требуемыми организациями. При использовании категории национальных сотрудников-специалистов необходимо также иметь в виду выполнение мандатов организаций и их деятельность по осу-

ществлению Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Учитывая расхождение во мнениях членов рабочей группы по некоторым из этих аспектов, были предложены два варианта критериев использования категории национальных сотрудников-специалистов. Некоторые участники высказали мнение о том, что следует в основном сохранить нынешние критерии и внести в них лишь незначительные изменения, в то время как другие считали, что необходимо обеспечить большую степень гибкости в отношении некоторых аспектов, включая положения о гражданстве и «национальном содержании».

24. Что касается категории общего обслуживания, то рабочая группа рассмотрела вопрос о том, существенно ли изменился характер работы сотрудников этой категории. Она также изучила вопросы, касающиеся развития карьеры и карьерного роста в этой категории. В этой связи в ходе обсуждения были высказаны некоторые соображения в пользу единой структуры классов должностей для категории общего обслуживания и категории специалистов. Рабочая группа отметила, что многие из вышеупомянутых вопросов были рассмотрены при разработке глобальной системы классификации должностей сотрудников категории общего обслуживания. Согласно имеющейся информации можно сделать вывод о том, что какие-либо признаки, свидетельствующие о существенном изменении характера работы, выполняемой сотрудниками этой категории, как представляется, отсутствуют. Ввиду этого необходимо провести анализ применения стандартов классификации должностей, для того чтобы понять, существуют ли какие-либо проблемы, требующие внимания Комиссии. С учетом этого рабочая группа рекомендовала запросить у организаций информацию о применении глобальных стандартов классификации должностей, утвержденных Комиссией в 2010 году, и пришла к заключению, что, хотя необходимости в незамедлительном пересмотре стандартов классификации должностей нет, Комиссия, возможно, пожелает рассмотреть вопрос о включении такого пересмотра в одну из своих программ работы в будущем. Это позволит Комиссии оценить необходимость внесения каких-либо изменений в нынешнюю систему.

25. Что касается категории полевой службы, то рабочая группа отметила, что использование этой категории с момента ее создания в 1949 году претерпело изменение. Рабочая группа рекомендовала для использования категории полевой службы применять стандарты классификации должностей категории общего обслуживания и категории специалистов и предлагаемые критерии.

Обсуждение в Комиссии

Категория национальных сотрудников-специалистов

26. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов согласился с рекомендациями, касающимися сотрудников категории общего обслуживания и категории полевой службы. Что касается категории национальных сотрудников-специалистов, то организации призвали к обеспечению большей гибкости. Обеспечение гибкости является важным основополагающим аспектом программы реформ Генерального секретаря, разработанной в тесном диалоге с государствами-членами. Он предложил Комиссии рассмотреть на нынешней сессии вопрос о внесении изменений в требования, касающиеся гражданства и национального контекста. Организации по-прежнему заинтересованы в изучении вариантов использования этой категории в местах расположения штаб-квартир с учетом оперативных потребностей организаций, базирующихся в местах расположения штаб-квартиры и на местах. По его мнению, вопрос о первоначальной цели «создания национального потенциала» нуждается в переосмыслении в свете условий, существующих на рынках квалифицированного

труда во многих странах мира. Национальные сотрудники-специалисты играют ключевую роль в осуществлении Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в которой содержится призыв к повышению национальной ответственности и расширению национального участия в осуществлении. Это согласуется с увеличением объема совместно оказываемых услуг и расширением деятельности совместных центров для выполнения основных административных функций, для чего требуются национальные сотрудники-специалисты, которые в большей степени ориентированы на региональную деятельность. Объединенная инспекционная группа в этой связи рекомендовала: «По итогам нынешнего пересмотра порядка использования всех категорий сотрудников, проводимого Комиссией по международной гражданской службе, Генеральной Ассамблее следует принять меры, по возможности на своей семьдесят второй сессии, в целях удовлетворения потребностей организаций в набираемых на местной основе сотрудниках-специалистах для выполнения функций, не ограничивающихся национальной по характеру работой» (см. IU/REP/2016/11, рекомендация 5). Более гибкое использование национальных сотрудников-специалистов также способствовало бы развитию карьеры и более активному участию персонала в деятельности своей организации. В заключение представитель заявил, что, хотя стоимость не является единственным или определяющим фактором, учитываемым в рамках обсуждения, Комиссия должна помнить о растущих проблемах, связанных с уменьшением взносов стран, являющихся основными донорами.

27. Представитель ФАМГС выразил рабочей группе признательность за прозрачность и открытость, которую она обеспечила в ходе своей работы. Что касается категории национальных сотрудников-специалистов, то, поскольку рабочая группа не смогла достичь консенсуса в отношении этой категории, ФАМГС полностью поддержала вариант, предлагающий минимальные изменения. Что касается других категорий, то ФАМГС полностью поддержала рекомендации рабочей группы. Представитель ККСАМС заявил, что его федерация обеспокоена в связи с необходимостью обеспечения равной оплаты за профессиональную работу равной ценности и сохранения международного характера и самого характера работы сотрудников категории специалистов. В отношении критерия гражданства было отмечено, что, согласно подсчетам, менее 2 процентов национальных сотрудников-специалистов не являются гражданами соответствующих стран, а Сеть по вопросам людских ресурсов разъяснила, что во многих странах существует определенный уровень потенциала граждан. Исключение критерия гражданства было бы трудным решением с политической точки зрения, учитывая события, происходящие в мире в последнее время. Организации могли бы переводить своих сотрудников в страновые отделения и платить им оклады по ставкам для национальных сотрудников-специалистов. Что касается критерия «национального содержания», то для его исключения нет никаких оснований, поскольку большая часть обследованных должностей, как оказалось, по-прежнему предполагает выполнение национальной по характеру работы. Поручать национальным сотрудникам выполнение международной по характеру работы — это способ оплачивать труд международного персонала по ставкам шкал окладов для национального персонала, а также использования готовности некоторых сотрудников в развивающихся странах выполнять международную по характеру работу, получая при этом более низкую заработную плату. Что касается перспектив карьерного роста, то он заявил, что многие национальные сотрудники-специалисты мечтают работать за пределами своей страны и что решение должно заключаться не в расширении сферы охвата их работы при сохранении установленной на местном уровне заработной платы, а в предоставлении им более широкого доступа к должностям международных сотрудников категории специалистов, как это де-

лают многие организации и следовало бы делать другим. Учитывая вышеупомянутые проблемы, ККСАМС отдал предпочтение второму варианту, предложенному рабочей группой.

28. Представитель ПРООН заявил, что для осуществления Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года организациям общей системы Организации Объединенных Наций необходимо будет модернизировать методы своей работы, особенно с учетом непредсказуемого финансирования. Большинство сотрудников ПРООН работают на местах, и персонал, набираемый на местной основе, является основой организации. На этом фоне категория национальных сотрудников-специалистов является отличным источником квалифицированных кадров. Также можно признать, что она обеспечивает определенную гибкость в том, что касается использования сотрудников этой категории для выполнения субрегиональной, региональной или международной по характеру работы помимо работы, содержащей национальный аспект. Организации хотели бы четко заявить, что они просят обеспечить определенную гибкость и что они не намерены привлекать сотрудников, не являющихся гражданами стран, в которых осуществляются программы, для работы в качестве национальных сотрудников-специалистов в странах осуществления программ. Речь идет прежде всего лишь о некоторых лицах, постоянно проживающих в странах осуществления программ, которые не являются гражданами этих стран, но уже имеют разрешение на работу.

29. Представитель Организации Объединенных Наций также поддержал идею обеспечения большей гибкости. Он заявил, что Генеральная Ассамблея утвердила должности национальных сотрудников-специалистов в Региональном центре обслуживания в Энтеббе, Уганда, и что во время вспышек лихорадки Эбола некоторые национальные сотрудники-специалисты были переведены из Монровии во Фритаун, чтобы применить свой профессиональный опыт на региональном уровне. Применение таких процедур было сочтено полезным, и, хотя они использовались на экспериментальной основе, у Ассамблеи в связи с этим не возникало никаких проблем.

30. Представитель УВКБ заявил, что в его организации работают около 600 сотрудников на должностях уровней от NO-A до NO-D, из которых в период 2012–2016 годов примерно 200 сотрудников были переведены на должности международных сотрудников категории специалистов. Новая политика найма международных сотрудников категории специалистов приведет к тому, что лишь около 50 процентов национальных сотрудников-специалистов смогут подавать заявления об участии в конкурсе на замещение вакантных должностей в качестве внутренних кандидатов. Он также заявил, что критерий гражданства не позволяет достойным этого сотрудникам категории общего обслуживания, не являющимся гражданами соответствующих стран, переходить в категорию национальных сотрудников-специалистов. В заключение он заявил, что, хотя первоначально национальные сотрудники-специалисты должны были возвращаться в свои национальные службы, обычно этого не происходило с учетом ряда факторов, в частности, более высоких окладов в общей системе по сравнению с окладами в национальных гражданских службах многих стран, в которых осуществляются программы. УВКБ поддержало предложения в отношении категории полевой службы. Вместе с тем представитель также заявил, что в УВКБ в категорию полевой службы главным образом переходят сотрудники категории общего обслуживания.

31. Представитель ЮНФПА заявил, что нынешний пересмотр предоставляет уникальную возможность для модернизации и упрощения порядка использования категорий персонала. Проблемы, с которыми сталкиваются организации, касаются не только национального, но регионального или более широкого ас-

пекта. Что касается развития карьеры, то около 24 процентов международных сотрудников категории специалистов в его организации начали свою карьеру в качестве национальных сотрудников-специалистов. Он также заявил, что в некоторых странах района Персидского залива можно нанять только сотрудников из других стран, поскольку оклады недостаточно высоки, чтобы привлекать некоторых граждан стран района Персидского залива. В его организации национальные сотрудники-специалисты направляются на работу за пределами их страны только на короткий срок, не превышающий шести месяцев, и в этом случае им выплачиваются суточные. Четко дифференцировать функции национальных сотрудников-специалистов и международных сотрудников категории специалистов сложно с учетом того, что уровень квалификации местных кандидатов в разных странах неодинаков.

32. Представитель Структуры «ООН-женщины» заявила, что около 80 процентов ее сотрудников работают на местах и что организация сознает необходимость повышения национальной ответственности и расширения национального участия в осуществлении. В настоящее время национальные сотрудники-специалисты составляют 19 процентов ее персонала, и около 80 процентов национальных сотрудников-специалистов составляют женщины. Представитель ЮНИСЕФ заявил, что 24 процента его международных сотрудников категории специалистов начинали свою карьеру в качестве национальных сотрудников-специалистов. Кроме того, существующее ограничение в отношении гражданства для категории национальных сотрудников-специалистов привело к возникновению и других трудностей, связанных, в частности, с тем, что беженцы не могут претендовать на должности национальных сотрудников-специалистов в принимающих странах. Представитель МСЭ заявил, что, хотя его организация в основном базируется в месте расположения штаб-квартиры, в ней наблюдается растущая потребность в региональных отделениях. Поэтому он поддержал расширение использования национальных сотрудников-специалистов. Представитель ВПП заявил, что ее Совет просил преобразовать в должности национальных сотрудников как можно больше должностей. Международных сотрудников категории специалистов следует использовать только там, где невозможно подыскать местный персонал или где ограничена свобода его передвижения, или где важны мобильность или другие стратегические соображения. Доноры хотели бы, чтобы более значительная доля предоставляемых ими средств расходовалась на бенефициаров программ.

33. Комиссия отметила, что категория национальных сотрудников-специалистов является самой быстрорастущей категорией сотрудников, что отражает ее растущее значение для организаций. Она признала, что существование этой категории предоставляет гражданам стран, в которых осуществляются программы, возможность вносить вклад в развитие этих стран и наращивание базы знаний организаций. В таких организациях, как ЮНИСЕФ, УВКБ и ЮНФПА, растет также значение этой категории в качестве резерва кандидатов на должности международных сотрудников категории специалистов. Признавая важность создания возможностей развития карьеры для всех категорий персонала, большинство членов Комиссии придерживались мнения, что это не должно служить основополагающим обоснованием для категории национальных сотрудников-специалистов. Скорее, такое обоснование должно подкрепляться работой, выполняемой сотрудниками этой категории.

34. Затем Комиссия рассмотрела различные варианты изменений в критериях использования национальных сотрудников-специалистов. Большинство членов Комиссии отметили в этой связи предложение о переименовании категории «национальных сотрудников-специалистов» в категорию «набираемых на местной основе специалистов». Они не видели никаких веских оснований для

этого и предупредили, что это может быть истолковано как создание новой категории персонала. Они также предупредили, что это может быть воспринято как получение разрешения на широкий набор неграждан на должности национальных сотрудников-специалистов, включая супругов международного персонала или сотрудников международных неправительственных организаций. По их мнению, это противоречило бы целям создания этой категории и могло бы вызвать проблемы для государств-членов.

35. Некоторые члены Комиссии поддержали предложение о переименовании категории национальных сотрудников-специалистов. Они отметили, что с учетом относительно свободного перемещения рабочей силы между странами в некоторых регионах мира строгое ограничение, предусматривающее наем только граждан каждой страны, нуждается в пересмотре. По их мнению, основное различие между категорией национальных сотрудников-специалистов и международными сотрудниками категории специалистов не связано с вопросом о гражданстве, а скорее связано с различием в методе найма, а именно с тем, на какой основе — международной или местной — осуществляется набор персонала, и, как следствие, их оклады устанавливаются на разной основе: в первом случае на основе принципа Ноблемера, а во втором — принципа Флемминга. Тем не менее, хотя они придерживались мнения, что проведение определенного различия между функциями сотрудников этих двух категорий все-таки необходимо, переименование данной категории в категорию «набираемых на местной основе специалистов» будет означать, что все сотрудники организаций общей системы являются международными гражданскими служащими, работающими в международных организациях.

36. Некоторые члены Комиссии высказали мнение о том, что использование национальных сотрудников-специалистов следует рассматривать в контексте предоставления организациям возможности для эффективного и результативного выполнения их мандатов, и они поддержали идею предоставления руководству большей свободы действий и больше возможностей для маневра в использовании этой категории. Затратоэффективность является весомым соображением для организаций и стран-доноров, которые хотели бы, чтобы более значительная доля их взносов расходовалась на бенефициаров программ, а не на покрытие расходов, связанных с персоналом. Если национальные сотрудники-специалисты обладают необходимыми навыками, организации должны использовать такую возможность, например, для выполнения вспомогательных функций. Международных сотрудников категории специалистов можно нанимать в тех случаях, когда необходимы специалисты, которые обладают конкретными специальными знаниями или опытом и которых нет на местах. По их мнению, догма в отношении того, что набор большего числа национальных сотрудников-специалистов приведет к размыванию международного характера организаций системы Организации Объединенных Наций, следует пересмотреть. Набор национального персонала лишь подчеркивает международный характер организаций общей системы, поскольку такой персонал представляет государства-члены, в которых они были наняты на работу.

37. Однако другие члены Комиссии считали, что вопрос об использовании категории национальных сотрудников-специалистов не следует рассматривать исключительно с точки зрения экономии. По их мнению, другие соображения, в том числе необходимость в национальных знаниях и безопасность персонала, имеют более существенное значение.

38. Комиссия отметила, что рабочая группа не смогла договориться по вопросу о «национальном содержании». Прежде всего, отсутствует согласованное определение понятия «национальное содержание». Большинство членов Комиссии высказали мнение о том, что вся деятельность организаций общей си-

стемы носит международный характер. По их мнению, строгое ограничение относительно того, что национальные сотрудники-специалисты должны заниматься только теми вопросами, которые касаются страны, в которой они работают, является нереалистичным и нежелательным, поскольку в связи с ним возникает вопрос о том, почему они наняты организациями общей системы Организации Объединенных Наций, а не национальными учреждениями и организациями. Ограничение круга занятий национальных сотрудников-специалистов только национальными вопросами также не позволяет им в полной мере пользоваться преимуществами работы в международной гражданской службе.

39. Несколько членов Комиссии отметили, что существует опасение, что предоставление любой свободы действий в использовании категории национальных сотрудников-специалистов приведет к тому, что организации начнут перемещать национальных сотрудников-специалистов из одной страны в другую, выплачивая им оклады по местным ставкам. Комиссия выступила решительно против любых таких действий, но отметила, что нет никаких признаков того, что это произойдет. Вместе с тем Комиссия придерживалась также мнения о том, что краткосрочные назначения национальных сотрудников-специалистов позволят таким сотрудникам приобретать международный опыт и проявлять себя, что будет полезно с точки зрения развития их карьеры и позволит также организациям воспользоваться их знаниями и навыками для удовлетворения любых краткосрочных потребностей.

40. Большинство членов Комиссии согласилось с тем, что национальные сотрудники-специалисты не должны использоваться в местах расположения штаб-квартир. Они отметили, что работа в местах расположения штаб-квартир организаций общей системы зачастую отличается от работы на местах и часто в большей степени связана с нормотворчеством и ориентирована на политику. С учетом того, что в таких местах службы, находящихся в развитых странах, работает большое количество международных сотрудников, было бы нежелательно нанимать в них большое число национальных сотрудников, так как это отрицательно сказалось бы на многообразии кадрового состава в этих местах службы.

41. Большинство членов Комиссии признали необходимость обеспечения определенной гибкости в использовании категории национальных сотрудников-специалистов. Вместе с тем Комиссия придерживалась также мнения о том, что ее руководящие принципы должны отражать норму, а не быть чрезмерно предписывающими в отношении любых исключений. Затем Комиссия приняла ряд руководящих принципов для использующих эту категорию организаций, которые приводятся в приложении II. В этой связи Комиссия подчеркнула важность утверждения руководящими органами организаций общей системы директивных рамочных положений использования категории национальных сотрудников-специалистов, которые бы основывались на руководящих принципах Комиссии и максимально согласовывались с мандатами их организаций.

Категория общего обслуживания

42. Что касается категории общего обслуживания, то Комиссия отметила, что некоторые организации высказали мнение о том, что стало трудно проводить различие между работой, выполняемой сотрудниками на должностях высоких уровней категории общего обслуживания, и работой, выполняемой сотрудниками на должностях низких уровней категории специалистов. Комиссия отметила, что разработка и доработка глобального стандарта классификации должностей категории общего обслуживания заняли несколько лет. Цели разработки

этого стандарта заключались в том, чтобы упростить и объединить разрозненные нормы классификации, ранее существовавшие в разных местах службы. Кроме того, стандарт был призван учесть, что работа сотрудников категории общего обслуживания становится все более широкой по охвату и сложной из-за слияния путей развития карьеры, которые ранее существовали отдельно. В результате этого функции сотрудников категории общего обслуживания в рамках Общей классификации профессиональных групп теперь объединены в три основные группы, а не в 28 категорий, которые существовали прежде. В то время также было признано, что для выполнения функций, ранее выполнявшихся младшим персоналом категории специалистов, требуется более высокий уровень знаний и владение более разнообразными навыками. Многие вопросы, поднятые организациями, были рассмотрены в период разработки глобальных стандартов классификации. Кроме того, имеющиеся данные, как представляется, не указывают на какие-либо заметные изменения в характере работы сотрудников категории общего обслуживания. Поэтому рабочая группа рекомендовала запросить у организаций информацию о применении глобальной системы классификации должностей в отношении категории общего обслуживания. Комиссия согласилась с тем, что это необходимо сделать для того, чтобы получить представление о любых изменениях в характере работы сотрудников этой категории, которые могли произойти после утверждения стандартов классификации в 2010 году.

43. Комиссия также приняла к сведению результаты проведенного рабочей группой обсуждения вопросов, касающихся развития карьеры. В этой связи она отметила, что разработка единой структуры классов должностей, охватывающей категорию общего обслуживания и категорию специалистов, является сложным делом и что неясно, будет ли разработанная таким образом структура панацеей для решения проблем, связанных с продвижением из одной категории в другую. В связи с продвижением сотрудников категории общего обслуживания в категорию специалистов следует также учитывать необходимость привлечения молодых специалистов посредством внешнего набора сотрудников на должности категории специалистов низких уровнях. Безусловно, вопрос о развитии карьеры во всех его аспектах заслуживает рассмотрения Комиссией. В связи с этим организациям следует продолжать разрабатывать программы развития карьеры в рамках существующей структуры отдельных категорий.

Категория полевой службы

44. Что касается категории полевой службы, то Комиссия отметила, что в ходе обсуждений на ее восемьдесят четвертой сессии мнение о необходимости этой категории получило широкую поддержку. На той сессии представитель Организации Объединенных Наций заявил, что эта категория является незаменимой для успешного осуществления мандатов операций по поддержанию мира. Вместе с тем необходимо учитывать, что с 1949 года характер операций по поддержанию мира изменился. Одним из основных элементов деятельности по поддержанию мира является обеспечение наличия кадрового резерва для быстрого развертывания, в состав которого входит персонал, который обладает институциональными знаниями, навыками и профессиональным опытом, необходимыми для того, чтобы незамедлительно приступить к работе, когда это необходимо, и обеспечивать специальную поддержку развернутому военному и полицейскому персоналу в миссиях по поддержанию мира. Другим важным аспектом является обеспечение наличия международного персонала, который мог бы выполнять функции, для осуществления которых требуется свобода передвижения, беспристрастность, работа с конфиденциальной информацией, или функции, которые сопряжены с рисками для Организации Объединенных Наций и/или ее местного персонала.

45. Должностные функции и уровень ответственности сотрудников категории полевой службы уровней ПС-5 и ниже соответствуют должностным функциям и уровню ответственности сотрудников категории общего обслуживания, а сотрудников категории полевой службы уровней ПС-6 и ПС-7 — категории специалистов. Что касается вопроса о преобразовании должностей высоких уровней (ПС-6 и ПС-7) в должности международных сотрудников категории специалистов в течение установленного переходного периода, то рабочая группа в целом согласилась с тем, что это может лишить сотрудников категории полевой службы на должностях более низкого уровня возможности продвижения на должности указанных уровней. Вместе с тем некоторые участники приветствовали намерение Секретариата Организации Объединенных Наций рассмотреть вопрос о передаче со временем функций по административному обслуживанию и кадровых и финансовых функций, выполняемых сотрудниками уровней ПС-6 и ПС-7, сотрудникам на должностях классов С-3 и С-4.

46. Учитывая сходство характера работы сотрудников категории полевой службы с характером работы сотрудников категории общего обслуживания и категории специалистов, Комиссия согласилась с тем, что стандарты классификации для этих категорий можно использовать для оценки должностей категории полевой службы. Тем не менее необходимо проанализировать установленные соответствия между уровнями должностей категории полевой службой и категории общего обслуживания и классами должностей международных сотрудников категории специалистов.

47. Комиссия придерживалась мнения о том, что рекомендации рабочей группы охватывают широкий круг вопросов, касающихся категории полевой службы. В связи с этим Комиссия поддержала критерии использования этой категории, предложенные рабочей группой.

Решения Комиссии

48. Комиссия постановила:

а) Рекомендовать Генеральной Ассамблее руководящие принципы использования категории национальных сотрудников-специалистов, которые приводятся в приложении II;

б) рекомендовать Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций:

i) классифицировать должности категории полевой службы на основе стандартов классификации должностей для категории общего обслуживания и категории специалистов, утвержденных Комиссией;

ii) обеспечить, чтобы Организация Объединенных Наций и организации, использующие шкалы окладов для сотрудников категории полевой службы, действуя в консультации с секретариатом КМГС, подтвердили соответствие уровней должностей категории полевой службы разрядам должностей категории общего обслуживания и классам должностей категории специалистов;

iii) принять критерии использования категории полевой службы, которые приводятся в приложении III, для выполнения любой функции и для всех уровней должностей;

с) поручить секретариату КМГС запросить информацию о масштабах внедрения организациями общей системы глобального стандарта классификации должностей персонала категории общего обслуживания и представить эту информацию на ее восемьдесят седьмой сессии.

В. Исследование по вопросу об управлении служебной деятельностью и предложения по мерам стимулирования труда

49. На своей восьмьдесят пятой сессии Комиссия рассмотрела просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащиеся в ее резолюции 70/244, в частности:

а) провести исследование систем управления служебной деятельностью в организациях общей системы и сформулировать рекомендации в отношении мер стимулирования труда, основанных на учете заслуг и не связанных с денежным поощрением, как то в отношении возможности использования для этого ускоренного повышения по ступеням, и пересмотреть свои рекомендации, содержащиеся в приложении III к ее докладу за 2015 год (A/70/30), в свете сделанных ею выводов и представить доклад по этому вопросу не позднее, чем на семьдесят второй сессии Ассамблеи;

б) провести подробное исследование бюджетных и административных механизмов, необходимых для создания системы денежного поощрения, включая механизмы финансирования, надзора и подотчетности, и представить доклад по этому вопросу не позднее, чем на семьдесят второй сессии Ассамблеи.

50. Секретариат запросил у организаций системы Организации Объединенных Наций дополнительную информацию, чтобы дополнить имевшуюся ранее информацию, которая была собрана в ходе всеобъемлющего пересмотра системы вознаграждения. С учетом того, что с момента вынесения Комиссией рекомендаций в адрес Генеральной Ассамблеи прошло относительно немного времени, было отмечено, что никаких существенных изменений в сфере учета служебных заслуг и поощрения не произошло.

51. Тем не менее Комиссии было предложено рассмотреть два изменения к системе учета служебных заслуг и поощрения, касающиеся повторного введения общего бюджетного ограничения в отношении систем поощрения и учета служебных заслуг и индивидуального денежного поощрения.

Обсуждение в Комиссии

52. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов КСР заявил, что организации уделяют большое внимание совершенствованию практики управления служебной деятельностью. Рабочая группа по этому вопросу незадолго до этого провела совещание, чтобы обсудить достигнутый прогресс, накопленный опыт и извлеченные уроки. При рассмотрении данного вопроса необходимо уделять внимание всем его аспектам, включая принятие мер в связи с неудовлетворительным выполнением работы. Некоторые организации с прочно установившейся практикой управления служебной деятельностью внедрили комплексные процедуры поощрения за отличную работу, учитывая, что для этого требуется определенный опыт использования системы управления служебной деятельностью. Тем не менее интерес организаций к этому вопросу растет, и организации с удовлетворением отметили сделанные выводы. Он напомнил, что одним из обоснований увеличения интервала времени между повышениями по ступеням было высвобождение ресурсов, которые можно было бы направить на финансирование поощрительных выплат за отличную работу. Он также отметил, что с учетом преобладающей внешней практики был предложен бюджетный пакет в размере до 1,5 процента от суммы расходов по персоналу, при условии принятия ответственными руководящими органами соответствующего решения.

53. Представители федераций персонала отметили, что этот вопрос следует рассматривать с учетом существующего контекста, а именно с учетом того, что в большинстве организаций руководителям не предоставлена возможность для использования наиболее эффективного инструмента управления служебной деятельностью, которым является повышение в должности. Кроме того, введение практики присвоения ступеней раз в два года позволяет экономить огромную сумму средств, которые должны возвращаться персоналу. По мнению федераций персонала, продвижение по службе вместе с ускоренным присвоением ступеней позволяют персоналу и руководству вносить долгосрочный вклад в управлении служебной деятельностью, в то время как предоставление денежных поощрительных выплат характеризует весьма краткосрочный подход. Применение последних зависит от эффективности системы оценки работы. Что касается этой системы, то существует мало фактов, подтверждающих наличие доверия персонала к ней. Более того, в связи с оценкой работы во всей Организации возникли трудности, связанные с различиями в функциях (например, как сравнивать работу устных переводчиков с работой специалистов по логистике или статистиков). Кроме того, поощрительные выплаты также не согласуются с существующей в Организации Объединенных Наций культурой, предполагающей коллективную работу и политическую осмотрительность.

54. Представитель ВПП заявил, что предлагаемый бюджетный лимит следует рассматривать как директивную установку. В его организации создана надежная система служебной аттестации. Вместе с тем при разработке систем учета служебных заслуг и поощрения важно обеспечивать, чтобы в рамках системы поощрения культура приобретения права не поощрялась. Представитель ВОИС добавила, что ее организация около пяти лет назад начала осуществление небольшой программы. С тех пор был отмечен значительный позитивный сдвиг в отношении к этой программе. Представитель ЮНФПА заявил, что, хотя его организация заинтересована в использовании системы вознаграждения с учетом выполнения работы, никаких дальнейших шагов в этой области не ожидается, учитывая проблемы финансирования, с которыми сталкивается его организация. Он далее отметил, что мандаты некоторых организаций дают им больше возможностей для применения концепции вознаграждения с учетом выполнения работы. Кроме того, системы служебной аттестации организаций находятся на разных стадиях развития.

55. Комиссия напомнила, что в ходе недавно проведенного всеобъемлющего пересмотра системы вознаграждения была создана рабочая группа по вопросам стимулирования труда и другим кадровым вопросам, которой было поручено, в частности, предложить изменения к существующим основным положениям в отношении учета служебных заслуг и поощрения, которые в последний раз пересматривались в 1997 году. На основе выработанных предложений и результатов последующих обсуждений Комиссия согласовала комплекс мер, касающихся управления служебной деятельностью, включая изменение периодичности присвоения ступеней, который был представлен Генеральной Ассамблее в 2015 году.

56. Несколько членов Комиссии признали, что во многих организациях общей системы существуют проблемы с созданием возможностей для развития карьеры. Ситуация в них отличается от той, которая наблюдается в некоторых национальных гражданских службах, где имеется относительно больше возможностей для продвижения по службе. Кроме того, несколько членов отметили общую ситуацию, характеризующуюся отсутствием надлежащих возможностей для учебной подготовки и профессионального развития в связи с развитием карьеры.

57. Другие члены Комиссии, признавая существование в общей системе проблем, связанных с профессиональной подготовкой и развитием карьеры, придерживались мнения о том, что вопросы выполнения работы и продвижения по службе не следует смешивать. Отличную работу на должностях в одном классе не следует рассматривать как показатель потенциальной эффективности работы на должности более высокого класса. Кандидаты должны оцениваться по конкретным профессиональным качествам и другим навыкам и показателям квалификации, необходимым для каждого класса и каждой должности, и это является фундаментом применяемой в общей системе системы, основанной на учете должностных обязанностей и функций. Кроме того, Генеральная Ассамблея отдала предпочтение использованию в Секретариате Организации Объединенных Наций системы найма, в соответствии с которой все должности открыты как для внешних, так и для внутренних кандидатов, и ни одной из этих двух групп не отдается предпочтение с точки зрения приоритетности рассмотрения.

58. В предложениях, представленных Комиссией Генеральной Ассамблее, признается необходимость обеспечения гибкости в управлении служебной деятельностью. Такая гибкость весьма желательна с учетом того, что стратегии и культуры в организациях общей системы Организации Объединенных Наций неодинаковы (см. резолюцию [52/216](#), раздел III.B).

59. Некоторые члены Комиссии отметили, что усилия организаций в области управления служебной деятельностью по-прежнему прилагаются в правильном направлении, несмотря на относительно медленные темпы прогресса, наблюдающиеся с 1997 года. Несколько членов признали, что в каждой организации существуют своя культура и собственные потребности. Члены Комиссии признали, что вопрос об управлении служебной деятельностью и учете служебных заслуг является сложным. Характер работы некоторых организаций может быть более благоприятным для внедрения как коллективных, так и/или индивидуальных форм поощрения, чем характер работы других организаций. Кроме того, необходимо учитывать различия в источниках финансирования и бюджетной ситуации организаций. В связи с этим было достигнуто общее согласие в отношении того, что требовать от всех организаций внедрять программы денежного поощрения нежелательно.

60. Комиссия отметила, что предложения, которые она рекомендовала Генеральной Ассамблее в 2015 году, включают положения о коллективных и индивидуальных формах учета служебных заслуг и поощрения, как денежного, так и неденежного, а также руководящие принципы в отношении неудовлетворительного выполнения работы, что является важным аспектом. Предполагалось, что список неденежных форм поощрения не является исчерпывающим и что организации могут вводить такие формы поощрения, какие они сочтут целесообразными. Хотя некоторые члены Комиссии поддержали использование ускоренного повышения по ступеням для стимулирования труда и выразили мнение, что этот вопрос заслуживает дальнейшего рассмотрения, большинство членов Комиссии отметили, что такое использование повлекло за собой возникновение постоянного поощрения, которое бы зачитывалось для пенсии, как видно из примера, приведенного в приложении IV. Комиссия пришла к тому же выводу, что и в прошлом, в том числе в ходе всеобъемлющего пересмотра системы вознаграждения (см. [A/70/30](#), пункт 269). В результате этого использование ускоренного повышения по ступеням не было включено в предлагаемые основные положения программ учета заслуг и поощрения.

61. Комиссия отметила, что организациям, которые хотят внедрить системы учета заслуг и поощрения, необходимо стремиться обеспечить стабильное финансирование в рамках своих обычных бюджетных процессов. В этой связи

Комиссия рассмотрела предложение о повторном введении общего предельного размера расходов на финансирование денежных и неденежных форм поощрения, составляющего 1,5 процента от соответствующих бюджетных расходов, и приняла к сведению нынешние расходы некоторых организаций, представивших данные о таких расходах, которые приводятся в приложении V. Все члены Комиссии выразили мнение, что введение общего 1,5-процентного лимита было бы полезным, поскольку это обеспечило бы наличие механизма бюджетного контроля в рамках системы учета заслуг и поощрения. Комиссия подчеркнула, что в пределах этого общего лимита организации могут разрабатывать свои собственные программы с учетом их конкретных потребностей и обстоятельств.

62. Комиссия также рассмотрела вопрос о внесении изменения в свое предложение в отношении индивидуальных поощрений. В соответствии с первоначальным предложением, представленным Генеральной Ассамблее в 2015 году, организациям рекомендовалось использовать индивидуальное денежное поощрение в форме «нефиксированных сумм в диапазоне от 5 до 10 процентов величины чистого базового оклада». Возник вопрос о том, можно ли эту формулировку истолковать как намерение Комиссии установить минимальную сумму денежного поощрения, что на самом деле не было ее намерением. Возникает также вопрос о том, не окажет ли более высокая сумма денежного поощрения более существенного влияния на выполнение работы. Однако, чтобы избежать каких-либо проблем восприятия и сохранить некоторую гибкость, Комиссия сочла целесообразным изменить формулировку своей рекомендации по этому вопросу и указать, что денежное поощрение следует предоставлять в форме «нефиксированной выплаты, размер которой не должен превышать 10 процентов чистого базового оклада».

63. Комиссия признала основополагающее значение роли руководителей в создании любой успешной системы управления служебной деятельностью. Комиссия отметила, что комплекс мер, предложенных Генеральной Ассамблее, был разработан в соответствии с передовой практикой в области управления служебной деятельностью и включал программу профессиональной подготовки для руководителей и рекомендации, касающиеся служебной аттестации, в которых признается важность постоянного взаимодействия между сотрудниками и их руководителями в процессе оценки работы за определенный период. Кроме того, в основных положениях рекомендуется создавать аттестационные органы для обеспечения объективного и точного применения оценок работы, которые являются важным механизмом административного контроля.

64. Общеизвестно, что прогресс в этой области продолжается и наблюдается движение в правильном направлении, о чем свидетельствует возросшая заинтересованность некоторых организаций. В течение ряда лет несколько организаций, включая ЮНОПС, МФСР, ЮНИДО, МАГАТЭ и ВОИС, осуществляют программы учета заслуг и поощрения различного масштаба. Согласно информации, предоставленной ИКАО, эта организация также недавно внедрила такую программу. Учитывая важность этого вопроса, Комиссия будет продолжать регулярно следить за развитием событий в этой области.

Решения Комиссии

65. Комиссия постановила подтвердить свою ранее вынесенную в адрес Генеральной Ассамблеи рекомендацию, касающуюся предлагаемых принципов и руководящих положений в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы (см. [A/70/30](#), приложение III) со следующими дополнениями:

а) общая предельная сумма бюджетных расходов на предоставление денежного и неденежного поощрения не должна превышать 1,5 процента от прогнозируемых расходов организации на выплату вознаграждения (т.е. чистого вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше и окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий);

б) размер индивидуального денежного поощрения не должен превышать 10 процентов чистого базового оклада (в случае с международными сотрудниками категории специалистов и выше без корректива по месту службы).

66. Пересмотренные предлагаемые принципы и руководящие положения в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы приводятся в приложении VI к настоящему докладу.

67. Комиссия также постановила, что организациям следует использовать меры, содержащиеся в приложении VI, в качестве руководящих принципов при условии их одобрения Генеральной Ассамблеей, и настоятельно призвала организации продолжать прилагать усилия в области управления служебной деятельностью в целях повышения эффективности работы организаций в целом.

С. Пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения: коэффициенты пересчета на валовую основу, инверсия дохода и варианты корректировки размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения на основе единой шкалы, в том числе для должностных лиц на неклассифицированных должностях

Восемьдесят четвертая сессия

68. Комиссия приступила к рассмотрению вопроса о зачитываемом для пенсии вознаграждении и рассмотрела документ, в котором изложены методология установления зачитываемого для пенсии вознаграждения, принятая Генеральной Ассамблеей в резолюции 41/208, и произошедшие изменения, касающиеся соответствующих элементов. Был рассмотрен предварительный перечень вопросов, определенных по итогам консультаций с секретариатом Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, а также «дорожная карта» для проведения пересмотра. В предлагаемой «дорожной карте» предусматривается завершить пересмотр к восемьдесят седьмой сессии Комиссии, надлежащим образом информировать Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций о ходе проведения пересмотра и представить Ассамблее доклад о его итогах на ее семьдесят третьей сессии.

Обсуждение в Комиссии

69. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов подчеркнул необходимость внимательного рассмотрения вопросов и их тщательного актуарного анализа до принятия решений, с тем чтобы избежать какого-либо негативного воздействия на стабильность Пенсионного фонда. Сеть в целом согласилась с предлагаемым перечнем вопросов для рассмотрения. Представитель Сети далее заявил, что необходимо провести тщательный анализ всех сценариев изменения методологии определения зачитываемого для пенсии вознаграждения в тесном сотрудничестве с секретариатом Пенсионного фонда и участвующими в нем организациями, а пока следует провести промежуточную корректировку действующей шкалы. Сеть выступала за упрощение системы с административ-

ной точки зрения, но была готова провести оценку предлагаемых вариантов расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения. Вместе с тем следует избегать любых непреднамеренных последствий и в полной мере учитывать приобретенные пенсионные права действующих сотрудников. Наконец, Сеть не была полностью убеждена в том, что на данном этапе необходимо проводить еще один анализ сопоставимости пенсионной системы Организации Объединенных Наций и Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих Соединенных Штатов Америки с учетом того, что не так давно было проведено аналогичное исследование.

70. ККСАМС и ЮНИСЕРВ согласились с предлагаемым перечнем вопросов и «дорожной картой», но предупредили, что пересмотр не должен повлиять на приобретенные права персонала. ФАМГС поставила под сомнение необходимость проведения полного исследования сопоставимости. Кроме того, ФАМГС, которую поддержали ККСАМС и ЮНИСЕРВ, высказалась за тщательный и благоразумный пересмотр, особенно для категории специалистов, с учетом изменений в пакете вознаграждения. ФАМГС заявила, что она отдает предпочтение периодическому пересчету ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, как это делается для категории общего обслуживания, и что при пересчете на валовую основу в чистое вознаграждение следует включать надбавку на супруга. По мнению ККСАМС, необходимо провести дополнительный анализ, чтобы определить, следует ли включать надбавку на супруга и какую ставку налогообложения персонала следует использовать — для сотрудников, имеющих иждивенцев, или для сотрудников, не имеющих иждивенцев, — при расчете зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов. ЮНИСЕРВ призвала рассмотреть проблемы, вызывающие беспокойство работающих на местах сотрудников, которые, как правило, служат в организациях в течение менее продолжительного времени и поэтому находятся в относительно неблагоприятном положении в том, что касается их пенсий. ФАМГС также поставила под сомнение то, что перекрывание диапазонов шкал окладов способствует возникновению явления инверсии дохода.

71. Комиссия напомнила о своем решении, принятом по итогам предыдущего пересмотра, о том, что некоторые вопросы, касающиеся зачитываемого для пенсии вознаграждения, будут находиться на контроле и периодически повторно анализироваться. Она также напомнила о своем намерении всесторонне проанализировать все такие вопросы после принятия нового пакета вознаграждения для сотрудников категории специалистов.

72. Комиссия отметила, что переход к использованию единой шкалы окладов является новым элементом пересмотра и что, хотя большинство других вопросов ранее уже рассматривались, их, тем не менее, необходимо рассмотреть вновь. Что касается проблемы инверсии дохода, то Комиссия определила два основных элемента, которые способствуют возникновению инверсии дохода: использование разных коэффициентов пересчета на валовую основу при расчете зачитываемого для пенсии вознаграждения для сотрудников категории общего обслуживания и категории специалистов и разных ставок налогообложения персонала. Хотя Комиссия признала существование этих причин, она полагала, что их следует проанализировать. Было также решено, что ставки общей шкалы налогообложения персонала необходимо скорректировать, чтобы учесть изменения, произошедшие в национальном налогообложении. Было также высказано мнение, что в рамках пересмотра ставок налогообложения персонала следует рассмотреть процедуру взвешивания.

73. Что касается других предлагаемых вопросов, то Комиссия отметила предложение провести новое исследование сопоставимости пенсионной системы

Организации Объединенных Наций и Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих Соединенных Штатов на начальном этапе пересмотра. В целом поддерживая проведение такого исследования, некоторые члены Комиссии выразили сомнение в отношении сроков его проведения. Напомнив, что по итогам предыдущего исследования было установлено, что упомянутые системы пенсионного обеспечения являются сопоставимыми, Комиссия согласилась провести такое исследование на более позднем этапе пересмотра с учетом влияния любых изменений, сказывающихся на зачитываемом для пенсии вознаграждении.

74. Представитель ИКАО обратился с просьбой о включении в список вопроса о процедуре расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения должностных лиц на неклассифицированных должностях на основе пересмотренного пакета вознаграждения. Комиссия согласилась рассмотреть этот вопрос в рамках более широкой темы, посвященной перерасчету зачитываемого для пенсии вознаграждения на основе единой шкалы.

75. Представитель ИКАО также предложил рассмотреть вопрос о пересмотре размеров пенсионных пособий старшего персонала, затронутого ограничениями сроков контракта. Комиссия указала, что этот вопрос не относится к пересмотру зачитываемого для пенсии вознаграждения и не входит в сферу ее компетенции, и предложила адресовать эту просьбу секретариату Пенсионного фонда.

76. Члены Комиссии отметили потенциальные долгосрочные последствия пересмотра для многих элементов пенсионной системы, в том числе для размера взносов в Пенсионный фонд, определяемых на их основе пенсий персонала, а также состояния актуарного баланса Пенсионного фонда. Поэтому важно, чтобы все решения и рекомендации Комиссии основывались на результатах глубокого, тщательного и всестороннего анализа, при этом должны быть четко определены все административные, финансовые, актуарные и другие последствия. В связи с этим проведение тесных консультаций с секретариатом Пенсионного фонда на протяжении всего процесса является ключом к достижению успешного результата. Комиссия также отметила, что пересмотр будет проводиться без ущерба для приобретенных прав действующего персонала.

77. Комиссия выразила общее согласие с предлагаемым перечнем вопросов и «дорожной картой» для пересмотра. Она далее согласилась с тем, что следует тщательно разработать различные подходы и в максимально возможной степени оценить потенциальные последствия их применения. Затем все финансовые последствия будут обобщены и проанализированы на заключительном этапе пересмотра. С учетом сферы охвата и сложности пересмотра Комиссия признала необходимость создания рабочей группы.

Решения Комиссии

78. Комиссия утвердила следующие вопросы, подлежащие рассмотрению в ходе пересмотра зачитываемого для пенсии вознаграждения:

а) инверсия дохода (явление, при котором зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания выше, чем у сотрудников категории специалистов при одинаковом уровне чистого дохода);

б) корректировка ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов с использованием процедуры промежуточной корректировки или пересчета ставок шкалы с применением утвержденной методологии, включая процедуру расчета зачитываемого для

пенсии вознаграждения должностных лиц на неклассифицированных должностях;

с) варианты пересчета зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов на основе пересмотренного пакета вознаграждения;

д) анализ коэффициентов пересчета на валовую основу, применяемых для категории специалистов и категории общего обслуживания;

е) корректировка ставок общей шкалы налогообложения персонала;

ф) проведение исследования сопоставимости пенсионной системы Организации Объединенных Наций и Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих Соединенных Штатов.

Восемьдесят пятая сессия

79. В соответствии с утвержденной «дорожной картой» Комиссия рассмотрела вопрос об используемых в методологии коэффициентах пересчета на валовую основу, применяемых для категории специалистов и категории общего обслуживания, явление инверсии дохода и варианты пересчета ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и должностных лиц на неклассифицированных должностях на основе единой шкалы окладов.

80. Что касается коэффициентов пересчета на валовую основу, то на рассмотрении Комиссии находился ряд предложений по корректировке этих коэффициентов с учетом соответствующих изменений, произошедших в общей системе после их установления, в том числе повышение возраста обязательного увольнения и максимальной нормы накопления пенсионных пособий и относительная разница в средней продолжительности службы персонала категории специалистов и категории общего обслуживания.

81. Были представлены два варианта изменения порядка исчисления зачитываемого для пенсии вознаграждения с целью учета отмены ставок окладов для сотрудников категории специалистов, имеющих иждивенцев, которые служили базой для расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения до введения единой шкалы окладов. Согласно первому варианту к чистому вознаграждению добавляется надбавка на супруга для получения исходной величины для расчета и предусматривается продолжение использования ставок общей шкалы налогообложения персонала для сотрудников, имеющих иждивенцев. Согласно второму варианту расчет будет производиться только на основе ставок единой шкалы окладов, и в отношении обеих категорий персонала будут применяться ставки общей шкалы налогообложения персонала для сотрудников, не имеющих иждивенцев.

82. Увеличение числа ступеней в классе Д-2 с 6 до 10 в единой шкале окладов привело к необходимости пересмотра формулы для расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения должностных лиц на неклассифицированных должностях, которая основана на использовании ставки для высшей ступени класса Д-2. Два варианта учета этого изменения предусматривают либо сохранение привязки к высшей степени (новой, более высокой) и допущение незначительного увеличения итоговых сумм, либо сохранение размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения и корректировка формулы расчета для достижения этой цели.

83. Комиссии были представлены результаты предварительного анализа явления инверсии дохода. Результаты показали, что, хотя оно заложено в форму-

лах расчета, применяемых для сотрудников категории специалистов и категории общего обслуживания, количество фактических случаев, в которых потенциально может произойти инверсия дохода (т.е. когда сотрудники категории специалистов при выходе на пенсию занимают должность такого класса и ступени, для которых диапазон зачитываемого для пенсии вознаграждения перекрывает диапазон такого вознаграждения их коллег из категории общего обслуживания), по-прежнему относительно невелико.

Обсуждение в Комиссии

84. Сеть по вопросам людских ресурсов с удовлетворением отметила представленную информацию и варианты, но при этом выразила мнение о том, что для выяснения потенциального влияния предполагаемых изменений на размеры взносов персонала и организаций, а также последствий для Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций необходимо провести дополнительный анализ. Сеть поддержала создание рабочей группы с участием представителей организаций и федераций персонала для более подробного и всестороннего анализа предложений и их последствий. Она выступила также за сохранение нынешней формулы расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения должностных лиц на неклассифицированных должностях до тех пор, пока Комиссия не примет решение по всем остальным элементам, касающимся зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов.

85. Федерации персонала поддержали создание рабочей группы для дальнейшего анализа предложений и их практических последствий. ККСАМС отдал предпочтение использованию одинаковых коэффициентов пересчета на валовую основу для обеих категорий персонала и добавлению к вознаграждению надбавки на супруга и продолжению использования ставок налогообложения персонала для сотрудников, имеющих иждивенцев, для расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов.

86. Хотя члены Комиссии обменялись только некоторыми предварительными мнениями по представленным вариантам, явное предпочтение было отдано использованию в качестве отправной точки для установления размера зачитываемого для пенсии вознаграждения только ставок единой шкалы окладов — без добавления надбавки на супруга — с учетом принятых в последнее время решений Генеральной Ассамблеи о пересмотренной структуре окладов. Однако большинство членов полагали, что, для того чтобы принимать решение относительно целесообразности вариантов, необходимо провести дополнительные исследования.

87. Комиссия признала сложность затрагиваемых вопросов и взаимозависимость различных рассматриваемых элементов. Отмечая относительные преимущества и недостатки представленных вариантов, Комиссия сочла преждевременным высказываться по любому из них на данном этапе. Она полагала, что для принятия сбалансированных и всеобъемлющих решений необходимо провести дальнейший комплексный анализ всех вариантов в сочетании с пересмотром общей шкалы налогообложения персонала.

88. Кроме того, Комиссия считала важным, чтобы при разработке пересмотренной шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения также учитывалось потенциальное воздействие предлагаемых изменений в других смежных областях, в частности финансовые и актуарные последствия для Пенсионного фонда или возможная корректировка размеров пенсионных взносов. В этой связи был бы полезен вклад секретариата Пенсионного фонда.

89. Комиссия приняла решение о создании рабочей группы, которой будет поручено дальнейшее изучение всех предложенных вариантов в тесной взаимосвязи с пересмотром общей шкалы налогообложения персонала. Рабочая группа должна провести необходимый анализ, разработать модели и провести всеобъемлющую оценку предлагаемых изменений и представить КМГС доклад о результатах этой работы.

Решения Комиссии

90. Комиссия постановила:

а) создать рабочую группу с участием членов Комиссии и представителей организаций и федераций персонала, которой будет оказывать поддержку секретариат КМГС, действуя в координации с секретариатом Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций;

б) поручить рабочей группе провести дальнейшую проработку всех предложенных вариантов в отношении коэффициентов пересчета на валовую основу и увязки зачитываемого для пенсии вознаграждения с пересмотренной структурой окладов — в тесной взаимосвязи с пересмотром общей шкалы налогообложения персонала — и представить Комиссии доклад о полученных результатах на ее восемьдесят шестой сессии.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

А. Шкала базовых/минимальных окладов

91. Концепция шкалы базовых/минимальных окладов была введена Генеральной Ассамблеей с 1 июля 1990 года в соответствии с ее резолюцией 44/198 (разделе I.H, пункт 1). Ставки этой шкалы устанавливаются на основе ставок окладов по Общей шкале, действующей в гражданской службе-компараторе, которой в настоящее время является федеральная гражданская служба Соединенных Штатов. Они периодически корректируются на основе сопоставления чистого базового оклада сотрудников Организации Объединенных Наций на уровне установленной базовой ставки шкалы (ставка для ступени VI класса С-4) с соответствующими базовыми окладами сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов (ставки для ступени VI классов ОШ-13 и ОШ 14, веса которых составляют 33 процента и 67 процентов, соответственно).

92. С 1 января 2017 года ставки базовых окладов по Общей шкале в гражданской службе-компараторе были повышены на 1 процент. Кроме того, на 2017 год были внесены изменения в шкалы ставок налогов и изменены суммы вычетов. На федеральном уровне уровни шкалы дохода были повышены почти на 1 процент, а предельная сумма дохода для постатейных вычетов увеличилась на 2500 долл. США. Для округа Колумбия стандартный вычет увеличился на 1925 долл. США. В 2017 году никаких изменений в налоговом законодательстве штатов Мэриленд и Виргиния зафиксировано не было.

93. Для учета изменения размеров валовых окладов по Общей шкале и налоговых изменений в Соединенных Штатах, а также для сохранения соответствия между окладами в общей системе и окладами в службе-компараторе было предложено с 1 января 2018 года повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов на 0,97 процента. Кроме того, в соответствии с резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи (раздел III.1, пункты 9(a) и (b)) корректировка шкалы окладов должна также действовать и в отношении сумм окладов, установленных для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышали ставки высшей ступени их классов при переходе на единую шкалу окладов. Предлагаемая шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, приводятся в приложении VII к настоящему докладу.

94. Годовые расчетные финансовые последствия повышения ставок базовых/минимальных окладов для системы в целом будут следующими:

(В долларах США)

а) Для мест службы с низким коррективом по месту службы, где чистые оклады в противном случае опустились бы ниже уровня нового базового/минимального оклада	0
б) В связи со шкалой выплат при увольнении	421 000

Обсуждение в Комиссии

95. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению упомянутое предложение. Представители федераций персонала, отметив повышение базовых окладов в гражданской службе-компараторе, поддержали повышение ставок шкалы базовых/минимальных окладов.

96. Комиссия отметила, что повышение базовых/минимальных окладов с 1 января 2018 года на 0,97 процента будет осуществлено путем применения стандартной процедуры обеспечения неизменности размеров вознаграждения (а именно путем увеличения ставок шкалы базовых/минимальных окладов и соразмерного уменьшения множителей корректива по месту службы). Комиссия также приняла к сведению предлагаемую корректировку сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, в соответствии с резолюцией 70/244. Наконец, Комиссия напомнила, что, хотя в целом процедура корректировки шкалы базовых окладов является нейтральной с точки зрения затрат на выплату чистого вознаграждения, ее применение будет иметь последствия для выплат при увольнении, как указано в таблице выше.

Решение Комиссии

97. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2018 года пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, а также обновленных сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения, для сотрудников категории специалистов и выше, которые приводятся в приложении VII к настоящему докладу и отражают корректировку на 0,97 процента, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размер чистого получаемого на руки вознаграждения не изменится.

В. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов

98. В соответствии с постоянно действующим мандатом Генеральной Ассамблеи Комиссия анализирует соотношение чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. С этой целью Комиссия на ежегодной основе отслеживает изменения размеров вознаграждения в обеих гражданских службах. Кроме того, в своей резолюции 71/264 Ассамблея просила Комиссию включать информацию об изменении величины разницы с течением времени в одно из приложений к ее годовым докладам.

99. С 1 января 2017 года в гражданской службе-компараторе в районе Вашингтона, округ Колумбия, вознаграждение по Общей шкале было повышено на 2,88 процента, в том числе базовые оклады — на 1,0 процент, а местный корректив — с 24,78 до 27,10 процента. Произошли также следующие изменения, касающиеся сопоставления:

а) были изменены ступени шкалы федеральных налогов и размер предельного дохода для постатейных вычетов, а также размер стандартного выче-

та для округа Колумбия, что привело к небольшому снижению общей суммы подоходных налогов в районе большого Вашингтона, округ Колумбия;

б) с 1 января 2017 года в рамках пересмотренного пакета вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше была введена новая шкала окладов, которая заменила систему двойных ставок окладов (см. резолюцию 70/244, раздел III.1);

с) применялась утвержденная Генеральной Ассамблеей в 2015 году новая процедура, которая позволяет Комиссии более активно регулировать величину разницы и в соответствии с которой, если величина разницы выходит за пределы триггерных уровней — 113 или 117, Комиссия должна принимать соответствующие меры путем задействования системы коррективов по месту службы (см. резолюцию 70/244, раздел II.B). Принятие такой меры потребовалось в феврале 2017 года, что привело к изменению множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка с 63,2 до 66,1 во избежание того, чтобы величина разницы не опустилась ниже триггерного уровня — 113. В связи с этим для расчета разницы для января использовался множитель корректива по месту службы 63,2, а для периода с февраля по декабрь — множитель 66,1.

100. При расчете разницы в чистом вознаграждении была произведена корректировка для учета разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия. В соответствии с установленной процедурой использовалась величина разницы в стоимости жизни, равная 113,8, которая была рассчитана внешним консультантом в 2016 году на двухлетний период.

101. На момент пересмотра множителя корректива по месту службы величина разницы, рассчитанная на основе статистических данных о персонале федеральной гражданской службы Соединенных Штатов по состоянию на декабрь 2015 года, составляла 113,0. Позднее от Управления кадров Соединенных Штатов были получены обновленные статистические данные о персонале, что привело к необходимости перерасчета величины разницы.

102. С учетом вышесказанного Комиссия была проинформирована о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении за 2017 год составляет 113,4. Подробные сведения о сопоставлении и информация об изменении величины разницы с течением времени приводятся в приложении VIII к настоящему докладу.

Обсуждение в Комиссии

103. Представители Сети по вопросам людских ресурсов и федераций персонала приняли к сведению результаты последнего сопоставления с целью определения разницы. Представитель ККСАМС придерживался мнения, что теперь, когда значение разницы находится ниже желательной величины, которой является медиана диапазона — 115, следует уделять не меньше внимания доведению разницы до указанной величины, чем когда она превышала ее.

104. Комиссия отметила, что обновленная величина разницы была рассчитана на основе последних статистических данных, имевшихся на момент рассмотрения. Было решено, что в случае поступления новых обновленных данных пересмотренная расчетная величина разницы будет представлена Генеральной Ассамблее во время представления годового доклада Комиссии.

105. В заключение Комиссия отметила, что, хотя диапазон 110–120 по-прежнему применяется, разница за 2017 год близка к нижнему триггерному уровню — 113. Она отметила сохраняющуюся необходимость наблюдения за величиной разницы и вероятность возникновения необходимости принятия мер в 2018 году для регулирования величины разницы путем задействования

системы коррективов по месту службы, если изменение размеров окладов в службе-компараторе будет происходить быстрее, чем в общей системе.

Решения Комиссии

106. Комиссия, отметив, что ее Председатель доведет до сведения Генеральной Ассамблеи обновленную расчетную величину разницы, что может потребоваться в случае наличия самых последних статистических данных о персонале, постановила:

а) доложить Ассамблее о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, за 2017 календарный год составляет 113,4;

б) поручить своему секретариату продолжать следить за величиной разницы, с тем чтобы в случае необходимости можно было принять корректирующие меры путем задействования системы коррективов по месту службы, если в 2018 году величина разницы выйдет за пределы триггерных уровней — 113 или 117.

С. Вопросы коррективов по месту службы

107. В соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и в этом контексте рассмотрела два доклада Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о его работе в ходе сессий, состоявшихся в феврале и июне 2017 года. Второй доклад прежде всего посвящен результатам специального обследования цен, проведенного секретариатом в Брюсселе, и их применению к результатам незавершенных обследований стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир, для которых в расчетах индекса корректива по месту службы используются данные о ценах, собранные в рамках Европейской программы сопоставлений, а не секретариатом КМГС. В доклад также содержится предлагаемая повестка дня сороковой сессии Консультативного комитета.

108. Комиссии были представлены также три документа. Первый документ, подготовленный базирующимися в Женеве организациями, посвящен соображениям, касающимся обследований стоимости жизни и вопросов коррективов по месту службы, а также юридическим и административным последствиям отрицательных результатов обследования стоимости жизни в Женеве, проведенного в 2016 году. В этот документ включено приложение, содержащее доклад о результатах работы группы из четырех статистиков (двух из МОТ, одного из ЮНКТАД и одного консультанта, именуемых в настоящем докладе «женевскими статистиками»), которая изучила различные методологические вопросы, касающиеся системы коррективов по месту службы, а также применение секретариатом этой методологии при расчете индекса корректива по месту службы для Женевы. Второй документ содержит подготовленный секретариатом ответ на вопросы, поднятые женевскими статистиками. Третий документ — это записка, которая была подготовлена федерациями персонала и которая также посвящена вопросам, связанным с методологией определения коррективов по месту службы, и оперативным вопросам. В подтверждение критической важности вопросов, находящихся на рассмотрении Комиссии, в сессии приняла участие делегация высокого уровня, представляющая различные организации, базирующиеся в Женеве, в состав которой входили, в частности, Ге-

неральный директор Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, Генеральный директор и заместитель Генерального директора МОТ, помощник Генерального директора ВОЗ и директор по управлению ресурсами ВМО, а также директора департаментов людских ресурсов многих организаций общей системы.

Обсуждение в Комиссии

Вопросы, касающиеся методологии определения коррективов по месту службы и ее применения в рамках базовых обследований стоимости жизни 2016 года, проведенных в местах расположения штаб-квартир и Вашингтоне, округ Колумбия

109. Выступая от имени организаций, базирующихся в Женеве, Генеральный директор Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве и Генеральный директор МОТ заявили, что отрицательные результаты обследования в Женеве, полученные в течение периода предполагаемого роста стоимости жизни в данном месте службы, свидетельствуют о потенциальных проблемах с методологией, о которых говорится в докладе женевских статистиков. Они подчеркнули, что применение результатов обследования, особенно после снижения окладов в результате недавно завершеного пересмотра пакета вознаграждения сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций, оказало бы крайне негативное воздействие на моральный дух персонала и управление людскими ресурсами. Они выступили за возобновление применения практики 5-процентного повышения очень низких отрицательных результатов обследований, предусмотренного механизмом устранения разницы, который был упразднен до начала цикла обследований 2016 года и использовался ранее в качестве меры для смягчения негативного воздействия на оклады сотрудников многочисленных изменений, внесенных в методологию определения коррективов по месту службы в связи с проведением указанного цикла обследований. Они отметили, что ряд организаций решили не применять результаты обследования, что неизбежно приведет к возникновению разницы в размерах вознаграждения сотрудников в зависимости от их организации-работодателя, а это, безусловно, было бы нежелательно. Они также обратили внимание на управленческие, юридические и технические проблемы, связанные с введением в действие результатов обследования в Женеве. Поскольку, по мнению организаций, базирующихся в Женеве, применение методологии в отношении индекса корректива по месту службы для Женевы нарушает принципы стабильности, предсказуемости и транспарентности, введение результатов обследования в действие без корректировки отрицательно скажется на эффективности работы организаций в Женеве, а также в других оказавшихся в аналогичном положении местах службы, таких как Рим и Мадрид, и может подвергнуть организации значительным рискам, связанным с юридической ответственностью, если сотрудники подадут против них большое количество апелляций. Это может, в свою очередь, привести к утрате уверенности в будущей роли Комиссии. Они добавили, что, хотя организации действуют в рамках общей системы и полагаются на нее, для определения условий службы своих сотрудников эти организации, тем не менее, обязаны действовать транспарентно и обеспечивать обоснованность методологии установления окладов и правил ее применения. Они предложили Комиссии отложить введение в действие результатов обследования до тех пор, пока не будут решены методологические вопросы, поднятые женевскими статистиками.

110. Представитель КСР выразил глубокую обеспокоенность в связи с первым опытом применения методологии с внесенными в нее изменениями в сочетании с новыми правилами практического применения и непреднамеренными

последствиями этого не только для мест расположения штаб-квартир, но также, возможно, и для периферийных мест службы во всем мире. Учитывая, что в процессе определения коррективов по месту службы организации выполняют лишь консультативную функцию, но при этом они несут ответственность за юридическую защиту решений КМГС, когда это необходимо, представитель подчеркнул, что правила юриспруденции Административного трибунала Международной организации труда предусматривают, что административные руководители учреждений, находящихся в его ведении, обязаны проверять законность и конкретные последствия решений КМГС для организаций до их утверждения. Поэтому организациям необходимо, чтобы КМГС объяснила результаты настолько подробно, насколько это необходимо для того, чтобы они могли выдержать юридическую проверку. Сеть по вопросам людских ресурсов КСР признала, что технический характер вопросов требует дальнейшего наращивания внутренних экспертных знаний, чтобы иметь возможность проводить тщательный анализ или выработать предложения, которые бы учитывали необходимые технические и юридические аспекты на ранних этапах обсуждений. Она просила КМГС отменить свое решение об упразднении практики 5-процентного повышения очень низких отрицательных результатов обследований, предусмотренного механизмом устранения разницы, которое она первоначально поддержала, с учетом того, что последние обсуждения наглядно показали, что ошибки такой величины, не связанные с выборкой, всегда возможны.

111. Представители трех федераций персонала заявили, что они признают мандат КМГС и важность ее работы, и добавили, что статистическая методология, лежащая в основе системы коррективов по месту службы и ее применения, не является строго научной и поэтому существует определенная степень субъективности, которая влияет на результаты обследований. Они заявили, что система коррективов по месту службы должна быть прозрачной, стабильной и предсказуемой и что вместе с тем трудно убедить персонал в том, что методология, применение которой привело к такому негативному воздействию на оклады в Женеве, соответствует вышеуказанным критериям. Они просили Комиссию заморозить оклады на уровне апреля 2017 года и проверить результаты расчетов в соответствии с существующей методологией с помощью экспертов из организаций для подтверждения результатов. В противном случае введение результатов обследования в действие в их нынешнем виде приведет к юридическим спорам. Они также призвали к проведению независимыми экспертами анализа методологии, лежащей в основе системы коррективов по месту службы, и возобновлению применения практика 5-процентного повышения очень низких отрицательных результатов обследований, предусмотренного механизмом устранения разницы. Они также предложили Комиссии создать официальный механизм проверки результатов всех обследований стоимости жизни в целях повышения уровня прозрачности и ответственности и расширения доступа всех заинтересованных сторон к данным и информации.

112. Председатель КМГС заявил, что решения Комиссии имеют последствия для всей общей системы и добавил, что нынешние проблемы, касающиеся корректива по месту службы для Женевы, по сути являются повторением аналогичных ситуаций, возникавших в прошлом исключительно в связи с Женевой. Он напомнил о резолюции 38/232 Генеральной Ассамблеи, в соответствии с которой был введен мораторий на повышение окладов во всей общей системе в ответ на отказ от применения индекса корректива по месту службы, который был значительно ниже действовавшего в то время индекса заработной платы для Женевы. Председатель также напомнил о резолюции 44/198 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Комиссию разработать надлежащие меры для тех мест службы, в которых после проведения сопоставительного об-

следования возникает значительная разница между индексом корректива по месту службы и фактическим множителем. Что касается доклада женеvских статистиков, то он отметил, что главным предметом разногласий является компонент расходов на жилье, однако он подчеркнул, что как в отношении этого компонента, так и в отношении всех других компонентов индекса корректива по месту службы секретариат применял утвержденную методологию правильно. Что касается учреждения системы раннего предупреждения о серьезных изменениях, которую предложили создать некоторые ораторы, то он отметил, что за последние шесть лет индекс корректива по месту службы для Женевы был неизменно ниже индекса заработной платы и что следует рассмотреть меры для предотвращения накопления такой разницы в течение столь длительного времени, возможно, путем проведения ежегодных пересмотров множителя корректива по месту службы и его корректировки в сторону повышения или понижения вместо применения нынешней системы, предусматривающей корректировку только в сторону повышения для увеличения размеров окладов и введение моратория, когда корректировка предполагает снижение окладов.

113. Что касается претензии в отношении недостаточной транспарентности процесса определения коррективов по месту службы, то члены Комиссии отметили, что система коррективов по месту службы является самой транспарентной системой корректировки окладов среди систем, применяемых какими бы то ни было государствами-членами или организациями-компараторами, такими как Европейская комиссия, организации с согласованной системой или Всемирный банк. В частности, она позволяет заинтересованным сторонам проводить проверку и участвовать в процессе, в том числе заинтересованным сторонам, которые получают выгоду от полученных результатов. Например, в связи с проведением базовых обследований 2016 года представители организаций и федераций персонала принимали участие в сессиях Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы и Комиссии и в обсуждениях и были полностью осведомлены о том, какие соображения принимались во внимание при выработке рекомендаций Консультативного комитета и решений Комиссии. Заинтересованные стороны определяли торговые точки, по которым собирались данные о ценах, и отвечали за общую координацию всего процесса проведения обследования и управление им, включая наем местных экспертов для облегчения сбора данных о ценах и назначение наблюдателей для наблюдения за процессом сбора данных о ценах. Они назначали экспертов по статистическим вопросам для проверки результатов анализа данных обследований, проведенного секретариатом, и представления своих выводов Консультативному комитету до окончательного согласования результатов. С учетом такого уровня участия заинтересованных сторон и таких возможностей для проверки Комиссия выразила удивление по поводу заявлений базирующихся в Женеве организаций и федераций персонала относительно недостаточной транспарентности.

114. Независимый эксперт по статистике цен, который также является членом Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы, был приглашен для участия в сессии, чтобы высказать свои соображения по обсуждаемым вопросам. Он заявил, что мнение, выраженное женеvскими статистиками, а именно мнение о том, что рассчитанные секретариатом индексы для компонентов арендной платы и расходов на домашние услуги являются статистически недостоверными или не имеют смысла, основано на фундаментальном непонимании различия между временными и пространственными индексами. Он заявил, что теоретические формулы для расчета таких индексов были разработаны прежде всего для использования во временных индексах, предназначенных для макроэкономических расчетов. С годами они были адаптированы для построения пространственных индексов с целью применения в микро-

экономических расчетах. Поэтому «правила», требующие использования весов расходов, необязательно относятся к пространственным индексам и, в частности, могут быть неприменимыми для расчета индекса корректива по месту службы. Он добавил, что работа по разработке пространственных индексов преимущественно ориентирована на проведение макроэкономических сопоставлений, подобных тем, которые используются в Программе международных сопоставлений и в Европейской программе сопоставлений, где основная цель заключается в сравнении показателей национального валового внутреннего продукта (ВВП) и ВВП на душу населения разных стран. С другой стороны, индекс корректива по месту службы связан с домашними хозяйствами, а не со всей экономикой. Он упомянул гармонизированный индекс потребительских цен, используемый в Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии, в качестве примера ситуации, в которой использование количественных весов более уместно, чем использование весов расходов.

115. Секретариат представил резюме своих ответов на выводы женевских статистиков, по существу демонстрируя, что методология, лежащая в основе системы коррективов по месту службы, является статистически обоснованной и подходит для данной цели и что секретариат добросовестно применял ее для получения результатов базовых обследований стоимости жизни 2016 года, проведенных в местах расположения штаб-квартир и в Вашингтоне, округ Колумбия. В частности, он согласился с мнением, высказанным независимым экспертом, в отношении использования количественных весов вместо весов расходов при расчете индекса арендной платы. Пример гармонизированного индекса потребительских цен, используемого в Соединенном Королевстве, приведенный независимым экспертом, ясно показывает, что существуют ситуации, когда использование количественных весов является более уместным, чем использование весов расходов. Расчет индекса корректива по месту службы является примером такой ситуации. Тогда как использование весов расходов можно считать оптимальным для макроэкономических расчетов, оно может приводить к возникновению серьезной погрешности в случае применения в ситуациях, подобных расчету индекса корректива по месту службы, с помощью которого делается попытка измерить инфляцию, испытываемую домашними хозяйствами.

116. Что касается явных расхождений между индексами арендной платы, рассчитанными статистическим управлением кантона Женева, и теми, которые были исчислены на основе данных Международной службы по вопросам вознаграждения и пенсий, которая обслуживает организации с согласованной системой под эгидой Организации экономического сотрудничества и развития, то секретариат отметил, что это не должно удивлять, поскольку статистическое управление кантона Женева рассчитывает временной индекс, измеряющий повышение со временем арендной платы с учетом инфляции в Женеве, а данные Международной службы по вопросам вознаграждения и пенсий используются для расчета пространственных индексов, измеряющих соотношение размеров арендной платы в Женеве и Нью-Йорке. Поэтому ситуация, при которой цены аренды жилья в Женеве демонстрируют тенденцию к росту, в то время как соотношение цен между Женевой и Нью-Йорком показывает тенденцию к снижению, возможна, если местные темпы повышения арендной платы в Нью-Йорке опережают темпы инфляции в Женеве. Кроме того, методология Службы отличается от методологии статистического управления кантона Женева, и они предназначены для различных районов. Поскольку местоположение считается основным фактором, определяющим размер арендной платы, разумно предположить, что арендная плата в разных районах может быть далеко не одинакова. Использование данных Международной службы по вопросам вознаграждения и пенсий в расчете индекса арендной платы стало частью методо-

логии определения индекса корректива по месту службы после проведения конкурса, по итогам которого методология, используемая Службой, была признана лучшей среди конкурентов для сравнения рыночной арендной платы в разных местах. При проведении обследований рыночной арендной платы Служба всесторонне сотрудничает с национальными статистическими институтами участвующих стран, и ее методология постоянно пересматривается и проверяется техническими рабочими группами Европейского союза с участием сотрудников этих национальных институтов.

117. Женевские статистики подтвердили выводы, содержащиеся в их докладе, и сосредоточили внимание на проблемах, которые, по их мнению, существуют в расчете индекса арендной платы, а также на проблемах с данными об арендной плате Международной службы по вопросам вознаграждения и пенсий, используемыми для этой цели. Что касается расчета индекса арендной платы и индекса расходов на домашние услуги, то они отметили, что использование количественных весов вместо весов расходов в формулах, применяемых для получения индекса, не соответствует теоретическим требованиям использования этих индексов и, следовательно, не является статистически достоверным. Они утверждали, что, по мнению экспертов в этой области, составление индекса таким образом не имеет смысла. Что касается процесса определения расходов на домашние услуги, то они заявили, что подход к обнаружению выбросов, использованный для Нью-Йорка, значительно отличается от того, который использовался для Женевы, и отметили, что пороговые величины, использовавшиеся для выявления экстремальных значений для Нью-Йорка, были намного выше, чем для Женевы, что могло привести к получению весьма низких соотношений для этого компонента расходов на жилье, что невыгодно для данного места службы. Проблема с данными об арендной плате Международной службы по вопросам вознаграждения и пенсий заключалась в том, что они свидетельствуют о наличии тенденций, существенно отличающихся от тенденций, которые демонстрируют официальные индексы арендной платы, опубликованные кантоном Женева, особенно с 2012 года. По их мнению, исправление всех этих ошибок приведет к тому, что индекс корректива по месту службы для Женевы будет не более чем на 4 процента отличаться от действующего индекса заработной платы, что в соответствии с существующими правилами функционирования системы означало бы сохранение статус-кво в отношении множителя корректива по месту службы для Женевы. Они также объяснили расхождение между индексом корректива по месту службы и индексом заработной платы для Женевы, наблюдающееся с 2010 года, несогласованностью данных Международной службы по вопросам вознаграждения и пенсий и данных об арендной плате из местных источников. В заключение они заявили, что разъяснения, представленные секретариатом и независимым экспертом, не меняют сделанные женевскими статистиками выводы, которые приводятся в их докладе.

118. Секретариат пришел к заключению, что выводы женевских статистиков сделаны на основе ограниченных знаний о методологии определения индекса корректива по месту службы и институциональных условий ее применения. Они произвольно использовали альтернативные и односторонние допущения, противоречащие утвержденной методологии, чтобы получить отличные от других результаты, которые затем использовались для того, чтобы поставить под сомнение применение секретариатом утвержденной методологии. Очевидно, что использование разных методологических допущений приводит к получению разных результатов. Следует также отметить, что женевские статистики настойчиво выступали за использование весов расходов при расчете индекса арендной платы, а затем использовали в своих расчетах данные о рыночной арендной плате Международной службы по вопросам вознаграждения и пен-

сий (т.е. данные о ценах), которые предположительно являются еще одним приблизительным показателем расходов и использование которых, как представляется, приводит к возникновению еще большей погрешности, чем применение количественных весов, поскольку многие предыдущие исследования показали, что расходы персонала на аренду жилья были значительно ниже размеров рыночной арендной платы, рассчитанных Службой. Для некоторых типов жилья в некоторых местах службы средняя арендная плата, определенная по данным, представленным сотрудниками, составляла всего половину средней арендной платы, рассчитанной Службой. Поэтому секретариат не видел каких-либо оснований для осуществления методологических предложений женеvских статистиков, особенно после того, как он продемонстрировал, что он правильно и добросовестно применял утвержденную методологию для получения результатов обследований стоимости жизни 2016 года, проведенных в местах расположения штаб-квартир и в Вашингтоне, округ Колумбия, в соответствии с рекомендациями Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы, вынесенными на его тридцать девятой сессии и одобренными Комиссией на ее восемьдесят четвертой сессии.

119. Констатируя реакцию как персонала, так и администраций организаций, базирующихся в Женеве, на последствия отрицательных результатов обследования для окладов сотрудников, члены Комиссии вновь выразили свое единодушное мнение о том, что секретариат правильно применял методологию определения коррективов по месту службы, и предложили перейти к обсуждению механизмов применения. Они подчеркнули, что целью методологии определения индекса корректива по месту службы является поддержание паритета покупательной способности окладов в разных местах службы и обеспечение учета темпов инфляции в том или ином конкретном месте службы. Большая разница между действующим индексом заработной платы и базовым индексом корректива по месту службы для Женевы свидетельствует о том, что результаты обследования, хотя и отрицательные, все же заслуживают доверия. Они выразили удовлетворение разъяснениями секретариата в отношении методологии определения индекса корректива по месту службы и ее применения в рамках базовых обследований стоимости жизни и подчеркнули, что они полностью доверяют секретариату Комиссии и Консультативному комитету по вопросам коррективов по месту службы в том, что касается их работы. Комиссия выразила мнение, что доклад женеvских статистиков является неактуальным, поскольку он основывается на допущениях и методологии, отличной от той, которая была утверждена Комиссией, что привело к получению результатов, отличных от результатов, полученных секретариатом. Комиссия обязана вводить в действие результаты применения методологии, которые были проанализированы, одобрены и признаны законными. Однако даже если методология определения индекса корректива по месту службы и ее применение были бы идеальными, для членов Комиссии было бы нежелательно производить большое снижение окладов, и поэтому Комиссии следует рассмотреть вопрос о возобновлении использования мер для смягчения последствий, чтобы уменьшить влияние отрицательных результатов обследования на оклады персонала таким образом, чтобы это не привело к чрезмерному нарушению паритета покупательной способности окладов во всей системе.

Результаты базовых обследований стоимости жизни 2016 года для Вашингтона, округ Колумбия, Вены, Женевы, Лондона, Мадрида, Монреаля, Парижа и Рима

120. Секретариат представил рекомендации Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы в отношении результатов незавершенных базовых обследований стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир,

а именно в тех, которые охвачены Европейской программой сопоставлений, после анализа данных, собранных в ходе специального обследования цен, проведенного секретариатом в Брюсселе, и проведения связанных с этим исследований. Основная цель обследования заключалась в оценке влияния методологических различий между системами проведения обследований КМГС и Европейской программы сопоставлений на собранные данные о ценах. Обследование цен в Брюсселе было проведено в соответствии с методологией КМГС, и собранные данные о ценах были сопоставлены с данными Европейской программы сопоставлений, чтобы рассчитать коэффициент учета перехода на новую методику проведения обследований, который затем использовался для корректировки индексов корректива по месту службы, полученных на основе данных Европейской программы сопоставлений. Поскольку для всех мест службы, охваченных Европейской программой сопоставлений, применяется единая методология сбора данных о ценах, Консультативный комитет согласился с тем, что секретариату необходимо провести обследование цен только в одном охватываемом месте службы. Местом проведения этого обследования был выбран Брюссель благодаря прочным институциональным отношениям между национальным статистическим органом Бельгии и Евростат, которое является одним из учреждений-партнеров, работающих в сотрудничестве с секретариатом КМГС, в том числе посредством обмена статистической информацией.

121. Исходя из этих соображений, Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы рекомендовал Комиссии утвердить для всех мест расположения штаб-квартир, охваченных Европейской программой сопоставлений, результаты базовых обследований стоимости жизни 2016 года, скорректированные с использованием коэффициента учета перехода на новую методику проведения обследований. Кроме того, Консультативный комитет подчеркнул, что использование этого коэффициента должно носить временный характер, и поэтому рекомендовал секретариату провести исследования и анализ, необходимые для прямых сопоставлений данных о ценах, собранных в рамках систем проведения обследований КМГС и Европейской программы сопоставлений, с тем чтобы к следующему циклу обследований не было необходимости в корректировке с использованием коэффициента учета перехода на новую методику проведения обследований. Наконец, ввиду осложнений, возникших в связи с использованием данных Европейской программы сопоставлений, и с учетом других возможных источников ошибок, не связанных с выборкой, присутствующих любому процессу обследования, Консультативный комитет рекомендовал Комиссии рассмотреть возможность применения разумной допустимой погрешности результатов всех обследований стоимости жизни, проведенных в рамках цикла 2016 года, которые оказались значительно ниже действующего индекса заработной платы.

122. Результаты обследований для Вашингтона, округ Колумбия, Женевы и Монреаля уже были утверждены Комиссией на ее восемьдесят четвертой сессии. Результаты для Вашингтона, округ Колумбия, и Монреаля вступили в силу с 1 мая 2017 года. Однако порядок применения результатов для Женевы обсуждался Комиссией на ее восемьдесят пятой сессии в ходе рассмотрения результатов обследований в других местах службы, где они оказались значительно ниже действующего индекса заработной платы, а именно в Мадриде и Риме.

Обсуждение в Комиссии

123. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов заявил, что применение коэффициента учета перехода на новую методику проведения обследований, рассчитанного на основе результатов обследования цен в Брюсселе, для

корректировки индексов корректива по месту службы для всех мест службы группы I, охваченных Европейской программой сопоставлений, является отходом от давно применяемой практики учета информации, относящейся к обследуемому месту службы, и выразил в связи с этим озабоченность от имени затрагиваемых организаций. Представитель МАГАТЭ от имени организаций, базирующихся в Вене, подчеркнула, что использование данных о ценах Европейской программы сопоставлений для сравнения с данными о ценах, собранными в Нью-Йорке с использованием традиционной методологии КМГС, не вселяет в представителей всех заинтересованных сторон уверенность в том, что методология и ее применение по-прежнему соответствуют цели системы коррективов по месту службы, призванной обеспечивать паритет покупательной способности окладов во всех местах службы. Она добавила, что результаты обследования в Брюсселе свидетельствуют о том, что две методологии и, как следствие, данные, полученные с их использованием, несопоставимы. Кроме того, мнение о том, что коэффициент учета перехода на новую методику проведения обследований, рассчитанный для Брюсселя, применим для всех европейских мест службы, представляет собой отход от принципа проведения сопоставления цен с ценами в конкретном месте службы, который является одним из основных элементов системы коррективов по месту службы. С учетом поднятых проблем, вызывающих озабоченность, она выразила мнение о том, что было бы разумно отложить введение в действие результатов обследований в местах расположения штаб-квартир, охваченных Европейской программой сопоставлений, и рассмотреть возможность проведения вместо этого отдельных и конкретных мероприятий по сбору цен. Представитель ЮНЕСКО выразил полное согласие с заявлениями, сделанными представителями Сети по вопросам людских ресурсов и базирующихся в Вене организаций. Представитель ВПП от имени организаций, базирующихся в Риме, также выразил поддержку мнений, выраженных МАГАТЭ и ЮНЕСКО, и подтвердил, что внесение методологических изменений, в том числе использование в первый раз данных Европейской программы сопоставлений, указывает на необходимость проведения административными руководителями учреждений особенно тщательного анализа процесса обследования и результатов до их введения в действие, как того требует Административный трибунал Международной организации труда. Статистик МОТ предложил альтернативу использованию коэффициента учета перехода на новую методику проведения обследований, предполагающую проведение обследования цен с использованием системы обследования Европейской программы сопоставлений или, другими словами, корректировку данных о ценах по Нью-Йорку, чтобы сделать их сопоставимыми с данными по местам расположения штаб-квартир, охваченным Европейской программой сопоставлений.

124. Представители федераций персонала согласились с тем, что обследование цен в Брюсселе с использованием данных Европейской программы сопоставлений было проведено в соответствии с утвержденной методологией, но отметили, что сам секретариат подтвердил, что существуют различия в методологиях, применяемых в рамках систем обследования КМГС и Программы, и предложили, чтобы секретариат провел отдельное обследование цен и рассчитал отдельный коэффициент учета перехода на новую методику проведения обследований для каждого соответствующего места службы. Они подчеркнули, что этот коэффициент нельзя широко применять ко всем местам службы, охваченным Европейской программой сопоставлений, и что его использование со статистической точки зрения спорно. Они привели ряд примеров с конкретными товарами, структура цен на которые в том или ином месте службы имеет свою специфику и, следовательно, в разных местах службы неодинакова. Они добавили, что, если эти несоответствия не будут устранены, будут по-прежнему подниматься вопросы о сопоставимости данных о ценах Европейской про-

граммы сопоставлений и КМГС. Кроме того, они отдавали предпочтение использованию для всех мест службы данных о ценах, собираемых КМГС, поскольку они собираются на транспарентной основе группами КМГС по сбору данных о ценах в сотрудничестве с другими заинтересованными сторонами.

125. Признавая наличие проблем сопоставимости между подходами Европейской программы сопоставлений и КМГС к сбору данных о ценах, секретариат вновь заявил, что выбор Брюсселя, который является базовым городом для системы корректировки окладов в Европейском союзе, для проведения специального обследования цен предоставил секретариату уникальную возможность использовать институциональные отношения с учреждениями-партнерами и их потенциал. Кроме того, он пояснил, что ввиду того, что разница в методологиях КМГС и Европейской программы сопоставлений учтена с помощью коэффициента учета перехода на новую методику проведения обследований, определенного по результатам обследования в Брюсселе, он применим и к другим охваченным Программой местам служб, поскольку в отношении всех стран, включенных в Программу, применяется ее единообразная методология сбора данных о ценах. Секретариат отметил, что соотношения цен на основные товары и услуги были рассчитаны с использованием данных о ценах Европейской программы сопоставлений в конкретных местах службы, которые были сопоставлены с соответствующими данными по Нью-Йорку, которые — после корректировки с помощью коэффициента учета перехода на новую методику проведения обследований — стали отражать базовые характеристики соответствующих рынков. Учитывая схожесть полученного коэффициента с расчетным показателем коэффициента учета перехода на новую методику проведения обследований, предложенным секретариатом на тридцать девятой сессии Консультативного комитета по вопросам корректировок по месту службы, и коэффициентом, рассчитанным на основе сопоставления данных Европейской программы сопоставлений по Берну и данных КМГС по Женеве, Консультативный комитет на своей тридцать девятой возобновленной сессии выразил мнение о том, что рассчитанный коэффициент учета перехода на новую методику проведения обследований является обоснованным расчетным показателем для учета различий между двумя подходами к обследованию цен. Консультативный комитет рекомендовал использовать указанный коэффициент в рамках цикла обследований 2016 года, но при этом вновь заявил, что применение коэффициента учета перехода на новую методику проведения обследований должно быть временным и что его следует использовать только в рамках нынешнего цикла обследований, и просил секретариат провести дальнейшие исследования, с тем чтобы не возникла необходимость использования этого коэффициента в рамках следующего цикла обследований.

126. Комиссия выразила мнение о том, что применение механизма корректировки индексов корректива по месту службы для стран, охваченных Европейской программой сопоставлений, посредством проведения обследования в Брюсселе и проведение связанных с этим исследований было в соответствии с рекомендацией Консультативного комитета по вопросам корректировок по месту службы, и поэтому Комиссия была готова утвердить результаты для этих мест службы. Вместе с тем Комиссия приняла к сведению обеспокоенность, выраженную организациями и федерациями персонала относительно сопоставимости наборов данных о ценах Европейской программы сопоставлений и КМГС, и просила секретариат провести дальнейший анализ и исследования, чтобы к следующему циклу обследований либо полностью согласовать две системы таким образом, чтобы можно было проводить прямые сопоставления цен без использования коэффициента учета перехода на новую методику проведения обследований, либо обеспечить возможность для использования других вариантов получения сопоставимых данных о ценах.

Решения Комиссии

A. Методологические аспекты базовых обследований стоимости жизни 2016 года, проведенных в местах расположения штаб-квартир и Вашингтоне, округ Колумбия

127. Комиссия постановила:

а) подтвердить, что сбор и обработка данных базовых обследований стоимости жизни 2016 года были проведены секретариатом в соответствии с утвержденной методологией;

б) принять к сведению выводы, содержащиеся в документах, подготовленных женевскими статистиками, и выводы федераций персонала по различным аспектам методологии определения коррективов по месту службы, а также ответы секретариата на эти выводы и предоставить оба документа Консультативному комитету по вопросам коррективов по месту службы;

с) просить Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы продолжить свою работу по совершенствованию методологии, лежащей в основе системы коррективов по месту службы, в сотрудничестве с представителями администрации организаций и федераций персонала общей системы Организации Объединенных Наций.

B. Результаты базовых обследований стоимости жизни в Вашингтоне, округ Колумбия, Вене, Женеве, Лондоне, Мадриде, Монреале, Париже и Риме

128. Комиссия постановила:

а) утвердить 3-процентную величину погрешности, которая должна быть добавлена к результатам всех проведенных в рамках цикла 2016 года обследований стоимости жизни, которые более чем на 3 процента ниже действующего индекса заработной платы, с учетом рекомендации Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы, вынесенной на его возобновленной тридцать девятой сессии;

б) утвердить результаты базовых обследований стоимости жизни 2016 года для Вены, Лондона, Мадрида, Парижа и Рима в соответствии с рекомендацией Консультативного комитета, которые в сводном виде приведены в нижеследующей таблице.

Сводная информация о результатах проведенных в 2016 году сопоставлений стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия, Веней, Женевой, Лондоном, Мадридом, Монреалем, Парижем и Римом по состоянию на соответствующие даты обследований

Место службы	Месяц обследования (2016 год)	На дату обследования		Разница (в процентах)
		Индекс корректива по месту службы по результатам обследования (система 2016 года) (1)	Пересчитанный индекс корректива по месту службы (система 2010 года) (2)	
Женева	Октябрь	165,9	172,4	-3,8 ^a
Лондон	Сентябрь	159,6	159,9	-0,2
Мадрид	Сентябрь	121,9	128,3	-5,0 ^a
Монреаль	Октябрь	135,3	134,3	+0,7
Париж	Сентябрь	140,3	141,8	-1,1

Место службы	Месяц обследования (2016 год)	На дату обследования		Разница (в процентах)
		Индекс корректива по месту службы по результатам обследования (система 2016 года)	Пересчитанный индекс корректива по месту службы (система 2010 года)	
		(1)	(2)	
Рим	Октябрь	127,9	133,2	-4,0 ^a
Вена	Октябрь	136,1	136,4	-0,2
Вашингтон, округ Колумбия	Сентябрь	144,0	142,3	+1,2

^a Результаты, вероятно, вызовут необходимость применения механизма устранения разницы.

129. Комиссия постановила:

а) ввести в действие с 1 августа 2017 года результаты обследований для Вены, Лондона, Мадрида, Парижа и Рима с учетом инфляции и колебаний обменных курсов, имевших место с даты обследования до даты введения результатов в действие;

б) изменить дату введения в действие результатов обследования стоимости жизни 2016 года в Женеве и перенести ее с 1 мая 2017 года на 1 августа 2017 года, с тем чтобы привести ее в соответствие с датой введения в действие в двух других местах службы, в которых возникает необходимость применения механизма устранения разницы (Рим и Мадрид).

С. Введение в действие результатов обследований стоимости жизни, проведенных в рамках цикла 2016 года

130. Принимая во внимание призывы представителей организаций и федераций персонала, Комиссия постановила утвердить следующее изменение в механизме устранения разницы в качестве правила функционирования, призванного смягчить отрицательное воздействие на оклады результатов обследований стоимости жизни, которые оказались значительно ниже действующих индексов заработной платы:

а) в соответствии с решением Комиссии, содержащимся в пункте 128(а), индекс корректива по месту службы, полученный по результатам обследования (пересчитанный на месяц введения в действие), повышается на 3 процента для получения пересмотренного множителя корректива по месту службы для соответствующего места службы;

б) пересмотренный множитель корректива по месту службы применяется для всех сотрудников категории специалистов в данном месте службы. Действующие сотрудники, которые уже работали в данном месте службы на дату или до даты вступления в силу результатов обследования, получают корректив по месту службы, рассчитанный с использованием пересмотренного множителя, плюс индивидуальную временную надбавку;

с) индивидуальная временная надбавка представляет собой разницу между пересмотренным и действующим множителями корректива по месту службы. Она выплачивается **в полном объеме в течение первых шести месяцев после даты введения результатов в действие и корректируется в сторону понижения каждые четыре месяца до тех пор, пока ее выплата не прекращается;**

d) в месяц корректировки индивидуальная временная надбавка рассчитывается вновь путем определения разницы между существующим индексом заработной платы и индексом заработной платы, применяемым в отношении действующего персонала (то есть существующий индекс заработной платы плюс существующая индивидуальная временная надбавка), **которая уменьшается на 3 процента.**

131. Комиссия постановила поручить секретариату продолжать проведение дальнейших аналитических исследований, направленных на оценку сопоставимости данных о ценах, собираемых в рамках Европейской программы сопоставлений, и данных, собираемых секретариатом КМГС. Она просила также секретариат к следующему циклу обследований найти другие источники сопоставимых данных о ценах.

D. Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методологии

132. В соответствии с графиком, принятым на ее восемьдесят третьей сессии Комиссия проанализировала методологию определения надбавок на детей и иждивенцев второй очереди. Надбавка на детей предоставляется сотрудникам в виде единообразной фиксированной суммы на каждого из их детей-иждивенцев, а надбавка на иждивенцев второй очереди установлена в размере 35 процентов от надбавки для детей и может предоставляться сотрудникам, которые не получают надбавок на иждивенцев первой очереди.

133. В соответствии с существующей методологией размер надбавки на детей определяется на основе стоимостного выражения налоговых скидок и платежей, производимых в соответствии с социальным законодательством в восьми местах расположения штаб-квартир, которое рассчитывается для базового уровня дохода, которым служит размер чистого вознаграждения, соответствующего уровню C-4/VI (по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, которые отменены). В местах службы с твердой валютой суммы надбавок, установленные в долларах США, пересчитываются в эквивалентные суммы в местной валюте с использованием операционного обменного курса Организации Объединенных Наций на дату введения в действие. Суммы в местной валюте остаются без изменения до следующего двухгодичного пересмотра.

134. На рассмотрении Комиссии находился ряд предложений по изменению методологии с учетом соответствующих изменений, которые произошли после последнего пересмотра в 2008 году и наиболее заметными из которых были введение пересмотренного пакета вознаграждения для сотрудников категории специалистов и расширение общей системы, в результате которого добавились два места службы, где расположены штаб-квартиры новых организаций. Находящиеся на рассмотрении Комиссии предложения разработаны также с целью решения определенных проблем, которые поднимались за прошедшие годы в связи с применением методологии. Эти предложения касаются только методологии определения надбавок на детей-иждивенцев. Поскольку никаких проблем в связи с методологией определения надбавки на иждивенцев второй очереди не поднималось, внесение каких-либо изменений в эту методологию не предлагалось.

135. Комиссии было предложено рассмотреть следующие четыре вопроса:

а) пересмотр уровня базового дохода, в привязке к которому собираются применимые данные о пособиях на детей для целей расчета: в связи с введением пересмотренного пакета вознаграждения с единой шкалой окладов уровень базового дохода необходимо изменить;

б) пересмотр базовых мест службы, в число которых в настоящее время входят восемь мест расположения штаб-квартир: расширение общей системы предполагает, что два новых места расположения штаб-квартир также могут использоваться в расчетах в качестве базовых мест службы. В качестве альтернативы можно было бы также изучить возможность использования в расчетах крупных мест службы вне мест расположения штаб-квартир;

в) пересмотр сроков и механизма пересчета в местную валюту единых фиксированных сумм надбавок на детей и иждивенцев второй очереди: хотя одноразовый пересчет имеет серьезное преимущество, являясь с административной точки зрения простой процедурой, в период, характеризующийся значительными колебаниями обменных курсов, эта процедура, возможно, заслуживает пересмотра;

г) предлагаемый альтернативный вариант установления разных размеров надбавок в зависимости от места службы и/или класса должности сотрудника: применение таких подходов может обеспечивать учет разницы в стоимости жизни в разных местах службы.

Обсуждение в Комиссии

136. Сеть по вопросам людских ресурсов поддержала включение надбавки на супруга в расчет уровня базового дохода для установления размера надбавки на детей, поскольку только этот вариант позволяет проводить сравнение «подобного с подобным». Что касается базовых мест службы, то Сеть считала логичным добавление двух новых мест расположения штаб-квартир для целей обеспечения согласованности, однако она предостерегла от включения других мест службы вне мест расположения штаб-квартир (а следовательно и соответствующих налоговых режимов), поскольку это привело бы к неоправданному увеличению объема административной работы, а принесло бы лишь незначительную выгоду. Хотя Сеть придерживалась гибкой позиции по вопросу о пересчете надбавки в местную валюту, она считала, что самым простым с административной точки зрения вариантом было бы просто в принципе предусматривать суммы в долларах США и пересчитывать надбавку по операционному обменному курсу Организации Объединенных Наций на момент выплаты, как это делается в случае регулярных выплат окладов. Наконец, Сеть отдала предпочтение применению нынешнего подхода, в соответствии с которым устанавливается единая фиксированная сумма, поскольку установление надбавки в процентах от чистого вознаграждения будет восприниматься как несправедливое с учетом того, что в этом случае сотрудники с более высокими окладами окажутся в более выгодном положении.

137. Представители федераций высказались за любой вариант, который принесет более положительные результаты для персонала. ФАМГС не поддержала ни добавление двух новых мест расположения штаб-квартир, ни включение в список крупных мест службы вне мест расположения штаб-квартир. Кроме того, ККСАМС выразил мнение о том, что в расчеты следует включать только те места службы, которые аналогичны тем, которые входят в нынешний список мест расположения штаб-квартир, с учетом необходимости сохранения единообразного подхода при выборе систем налогообложения и социального обеспечения для сопоставления и принимая во внимание принцип Ноблемера.

ЮНИСЕРВ также заявила, что в список следует включать только те места службы, в которых хорошо развиты системы социального обеспечения. Кроме того, федерации не поддержали применение подхода, предусматривающего разные размеры надбавок, поскольку использование фиксированной суммы задумывалось в концепции надбавок для обеспечения относительно более высоких процентных ставок надбавок для сотрудников с более низким уровнем дохода и равного отношения ко всем детям.

138. Комиссия отметила, что с момента введения в 1957 году надбавок на находящихся на иждивении детей и иждивенцев второй очереди их основополагающее обоснование, а также общий подход к их установлению не подвергались сомнению и неоднократно подтверждались, в том числе в рамках недавно проведенного пересмотра пакета вознаграждения. Хотя в целом методология в течение шести десятилетий своего существования функционировала хорошо, за прошедшие годы в нее было внесено несколько уточнений для решения определенных проблем, связанных с ее применением. Эти уточнения принимались редко и только тогда, когда они были полностью оправданы. С учетом этого и были рассмотрены предлагаемые варианты. Хотя Комиссия считала, что в большинстве вариантов есть свои достоинства, ей представлялось, что ни один из них не был свободен от определенных недостатков.

139. Поэтому, хотя включение в список новых базовых мест службы может показаться целесообразным для учета расширения общей системы, это вряд ли повысит точность сопоставления с учетом небольшого количества сотрудников в этих местах службы. Кроме того, некоторые из этих мест службы существенно отличаются от других стран расположения штаб-квартир с точки зрения социально-экономических условий в них или уровня социального обеспечения, и поэтому их включение в список может иметь непреднамеренные последствия. Кроме того, Комиссия придерживалась мнения о том, что вопрос о недавно добавленных местах расположения штаб-квартир следует рассматривать в более широком контексте с целью обеспечения согласованного подхода к их учету в рамках разных классификаций мест службы в общей системе, например, классификаций, которые применяются в рамках системы коррективов по месту службы и обследований окладов, или классификации мест службы по степени трудности условий.

140. Аналогичная ситуация отмечалась в отношении пересчета суммы надбавки в долларах США в местную валюту, в связи с чем была выражена определенная поддержка использованию среднего обменного курса за 12 месяцев вместо спот-курса на момент установления, поскольку при первом подходе размер надбавки может быть более стабильным. С другой стороны, было признано, что такое изменение мало поможет в защите надбавки от колебаний курса местной валюты, что было изначальной целью введения этой меры.

141. Была выражена ограниченная поддержка установления надбавок на находящихся на иждивении детей и иждивенцев второй очереди в виде процентной доли чистого вознаграждения. Хотя было признано, что применение такого подхода приведет к согласованию структуры надбавки на детей с другими связанными с семьей надбавками, предусмотренными в новом пакете вознаграждения, такими как надбавка на супруга и надбавка на одинокого родителя, Комиссия высказалась за сохранение надбавок на находящихся на иждивении детей и иждивенцев второй очереди в качестве единых фиксированных выплат, чтобы избежать предоставления надбавок большего размера сотрудникам, имеющим более высокий доход.

142. В связи с этим Комиссия считала необходимым проявлять осмотрительность при рассмотрении изменений в методологии. Учитывая изложенные выше соображения, она согласилась с тем, что существующую методологию следует пока сохранить без изменения.

143. Наконец, Комиссия признала необходимость согласования процедуры расчета надбавки на детей с новой структурой окладов в том, что касается базового размера оклада, используемого для сопоставления пособий на ребенка, однако она не достигла консенсуса относительно того, следует ли учитывать надбавку на супруга в этой процедуре. Большинство членов Комиссии считали уместным включить в расчет надбавку на супруга, так как это позволило бы установить точку сопоставления на уровне чистой получаемой на руки заработной платы состоящего в браке налогоплательщика. Они полагали, что использование только единой ставки оклада приведет к установлению точки сопоставления на уровне чистой получаемой на руки заработной платы не состоящего в браке налогоплательщика и, следовательно, на уровне пособий на ребенка, получаемых налогоплательщиками, которые являются одинокими родителями. Как представляется, это было бы неуместно, так как положение этой группы сотрудников уже учтено в рамках общей системы посредством надбавки на одинокого родителя и не должно быть в центре внимания сопоставления. С другой стороны, было высказано решительное возражение против добавления надбавки на супруга, поскольку такой подход рассматривался как противоречащий лежащему в основе единой шкалы окладов принципу, предусматривающему исключение любых пособий на иждивенцев. В связи с этим Комиссия решила вернуться к этому вопросу в ходе пересмотра размера надбавки на детей и тогда рассмотреть оба варианта и принять решение по одному из них.

Решения Комиссии

144. Комиссия постановила:

а) сохранить существующую методологию определения надбавки на находящихся на иждивении детей, но держать методологию в поле зрения и при необходимости вернуться к ее рассмотрению;

б) поручить своему секретариату в ходе пересмотра размера надбавок на находящихся на иждивении детей и иждивенцев второй очереди представить ей для решения результаты расчетов по двум вариантам базового уровня дохода, используемого для сравнения пособий на ребенка: одного — основанного только на учете ставки единой шкалы окладов, и другого — предусматривающего включение в расчет надбавки на супруга.

Е. Доклад о многообразии, в том числе о гендерных аспектах и широком географическом представительстве в общей системе Организации Объединенных Наций

145. Принцип многообразия, являющийся неотъемлемым элементом миссии Организации Объединенных Наций, закреплен в Уставе Организации Объединенных Наций. Пункт 3 статьи 101 Устава гласит: «При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе». Концепция гендерного равенства установлена в рамках основных руководящих принципов Организации Объединенных Наций. В Уставе (статьи 8 и 101) преду-

считается, что не должно быть никаких ограничений в отношении права мужчин и женщин участвовать в любом качестве и на равных условиях в работе ее главных и вспомогательных органов. Обеспечение гендерного баланса имеет решающее значение для достижения целей, провозглашенных в решениях различных директивных органов Организации Объединенных Наций и сформулированных в итоговых документах конференций Организации Объединенных Наций. Приверженность Организации достижению гендерного паритета в рамках всей системы подкреплена прочной нормативно-правовой и институциональной базой.

146. Положение женщин в общей системе Организации Объединенных Наций является важным пунктом повестки дня Комиссии, который Комиссия периодически рассматривает в соответствии с ее постоянно действующим мандатом, полученным от Генеральной Ассамблеи. В своей резолюции 71/264 Ассамблея сослалась на пункты 54 и 55 своей резолюции 70/244 и решение Комиссии, содержащееся в пункте 160 его годового доклада за 2016 года (A/71/30), и в этой связи просила Комиссию вновь представить Ассамблее — на ее семьдесят второй сессии — информацию о ходе достижения организациями общей системы Организации Объединенных Наций — в рамках осуществления ими предусмотренных гендерных стратегий и мер — целей, заключающихся в обеспечении равной численности мужчин и женщин и расширении географического представительства.

147. Во исполнение резолюции 70/244 Генеральной Ассамблеи секретариат представил Комиссии на ее восемьдесят третьей сессии в 2016 году доклад, в котором приводится информация о принятых гендерных стратегиях и мерах, направленных на достижение гендерного баланса в организациях общей системы. Признав, что все вопросы, касающиеся многообразия и инклюзивности, должны рассматриваться в комплексе, Комиссия просила свой секретариат проанализировать все вопросы, касающиеся многообразия и инклюзивности, в том числе вопросы обеспечения гендерного паритета, географического распределения, культурного многообразия, возрастного многообразия и многоязычия.

148. В докладе, представленном секретариатом на восемьдесят пятой сессии Комиссии, основное внимание уделяется гендерному паритету и другим аспектам многообразия. В нем содержится информация об общем представительстве женщин в системе Организации Объединенных Наций в разбивке по уровням, местам службы и регионам, а также информация о последних изменениях, связанных с усилиями по достижению равной численности мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций. В докладе содержится информация о географическом распределении, других элементах многообразия и об усилиях по набору персонала и программах организаций в области учебной подготовки и профессионального развития, направленных на обеспечение многообразия кадрового состава. Информация, представленная в докладе секретариата, была получена от Структуры «ООН-женщины» и собрана в рамках проведенного в апреле 2017 года опроса КМГС, который был посвящен вопросам многообразия во всех организациях общей системы и в котором приняли участие 23 организации, а также анкетного опроса организаций, проведенного в 2016 году. Для сведения Комиссии ей был представлен также документ о внешней передовой практике в области обеспечения многообразия и инклюзивности, применяемой в восьми структурах частного и государственного секторов. Она пришла к заключению, что в течение последних двух десятилетий сфера деятельности, связанной с обеспечением многообразия и инклюзивности, развивалась значительными темпами и претерпела существенные изменения и что растет число исследований о том, как использование хозяйствующими субъектами преимуществ многообразия и инклюзивности позволяет им

улучшить показатели представительства, поднять моральный дух, повысить репутацию, производительность и инновационную активность. Поэтому решение Комиссии расширить определение многообразия и рассмотреть все элементы в комплексе соответствует передовой внешней практике.

149. Политика обеспечения многообразия большинства организаций включает стратегии обеспечения гендерного паритета и сбалансированного географического представительства в рамках кадрового состава. Такая политика дополняется стратегиями предотвращения преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления должностными полномочиями, а также стратегиями применения гибкого распорядка работы. В некоторых организациях существуют стратегии недопущения дискриминации, в том числе в отношении инвалидов и лиц, инфицированных ВИЧ/СПИДом. Вместе с тем развитие концепции многообразия в организациях общей системы шло разными темпами, и она не имела общего определения.

Обсуждение в Комиссии

150. Сеть по вопросам людских ресурсов подтвердила свою приверженность достижению гендерного паритета во всех классах должностей в организациях общей системы. Достижение этой цели является многоаспектной задачей, которую необходимо рассматривать на всех уровнях управления людскими ресурсами. Генеральный секретарь, действуя в тесной консультации с организациями, в приоритетном порядке приступил к реализации инициативы по ускорению процесса достижения гендерного паритета. Организации также стремятся обеспечить многообразие кадрового состава с разных точек зрения. Руководящие органы организаций, в которых установлены желательные диапазоны, проявляют все большую заинтересованность в достижении прогресса в том, что касается обеспечения сбалансированного географического представительства. Прилагаются усилия, направленные на улучшение показателей географического распределения и многообразия в целом, и ряд организаций продолжают осуществлять такие меры, как проведение целевых информационно-разъяснительных кампаний для непредставленных или недопредставленных стран.

151. ФАМГС выразила свою признательность организациям за проводимую ими работу и Генеральному секретарю за его приверженность достижению гендерного паритета и обеспечению многообразия. ФАМГС отметила, что работа ведется в правильном направлении, но медленными темпами. Некоторые из причин медленного темпа прогресса в достижении гендерного паритета могут быть связаны с новым пакетом вознаграждения, увеличением числа должностей, занимаемых внештатными сотрудниками, и высоким средним возрастом персонала на момент найма (41 год). Кроме того, отсутствует гибкость в содействии найму большего числа женщин, особенно женщин, имеющих иждивенцев. Что касается многообразия, то ФАМГС с обеспокоенностью отметила небольшое число организаций, в которых есть программы поощрения найма в систему молодых людей и инвалидов. ФАМГС обратилась к организациям с просьбой активизировать их усилия в этом направлении.

152. Представитель Структуры «ООН-женщины» заявила, что цель достижения гендерного паритета на всех уровнях в системе Организации Объединенных Наций была поставлена уже два десятилетия тому назад. За прошедшие годы не было недостатка в стратегиях, докладах и рекомендациях по достижению этой цели, однако этому препятствовало главным образом отсутствие постоянной ответственности и сопутствующих мер и благоприятных условий для осуществления реальной реформы. По сути гендерный паритет является правом, при этом его достижение становится все более необходимым для обеспе-

чения эффективности деятельности Организации Объединенных Наций, получения отдачи от нее и повышения доверия к Организации. Степень многообразия как в государственном, так и в частном секторах напрямую коррелируется со значительным повышением эффективности и результативности деятельности. Более того, для Организации Объединенных Наций достижение такого паритета имеет решающее значение для ее авторитета в качестве эталонной организации. По состоянию на март 2017 года картина в системе Организации Объединенных Наций была неоднозначной. Из общего числа руководителей высшего звена во всех организациях системы Организации Объединенных Наций женщины составляли всего 29 процентов. Вместе с тем в некоторых областях был достигнут значительный прогресс. В 2006 году женщины составляли всего 2 процента руководителей или заместителей руководителей миссий по поддержанию мира. В конце 2016 года женщины составляли 24 процента старшего руководства миссий. Многие учреждения добились больших успехов во многих областях, уделяя особое внимание инициативам, направленным на решение гендерных проблем на работе. Эти инициативы документально оформлены и распространены в последних публикациях Структуры «ООН-женщины», в том числе в опубликованном в 2016 году докладе, озаглавленном «Положение женщин в системе Организации Объединенных Наций». Однако за общими цифрами скрывается недостаточное представительство женщин в некоторых из наиболее заметных и важных категорий: в руководстве и старшем звене управления, а также на местах, особенно в затронутых конфликтами районах, где Организация Объединенных Наций играет более заметную роль. Имеющиеся данные свидетельствуют о наличии реальных проблем с достижением равной численности мужчин и женщин. В начале 2017 года Генеральный секретарь созвал совещание рабочей группы и учредил целевую группу для разработки «дорожной карты» по обеспечению гендерного паритета в системе Организации Объединенных Наций, в состав которой вошли представители департаментов, учреждений, фондов и программ. Задача целевой группы заключается в содействии разработке «дорожной карты», включающей в себя задачи осуществления, контрольные показатели, сроки выполнения и институциональную архитектуру для достижения важной цели — обеспечить равное представительство мужчин и женщин. Созданные рабочие группы просили проявлять в своей работе смелость, амбициозность и целенаправленность. Ожидается, что такая общесистемная комплексная стратегия побудит к амбициозным и реалистичным изменениям и будет включать в себя конкретные целевые показатели, а также усиленные специальные меры, для реализации которых должна быть создана благоприятная стратегическая обстановка и которые должны быть подкреплены системой подотчетности.

153. Представитель ПРООН проинформировала Комиссию о том, что ее организация работает над улучшением соотношения мужчин и женщин в своем кадровом составе. Для этой цели была создана программа подготовки руководителей для сотрудников-женщин, чтобы предоставить им необходимый инструментарий и поддержку. ПРООН осуществила также программу для лиц с ограниченными возможностями, которая охватывает весь персонал. На этапе найма кандидаты имеют возможность указать, имеются ли у них какие-либо ограничения возможностей. Представитель ЮНФПА заявил, что важно рассмотреть структурные проблемы, которые являются причиной ухода женщин из организаций системы Организации Объединенных Наций, и что одной из наиболее сложных проблем, которые необходимо решать, является проблема семей с двумя работающими. ЮНФПА придерживался мнения о том, что понятие многообразия следует расширить, чтобы оно охватывало и другие группы, в частности представителей коренных народов.

154. Комиссия отметила, что представительство женщин в категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций составляет 42,8 процента, и за период с 31 декабря 2011 года по 31 декабря 2015 года оно увеличилось на 2,1 процента, при этом среднегодовой прирост составляет 0,5 процента. Члены Комиссии были рады узнать о целевой группе, созданной Генеральным секретарем, и его обещании достичь к 2021 году гендерного паритета на уровне старших руководителей. Несмотря на то, что были достигнуты положительные сдвиги, этот вопрос необходимо рассмотреть под другим углом зрения. Было предложено разработать вопросник, чтобы определить, имеют ли сотрудники-женщины доступ к необходимым услугам, в частности к услугам по уходу за детьми и другой поддержке. Члены Комиссии отметили, что проблемы, поднятые в документе, такие как несправедливость на микроуровне и формальные и неформальные барьеры, являются серьезными факторами, препятствующими достижению гендерного паритета. В связи с этим Комиссия придерживалась мнения, что такие препятствия следует выявлять и устранять с целью создания благоприятной с гендерной точки зрения профессиональной среды, в которой мужчины и женщины могут на равных участвовать в деятельности и вносить вклад. Комиссия попросила продолжить изучение этих проблем, с тем чтобы решить их и достичь целей обеспечения гендерного баланса, расширения прав и возможностей женщин и повышения уровня их профессиональной мобильности в общей системе. Комиссия выразила поддержку установлению конкретных целевых гендерных показателей, чтобы требовать от организаций достижения поставленных целей. Однако члены Комиссии подчеркнули, что достижение гендерного баланса не должно быть самоцелью и не должно вести к снижению профессионального уровня и уровня компетентности персонала. Приоритетом является набор компетентного персонала, как это предусмотрено в статье 101 Устава и подтверждено в различных резолюциях Генеральной Ассамблеи. Комиссия также признала, что в некоторых случаях может наблюдаться нарушение баланса между целями в том, что касается достижения гендерных целевых показателей и обеспечения географического представительства, и что между этими двумя целями должна быть взаимосвязь.

155. Некоторые члены Комиссии считали, что следует уделять больше внимания географическому представительству, и просили в рамках будущих исследований собирать больше количественных данных, в частности данных об уровне представительства, указывающем на то, что страна недопредставлена или чрезмерно представлена. В соответствии с Уставом организации должны уделять больше внимания набору лиц из недопредставленных стран. Члены Комиссии подчеркнули, что необходимо стимулировать интерес людей к работе в системе Организации Объединенных Наций, особенно граждан недопредставленных стран. Было также высказано мнение о том, что в некоторых крупных странах-донорах действуют программы поддержки молодых специалистов для целей найма в организации системы Организации Объединенных Наций и прохождения подготовки в них и что такая практика может препятствовать обеспечению многообразия.

156. Члены Комиссии придерживались мнения о том, что необходимо расширить определение понятия «многообразие», чтобы включить в него «многообразие мысли и опыта», поскольку различные взгляды на проблемы или разное мировоззрение должны иметь первостепенное значение для организаций. Они далее отметили, что связь между географическим представительством, многообразием культур и многоязычием должна быть сохранена и что знание по крайней мере двух официальных языков Организации Объединенных Наций должно быть минимальным требованием для найма на службу. Члены Комиссии напомнили, что в ходе пересмотра пакета вознаграждения было принято

решение прекратить практику ускоренного повышения по ступеням для учета знания дополнительного официального языка Организации Объединенных Наций, но тем не менее поощрению многоязычия по-прежнему придается очень большое значение. Поэтому было бы очень полезно продолжать следить за тем, как решения, принятые Комиссией, влияют на различные стратегии, реализуемые в целях содействия обеспечению многообразия и географического представительства.

157. Члены Комиссии запросили дополнительную информацию о возрастной структуре персонала, особенно в связи с увеличением возраста обязательного увольнения до 65 лет для сотрудников, поступивших на службу после 1 января 2014 года, и предоставлением сотрудникам, возраст обязательного увольнения которых составляет 60 лет или 62 года, возможности продолжать работать до 65 лет с 1 января 2018 года. Было отмечено, что средний возраст поступления на службу в общую систему составляет 41 год и что только 5 процентов персонала моложе 30 лет. Некоторые члены Комиссии придерживались мнения о том, что существующая система ограничивает доступ молодых людей в организации общей системы и что в рамках ныне действующей системы, основанной на учете должностных обязанностей и функций, опыт ценится больше, чем талант. Сбалансированная структура персонала, в состав которого входят представители разных возрастных групп, позволяет создать условия, в которых каждое поколение приносит с собой различные навыки, таланты и взгляды. Молодые сотрудники хорошо разбираются в технических средствах, более опытный персонал, скорее всего, хорошо работает в условиях традиционного межличностного общения, а старший персонал может поделиться своим опытом в самых разных областях, а также обеспечить руководство.

158. Члены Комиссии напомнили о работе, проделанной в связи с новыми Основными положениями, касающимися управления людскими ресурсами, которые были введены в январе 2017 года, и заявили о необходимости акцентировать больше внимания на элементах многообразия в рамках этих положений. Поскольку Основные положения были разработаны в виде «живого» документа, в них легко можно внести изменения, отражающие любые новые события, в режиме реального времени.

Решения Комиссии

159. Комиссия постановила настоятельно призвать организации:

а) установить измеримые показатели достигнутых результатов в отношении найма, продвижения по службе, удержания персонала и участия различных групп;

б) активизировать свои усилия, посвящать время и вкладывать ресурсы для решения проблем обеспечения многообразия во всех их аспектах, включая профессиональную подготовку руководителей и персонала;

в) принять общую стратегию обеспечения многообразия, которая включала бы конкретные планы действий, конкретные целевые показатели и сроки достижения целей на пути обеспечения гендерного баланса и справедливого географического представительства, если они еще не взяли на себя инициативу по ее разработке;

д) продолжать периодически рассматривать все аспекты проблемы обеспечения многообразия.

Глава V

Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: обследование наилучших преобладающих условий службы в Вене

160. На основе методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в местах расположения штаб-квартир и аналогичных местах службы (методология проведения обследований I) Комиссия провела обследование в Вене, базовым месяцем которого был апрель 2017 года. Новая шкала окладов и пересмотренные размеры надбавок на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания организаций общей системы в Вене, рекомендованные Комиссией административным руководителям базирующихся в Вене организаций, воспроизводятся в приложении IX к настоящему докладу.

161. Ставки рекомендуемой шкалы окладов для базирующихся в Вене организаций, приведенной в приложении IX, на 3,3 процента выше ставок действующей шкалы. Самая высокая ставка предлагаемой шкалы (уровень ОО-7/XII) составляет 80 897 евро, или 86 893 доллара США (по обменному курсу на апрель 2017 года, составляющему 0,931 евро за доллар США). По состоянию на 1 апреля 2017 года такая сумма чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) примерно соответствовала уровню С-3/IV. Общая сметная сумма годовых финансовых последствий введения рекомендуемой шкалы окладов и пересмотренных надбавок на иждивенцев составляет 3,2 млн евро.

162. Как и в случае проведения предыдущих обследований в местах расположения штаб-квартир, в ходе нынешнего цикла местный комитет по обследованию окладов сообщил о трудностях в обеспечении участия работодателей. В рамках обследования в Вене было обследовано 17 работодателей, включая национальную гражданскую службу. Число работодателей было ниже предусмотренного стандартным требованием (20 работодателей), поэтому собранные данные были дополнены данными о динамике окладов из внешних источников.

Глава VI

Условия службы на местах

A. Выплата за работу в опасных условиях: методика корректировки и пересмотр размера выплаты

163. В контексте проведения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций Комиссия приняла решение об установлении циклов пересмотра размеров выплат, относящихся к сфере ее компетенции, в соответствии с таблицей, приведенной в приложении I к ее годовому докладу за 2016 год (A/71/30). Размер выплаты за работу в опасных условиях подлежит пересмотру каждые три года начиная с его пересмотра в 2017 году. Комиссия также постановила поручить своему секретариату предложить варианты изменения методики корректировки размеров выплаты за работу в опасных условиях для обеих категорий персонала.

164. Новая выплата за работу в опасных условиях (“danger pay”) была введена вместо прежней выплаты за работу в опасных условиях (“hazard pay”) с 1 января 2012 года и стала предоставляться как сотрудникам, набираемым на международной основе, так и сотрудникам, набираемым на местной основе. В настоящее время размер этой выплаты для сотрудников, набираемых на международной основе, составляет 1600 долл. США в месяц. Единая сумма выплаты была установлена, когда Комиссия во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 49/223, приняла решение отказаться от привязки размера прежней выплаты за работу в опасных условиях к ставкам базового/минимального оклада сотрудников категории специалистов и выше, отметив, что выплата за работу в опасных условиях является в значительной мере символическим, но отнюдь не мизерным пособием. После того как была отменена привязка этой выплаты к ставкам шкалы окладов, ее сумма корректируется на прагматической основе с учетом тех же показателей, которые принимаются во внимание при корректировке размеров надбавки за работу в трудных условиях, а именно: а) среднее изменение суммы чистого базового оклада и корректива по месту службы в местах расположения штаб-квартир; б) изменение индекса расходов вне места службы; и с) изменение ставок шкалы чистых базовых/минимальных окладов.

165. Что касается сотрудников, набираемых на местной основе, то Комиссия на своей семьдесят четвертой сессии постановила повысить с 1 января 2013 года размер выплаты за работу в опасных условиях до 30 процентов от медианной ставки чистого оклада по соответствующим шкалам окладов персонала категории общего обслуживания, действовавшим в 2012 году в местах службы, где полагалась такая выплата. Комиссия также постановила отменить с 1 января 2013 года привязку размера выплаты за работу в опасных условиях к ставкам соответствующих шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания. Было отмечено, что номинальная сумма выплаты за работу в опасных условиях, предоставляемой персоналу, набираемому на местной основе, не была статичной, и она автоматически корректировалась всякий раз, когда корректировались ставки шкалы окладов. С учетом того, что такая автоматическая корректировка была объявлена Генеральной Ассамблеей нежелательной, Комиссия постановила отказаться от привязки выплаты за работу в опасных условиях к ставкам шкал окладов сотрудников, набираемых на местной основе.

166. Выплата за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на международной основе, традиционно устанавливалась в виде фиксированной суммы, а для сотрудников, набираемых на местной основе, размер такой выплаты устанавливался для каждой страны в отдельности исходя из ставок соответствующих шкал окладов, которые служили основой для определения размера выплаты за работу в опасных условиях. Ранее Комиссия высказывала мнение о том, что размер выплаты за работу в опасных условиях не должен рассматриваться в полном отрыве от окладов сотрудников и что размеры окладов могут служить исходными величинами. Такой подход был сочтен целесообразным и послужил основой для предложений секретариата.

167. Секретариат представил варианты механизмов корректировки. Один вариант предусматривает корректировку размера выплаты за работу в опасных условиях в целях поддержания его на уровне, соответствующем примерно 25 процентам медианной ставки чистого оклада по соответствующим шкалам окладов для обеих категорий персонала. Было также предложено использовать в качестве базовых соответствующие шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания за более поздний год. Это не означает, что размер выплаты за работу в опасных условиях на постоянной основе привязывается к ставкам шкал окладов, а скорее означает изменение базового года, чтобы предотвратить снижение суммы выплаты за работу в опасных условиях с течением времени и при этом сохранить разницу в размерах местной выплаты в разных местах службы. Другой вариант предусматривает периодическую корректировку размера выплаты за работу в опасных условиях для обеих категорий персонала на такую же процентную величину, на которую корректируется надбавка за работу в трудных условиях.

168. Что касается размера выплаты за работу в опасных условиях, то было предложено для сотрудников, набираемых на международной основе, оставить его без изменения, поскольку сумма в размере 1600 долл. США в настоящее время составляет 24,51 процента от медианной ставки чистого оклада по шкале базовых/минимальных окладов. Анализ трех упомянутых показателей за период с 2011 по 2016 год не указывает на необходимость какой-либо корректировки, поскольку ставки шкалы базовых/минимальных окладов изменились незначительно, а индекс расходов вне места службы, используемый при расчете коррективы по месту службы и определяемый на основе коэффициентов инфляции в 26 странах, снизился. Для персонала, набираемого на местной основе, размер выплаты не корректировался с 2012 года, хотя шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания, которые действовали в 2012 году и на основе которых были определены суммы выплат, были пересмотрены во всех странах, кроме двух. Вследствие этого с 2012 года во всех странах, за исключением двух, в которых по-прежнему действуют шкалы окладов, установленные в 2012 году, размер выплаты за работу в опасных условиях, выраженный в процентах от оклада, уменьшился.

169. В итоге было предложено скорректировать размер выплаты за работу в опасных условиях для персонала, набираемого на местной основе, путем перехода от использования в качестве базовых соответствующих шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания, действовавших в 2012 году, к использованию соответствующих шкал, действовавших в 2016 году, и корректировки размера выплаты до величины, соответствующей 25 процентам медианной ставки чистого оклада по соответствующим шкалам окладов сотрудников категории общего обслуживания, в результате чего процентная величина полученной суммы будет аналогична процентной величине, применяемой для персонала, набираемого на международной основе. С учетом решения, принятого

Комиссией в 2012 году, размер выплаты может быть скорректирован до уровня, соответствующего 30 процентам от ставок соответствующих шкал окладов, действовавших в 2016 году.

Обсуждение в Комиссии

170. Сеть по вопросам людских ресурсов отметила, что в последние годы наблюдалось все большее ухудшение ситуации в плане безопасности во многих местах службы и что число одновременно наблюдавшихся ситуаций, относящихся к уровню обеспечения безопасности 3, было беспрецедентным, что существенно затрудняло осуществление деятельности. В связи с этим организации значительно активизировали свои усилия по повышению эффективности выполнения своей обязанности проявлять заботу о персонале в таких условиях высокого риска, а Комитет высокого уровня по вопросам управления ускоренными темпами осуществлял свою междисциплинарную инициативу по этому вопросу, в рамках которой предусмотрено использование сочетания экспертных знаний, связанных с обеспечением безопасности, медицинским консультированием и людскими ресурсами. На фоне этих усилий выплата за работу в опасных условиях рассматривается как крайне важный элемент, способствующий осуществлению деятельности базирующихся на местах организаций в местах службы с наиболее трудными условиями труда и жизни. Кроме того, адекватная компенсация за работу в опасных ситуациях, в которых оказывается персонал на местах, является важным элементом стимулирования географической мобильности, побуждающим к переезду в такие места службы.

171. Сеть по вопросам людских ресурсов выразила сожаление по поводу того, что четкая методика регулярной корректировки этой выплаты на момент ее введения не была разработана. Представитель Сети отметил, что выплата за работу в опасных условиях для персонала, набираемого на местной основе, установлена в размере 30 процентов от медианной ставки чистого оклада по соответствующим шкалам окладов сотрудников категории общего обслуживания, действовавшим в 2012 году, тогда как относительная величина выплаты для персонала, набираемого на международной основе, соответствует более низкой доле. В свете этого Сеть придерживалась мнения о том, что в ходе следующих периодических пересмотров скорректированные размеры выплаты за работу в опасных условиях для всех категорий сотрудников должны быть установлены на уровне, эквивалентном 30 процентам от медианной ставки чистых окладов по соответствующим шкалам окладов.

172. Представитель ФАМГС согласился с заявлением Сети по вопросам людских ресурсов и подчеркнул, что человеческая жизнь бесценна. Он далее заявил, что размер выплаты за работу в опасных условиях для обеих категорий персонала должен быть унифицирован и установлен на уровне 30 процентов, а не 25 процентов. Персонал, набираемый на местной основе, сталкивается с большими рисками, связанными с безопасностью, чем сотрудники, набираемые на международной основе, поскольку последние, как правило, живут в более безопасных районах и их более подробно инструктируют по вопросам безопасности, чем персонал, набираемый на местной основе. В случае повышения степени риска международный персонал эвакуируется, а местный персонал остается для осуществления программ. В самых неблагоприятных ситуациях местный персонал может быть перемещен в безопасные места внутри страны, но даже такого варианта может не быть.

173. ЮНИСЕРВ заявила, что человеческая жизнь одинаково ценна независимо от принадлежности сотрудников к той или иной категории. Если размер выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала будет установлен на уровне 25 процентов, а не 30 процентов, персоналу, ра-

ботающему в наиболее опасных ситуациях, будет послан неверный сигнал. Поэтому предпочтение было отдано варианту установления унифицированного размера выплаты за работу в опасных условиях для обеих категорий на уровне 30 процентов.

174. ККСАМС считал, что было бы несправедливо уменьшать размер выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала с 30 до 25 процентов от медианной ставки чистого оклада по соответствующим шкалам окладов. Такое уменьшение будет трудно объяснить сотрудникам, которые уже выражают озабоченность по поводу разницы в размерах выплат за работу в опасных условиях между категориями персонала, как будто жизнь международного персонала более ценна, чем жизнь персонала, набираемого на местной основе. Федерация поддержала рекомендацию Сети по вопросам людских ресурсов сохранить размер выплаты на нынешнем уровне 30 процентов и скорректировать суммы в привязке к шкалам окладов, действовавшим в 2016 году.

175. Несколько организаций выступили с дополнительными замечаниями по этому вопросу. Представитель ЮНИСЕФ заявил, что выплата за работу в опасных условиях является свидетельством признания того, что сотрудники работают в опасных местах службы и что в рамках недавно проведенного пересмотра пакета вознаграждения эта надбавка рассматривалась в качестве стимула, и отметил, что организации имеют мандат на присутствие и осуществление деятельности и что во многих случаях основное бремя выполнения работы ложится на местный персонал. Что касается справедливости, то он заявил, что необходимо иметь четкое представление о том, как рассчитываются суммы для набираемого на местной основе персонала, отметив, что, несмотря на то, что размер выплаты составляет 30 процентов, суммы выплаты за работу в опасных условиях для персонала, набираемого на местной основе, на самом деле меньше, поскольку они определены по шкалам окладов на 2012 год, который использовался в качестве базового года. В заключение он заявил, что сумма выплаты за работу в опасных условиях невелика по сравнению со стоимостью операций и что следует сохранить выплату в размере 30 процентов.

176. ПРООН напомнила о состоявшемся в 2011 году обсуждении вопроса о надбавках, связанных с безопасностью, в ходе которого Комиссия признала важную роль сотрудников, работающих в опасных ситуациях. ПРООН также напомнила, что сотрудники, набираемые на местной основе, зачастую больше всех других подвержены повышенным рискам, связанным с безопасностью, и что, когда международный персонал эвакуируют, они остаются в местах службы. ПРООН напомнила, что в ходе обсуждения этого вопроса ранее Комиссия согласилась с тем, что установление единой глобальной ставки для персонала, набираемого на местной основе, не соответствовало бы принципу справедливости. Поэтому необходимо периодически пересматривать суммы выплат для конкретных стран, полученные путем вычисления 30 процентов от медианной ставки чистого оклада по соответствующим шкалам окладов. Представитель Организации Объединенных Наций выразил полное согласие с позицией Сети по вопросам людских ресурсов и заявлениями ЮНИСЕФ и ПРООН и добавил, что основное внимание следует уделять тому, чтобы суммы устанавливались справедливо, а не тому, чтобы они были равными. Сохранение статус-кво в отношении нынешних сумм выплаты за работу в опасных условиях для персонала, набираемого на местной основе, было бы неуместным, учитывая различные

повышения ставок соответствующих шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания. Представитель Организации Объединенных Наций предложил сохранить нынешнюю процентную ставку (30 процентов) и использовать вместо шкал окладов, действовавших в 2012 году, шкалы, действовавшие в 2016 году, считая этот год базовым.

177. Комиссия отметила, что вопрос о выплате за работу в опасных условиях является важным и одновременно сложным. Комиссия придерживалась мнения, что принцип справедливости имеет важное значение и что признание того, что жизнь каждого сотрудника важна и одинаково ценна, имеет большой смысл, хотя человеческую жизнь нельзя измерить деньгами. В ходе обсуждения вопроса о справедливости Комиссия напомнила, что ранее при рассмотрении вопроса о возможной методике корректировки размера выплаты за работу в опасных условиях она придерживалась мнения о том, что установление единой глобальной ставки для набираемого на местной основе персонала не соответствовало бы понятию справедливости, поскольку использование любой фиксированной ставки приводило бы к возникновению несправедливости с учетом того, что в разных местах службы действуют разные шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания.

178. Что касается сотрудников, набираемых на местной основе, то Комиссия также подтвердила ранее принятое ею решение увеличить размер выплаты за работу в опасных условиях с 25 до 30 процентов и что нет никаких оснований для возврата к прежнему размеру, равному 25 процентам. Однако с учетом того, что в ряде стран, где предоставляется выплата за работу в опасных условиях, ставки шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания были повышены, есть основание для корректировки сумм для этой категории персонала. Комиссия отметила, что расчетная сумма финансовых последствий этой корректировки для всей системы составляет 17,4 млн долл. США в год.

179. Что касается набираемого на международной основе персонала, то Комиссия отметила, что динамика трех показателей, которые ранее использовались в качестве базовых, не вызывает необходимости в какой-либо корректировке нынешнего размера выплаты и что они по-прежнему являются адекватными базовыми показателями. Согласно этим показателям сумма в размере 1600 долл. США сохраняет свою относительную стоимость, и в корректировке нет необходимости. Комиссия также подтвердила свое решение использовать при пересмотре размера выплаты за работу в опасных условиях объективный и прагматичный подход.

180. В соответствии с установленным графиком Комиссия каждые три года будет проводить периодические пересмотры размеров выплаты за работу в опасных условиях для обеих категорий сотрудников и определять необходимость корректировки ее размеров.

Решения Комиссии

181. Комиссия постановила:

а) в отношении методики корректировки размеров выплаты за работу в опасных условиях:

i) для персонала, набираемого на международной основе: использовать в качестве базовых три показателя, применяемые в отношении надбавки за работу в трудных условиях, а также соотношение суммы выплаты за работу в опасных условиях и медианной ставки чистого оклада по шкале базовых/минимальных окладов, действующей в год запланированного пересмотра;

- ii) для персонала, набираемого на местной основе: подтвердить, что размер выплаты будет установлен на уровне 30 процентов от ставок соответствующих шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания, и использовать в качестве базовых величин медианные ставки чистого оклада по соответствующим шкалам, действующим в год, предшествующий запланированному пересмотру;
- b) в отношении размера надбавки:
 - i) сохранить выплату за работу в опасных условиях для персонала, набираемого на международной основе, в размере 1600 долл. США в месяц до следующего пересмотра;
 - ii) скорректировать размер выплаты за работу в опасных условиях для персонала, набираемого на местной основе, путем перехода от использования в качестве базовых шкал окладов, на основе которых производятся расчеты и которые действовали в 2012 году, к использованию соответствующих шкал, действовавших в 2016 году, и вычисления 30 процентов от медианной ставки чистого оклада по этим шкалам;
- c) провести следующий пересмотр выплаты за работу в опасных условиях в 2020 году в соответствии с установленным графиком.

В. Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности: пересмотр размера

182. В соответствии с нынешним циклом пересмотра размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, которая была введена в 2012 году для содействия в покрытии прямых дополнительных расходов сотрудников и отвечающих соответствующим требованиям членов их семей, эвакуируемых из их официальных мест службы, подлежит пересмотру каждые три года начиная с 2017 года.

183. Нынешняя суточная сумма надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности была установлена Комиссией в 2012 году на срок до 30 дней в размере 200 долл. США в день для сотрудника и 100 долл. США (50 процентов) для каждого имеющего право на ее получение члена семьи. По истечении 30 дней суммы уменьшаются на 25 процентов (до 150 и 75 долларов США соответственно), и надбавка выплачивается в течение периода, не превышающего шести месяцев, после чего, как правило, либо отменяется режим эвакуации, либо соответствующее место службы объявляется «несемейным». Комиссия также предусмотрела, что место службы может быть объявлено «несемейным» до истечения шестимесячного срока после эвакуации; в частности, по истечении трех месяцев после оценки ситуации на основе результатов анализа, проведенного Департаментом по вопросам охраны и безопасности Секретариата Организации Объединенных Наций и его рекомендации Председателю Комиссии. Кроме того, если срок эвакуации превышает шесть месяцев, и в том случае, если соответствующее место службы не было объявлено «несемейным» местом службы, применяется продленная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности, размер которой установлен на уровне, соответствующем размеру выплаты, предусмотренной в рамках надбавки за ра-

боту в «несемейных» местах службы³, которая подлежит выплате в таких местах службы. Комиссия также одобрила единовременную паушальную выплату в размере 500 долл. США на оплату перевозки, которая предоставляется при эвакуации.

184. Двенадцать мест службы (Аддис-Абеба, Аккра, Амман, Дакар, Дубай, Объединенные Арабские Эмираты, Йоханнесбург, Южная Африка, Каир, Кампала, Найроби, Никосия, Санто-Доминго и Яунде) были определены базирующимися на местах организациями как безопасные места пребывания и использовались как таковые на момент подготовки настоящего документа.

185. В ходе последнего пересмотра размера надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, проводившегося в 2012 году, Комиссия постановила сохранить подход, основанный на использовании единой суммы, а также сохранить сумму существующей надбавки в размере 200 долл. США. В то время средняя ставка суточных, выплачиваемых по истечении 60 дней в установленных безопасных местах пребывания, составляла 208 долл. США. Тогда было сочтено, что эта сумма ненамного превышала применявшийся размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, который составлял 200 долларов США.

186. Секретариат КМГС провел пересмотр размера надбавки, проанализировав ставки суточных, выплачиваемых по истечении 60 дней в 12 безопасных местах пребывания. В январе 2017 года средняя ставка суточных составляла 196 долларов США. Секретариат отметил, что средняя ставка очень близка к нынешнему размеру надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, составляющему 200 долл. США, и предложил Комиссии, если она пожелает сделать это, сохранить размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности на его нынешнем уровне.

187. Продленная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности установлена на том же уровне, что и надбавка за работу в «несемейных» местах службы, и выплачивается, когда эвакуация продолжается более шести месяцев, но соответствующее место службы не объявлено «несемейным». Комиссии было предложено принять к сведению изменение, которое касается базовой надбавки и которое произошло после проведения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций, а именно тот факт, что нынешний установленный годовой размер надбавки за работу в «несемейных» местах службы составляет 19 800 долл. США для сотрудников, имеющих иждивенцев, и 7500 долл. США для сотрудников, не имеющих иждивенцев.

Обсуждение в Комиссии

188. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что данная тема касается не пособий, льгот и положенных выплат, а, по существу, механизма возмещения административных расходов в определенных ситуациях, связанных с безопасностью. Сеть согласилась с тем, что нынешний размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности следует оставить без изменения, и предложила в будущем не проводить периодические пересмотры раз в несколько лет, а изменять размер надбавки в зависимости от изменения ставок используемых для исследования базовых суточных, непосредственно привязав размер надбавки к ним.

³ В рамках пересмотренного пакета вознаграждения, введенного с 1 июля 2016 года, дополнительная надбавка за работу в трудных условиях была заменена надбавкой за работу в «несемейных» местах службы.

189. ФАМГС согласилась с тем, что сумма надбавки достаточна и что периодические пересмотры надбавки следует проводить и впредь. ККСАМС заявил, что надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности по-прежнему является необходимым инструментом возмещения расходов и что основа для расчета суммы надбавки — ее сопоставление со стоимостью «корзины» товаров и услуг в безопасных местах пребывания — сохраняет свою актуальность. Он далее заявил, что трехгодичный цикл пересмотра, установленный Комиссией, представляется целесообразным, и отметил, что «корзину» в безопасных местах пребывания также следует пересматривать. ЮНИСЕФ полностью поддержала методику, используемую для расчета надбавки, и заявила, что следует рекомендовать Департаменту по вопросам охраны и безопасности в кратчайшие возможные сроки после эвакуации выносить рекомендации об отнесении соответствующих мест службы к «несемейным».

190. Комиссия начала обсуждение с того, что выразила поддержку использования надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, и отметила, что число угроз в адрес персонала Организации Объединенных Наций растет. Комиссия попросила организации проинформировать ее о последствиях внезапной эвакуации сотрудников, в частности о случаях, когда эвакуация продолжается в течение длительного периода времени и вызывает необходимость выплаты продленной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности. Представитель ПРООН привела несколько примеров, включая случаи эвакуации сотрудников из «несемейных» мест службы и мест службы, которые не относились тогда к их числу, например, в Бурунди. Она отметила, что процесс установления мест службы в качестве «несемейных» после эвакуации осуществлялся эффективно, что позволило свести к минимуму число случаев длительной эвакуации и связанной с ней неопределенности. Организации применяют также и другие административные методы, в частности рекомендуют сотрудникам использовать отпуск на родину, с тем чтобы организация не должна была продолжать платить надбавку в связи с эвакуацией по причинам безопасности, или переводят сотрудников в другое место работы, и в этом случае надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности не выплачивается.

191. Что касается продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, то было отмечено, что она используется редко: в 2015 году ПРООН сообщила только об одном случае ее использования. Комиссия подчеркнула, что, хотя продленная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности используется редко, ее следует применять на согласованной основе, что обеспечит выплату равной компенсации сотрудникам в аналогичных ситуациях. Продленная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности, размер которой привязан к сумме дополнительной надбавки за работу в трудных условиях (сейчас она называется «надбавка за работу в «несемейных» местах службы»), подлежит выплате только тем сотрудникам, которые фактически были эвакуированы и с учетом их пребывания в эвакуации. Комиссия сделала вывод о том, что ей следует продолжать следить за тем, как выплачиваются надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности.

Решения Комиссии

192. Комиссия постановила:

а) сохранить размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности на его нынешнем уровне: 200 долл. США в день для сотрудника и 100 долл. США в день для каждого отвечающего соответствующим требованиям члена семьи в течение срока, не превышающего 30 дней, а затем 150 долл. США и 75 долл. США соответственно в течение периода, не превышающего

шести месяцев; и размер единовременной паушальной выплаты на оплату перевозки, которая составляет 500 долл. США и предоставляется при эвакуации сотрудника или его/ее семьи;

б) поручить своему секретариату, сообразно обстоятельствам, обновить руководящие принципы в отношении надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, которые были первоначально изложены в приложении VII к годовому докладу Комиссии за 2013 год ([A/68/30](#)).

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2018–2019 годы

1. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы.
2. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы:
 - a) использование категорий персонала (категория общего обслуживания, категория национальных сотрудников-специалистов, категория полевой и категория службы охраны);
 - b) пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения;
 - c) виды контрактов, документ для обсуждения, подготовленный Сетью по вопросам людских ресурсов (гибкость);
 - d) развитие карьеры;
 - e) основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами: многообразие/гендерные аспекты;
 - f) компенсационная выплата в связи с окончанием службы;
 - g) пересмотр ставок налогообложения персонала для целей пересчета окладов на валовую основу.
3. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:
 - a) шкала базовых/минимальных окладов;
 - b) динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
 - c) вопросы коррективов по месту службы;
 - d) надбавка за работу в трудных условиях: методология классификации и пересмотр размера надбавки;
 - e) определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы (принцип Ноблемера);
 - f) стандарты классификации должностей сотрудников категории общего обслуживания: применение организациями;
 - g) надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размеров надбавок;
 - h) перевозка имущества в связи с переездом: пересмотр предельной суммы;
 - i) субсидия на образование: пересмотр шкалы и размера паушальной выплаты на пансионное содержание;
 - j) выплата для стимулирования мобильности: пересмотр размера выплаты;
 - k) глобальный опрос персонала по пакету вознаграждения в общей системе.

4. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе:
 - a) пересмотр пакета вознаграждения сотрудников, набираемых на местной основе (использование категорий персонала);
 - b) пересмотр методологий проведения обследования окладов.
5. Условия службы на местах. Выплата за работу в опасных условиях: методика корректировки и пересмотр размера выплаты.
6. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи организациями общей системы Организации Объединенных Наций.

Приложение II

Руководящие принципы найма национальных сотрудников-специалистов (2017 год)

1. Руководствуясь требованием сохранять универсальный характер организаций общей системы Организации Объединенных Наций, закрепленным в Уставе Организации Объединенных Наций, организации набирают международных сотрудников-специалистов в соответствии с их мандатами и с учетом их оперативных потребностей.
2. Прием на службу той или иной организацией общей системы национальных сотрудников-специалистов должен производиться на основе директивных положений, определяемых по необходимости директивным органом данной организации.
3. Национальные сотрудники-специалисты должны быть гражданами страны, на работу в которой их набирают на местной основе. В качестве национальных сотрудников-специалистов они могут направляться за пределы страны найма для выполнения краткосрочных заданий, если это не связано с изменением места службы.
4. В отношении национальных сотрудников-специалистов следует применять те же стандарты, касающиеся требований при найме и выполнения работы, что и в отношении международных сотрудников категории специалистов. Национальные сотрудники-специалисты приносят национальный опыт и знания в работу своей организации в стране их найма.
5. Должности категории национальных сотрудников-специалистов классифицируются на основе Эталона для оценки должностей сотрудников категории специалистов и выше. Условия службы для них устанавливаются в соответствии с принципом наилучших преобладающих условий службы в данном месте для работников, выполняющих функции того же уровня, на основе применения утвержденной КМГС методологии проведения местных обследований окладов.
6. Организации общей системы Организации Объединенных Наций не должны набирать национальных сотрудников-специалистов в восьми местах расположения штаб-квартир общей системы¹.

¹ Вена, Женева, Лондон, Мадрид, Монреаль, Нью-Йорк, Париж и Рим.

Приложение III

Критерии использования персонала категории полевой службы (2017 год)

1. Сотрудники категории полевой службы набираются для работы в периферийных местах службы и подлежат быстрому направлению к месту службы для выполнения функций технической и логистической поддержки, содействия обеспечению безопасности или административного вспомогательного обслуживания, в частности в связи с созданием новых или расширением действующих операций, а также продолжением деятельности или ликвидацией действующих операций, в тех случаях, когда особенно важно обеспечить беспристрастность, независимость и объективность. Они могут привлекаться для работы в рамках:

- a) операций по поддержанию мира;
- b) специальных политических миссий;
- c) операций по миростроительству;
- d) гуманитарных операций;
- e) чрезвычайных операций.

2. Сотрудники данной категории выполняют функции, которые могут требовать свободы передвижения внутри страны и за ее пределы; которые могут включать работу с конфиденциальной информацией; когда трудно найти на местном рынке труда специалистов, обладающих необходимыми навыками и квалификацией, или когда местный персонал не может быть привлечен для выполнения таких функций по иным причинам; и когда имущество, активы или персонал Организации Объединенных Наций подвержены рискам.

3. Наем персонала категории полевой службы осуществляется на международной основе. Наем граждан страны места службы не разрешается.

Приложение IV

Использование повышений по ступеням для поощрения за отличную работу: влияние на размер чистого вознаграждения

(В долл. США)

Год	Класс/ступень	(1) Поощрение за отличную работу не предоставляется			(2) Ускоренное присвоение ступени за отличную работу в 3-м году			Разница в чистом вознаграждении (2)-(1)	
		Чистый оклад	Корректив по месту службы для Нью-Йорка	Чистое вознаграждение	Класс/ступень	Чистый оклад	Корректив по месту службы для Нью-Йорка		Чистое вознаграждение
1	C-4/I	70 647	46 698	117 345	C-4/I	70 647	46 698	117 345	–
2	C-4/II	72 184	47 714	119 898	C-4/II	72 184	47 714	119 898	–
3	C-4/III	73 721	48 730	122 451	C-4/IV	75 258	49 746	125 004	2 553
4	C-4/IV	75 258	49 746	125 004	C-4/V	76 795	50 761	127 556	2 553
5	C-4/V	76 795	50 761	127 556	C-4/VI	78 331	51 777	130 108	2 551
6	C-4/VI	78 331	51 777	130 108	C-4/VII	79 870	52 794	132 664	2 556
7	C-4/VII	79 870	52 794	132 664	C-4/VII	79 870	52 794	132 664	–
8	C-4/VII	79 870	52 794	132 664	C-4/VIII	81 407	53 810	135 217	2 553
9	C-4/VIII	81 407	53 810	135 217	C-4/VIII	81 407	53 810	135 217	–
10	C-4/VIII	81 407	53 810	135 217	C-4/IX	82 943	54 825	137 768	2 551
11	C-4/IX	82 943	54 825	137 768	C-4/IX	82 943	54 825	137 768	–
12	C-4/IX	82 943	54 825	137 768	C-4/X	84 480	55 841	140 321	2 553
13	C-4/X	84 480	55 841	140 321	C-4/X	84 480	55 841	140 321	–
14	C-4/X	84 480	55 841	140 321	C-4/XI	86 020	56 859	142 879	2 558
15	C-4/XI	86 020	56 859	142 879	C-4/XI	86 020	56 859	142 879	–
16	C-4/XI	86 020	56 859	142 879	C-4/XII	87 553	57 873	145 426	2 546
17	C-4/XII	87 553	57 873	145 426	C-4/XII	87 553	57 873	145 426	–
18	C-4/XII	87 553	57 873	145 426	C-4/XIII	89 091	58 889	147 980	2 555
19	C-4/XIII	89 091	58 889	147 980	C-4/XIII	89 091	58 889	147 980	–
20	C-4/XIII	89 091	58 889	147 980	C-4/XIII	89 091	58 889	147 980	–

Выгода за 10 лет службы по сравнению с вариантом (1): **15 318 долл. США**

Выгода за 15 лет службы по сравнению с вариантом (1): **20 429 долл. США**

Выгода за 20 лет службы по сравнению с вариантом (1): **25 530 долл. США**

Приложение V

Данные о финансировании систем поощрения и учета служебных заслуг в организациях общей системы

<i>Организация</i>	<i>Общая сумма финансирования</i>	<i>Бюджетный источник финансирования</i>
ОДВЗЯИ	Ответ не получен	—
МАГАТЭ	Ответ не получен	Общие расходы по персоналу
ИКАО	25 000 долл. США	Финансовый сектор изыскал сэкономленные средства в регулярном бюджете по программам
ИМО	24 000 долл. США (0,1 процента от общей суммы расходов на заработную плату), из которых 5 000 долл. США используются на коллективные поощрения	Поощрения выплачиваются за счет бюджета на заработную плату соответствующих сотрудников
ПАОЗ	Ответ не получен	Отдельный бюджет на цели поощрения/признания служебных заслуг
ПРООН	Осуществление и финансирование программы децентрализовано	Отдельный бюджет на цели поощрения/признания служебных заслуг и отдельные бюджеты департаментов
ЮНФПА	Символические суммы	Отдельный бюджет на цели поощрения/признания служебных заслуг
ЮНИСЕФ	Не применимо	Не применимо
ЮНИДО	Отдельный бюджет не предусмотрен	Расходы по персоналу
ЮНОПС	2,43 млн долл. США (0,82 процента от суммы расходов на выплату вознаграждения)	Отдельный бюджет на цели поощрения/признания служебных заслуг
ВОЗ	64 524 (0,012 процента от суммы расходов на выплату вознаграждения), из которых 24 000 долл. США используются на коллективные поощрения	Канцелярия Генерального директора и Департамент людских ресурсов
ВОИС	120 000 швейцарских франков (0,06 процента от суммы расходов на выплату вознаграждения), из которых 15 000 швейцарских франков используются на коллективные поощрения	Отдельный бюджет на цели поощрения/признания служебных заслуг и средства, предусмотренные на профессиональную подготовку

Приложение VI

Принципы и руководящие положения в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы

(A/70/30, приложение III с внесенными в него изменениями)

Принцип 1. Служебная аттестация является инструментом управления, но не подменяет собой надлежащее управление

- Служебная аттестация не является самоцелью, она является лишь одним из элементов в наборе управленческих мер

Принцип 2. Цели, которые ставит организация для системы служебной аттестации, должны быть определены до выбора или разработки такой системы: применяемые процессы и процедуры должны согласовываться с этими целями

- Цели должны быть четко доведены до сведения руководителей и персонала
- Информацию, полученную по итогам служебных аттестаций, следует использовать для принятия решений, в частности касающихся продления контрактов, личного развития и повышения по службе

Принцип 3. У всех соответствующих сторон должно быть четкое понимание целей служебной аттестации

- Информация о политике и процедурах должна быть должным образом доведена до сведения персонала
- Должна быть обеспечена всеобъемлющая профессиональная подготовка по вопросам управления служебной деятельностью

Принцип 4. Руководители организации и руководители всех остальных уровней и сотрудники в целом должны осознавать важность и значимость управления служебной деятельностью и служебной аттестации

- Руководитель организации и старшие руководители должны принимать всестороннее участие в соответствующей деятельности, проявлять приверженность делу и служить примером для подражания в организации
- Руководители должны принимать непосредственное участие в разработке новых и модификации существующих систем служебной аттестации
- Служебная аттестация должна быть частью работы каждого руководителя, и его/ее собственная работа в этой связи должна оцениваться соответствующим образом
- Руководители среднего и низового звеньев должны проходить подготовку по вопросам служебной аттестации

Принцип 5. Аттестации должны проводиться, насколько это возможно, на основе согласованных индивидуальных планов работы, составленных с учетом приоритетов организации и профессиональных качеств, необходимых для их выполнения

- Руководители среднего и низового звеньев должны быть полностью привержены этой системе

- Индивидуальные планы работы должны составляться и согласовываться сотрудником и руководителем
- Планы работы должны быть реалистичными и выполнимыми и должны быть четко и объективно изложены с указанием результатов, ожидаемых на конец отчетного периода
- Если в процессе аттестации используются профессиональные качества, то они должны соответствовать системе профессиональных качеств организации
- Если согласия достичь невозможно, то решение руководителя имеет преимущественную силу

Принцип 6. Процесс служебной аттестации должен быть максимально простым и при этом соответствовать поставленным целям

- Система аттестации должна быть простой и транспарентной
- Следует избегать сложных процессов и процедур
- Следует эффективно использовать существующие технологии и программное обеспечение

Принцип 7. План работы, нормативы работы и приоритеты должны определяться на основе целей организации и согласовываться во время встречи сотрудника и руководителя в начале отчетного периода и должны быть предметом обсуждения во время встречи для оценки работы в середине отчетного периода и при окончательной аттестации

- На протяжении всего отчетного периода рекомендуется вести непрерывный диалог между сотрудником и руководителем
- Изменения в планах работы или приоритетах следует обсуждать как можно раньше, но не позднее встречи для оценки работы в середине отчетного периода
- Встреча при окончательной аттестации должна проводиться открыто и транспарентно, чтобы в окончательном письменном документе об аттестации не было неожиданностей

Принцип 8. Оценки за работу должны ставиться объективно и точно

- Управление людских ресурсов должно контролировать соблюдение системы служебной аттестации и готовить периодические отчеты об общих оценках
- Поощряется создание аттестационных органов
- Для обеспечения объективности и точности аттестации следует предоставлять руководителям отзывы и проводить для них дополнительную профессиональную подготовку и инструктаж по мере необходимости

Принцип 9. В течение всего аттестационного цикла сотрудники и руководители должны поддерживать непрерывный диалог, и сотрудникам должна быть предоставлена возможность комментировать оценки за их работу и обжаловать оценки, если они получили за свою работу оценку ниже «удовлетворительно»

- Системы служебной аттестации должны предусматривать положение, разрешающее сотрудникам комментировать проведенную руководителем аттестацию

- Сотрудники должны быть готовы к конструктивной обратной связи
- Прежде чем прибегать к формальной процедуре обжалования, рекомендуется использовать посреднические или иные подобные услуги
- Процедуры обжалования должны соответствовать правилам и положениям организации в отношении этого

Принцип 10. В связи с различными уровнями выполнения работы должны быть предусмотрены соответствующие меры, о которых должно быть известно как руководителям, так и сотрудникам

- Организации должны четко указывать административные и прочие меры, которые принимаются в связи с разными уровнями выполнения работы и которые должны доводиться до сведения сотрудников
- Желательно, чтобы департаменты людских ресурсов, при должном обеспечении конфиденциальности, периодически представляли статистические данные об административных мерах, принятых в связи с разными уровнями выполнения работы.

A. Основные положения программ учета заслуг и поощрения

Общие характеристики поощрений за успехи в труде

- Они должны увязываться с заслуживающими внимания достижениями
- Поощрения за высокие показатели в работе должны считаться организацией значимыми
- Они должны быть соразмерны отмечаемому достижению

Критерии для поощрения за успехи в труде

- Исключительно высокие показатели в работе, исключительно высокая производительность или особо выдающиеся служебные заслуги
- Применяются в отношении отдельных сотрудников или групп сотрудников
- Право на поощрение имеют все категории сотрудников
- Каждая организация может устанавливать дополнительные критерии

Финансирование

- Для обеспечения долгосрочной финансовой устойчивости системы следует принять надлежащие бюджетные меры. Общая предельная стоимость программы учета заслуг и поощрения не должна превышать 1,5 процента от прогнозируемых расходов организации на выплату вознаграждения (т.е. чистого вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше и окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий)

Коллективные поощрения

- Применяются в отношении членов коллективов, которые внесли выдающийся/исключительный вклад в работу организации
- Члены коллектива, получающего групповое поощрение, должны иметь индивидуальную оценку работы «удовлетворительно» или более высокую оценку

- Могут использоваться неденежные и денежные формы поощрения

Основа для определения получателей поощрения

- Основой в первую очередь должны служить оценки по итогам служебной аттестации
- Для обеспечения справедливости и транспарентности рекомендуется создавать орган для оценки заслуг

Виды поощрения

Неденежные формы поощрения:

- Почетная грамота
- Памятная табличка/нагрудный значок
- Книги, электронное оборудование или программное обеспечение
- Дополнительный отпуск/творческий отпуск
- Поездка/командировка
- Другие формы неденежного поощрения, сочтенные целесообразными

Денежные формы поощрения:

- Нефиксированная сумма в размере до 10 процентов чистого базового оклада (для международных сотрудников категории специалистов и выше без корректива по месту службы)
- Рекомендуется использовать дифференцированные размеры денежного поощрения с учетом уровня выполнения работы
- Можно использовать сочетание денежных и неденежных форм поощрения.

В. Принятие мер в связи с неудовлетворительной работой

Общие руководящие указания

- Принятие мер в связи с неудовлетворительной работой должно быть частью стратегии управления служебной деятельностью организации
- Раннее выявление и принятие мер по исправлению создавшегося положения имеют важное значение
- Неудовлетворительно работающим сотрудникам должны предоставляться возможности для улучшения работы
- Случаи неудовлетворительной работы следует должным образом документировать

Конкретные меры, которые должны приниматься в случае неудовлетворительной работы

- Неповышение оклада до тех пор, пока показатели работы не улучшаются до удовлетворительного уровня
- Руководитель и сотрудник составляют план улучшения работы, содержащий конкретные показатели для оценки работы и сроки исполнения

-
- Сотруднику должна быть обеспечена возможность для надлежащей профессиональной подготовки, если это применимо

Меры, принимаемые в случае систематического неудовлетворительного выполнения работы

- Перевод на другую должность или на должность более низкого уровня
- Непродление/расторжение контракта в соответствии с политикой организации

Добавление

Наброски учебной программы для руководителей

1. Программы профессиональной подготовки и обучения являются одной из характерных черт всех современных организаций. Организации частного и государственного секторов прилагают большие усилия для обеспечения того, чтобы их руководители получали самую современную и актуальную подготовку по различным дисциплинам.
2. В последние годы подчеркивалась важность «управления кадрами» и существенно возросло количество программ в этой области.
3. Несмотря на вышесказанное, существует мнение, существование которого подтвердил в своих замечаниях в этой связи Комитет высокого уровня по вопросам управления, что руководители в системе Организации Объединенных Наций не имеют достаточной подготовки для работы с персоналом и что коренная причина многих проблем, связанных с управлением служебной деятельностью, лежит в конфликтах, которых можно было бы избежать благодаря использованию более совершенных навыков управления.
4. Очевидно, что организациям следует продолжать прилагать свои усилия и принимать надлежащие бюджетные меры для обеспечения руководителям возможности для прохождения более качественной и более широкой подготовки по вопросам управления служебной деятельностью, а также создавать для руководителей механизмы инструктажа и поддержки в целях решения проблем, связанных с управлением служебной деятельностью.
5. С учетом характера работы по управлению служебной деятельностью учебные мероприятия и программы профессиональной подготовки в этой области должны быть, насколько это возможно, интерактивными. Хотя такие программы могут быть дополнены программами онлайн-обучения, следует поощрять общение лицом к лицу и использование деловых игр. Можно также поставить вопрос о том, чтобы сделать прохождение такого обучения необходимым условием для продвижения на более высокие руководящие должности.
6. С учетом тенденции к поощрению культуры высокопроизводительного труда во всей системе Организации Объединенных Наций можно было бы рассмотреть вопрос об учете профессиональной подготовки в управлении служебной деятельностью. В программы вводного инструктажа во всей системе Организации Объединенных Наций можно было бы включить модули, посвященные управлению служебной деятельностью. Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций мог бы разработать учебную программу по управлению служебной деятельностью или включить такие модули в некоторые уже существующие программы повышения квалификации руководителей. Их можно было бы дополнить программами онлайн-обучения, содержащими углубленную справочную информацию и материалы для чтения по мере необходимости.
7. С учетом наличия разнообразных систем служебной аттестации в общей системе Организации Объединенных Наций очевидно, что организации уже разработали и будут продолжать разрабатывать свои собственные учебные программы в этой связи. Это позволяет организациям учитывать свою конкретную организационную культуру, а также свои существующие стратегии, процедуры и системы.

8. Несмотря на вышесказанное и принимая во внимание предлагаемые принципы, изложенные в настоящем документе, существуют определенные общие элементы или темы, которые следует включать во все программы учебной подготовки по вопросам служебной аттестации для руководителей во всей общей системе. В нижеследующих набросках предлагается ряд таких элементов.

А. Общие цели обучения

9. Такие цели можно в общих чертах описать следующим образом:

По завершении программы обучения участники будут способны:

- понимать цель, задачи и важность системы служебной аттестации организации
- эффективно использовать систему служебной аттестации организации
- более компетентно проводить оценку работы
- добиваться приверженности сотрудников осуществлению запланированных мероприятий путем их вовлечения в процесс поставки целей
- более эффективно увязывать запланированные сотрудниками мероприятия с приоритетами и целями организации.

В. Аспекты для конкретных организаций

10. В отдельный модуль, который будет разрабатываться каждой организацией, могут включаться характеристики системы служебной аттестации организации, в том числе ее политика и процедуры. Типичные вопросы будут включать:

- важность служебной аттестации и ее роль в достижении целей организации
- развитие системы служебной аттестации в организации
- формирование культуры высокопроизводительного труда
- важность непрерывного диалога
- понимание роли и обязанностей руководителей и персонала
- правовые вопросы/вопросы политики, связанные со служебной аттестацией
- описание применяемых в организации процедур, форм и административных мер, связанных со служебной аттестацией.

С. Обучение эффективным коммуникативным навыкам и навыкам межличностного общения

11. Проведенный обзор продемонстрировал важность эффективного общения и его роли в ряде управленческих процессов. В рамках служебной аттестации, когда в связи с разными уровнями выполнения работы принимаются соответствующие меры, чрезвычайно важно, чтобы руководитель обладал коммуникативными навыками и навыками межличностного общения, необходимыми для эффективного управления процессом.

12. Обучение должно включать следующие темы:

- создание доверительной обстановки
- умение внимательно слушать
- постановка вопросов
- невербальное общение
- обеспечение обратной связи
- неудобные вопросы
- общение с трудными людьми.

Д. Аттестационный цикл

13. Принципы, изложенные в основных положениях, подчеркивают важность непрерывного диалога между руководителями и сотрудниками на протяжении всего отчетного периода. Официальные встречи в рамках служебной аттестации нужно проходить как минимум в начале отчетного периода, в середине отчетного периода для оценки работы за половину срока и в конце периода для окончательной аттестации.

14. Хотя для проведения всех встреч руководитель должен обладать хорошими коммуникативными навыками и навыками межличностного общения, о чем говорится в разделе С выше, каждая такая встреча имеет свои особенности, в связи с которыми требуется особая учебная подготовка.

Планирование работы

- Подготовка к встрече — повторное ознакомление с документами, приоритетами организации, функциями отдела/департамента, функциями/должностной инструкцией сотрудника
- Выбор подходящего времени, продолжительности и места проведения встречи
- Подготовка плана встречи и создание позитивного настроения
- Обеспечение того, чтобы мероприятия были конкретными, поддающимися количественной оценке, осуществимыми, актуальными и привязанными к срокам, и согласование показателей для оценки работы
- Понимание и использование применяемой в организации системы профессиональных качеств (там, где она существует)
- Согласование плана и мероприятий по профессиональному развитию.

Оценка работы в середине отчетного периода

- Подготовка к встрече — просмотр отчетов о ходе работы и изучение других данных, новых организованных инициатив и т.д.
- Признание достижений на момент встречи
- Выявление проблем или препятствий и определение той помощи, которую может оказать руководитель
- Пересмотр и корректировка плана работы в соответствии с любыми меняющимися потребностями организации
- Определение необходимости в дополнительных ресурсах.

Встреча для окончательной аттестации

- Подготовка к встрече — просмотр документов, включая годовые отчеты, анализ основных достижений и трудностей
- Правдивое, честное и объективное общение
- Признание достижений
- Доведение до сведения неприятной информации
- Информированность о распространенных ошибках, допускаемых при завершении процесса аттестации
- Потребности в профессиональной подготовке и развитии
- Составление планов улучшения работы в случае неудовлетворительного выполнения работы.

15. В вышеизложенных набросках содержатся те элементы, которые могут быть включены в учебные программы в рамках всей общей системы Организации Объединенных Наций. Они не являются исчерпывающими и могут изменяться и пересматриваться с учетом изменений и инноваций в области управления служебной деятельностью в международных организациях.

Приложение VII

Предлагаемые шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников

А. Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала (вводится в действие с 1 января 2018 года)^а

(В долл. США)

Уровень		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
ЗГС	Валовой оклад	194 329												
	Чистый оклад	143 757												
ПГС	Валовой оклад	176 292												
	Чистый оклад	131 853												
Д-2	Валовой оклад	140 984	144 059	147 133	150 223	153 488	156 750	160 011	163 273	166 535	169 795	–	–	–
	Чистый оклад	108 189	110 341	112 493	114 647	116 802	118 955	121 107	123 260	125 413	127 565	–	–	–
Д-1	Валовой оклад	126 150	128 851	131 554	134 257	136 951	139 654	142 356	145 053	147 757	150 483	153 347	156 209	159 074
	Чистый оклад	97 805	99 696	101 588	103 480	105 366	107 258	109 149	111 037	112 930	114 819	116 709	118 598	120 489
С-5	Валовой оклад	108 633	110 930	113 230	115 524	117 824	120 119	122 420	124 716	127 013	129 310	131 609	133 903	136 203
	Чистый оклад	85 543	87 151	88 761	90 367	91 977	93 583	95 194	96 801	98 409	100 017	101 626	103 232	104 842
С-4	Валовой оклад	89 253	91 295	93 337	95 379	97 421	99 462	101 636	103 853	106 069	108 284	110 506	112 717	114 936
	Чистый оклад	71 332	72 884	74 436	75 988	77 540	79 091	80 645	82 197	83 748	85 299	86 854	88 402	89 955
С-3	Валовой оклад	73 225	75 114	77 005	78 893	80 784	82 674	84 563	86 457	88 345	90 234	92 128	94 016	95 908
	Чистый оклад	59 151	60 587	62 024	63 459	64 896	66 332	67 768	69 207	70 642	72 078	73 517	74 952	76 390
С-2	Валовой оклад	56 542	58 233	59 922	61 612	63 304	64 996	66 688	68 375	70 067	71 757	73 446	75 139	76 828
	Чистый оклад	46 472	47 757	49 041	50 325	51 611	52 897	54 183	55 465	56 751	58 035	59 319	60 606	61 889
С-1	Валовой оклад	43 792	45 106	46 419	47 734	49 046	50 395	51 829	53 264	54 699	56 134	57 568	59 001	60 437
	Чистый оклад	36 347	37 438	38 528	39 619	40 708	41 800	42 890	43 981	45 071	46 162	47 252	48 341	49 432

Сокращения: ЗГС — заместитель Генерального секретаря; ПГС — помощник Генерального секретаря.

^а Обычный срок, необходимый для повышения оклада на одну ступень в пределах класса, составляет один год. Ступени в каждом классе, выделенные темным фоном, присваиваются после двух лет удовлетворяющей соответствующим критериям службы на предшествующей ступени.

В. Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышают максимальные ставки единой шкалы окладов (вводятся в действие с 1 января 2018 года)

(В долл. США)

<i>Уровень</i>		<i>Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения 1</i>	<i>Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения 2</i>
C-4	Валовой оклад	117 154	119 373
	Чистый оклад	91 508	93 061
C-3	Валовой оклад	97 796	99 686
	Чистый оклад	77 825	7 261
C-2	Валовой оклад	78 520	–
	Чистый оклад	63 175	–
C-1	Валовой оклад	61 871	–
	Чистый оклад	50 522	–

Приложение VIII

Ежегодное сопоставление и изменение величины разницы с течением времени

А. Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница за 2017 календарный год)

Класс	Размеры чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (Соединенные Штаты, Вашингтон, округ Колумбия = 100)	Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Весы для расчета отношения ^d
	Организация Объединенных Наций ^{a,b}	Гражданская служба Соединенных Штатов ^c			
С-1	69 214	53 003	130,6	114,8	0,5
С-2	90 397	67 019	134,9	118,5	10,6
С-3	112 035	86 636	129,3	113,6	30,1
С-4	133 959	104 690	128,0	112,5	32,0
С-5	156 691	122 591	127,8	112,3	19,2
Д-1	178 239	139 907	127,4	112,0	5,8
Д-2	191 524	150 802	127,0	111,6	1,7
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					129,0
Соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					113,8
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					113,4

^a Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики КСР по состоянию на 31 декабря 2015 года.

^b Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 63,2 для 1 месяца и множителя 66,1 для 11 месяцев на основе единой шкалы окладов, действующей с 1 января 2017 года.

^c Для расчета средних окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов использовались статистические данные о персонале по состоянию на 31 декабря 2016 года, предоставленные Управлением кадров Соединенных Штатов.

^d Эти веса соответствуют числу сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1–Д-2 включительно, работавших в Центральных учреждениях и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 2015 года.

В. Величины разницы в чистом вознаграждении за календарные годы, 2008–2017 годы

Год	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Разница	114,7	113,8	113,3	114,9	116,9	119,6	117,4	117,2	114,5	113,4

Приложение IX

Рекомендуемые шкала чистых окладов и размеры надбавок на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания в Вене

А. Рекомендуемая шкала чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания в Вене (базовый месяц обследования: апрель 2017 года)

(В евро)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII^a</i>
O-1	24 953	25 748	26 543	27 338	28 133	28 928	29 723	30 518	31 313	32 108	32 903	33 698
O-2	28 857	29 778	30 699	31 620	32 541	33 462	34 383	35 304	36 225	37 146	38 067	38 988
O-3	33 381	34 451	35 521	36 591	37 661	38 731	39 801	40 871	41 941	43 011	44 081	45 151
O-4	38 629	39 866	41 103	42 340	43 577	44 814	46 051	47 288	48 525	49 762	50 999	52 236
O-5	44 684	46 115	47 546	48 977	50 408	51 839	53 270	54 701	56 132	57 563	58 994	60 425
O-6	51 704	53 358	55 012	56 666	58 320	59 974	61 628	63 282	64 936	66 590	68 244	69 898
O-7	59 821	61 737	63 653	65 569	67 485	69 401	71 317	73 233	75 149	77 065	78 981	80 897

^a Степень за выслугу лет.

В. Рекомендуемые размеры надбавок на иждивенцев

(В евро)

Надбавка		Сумма в год
а) Ребенок-иждивенец (младше 3 лет)	На первого ребенка	2 603
	На второго ребенка	2 768
	На третьего ребенка	3 049
	На четвертого/последующего ребенка	3 239
б) Ребенок-иждивенец (в возрасте от 3 до 10 лет)	На первого ребенка	2 794
	На второго ребенка	2 959
	На третьего ребенка	3 240
	На четвертого/последующего ребенка	3 430
с) Ребенок-иждивенец (в возрасте от 10 до 19 лет)	На первого ребенка	3 024
	На второго ребенка	3 190
	На третьего ребенка	3 471
	На четвертого/последующего ребенка	3 660
д) Ребенок-иждивенец (в возрасте 19 лет и старше)	На первого ребенка	2 950
	На второго ребенка	3 115
	На третьего ребенка	3 396
	На четвертого/последующего ребенка	3 586
Первый находящийся на иждивении ребенок одинокого сотрудника (овдовевшего, разведенного, не состоящего в браке или проживающего отдельно по решению суда)	В дополнение к ставкам, указанным в пунктах (а), (б), (с) и (д) выше	494
Находящийся на иждивении супруг		361

17-13918* (R) 210917 171117



Просьба отправить на вторичную переработку 