

**ДОКЛАД  
КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ  
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ  
за 1987 год**

**ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ  
ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ • СОРОК ВТОРАЯ СЕССИЯ  
ДОПОЛНЕНИЕ № 30 (A/42/30)**



**ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ**  
Нью-Йорк • 1987

## 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

<u>Глава</u>		<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
	СОКРАЩЕНИЯ .....		ix
	СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО .....		xi
	РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ, ТРЕБУЮЩИХ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И ДИРЕКТИВНЫМИ ОРГАНАМИ ДРУГИХ УЧАСТВУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ .....		xii
	РЕЗЮМЕ РЕШЕНИЙ И ДРУГИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ КОМИССИИ .....		xiv
	РЕЗЮМЕ ФИНАНСОВЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ РЕКОМЕНДАЦИЙ И РЕШЕНИЙ КОМИССИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И УЧАСТВУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ .....		xiii
	ПРЕДИСЛОВИЕ .....		1
I.	ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ .....	1 - 7	2
	A. Признание статута .....	1 - 2	2
	B. Членский состав .....	3 - 4	2
	C. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные на них вопросы .....	5 - 6	3
	D. Вспомогательный орган .....	7	3
II.	МЕРЫ В СВЯЗИ С РЕЗОЛЮЦИЯМИ И РЕШЕНИЯМИ, ПРИНЯТЫМИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕЙ НА ЕЕ СОРОК ПЕРВОЙ СЕССИИ .....	8 - 46	4
	Рекомендации Группы межправительственных экспертов высокого уровня по обзору эффективности эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций .....	13 - 46	5

## СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>		<u>Пункты</u>	<u>Стр</u>
III.	УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ .....	47 - 180	17
	А. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше .....	47 - 154	17
	1. Эволюция разницы между вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и сотрудников системы Организации Объединенных Наций, исчисляемой на основе сопоставления чистого вознаграждения .....	47 - 52	17
	2. Методология исчисления разницы в чистом вознаграждении .....	53 - 87	18
	3. Сопоставление общего вознаграждения в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и в системе Организации Объединенных Наций .....	88 - 104	32
	4. Включение коррективов по месту службы в базовые оклады .....	105 - 122	38
	5. Установление эквивалентности классов и сопоставление вознаграждения в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и в Организации Объединенных Наций .....	123 - 132	40
	6. Дополнительные выплаты .....	133 - 146	40
	7. Субсидия на образование .....	147 - 154	40
	В. Вопросы коррективов по месту службы .....	155 - 180	50
	Доклад о работе двенадцатой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы .....	155 - 180	50
IV.	ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И СМЕЖНЫХ КАТЕГОРИЙ .....	181	50
	Обзор наилучших преобладающих условий службы в Вене ....	181	50
V.	УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ .....	182 - 242	60
	А. Общие соображения .....	182 - 199	60
	В. Командировочная надбавка .....	200 - 211	60

## СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
C. Доклад рабочей группы с участием Консультативного комитета по административным вопросам, представителей персонала и секретариата Комиссии .....	212 - 220	71
D. Особые финансовые процедуры в отношении персонала, работающего в Бейруте .....	221 - 224	74
E. Национальные сотрудники категории специалистов ...	225 - 232	75
F. Категория полевой службы .....	233 - 242	77
VI. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 13 ЕЕ СТАТУТА .....	243 - 277	81
A. Применение Эталона (Элемент I) .....	243 - 246	81
B. Определение функций сотрудников категории общего обслуживания .....	247 - 251	81
C. Разработка норм классификации должностей в Багдаде .....	252 - 254	82
D. Разработка норм классификации должностей сотрудников категории общего обслуживания в Сантьяго .....	255 - 257	83
E. Общие нормы классификации должностей категории общего обслуживания в небольших и средних по размеру местах службы .....	258 - 262	83
F. Осуществление классификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке .....	263 - 267	84
G. Применение норм классификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в Вене .....	268 - 272	85
H. Применение норм классификации должностей в Аддис-Абебе .....	273 - 277	86

<u>Глава</u>		<u>Пункты</u>	<u>Ст .</u>
VII.	МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 14 ЕЕ СТАТУТА .....	278 - 323	8
	A. Политика в области набора кадров .....	278 - 296	8
	1. Справедливое географическое распределение: последующие доклады о непредставленных и недопредставленных странах .....	278 - 288	8
	2. Политика в области набора кадров: прогресс, достигнутый после двадцать четвертой сессии в области принятия специальных мер по набору женщин .....	289 - 296	9
	B. Служебная аттестация и признание заслуг .....	297 - 305	9
	C. Политика в области профессиональной подготовки: оценка профессиональной подготовки .....	306 - 309	9
	D. Мобильность персонала категории специалистов и выше .....	310 - 323	9
VIII.	МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 15 ЕЕ СТАТУТА .....	324 - 329	10
	Общие положения о персонале .....	324 - 329	10
IX.	МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 17 ЕЕ СТАТУТА .....	330 - 344	10
	Осуществление рекомендаций и решений Комиссии .....	330 - 344	10
X.	МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 18 ЕЕ СТАТУТА .....	345 - 350	10
	Безопасность и независимость международной гражданской службы .....	345 - 350	10
XI.	МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 29 ЕЕ СТАТУТА .....	351 - 355	10
	Обзор правил 17, 30, 32, 33, 36 и 37 правил процедуры Комиссии .....	351 - 355	10

Приложения

I.	DECISION OF THE ILO GOVERNING BODY AT ITS 235TH SESSION (GENEVA, MARCH 1987): STAFF PENSIONS .....	112
II.	RESOLUTIONS OF THE ADMINISTRATIVE COUNCIL OF ITU (GENEVA, JUNE 1987) .....	113
	A. RESOLUTION 963: UNITED JOINT STAFF PENSION FUND: STUDY OF MEASURES REQUIRED FOR THE ADJUSTMENT OF PENSIONS .....	113
	B. RESOLUTION 971: CONDITIONS OF SERVICE .....	113
III.	SUMMARY OF WORK OF THE TENTH WORLD METEOROLOGICAL CONGRESS: CONDITIONS OF SERVICE IN THE COMMON SYSTEM (GENEVA, MAY 1987) .....	115
IV.	СОПОСТАВЛЕНИЕ ЧИСТОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ В НЬЮ-ЙОРКЕ И СЛУЖАЩИХ СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ В ВАШИНГТОНЕ, О.К., ПЕРВОЙ СТУПЕНИ КАЖДОГО КЛАССА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СТАВОК НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ 1988 ГОДА .....	116
V.	ИНФОРМАЦИЯ ОБ УРОВНЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ В НЬЮ-ЙОРКЕ И В ДРУГИХ КРУПНЫХ ШТАБ-КВАРТИРАХ .....	118
VI.	СТАВКИ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ ....	123
VII.	ШКАЛЫ ОКЛАДОВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ С УКАЗАНИЕМ ГОДОВЫХ ВАЛОВЫХ ОКЛАДОВ И ЧИСТЫХ ЭКВИВАЛЕНТОВ .....	124
VIII.	ВЫПЛАТЫ В СВЯЗИ С ПРЕКРАЩЕНИЕМ СЛУЖБЫ ПЕРСОНАЛУ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ (КОМПЕНСАЦИЯ ГОДОВОГО ОТПУСКА, ПОСОБИЯ НА РЕПАТРИАЦИЮ, ПОСОБИЯ В СЛУЧАЕ СМЕРТИ И ПОСОБИЯ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ) .....	126
IX.	ПИСЬМО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ ОТ 11 МАЯ 1987 ГОДА НА ИМЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ГЛАВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ ПО ВОПРОСУ О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ .....	128
X.	ПИСЬМО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ ОТ 26 МАЯ 1987 ГОДА НА ИМЯ ПОСТОЯННЫХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВ-ЧЛЕНОВ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ В НЬЮ-ЙОРКЕ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ФЕДЕРАТИВНОЙ РЕСПУБЛИКИ ГЕРМАНИИ, ЯПОНИИ И СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ АМЕРИКИ, ПО ВОПРОСУ О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ .....	130

## СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Стр</u>
XI. ПИСЬМО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ ОТ 26 МАЯ 1987 ГОДА НА ИМЯ ПОСТОЯННЫХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ФЕДЕРАТИВНОЙ РЕСПУБЛИКИ ГЕРМАНИИ, ЯПОНИИ И СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ АМЕРИКИ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ ПО ВОПРОСУ О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ .....	131
XII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ: ОТВЕТЫ НА ПИСЬМО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ КМГС ОТ 26 МАЯ 1987 ГОДА, ПОЛУЧЕННЫЕ ОТ ГОСУДАРСТВ-ЧЛЕНОВ К 20 ИЮЛЯ 1987 ГОДА .....	132
XIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ: ОТВЕТЫ НА ПИСЬМО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ КМГС ОТ 11 МАЯ 1987 ГОДА, ПОЛУЧЕННЫЕ ОТ ОРГАНИЗАЦИЙ .....	134
XIV. ШКАЛЫ ОКЛАДОВ, РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА В ВЕНЕ .....	135
XV. ПРИНЦИПЫ И РУКОВОДЯЩИЕ УКАЗАНИЯ В ОТНОШЕНИИ СЛУЖЕБНОЙ АТТЕСТАЦИИ И ПРИЗНАНИЯ ЗАСЛУГ .....	138
XVI. ПЕРЕВОД ПЕРСОНАЛА КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ В ДРУГИЕ МЕСТА СЛУЖБЫ В 1980-1985 ГОДЫ С РАЗБИВКОЙ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ (ВКЛЮЧАЯ МЕЖОРГАНИЗАЦИОННОЕ ДВИЖЕНИЕ ПЕРСОНАЛА) .....	149
XVII. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ СЛУЖБЫ (В ГОДАХ) В НЫНЕШНЕМ МЕСТЕ СЛУЖБЫ ПО СОСТОЯНИЮ НА 31 ДЕКАБРЯ 1985 ГОДА .....	150



## СОКРАЩЕНИЯ

АКК	Административный комитет по координации
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
ВПС	Всемирный почтовый союз
ГАТТ	Генеральное соглашение по тарифам и торговле
ИКАО	Международная Организация гражданской авиации
ИКСАВ	Консультативный совет по международной гражданской службе
ИМКО	Межправительственная морская Консультативная организация (переименована в ИМО)
ИМО	Международная морская организация
ККАБВ	Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам
ККАВ	Консультативный комитет по административным вопросам
ККВ	Коэффициент корректировки вознаграждения
ККВМС	Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы
ККНСАП	Координационный комитет независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
МЦППТК	Международный центр по повышению профессиональной и технической квалификации, Турин
НСС	Национальные сотрудники категории специалистов

## СОКРАЩЕНИЯ (продолжение)

ОКПГ	Общая классификация профессиональных групп
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций
ПОПФПООН	Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций
ПКД	Подкомитет по классификации должностей
ПКОО	Повышенный класс категории общего обслуживания
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ПОЗ	Панамериканская организация здравоохранения
СРС	Служба старших руководящих сотрудников Соединенных Штатов
УВКБ	Управление Верховного комиссара по делам беженцев
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЦМТ	Центр по международной торговле ЮНКТАД/ГАТТ
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций для деятельности в области народонаселения

СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО

12 августа 1987 года

Г-н Генеральный секретарь,

Имею честь настоящим препроводить 13-й годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе, подготовленный в соответствии со статьей 17 статута Комиссии. Доклад содержит информацию об осуществлении ее рекомендаций и решений организациями общей системы Организации Объединенных Наций.

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

Пользуясь случаем, я хотел бы вновь заверить Вас в своем глубочайшем уважении.

Ричард М. АКВЕЙ  
Председатель Комиссии по  
международной гражданской  
службе

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

РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ, ТРЕБУЮЩИХ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ГЕНЕРАЛЬНОЙ  
АССАМБЛЕЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И ДИРЕКТИВНЫМИ  
ОРГАНАМИ ДРУГИХ УЧАСТВУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Пункты доклада/  
статья статута  
КМГС

Рекомендации Группы межправительственных экспертов высокого  
уровня по обзору эффективности административного и финансового  
функционирования Организации Объединенных Наций

Пункт 44;  
статьи 1, 9,  
13, 14 и 17

В отношении рекомендаций 53 и 61 Комиссия постановила:

a) рекомендовать не вносить никаких изменений в мандат Комиссии, поскольку ее контрольная функция и без того четко изложена в статьях 1, 9, 13, 14 и 17 ее статута;

Статья 10с

b) подтвердить свои прежние рекомендации в отношении субсидий для получения среднего специального образования и рекомендовать не изменять существующий порядок их представления;

Статья 10с

c) рекомендовать не вносить изменений в положение о праве на получение 30-дневного ежегодного отпуска.

Решения Комиссии в отношении других рекомендаций в отношении Группы приводятся в пунктах 45 и 46 доклада.

Категория специалистов и выше

Методология исчисления разницы в чистом вознаграждении

Пункт 83;  
статья 10b

Комиссия рекомендует продолжать применять в течение следующих трех лет существующую методологию исчисления разницы в чистом вознаграждении с изменениями, внесенными в нее в подпунктах a, d и e пункта 69 ее двенадцатого годового доклада, а затем провести ее обзор и представить доклад о его результатах Генеральной Ассамблее на ее сорок пятой сессии.

Введение новых ставок налогообложения персонала вместо включения  
коррективов по месту службы в базовые оклады

Пункты 119 и 120;  
статья 10b

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее а) продолжать использовать для исчисления размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения и пенсионных пособий существующий уровень налогообложения персонала по ставкам для сотрудников, имеющих на иждивении супругу или ребенка; и б) утвердить пересмотренные ставки налогообложения персонала, которые будут использоваться применительно к валовым базовым окладам и выплатам в связи с прекращением службы, причем одни ставки будут применяться в отношении сотрудников, имеющих иждивенцев, а другие - в отношении не имеющих иждивенцев сотрудников. Предлагаемые ставки налогообложения, шкала базовых окладов и шкала выплат в связи с прекращением службы приводятся в приложениях VI, VII и VIII. Предлагается ввести в силу эти изменения 1 апреля 1988 года.

## Вопросы коррективов по месту службы

### Изучение возможности ликвидации коррективов по месту службы в базовом городе системы Нью-Йорке

Пункты 177 и 178; Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее пока продолжать применять коррективы по месту службы в отношении базового города системы Нью-Йорка.

### Условия службы на местах

Пункт 197;  
статья 10b

Ввиду неблагоприятных последствий колебаний валютных курсов для размеров получаемых на руки окладов персонала в местах службы с низкими или отрицательными коррективами по месту службы, ставящих перед организациями проблемы в области набора и удержания персонала в этих местах службы, Комиссия рекомендует в качестве временной меры внести в систему коррективов по месту службы следующие видоизменения, распространяющиеся на такие места службы за пределами Европы, Соединенных Штатов и Канады:

- a) рассчитать индекс, соответствующий вознаграждению в Нью-Йорке, скорректированному в сторону понижения на 15 процентов. В отношении всех периферийных отделений, индекс коррективов по месту службы в которых ниже вышеупомянутого скорректированного индекса для Нью-Йорка, следует применять показатель, составляющий лишь 75 процентов разности между скорректированным индексом для Нью-Йорка и фактическим индексом коррективов по месту службы для соответствующего периферийного отделения. Классы коррективов по месту службы для периферийных отделений, входящих в данную категорию, должны соответствовать видоизмененному индексу коррективов по месту службы;
- b) при применении вышеизложенной формулы в отношении классов коррективов по месту службы следует установить абсолютный нижний предел мультипликатора, равный минус 5;
- c) в ряде периферийных отделений классы коррективов по месту службы значительно выше соответствующего показателя, применяемого в базовом городе системы Нью-Йорке, а обменные курсы в этих местах службы по отношению к доллару Соединенных Штатов в последние несколько лет, как известно, оставались достаточно стабильными. Установлено, что в этих местах службы главным результатом движения индекса местных потребительских цен стали высокие классы коррективов по месту службы. В данных местах службы для определения видоизмененного индекса коррективов по месту службы следует использовать показатель, составляющий всего 80 процентов разности между индексом корректива по месту службы в данном периферийном отделении и индексом коррективов по месту службы, соответствующим вознаграждению в Нью-Йорке. Для установления класса коррективов по месту службы для

отделений, входящих в данную категорию, следует использовать индекс коррективов по месту службы с указанными видоизменениями. Вопрос о включении мест службы в данную категорию должен рассматриваться секретариатом КМГС на индивидуальной основе, который должен выносить Председателю КМГС на утверждение конкретные рекомендации относительно того, в каких из них классы коррективов по месту службы следует понизить.

#### Субсидия на образование

Пункт 153;  
статья 10с

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее изменить существующий объем субсидии на образование, выплачиваемой персоналу мест службы, в которых учебные заведения отсутствуют или считаются неадекватными, с тем чтобы персонал этих отделений имел право на полное возмещение расходов на пансион в размере до 1500 долл. США ежегодно в дополнение к максимальной сумме субсидии в размере 4500 долл. США.

#### Предельные величины субсидии на аренду

Пункт 198

Комиссия постановила начиная с 1 августа 1987 года использовать в качестве предельных величин субсидии на аренду в местах службы с коррективами по месту службы, соответствующими уровню вознаграждения в Нью-Йорке за вычетом 15-процентной разницы, фактическое соотношение арендной платы и дохода без каких-либо корректировок.

#### Выполнение рекомендаций и решений Комиссии

##### Степень за выслугу лет

Пункт 344е;  
статья 10b

Комиссия подтвердила вынесенную ею Организации Объединенных Наций, МОТ и ВОЗ рекомендацию о введении в шкалу окладов одной дополнительной степени за выслугу лет для должностей класса С-1 - С-5.

#### РЕЗЮМЕ РЕШЕНИЙ И ДРУГИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ КОМИССИИ

Пункты доклада

##### Установление эквивалентности классов и сопоставление вознаграждения в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и в Организации Объединенных Наций

132

Комиссия постановила:

- a) использовать при сопоставлении вознаграждения средние оклады старших руководящих сотрудников;
- b) продолжить изучение эквивалентности должностей уровней помощника Генерального секретаря/заместителя Генерального секретаря;

- c) исключить из сопоставления вознаграждения должности письменных переводчиков;
- d) принять к сведению повышение степени совпадения оценок в ходе проверки адекватности;
- e) завершить изучение влияния продолжительности службы на средние оклады, отменив нехватку данных, на которых могла бы основываться надлежащая оценка;
- f) использовать при расчетах окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, соответствующих средним окладам по тому или иному классу должности в общей системе Организации Объединенных Наций, метод взвешивания с применением квадратных корней.

#### Вопросы коррективов по месту службы

#### Обзор плана субсидирования арендной платы в штаб-квартирах и прочих отделениях

Комиссия постановила, что:

- a) при определении предельных величин субсидий на аренду в периферийных отделениях следует использовать не предельные ставки арендной платы, а лишь те ставки, которые входят в установленный диапазон, составляющий среднюю арендную плату плюс-минус два стандартных отклонения. Для исчисления среднего показателя арендных ставок при определении предельных величин субсидий на аренду в местах службы в Канаде, Соединенных Штатах, а также во всех штаб-квартирах и ряде других мест службы в Европе арендная плата, вносимая сотрудниками, которые проработали в данном месте службы менее пяти лет, учитываться не должна;
- b) при определении предельных величин субсидий на аренду жилья в любом месте службы должна применяться градуированная шкала соотношения между арендной платой и доходом, причем соответствующая разница не должна превышать 20 процентов;
- c) в отделениях в Канаде и Соединенных Штатах, во всех штаб-квартирах и ряде других отделений в Европе нормы компенсации следует заморозить на период действия мер по замораживанию корректива по месту службы в Нью-Йорке. До тех пор, пока нынешние меры по замораживанию класса коррективов по месту службы для Нью-Йорка будут оставаться в силе, нормы компенсации для уже работающих сотрудников будут пересмотрены и к моменту осуществления этой рекомендации (1 августа 1987 года) – восстановлены на уровне, применявшемся либо на дату введения мер по замораживанию (1 декабря 1984 года), либо на дату вступления соответствующих сотрудников в должность, в зависимости от того, что произошло позже. После отмены моратория во всех

отделениях возобновится нормальное функционирование плана, однако нормы компенсации будут оставаться ниже восстановленного уровня в течение 12 месяцев. Затем начнут применяться обычные процедуры их поэтапной отмены. Ретроактивных выплат производиться не будет.

Пересмотр методологии исчисления коэффициента прогрессии цен вне места службы

165 и 166

Комиссия постановила начиная с 1 сентября 1987 года производить расчеты коэффициента прогрессии цен вне места службы на ежемесячной основе и в качестве временной меры исходить при его определении из корзины валют, в том числе валют, включенных в европейскую валютную единицу (ЭКЮ), а также валют Австрии, Гонконга, Сингапура, Скандинавских стран, Соединенного Королевства, Соединенных Штатов, Швейцарии и Японии.

Пути сведения к минимуму последствий колебаний валютных курсов для получаемых на руки окладов

170

На своей двадцать пятой сессии Комиссия постановила начиная с 1 апреля 1987 года в течение пятимесячного периода в отношении стран, где применяется коэффициент корректировки вознаграждения (ККВ) и где с момента последнего сплошного обследования понижение курса доллара Соединенных Штатов по отношению к местной валюте составило 20 и более процентов, придерживаться следующего подхода:

- a) произвести расчеты обменного курса с учетом 20 процентного понижения курса доллара США по отношению к местной валюте с момента проведения последнего сплошного обследования;
- b) определить величину чистого получаемого на руки оклада (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы минус пенсионный взнос) в местной валюте в соответствии с классом коррективов по месту службы (включая ККВ), переведенном по обменному курсу, согласно пункту a;
- c) если курс доллара США понизился на величину, превышающую указанную в пункте a выше, то класс коррективов по месту службы следует устанавливать таким образом, чтобы не допускать соответствующего сокращения чистого получаемого на руки оклада в местной валюте ниже уровня, описанного в пункте b выше.

173

На своей двадцать шестой сессии Комиссия постановила:

- a) использовать при исчислении ККВ во всех местах службы, где он применяется, коэффициент прогрессии цен вне места службы, устанавливаемый на основе процедуры, утвержденной Комиссией на ее двадцать шестой сессии;
- b) произвести перерасчет сумм, необходимых для предохранения нижнего предела, устанавливаемого в соответствии с процедурой, утвержденной Комиссией на ее двадцать пятой сессии, с учетом последствий применения пересмотренного коэффициента прогрессии цен вне места службы;



- с) определять в странах, в отношении которых применяются процедуры предохранения нижнего предела, верхние пределы окладов в связи с изменениями валютных курсов в результате 20-процентного повышения курса доллара США по отношению к местной валюте по сравнению с обменным курсом, действовавшим на дату проведения последнего сплошного обследования;
- д) начиная с 1 сентября 1987 года использовать при определении класса коррективов по месту службы в соответствующих отделениях пересмотренные ККВ суммы предохранения нижнего предела и процедуры установления верхнего предела, о которых говорится в подпунктах а-с выше.

174

Комиссия также постановила учредить небольшую рабочую группу в составе сотрудников секретариата КМГС и представителей организаций и персонала для изучения проблем, связанных с выделением последствий инфляции и колебаний валютных курсов в системе коррективов по месту службы, которая представит доклад о своих изысканиях Комиссии в марте 1988 года;

#### Условия службы на местах

##### Командировочная надбавка

210

Комиссия постановила повысить уровень командировочной надбавки, выплачиваемой сотрудникам классов С-1 и С-2 до уровня, используемого в настоящее время в отношении сотрудников класса С-3 и С-4, работающих в отделениях в Европе, Канаде и Соединенных Штатах. Комиссия также постановила повысить уровень командировочной надбавки и включить в нее поощрительные выплаты за мобильность в случаях, конкретно указанных в пункте 210 настоящего доклада.

##### Классификация мест службы по бытовым и производственным условиям

219 и 220

Комиссия приняла решение установить начиная с 1 июля 1987 года новые ставки поощрительных выплат по плану материального стимулирования персонала категории специалистов и выше, работающего в местах службы с трудными условиями, конкретно указанные в пункте 219 доклада. Комиссия также постановила одобрить изменения в системе классификации мест службы по бытовым и производственным условиям, указанные в пункте 220.

##### Особые финансовые процедуры в отношении персонала, работающего в Бейруте

224

Решения Комиссии приводятся в пункте 224 доклада.

##### Национальные сотрудники категории специалистов

230-232

В отношении норм классификации должностей национальных сотрудников категории специалистов (НСС) Комиссия постановила:

- a) использовать для целей классификации должностей категории специалистов Эталон как надлежащий норматив для классификации должностей НСС;
- b) просить организации представить Комиссии на ее двадцать восьмой сессии предложения по вопросу о способах устранения дублирования функций персонала расширенной категории общего обслуживания (ПКОО) и категории НСС.

Комиссия утвердила предложенную методологию обследования окладов НСС, включая:

- a) выбор обследуемых должностей и нанимателей;
- b) учет разницы в продолжительности рабочей недели;
- c) использование методов взвешивания при анализе данных на поклассовой основе;
- d) раздельный анализ не зачитываемых для пенсии надбавок и надбавок для сотрудников категории общего обслуживания.

Она также одобрила введение надбавок на иждивенцев на той же основе, что и в категории общего обслуживания, и приняла решение не выплачивать НСС надбавки за сверхурочную работу и за знание языков.

#### Классификация должностей

#### Применение Эталона (элемент I)

246

Комиссия вынесла следующее решение:

- a) принять к сведению показатель применения Эталона и уровень подтверждения результатов классификации в ПРООН, ЮНИСЕФ и УВКБ и постановить, что от этих организаций не требуется представление дальнейших подробных статистических данных;
- b) принять к сведению высокий уровень подтверждения результатов классификации должностей в ФАО и тот факт, что показатель применения превысил кумулятивный показатель текучести, и постановить, что от этой организации не требуется представление дальнейших подробных статистических данных;
- c) принять к сведению показатель применения Эталона, составляющий 30 процентов, и высокий общий уровень подтверждения результатов классификации должностей категории специалистов в ВОЗ, включая должности персонала по проектам, и просить ВОЗ представить на двадцать седьмой сессии в 1987 году подробные данные о дальнейшем ходе применения Эталона;
- d) просить организации раз в три года представлять подробные доклады о применении Эталона вместе с информацией о выполнении/рассмотрении рекомендаций и решений Комиссии.

Определение функций сотрудников категории общего обслуживания

251

Комиссия постановила:

- a) утвердить определение функций сотрудников категории общего обслуживания и ввести двухэтапную процедуру определения уровня функций на должностях данной категории;
- b) принять к сведению тот факт, что данная процедура будет включена в пересмотренный вариант Общей классификации профессиональных групп.

Разработка норм классификации должностей в Багдаде

254

Комиссия постановила:

- a) делегировать своему Председателю полномочия на введение норм классификации должностей категории общего обслуживания в Багдаде и на утверждение описаний базисных должностей;
- b) просить соответствующие организации представить на ее двадцать седьмой сессии доклад о ходе применения норм классификации должностей.

Разработка норм классификации должностей в Сантьяго

257

Комиссия, напомнив, что она уже рассматривала вопрос об отсутствии прогресса в Сантьяго, постановила с сожалением отметить отсутствие прогресса в соответствующем вопросе и просить Организацию Объединенных Наций обеспечить представление текущего доклада, включая проекты норм, на ее двадцать седьмой сессии.

Общие нормы классификации должностей категории общего обслуживания небольших и средних по размеру мест службы

262

Комиссия рассмотрела подготовленный ККАВ документ и отметила важность завершения работы по применению общих норм классификации должностей категории общего обслуживания в большинстве отделений на местах.

Комиссия постановила:

- a) немедленно ввести в действие табличный норматив факторно-балльной оценки;
- b) немедленно включить в базисные нормы базисную должность младшего административного сотрудника класса 0-6;
- c) исключить из базисных норм уже утвержденную базисную должность оператора конторского оборудования класса 0-2;

- d) принять к сведению, что организации разработали ряд интерпретирующих определений, которые будут использоваться наряду с нормами, и определить, что применение общих норм классификации по-прежнему должно являться прерогативой организаций;
- e) отложить обзор связи между ПКОО и общими нормами классификации до того, как будет накоплен опыт в области применения норм;
- f) принять к сведению процедуры, разработанные организациями для координации применения норм, и просить организации представить на двадцать девятой сессии доклад о прогрессе в этой области, в том числе о прогрессе в разработке единообразной структуры классов, а также о взаимосвязи между нормами и содержанием работы сотрудников ПКОО.

Осуществление классификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке

267

Комиссия постановила:

- a) принять к сведению, что результаты классификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке вступили в силу с 1 января 1985 года;
- b) подтвердить необходимость подготовки описаний базисных должностей;
- c) вновь обратиться с просьбой к трем организациям, расположенным в Нью-Йорке, разработать общие описания базисных должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке для рассмотрения на ее двадцать седьмой сессии.

Применение норм классификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в Вене

272

Комиссия постановила утвердить описание трех дополнительных базисных должностей. Она также отметила прогресс, достигнутый к настоящему времени в применении норм, и просила организации со штаб-квартирой в Вене представить на ее двадцать восьмой сессии доклад о дальнейшей деятельности по применению норм.

Применение норм классификации должностей в Аддис-Абебе

277

Комиссия постановила:

- a) принять к сведению доклады о ходе применения общих норм классификации в Аддис-Абебе;
- b) настоятельно призвать все организации, которые еще не сделали этого, применять утвержденные в 1985 году общие нормы классификации;

- c) просить заинтересованные организации информировать Комиссию на ее двадцать восьмой сессии о ходе применения общих норм классификации;
- d) просить Координационный комитет, через Организацию Объединенных Наций, представить Комиссии для информации окончательные руководящие принципы пересмотра классов должностей в Аддис-Абебе;
- e) вновь просить Координационный комитет, через Организацию Объединенных Наций, подготовить дальнейшие описания базисных должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в Аддис-Абебе.

Политика в области набора кадров

Справедливое географическое распределение: последующие доклады о непредставленных и недопредставленных странах

286 и 287

Выводы и рекомендации Комиссии приводятся в пунктах 286 и 287 доклада.

Прогресс, достигнутый после двадцати четвертой сессии в области принятия специальных мер по набору женщин

296

Приняв к сведению ограниченность прогресса, достигнутого в данной области за прошедший год, Комиссия постановила:

- a) вновь подтвердить действительность своих предыдущих рекомендаций;
- b) сохранить данный вопрос в программе своей работы, широко контролируя его на двухгодичной основе на базе полных докладов о ходе работы, а в те годы, когда такие доклады не представляются, - на основе статистических данных.

Служебная аттестация и признание заслуг

305

Комиссия рекомендовала следующее:

- a) организациям следует руководствоваться 11 принципами проведения служебных аттестаций и соответствующими рекомендациями, приведенными в приложении XV к настоящему докладу, и им следует регулярно проводить служебную аттестацию всех сотрудников до уровня Д-1;
- b) организациям следует принять принцип и соответствующие рекомендации, касающиеся мер поощрения и взыскания за различные уровни выполнения служебных обязанностей, которые изложены в приложении XV к настоящему докладу;
- c) при необходимости организациям следует самостоятельно определять цели с тем, чтобы обеспечить в разумные сроки приведение своих систем служебной аттестации в соответствие с принципами и рекомендациями, касающимися оценки выполнения служебных обязанностей, но не позднее 1 июля 1992 года;

- d) организациям следует представить свои планы, системы и формы служебной аттестации и признания заслуг секретариату КМГС для получения соответствующих консультаций.

Мобильность персонала категории специалистов и выше

323, приложение XVI и XVII

Комиссия постановила довести до сведения Генеральной Ассамблеи и директивных органов других организаций информацию о переводах сотрудников в рамках общей системы.

Осуществление рекомендаций и решений Комиссии

344

Комиссия постановила:

- a) выразить признательность исполнительным главам за то, что они довели до ее сведения решения, принятые соответствующими директивными органами;
- b) просить те организации, которые не уложились в установленные сроки выполнения рекомендаций, согласовывать свою будущую практическую деятельность с практикой других организаций с учетом рекомендованных сроков;
- c) просить Организацию Объединенных Наций согласовать с другими соответствующими организациями сроки введения в отделениях промежуточных коррективов на стоимость жизни для сотрудников категории общего обслуживания;
- d) вновь подтвердить свои рекомендации в области кадровой политики, в частности в том, что касается политики в области набора кадров, и просить организации сделать все возможное для их выполнения и при принятии соответствующих мер своевременно информировать о них секретариат КМГС, с тем чтобы он мог сообщать о них Комиссии на ближайшей сессии, после утверждения директивными органами тех организаций, которые представляют исполнительные главы;
- e) подтвердить вынесенные в ее десятом годовом докладе Организации Объединенных Наций, МОТ и ВОЗ рекомендации в отношении ступеней за выслугу лет и введения в шкалу окладов одной дополнительной ступени за выслугу лет для должностей классов С-1 – С-5, а также рекомендации, вынесенные ею ПРООН, ЮНЕСКО и ВОИС в отношении совмещенных классов, и просить эти организации представить Комиссии доклады по этим вопросам на ее двадцать седьмой сессии;
- f) просить еще не сделавшие это организации направить секретариату Комиссии копии соответствующих резолюций и решений своих директивных органов и отчеты об их соответствующих заседаниях.

Обзор правил 17, 30, 32, 33, 36 и 37 правил процедуры Комиссии

354

Решения, принятые Комиссией в связи с обзором соответствующих правил процедуры приводятся в пункте 354.

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

Пункт доклада

Методология исчисления разницы в чистом вознаграждении

86

Утверждение рекомендуемых изменений приведет к тому, что в течение 1988 финансового года – приблизительно на 5 месяцев раньше, чем в случае применения нынешней методологии – произойдет уменьшение разницы ниже уровня в 115. В 1988 году эта мера приведет к расходам в размере 2,85 млн. долл. США. После 1988 года расходы будут значительно меньше. Однако на данном этапе точно определить уровень этих расходов не представляется возможным.

Субсидирование арендной платы: периферийные отделения и штаб-квартиры

162-164

Согласно расчетам последствия этих решений для организаций в 1988 году составят 350 000 долл. США, а позднее – после отмены мер по замораживанию корректировок по месту службы – будут сведены к нулю.

Выделение последствий инфляции и колебаний валютных курсов в системе корректировок по месту службы

170-173, 176

Расходы организаций в связи с расширением сферы применения ККВ и использованием нового коэффициента прогрессии цен вне места службы с 20-процентными нижним и верхним пределами исчисляются в размере 5,5 млн. долл. США в год по обменному курсу на июль 1987 года. Если в ближайшем будущем произойдет значительное повышение курса доллара по отношению к другим валютам, то указанные меры приведут к экономии средств организаций.

Оперативные аспекты системы корректировок по месту службы

179 и 180

Финансовые последствия этого решения исчисляются в размере 250 000 долл. США в год.

Обследование наилучших преобладающих условий службы на сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Вене

181

Финансовые последствия рекомендаций Комиссии для организаций общей системы в Вене оцениваются исходя из результатов проведенного там обследования в размере 4 млн. долл. США в год. Из этой суммы 3 902 000 долл. США приходится на категорию общего обслуживания, 91 000 долл. США – на категорию работников физического труда и 7000 долл. США – на преподавателей.

Условия службы на местах

Места службы с низкими или отрицательными коррективами по месту службы

197-199 Соответствующие рекомендации в случае их утверждения Генеральной Ассамблеей в рамках системы в целом приведут к последствиям, исчисляемым в размере 3,86 млн. долл. США.

Командировочная надбавка: места службы за пределами Европы и Северной Америки

210 и 211 Последствия, связанные с повышением уровня командировочной надбавки и введением фактора мобильности, исчисляются в размере 1,24, 1,93, 3,24, 4,54 и 5,22 млн. долл. США в год в 1988, 1989, 1990, 1991 и 1992 и последующие годы, соответственно.

Расходы на пансион: отдельные места службы

153 и 154 Последствия настоящего решения для организаций исчисляются в размере 75 000 долл. США в год.

Материальное стимулирование: места службы с трудными условиями

219 Последствия решения о повышении уровней материального стимулирования для системы в целом исчисляются в размере 1,4 млн. долл. США в год.

220 Внесение трех изменений в показатели предельных величин, используемые для определения объема материальных прав, ведет к дополнительным финансовым последствиям для общей системы в размере 27 000 долл. США в год.

Временные поощрительные надбавки и выплаты: Бейрут

224 Последствия увеличения уровня временных поощрительных надбавок и выплат исчисляются в размере 240 000 долл. США в год.

Общие финансовые последствия принятых Комиссией в 1987 году соответствующих решений и рекомендаций для общей системы Организации Объединенных Наций исчисляются в размере приблизительно 19,8 млн. долл. США в 1988 году.



## ПРЕДИСЛОВИЕ

Комиссия хотела бы обратить внимание на многообразие и сложность вопросов, которые ее просили рассмотреть в течение прошедшего года, что - учитывая долгосрочный характер соответствующих последствий для Организации Объединенных Наций и других организаций общей системы - обусловило необходимость представления особенно подробного доклада.

## ГЛАВА I

### ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ

#### А. Признание статута

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

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

2. В ходе первых шести лет существования Комиссии ее статут был признан 11 организациями, которые наряду с самой Организацией Объединенных Наций участвуют в общей системе окладов и надбавок Организации Объединенных Наций 1/. ЮНИДО, ставшая специализированным учреждением 1 января 1986 года, также информировала Комиссию о своем признании ее статута. Две другие организации, хотя официально и не признали статут, в полной мере участвуют в работе Комиссии 2/.

#### В. Членский состав

3. На своей сорок первой сессии Генеральная Ассамблея назначила шесть новых членов и повторно двух других членов Комиссии на срок, начинающийся 1 января 1987 года (решение 41/317 от 11 декабря 1986 года).

4. Таким образом, в 1987 году Комиссия имеет следующий членский состав:

Г-н Ричард Аквей (Гана)\*\*\*, Председатель  
Г-н Иван Павлович Абоимов (Союз Советских Социалистических Республик)\*  
Г-н Гэнити Акатани (Япония)\*\*  
Г-н Амжад Али (Пакистан)\*  
Г-н М. А. Веллоди (Индия)\*  
Г-н Карлос С. Вехега (Аргентина)\*\*\*, заместитель Председателя  
Г-н Карел Гоуска (Чехословакия)\*\*\*  
Г-жа Туркия Дадда (Мавритания)\*\*\*  
Г-жа Клаудиа Кулей (Соединенные Штаты Америки)\*\*  
Г-н Мишель Ошер (Франция)\*\*  
Г-н Антониу Фонсека Пиментел (Бразилия)\*\*  
Г-н Андре Ксавье Пирсон (Бельгия)\*\*\*  
Г-н Омар Сирри (Египет)\*  
Г-н Алексис Стефану (Греция)\*\*  
Г-жа Франческа Этунде Эмануэль (Нигерия)\*

---

\* Срок полномочий истекает 31 декабря 1988 года.

\*\* Срок полномочий истекает 31 декабря 1989 года.

\*\*\* Срок полномочий истекает 31 декабря 1990 года.

### С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные на них вопросы

5. В 1987 году Комиссия провела две сессии: двадцать пятую и двадцать шестую. Обе сессии состоялись в Центральном учреждении Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и проходили соответственно с 9 по 27 марта 1987 года и с 6 по 24 июля 1987 года.

6. На своих двадцать пятой и двадцать шестой сессиях Комиссия рассмотрела вопросы, вытекающие из решений и резолюций Генеральной Ассамблеи, а также статута самой Комиссии. В настоящем документе приводится информация о ряде решений и резолюций Ассамблеи, требующих от Комиссии принятия соответствующих решений или рассмотрения.

### Д. Вспомогательный орган

7. Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС), учрежденный Комиссией в 1976 году, провел свою двенадцатую сессию в Международном центре МОТ по повышению профессиональной и технической квалификации (МЦПТК) в Турине с 5 по 12 мая 1987 года. В состав Комитета входили следующие члены: г-н Карлос С. Вехега (Аргентина), заместитель Председателя Комиссии и Председатель Комитета; г-н Юг Пикар (Франция); г-жа Кармен Макфарлейн (Ямайка); г-н Соу Сви Хок (Сингапур); г-н Юрий Иванов (Союз Советских Социалистических Республик); и г-н Джереми П. Банда (Замбия).

МЕРЫ В СВЯЗИ С РЕЗОЛЮЦИЯМИ И РЕШЕНИЯМИ, ПРИНЯТЫМИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕЙ НА ЕЕ СОРОК ПЕРВОЙ СЕССИИ

8. Ниже приведены вопросы, по которым Комиссия приняла решения на основе принятых Генеральной Ассамблеей на ее сорок первой сессии резолюций и решений, касающихся двенадцатого годового доклада Комиссии:

Резолюция 41/207 от 11 декабря 1986 года

Генеральная Ассамблея одобрила введение с 1 апреля 1987 года для категории специалистов и выше пересмотренные шкалы налогообложения персонала, пересмотренной шкалы базовых окладов и шкалы выплат в связи с прекращением службы, которые приводятся в приложениях I, X и XI к двенадцатому годовому докладу Комиссии 3/, и, соответственно, одобрила вступление в силу с 1 апреля 1987 года поправок к Положениям о персонале Организации Объединенных Наций в целях замены действующих в настоящее время в отношении сотрудников категории специалистов и выше шкалы чистых и валовых окладов и шкалы налогообложения персонала. Ассамблея одобрила также введение с 1 января 1987 года пересмотренной шкалы налогообложения персонала категории общего обслуживания и смежных категорий, а также метод ее применения, включая меры переходного периода в соответствии с рекомендациями КМГС, содержащимися в пунктах 139 и 140 и в приложении XIII к ее докладу 3/, и, соответственно, одобрила вступление в силу с 1 января 1987 года поправок к Положениям о персонале Организации Объединенных Наций в целях замены действующей в настоящее время шкалы налогообложения персонала категории общего обслуживания и смежных категорий (см. пункты 119-122 ниже).

Резолюция 41/208 от 11 декабря 1986 года

Комиссия приняла к сведению резолюцию, касающуюся, в частности, зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше.

Резолюция 41/213 от 19 декабря 1986 года

Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций (см. пункты 13-46 ниже).

9. На двадцать пятой и двадцать шестой сессиях, состоявшихся соответственно в марте и июне 1987 года, до сведения Комиссии были доведены меры, принятые руководящими органами других организаций общей системы Организации Объединенных Наций после сорок первой сессии Генеральной Ассамблеи. К ним, в частности, относится решение Административного совета МОТ, касающееся пенсий, две резолюции Административного совета МСЭ об условиях службы (одна из них - также по вопросу о пенсиях) и сборник материалов о работе Десятого Всемирного метеорологического конгресса ВМО по вопросу об условиях службы. Информация об этих решениях, рассмотренная Комиссией в ходе ее обсуждений, помогла ей выработать позиции по ряду различных вопросов. Эти решения воспроизводятся в приложениях I-III к настоящему докладу.

## Мнения организаций и представителей персонала

10. Представитель МОТ обратил внимание на упоминаемую выше резолюцию Административного совета МОТ. Положение с пенсиями стало главной причиной забастовки персонала МОТ, состоявшейся 26 февраля 1987 года. Кроме того, Административный совет МОТ указал на ряд проблем, вызванных колебаниями курса доллара по отношению к другим валютам.

11. Президент ФАМГС подчеркнул, что в ходе обсуждения проекта резолюции, который Ассамблея впоследствии приняла в качестве резолюции 41/208, Пятый комитет Генеральной Ассамблеи столкнулся с проблемами, вызванными технической недоработанностью предложенной Комиссией шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения и отсутствием сотрудничества между Комиссией и Правлением Пенсионного фонда. В результате в спешном порядке была выработана компромиссная шкала, не основанная вообще ни на какой методологии. Учитывая тот факт, что Пятый комитет в спешке упустил из поля зрения ряд важных моментов, в частности тот факт, что снижение уровня зачитываемого для пенсии вознаграждения ведет к неприемлемому сокращению объема компенсационных выплат в случае смерти, травмы или болезни, связанной с исполнением служебных обязанностей, Комиссии и Правлению пенсионного фонда следует незамедлительно рассмотреть данный вопрос.

## Выводы Комиссии

12. Комиссия приняла к сведению решения Генеральной Ассамблеи в отношении кадровой политики, и в частности состава Секретариата Организации Объединенных Наций и состава его руководящего звена, желательных квот для географического распределения должностей категории специалистов и выше и улучшения положения женщин в Секретариате (резолюция 41/206 от 11 декабря 1986 года); других кадровых вопросов, включая уважение привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений и связанных с ней организаций (резолюция 41/205 от 11 декабря 1986 года), поправки к Правилам о персонале Организации Объединенных Наций (решение 41/464 от 11 декабря 1986 года); вопросов, касающихся бюджета по программам на двухгодичный период 1986-1987 годов, включая решение № 370 Административного трибунала Организации Объединенных Наций относительно отсрочки введения класса 12 коррективов по месту службы в Нью-Йорке и осуществления классификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий (резолюция 41/209 от 11 декабря 1986 года); создания должности омбудсмена и рационализации процедур подачи апелляций (решение 41/462 от 11 декабря 1986 года), улучшения положения женщин в Секретариате (решение 41/463 от 11 декабря 1986 года) и бюджета по программам Комиссии (резолюция 41/211 от 11 декабря 1986 года).

## Рекомендации Группы межправительственных экспертов высокого уровня по обзору эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций 4/

13. Комиссии была представлена подготовленная ее секретариатом документация, в которой, в частности, упоминалось, что в резолюции 40/237 от 18 декабря 1985 года Генеральная Ассамблея постановила учредить Группу межправительственных экспертов высокого уровня по обзору эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций. В пункте 1с раздела I резолюции 41/213 Ассамблея, в частности, постановила, что Генеральный секретарь должен препроводить КИГС те рекомендации, которые непосредственно затрагивают общую систему Организации Объединенных Наций (рекомендации 53 и 61), с просьбой

представить доклад Ассамблее на ее сорок второй сессии, с тем чтобы Ассамблея могла вынести окончательное решение. Генеральная Ассамблея также указала, что следует надлежащим образом воспользоваться экспертизой Комиссии в работе с некоторыми другими рекомендациями, в отношении которых Комиссия уполномочена давать советы и делать рекомендации. В этой связи Пятый комитет Генеральной Ассамблеи указал, что рекомендации 42, 43, 45, 48-50, 52, 55, 57, 58 и 60 связаны с вопросами, в отношении которых Комиссия уполномочена делать рекомендации организациям (статьи 14 и 15 статута КМГС). Кроме того, секретариат КМГС обратил внимание Комиссии на пять других рекомендаций Группы межправительственных экспертов высокого уровня (4, 9, 46, 51 и 59), которые, хотя и не были переданы Ассамблеей на рассмотрение Комиссии, представляют для нее интерес. По просьбе Комиссии в документы были также включены резюме всех предыдущих рекомендаций и решений Комиссии по другим вопросам, рассматривавшимся Группой, а также рекомендации по вопросам, в отношении которых необходимо дальнейшее изучение.

#### Мнения организаций и представителей персонала

14. Председатель ККАВ заявил, что организации разделяют мнение Комиссии о том, что нет необходимости изменять мандат Комиссии, поскольку ее обязанности по установлению кадровых стандартов и контролю за их осуществлением четко сформулированы в статуте Комиссии. Что касается вопроса о субсидии на получение продолженного среднего образования (рекомендация 61), то Председатель напомнил, что этот вопрос рассматривался по крайней мере дважды (ИКСАВ в 1968 году и КМГС в 1978 году), и в обоих случаях было рекомендовано сохранить это право. Он отметил, что субсидия на получение продолженного среднего образования стала одним из основных факторов, способствующих привлечению специалистов на те или иные должности, и любые необдуманные действия в отношении этого пособия могут лишь подорвать дальнейшие усилия организаций по набору и удержанию на службе сотрудников высокой квалификации. Он вновь подчеркнул позицию АКК, согласно которой существующий статус субсидии на образование должен остаться неизменным. Что касается вопроса о ежегодном отпуске, затронутого в рекомендации 61, то он рассматривался в ходе обзоров, проводившихся четырьмя органами (Подготовительным комитетом (1946 год), Комитетом Флемминга (1949 год), Комитетом по пересмотру окладов (1956 год) и Специальным комитетом по пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций (1971-1972 годы), причем все эти органы рекомендовали сохранить соответствующее право в существующем виде. Он напомнил о явной тенденции к увеличению объема прав на отпуск в национальных гражданских службах. Он подтвердил твердую позицию АКК, согласно которой действующие в настоящее время права на ежегодный отпуск должны остаться неизменными. Что касается других рекомендаций, которые не были переданы Ассамблеей непосредственно на рассмотрение Комиссии, то, по мнению ККАВ, они имеют отношение не к общей системе, а более конкретно к Организации Объединенных Наций. Он напомнил, что все позиции ККАВ в целом или отдельных организаций по каждому из указанных вопросов остаются в силе. В заключение он высказал серьезные оговорки относительно вынесенной Комиссией рекомендации выявить конкретные вопросы, которые можно было бы решать на основе гибких специальных процедур, как будто в отсутствие такой рекомендации гибкий подход был бы невозможен.

15. Президент ФАМГС ограничила свое заявление теми рекомендациями, которые касаются персонала общей системы. ФАМГС не может согласиться с рекомендацией 61, поскольку она основана на абсолютно несостоятельных доводах. Что касается предлагаемого сокращения ежегодного отпуска с 30 до 20 дней, то ФАМГС поддерживает выводы секретариата КМГС. Поскольку свыше 90 процентов сотрудников категории специалистов являются экспатриантами, нынешняя продолжительность положенного

ежегодного отпуска ни в коей мере не является чрезмерной по сравнению с продолжительностью отпуска национальных гражданских служащих. В связи с тем, что деятельность организаций сопряжена с использованием многих языков, организациям приходится набирать квалифицированных сотрудников категории общего обслуживания, которые, хотя и набираются на местной основе, во многих случаях являются экспатриантами. С учетом прав, приобретенных работающими сотрудниками, в отношении сотрудников, работающих бок о бок, неизбежно пришлось бы применять дифференцированную систему предоставления ежегодного отпуска, что привело бы к возникновению серьезных проблем. ФАМГС подчеркнула, что субсидия на получение продолженного среднего образования является не менее важным элементом в плане привлечения и удержания на службе сотрудников-экспатриантов. Предлагаемое сокращение объема двух указанных прав повлекло бы за собой крайне серьезную напряженность в отношениях между сотрудниками. Что касается рекомендаций 45, 55 и 57, то ФАМГС выразила сожаление в связи с тем, что не все организации выполнили рекомендации Комиссии по предоставлению постоянных контрактов. Рекомендация 55, целью которой является ограничение доли сотрудников, имеющих срочные контракты, направлена против злоупотребления некоторыми государствами-членами практикой прикомандирования своих граждан и против практики резервирования должностей за гражданами определенных стран. ФАМГС полностью поддержала применение этой рекомендации. Поддерживая рекомендацию 57, ФАМГС выразила мнение о том, что вопрос о доле сотрудников, имеющих постоянные и срочные контракты, должен решаться каждой организацией самостоятельно. ФАМГС одобрила рекомендации 43, 48, 50 и 51, поскольку в соответствии с ними продвижение по службе и повышение в должности будут основываться на справедливых и четких критериях. ФАМГС выступила с оговорками в отношении распространения системы конкурсных экзаменов при переводе сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов на организации общей системы. В своей нынешней форме конкурсные экзамены представляют собой дополнительный барьер для продвижения по службе сотрудников категории общего обслуживания. ФАМГС полностью поддержала рекомендацию 46, касающуюся улучшения положения женщин в международных организациях. Необходимо обеспечить регулярный контроль за осуществляемым процессом. Что касается рекомендации 52, затрагивающей вопрос о возрасте выхода в отставку, то ФАМГС напомнила, что повышение возрастной границы обязательного ухода со службы чрезвычайно важно в международных организациях с учетом относительно короткой карьеры многих сотрудников, начинающих работать в системе в возрасте 40 и более лет. Рекомендация 59 не может быть одобрена ФАМГС, поскольку необходимость активного участия представителей персонала признается в правилах и положениях о персонале организаций и в статуте КМГС. Освобождение сотрудников от выполнения основных служебных обязанностей и оказание организациями поддержки в целях обеспечения секретариатского обслуживания и предоставления служебных помещений обусловлены необходимостью предусмотренного статутном участия представителей персонала в определенных видах деятельности организаций. Это соответствует международным документам по вопросам организации труда и практике многих национальных гражданских служб. Административная юстиция (рекомендация 60) в системе Организации Объединенных Наций во многом оставляет желать лучшего, что было продемонстрировано последними решениями Административного трибунала МОТ по вопросам коррективов по месту службы и зачитываемого для пенсии вознаграждения, которые со всей очевидностью показали отсутствие у персонала специализированных учреждений некоторых законных прав в том, что касается ряда аспектов, связанных с условиями службы.

16. По мнению представителя КНСАП, на многие важные моменты, касающиеся рекомендаций, уже было обращено внимание Комиссии, и поэтому он пожелал затронуть лишь два вопроса — субсидия на образование и право на отпуск. Со времени последнего рассмотрения вопроса о субсидии на образование стоимость образования на

всех уровнях неуклонно повышается. Поэтому ККНСАП не только решительно поддержал сохранение субсидии на получение продолженного среднего образования, но и выразил мнение о том, что совершенно очевидна необходимость в существенном увеличении размера этой субсидии. Кроме того, ККНСАП считает, что следует обратить особое внимание на проблемы персонала, работающего в местах службы, где местные учебные заведения являются неадекватными или таковых даже не существует, с тем чтобы увеличить компенсационные выплаты сотрудникам, которым приходится отсылать своих детей в школы-интернаты, и распространить выплату субсидии на персонал, набираемый на местной основе, если есть в этом необходимость. Что касается права на отпуск, то, по мнению ККНСАП, продолжительность отпуска, предоставляемого в настоящее время сотрудникам, ни в коей мере не является чрезмерной. Напротив, отпускные льготы, установленные многими национальными гражданскими службами, сопоставимы со льготами, предоставляемыми организациями общей системы, а в ряде случаев превышают их по объему. ККНСАП вновь отметил, что значительное большинство сотрудников на протяжении всей своей карьеры являются экспатриантами.

17. Представитель Организации Объединенных Наций привлек внимание Комиссии к докладу Генерального секретаря "Процесс реформ и обновления в Организации Объединенных Наций: доклад Генерального секретаря о ходе осуществления резолюции 41/213 Генеральной Ассамблеи" (A/42/234 и Corr.1), в котором сформулирована позиция Генерального секретаря в отношении рекомендаций Группы межправительственных экспертов высокого уровня. Он отметил, что советы, которые были даны Комиссией в прошлом, уже приняты во внимание, и заверил Комиссию, что любые дальнейшие рекомендации будут также учтены.

18. Представитель МФСР указал, что его организация соответствует параметрам общей системы. Однако любое дальнейшее ухудшение условий службы подорвало бы способность МФСР конкурировать с региональными банками развития в области набора кадров. Если будут произведены сокращения, затрагивающие такие в высшей степени показательные условия, как ежегодный отпуск и субсидия на образование, то МФСР придется рассмотреть вопрос об обсуждении с его руководящим органом возможности выхода из общей системы. Он указал на представленную секретариатом КМГС предварительную информацию о том, что разница между общим вознаграждением в Организации Объединенных Наций и на федеральной гражданской службе Соединенных Штатов составляет применительно к Риму 79,9, и поддержал рекомендацию КМГС, согласно которой "сопоставления должны осуществляться на всеобщей основе, включая элементы экспатриации".

19. Представитель ЮНИДО напомнил, что австрийское федеральное законодательство по ежегодным отпускам предусматривает большую продолжительность отпусков по сравнению с отпусками, предоставляемыми Организацией Объединенных Наций. Кроме того, австрийское федеральное законодательство предусматривает 13 государственных праздников плюс один день для лиц определенных религиозных вероисповеданий, в то время как Организация Объединенных Наций предусматривает 9 государственных праздников. Из вышесказанного следует, что любое сокращение продолжительности ежегодных отпусков в Организации Объединенных Наций может привести к увеличению размера окладов сотрудников категорий общего обслуживания и работников физического труда в Вене. Что касается сотрудников категории специалистов и выше, то в общей системе 90 процентов из них - экспатрианты. Поэтому поддержание тесных связей со странами своего происхождения и своей культурной средой для них имеет большое значение. Фактически именно поэтому соответствующее положение о персонале в качестве необходимого условия предоставления оплачиваемого отпуска предусматривает проведение определенного периода ежегодного отпуска в стране происхождения. Кроме того, значительное число сотрудников категории специалистов имеют срочные



контракты, что означает, что большинство из них, вероятно, начнут новую карьеру в странах своего происхождения и вернут свои семьи в соответствующую социальную среду. Представитель ЮИДЮ выразил согласие с мнением АКК по рассматриваемым вопросам о том, что ни в одно из этих двух прав не следует вносить каких-либо изменений.

### Обсуждение в Комиссии

20. Комиссия отметила, что рекомендации 53 и 61 имеют первостепенное значение и что ей необходимо представить по ним доклад Генеральной Ассамблее. Некоторые члены предложили обсудить другие рекомендации, когда необходимость в этом возникнет в ходе осуществления программы работы.

21. В отношении рекомендации 53, касающейся осуществления контроля за применением норм в вопросах, связанных с управлением персоналом, Комиссия отметила, что необходимости в изменении полномочий Комиссии, с тем чтобы она могла контролировать применение Организацией Объединенных Наций норм в отношении персонала, не имеется. Ее функции по разработке норм в отношении персонала и контролю за применением таких норм Организацией Объединенных Наций, а также другими организациями общей системы ясно изложены в ее статуте, в частности в статьях 1, 9, 13, 14 и 17. Тем не менее Комиссия выразила надежду, что Генеральный секретарь будет ежегодно информировать Генеральную Ассамблею не только о мерах, принятых Организацией Объединенных Наций в ответ на рекомендации и решения Комиссии, но и – в качестве Председателя АКК – о мерах, принятых в рамках АКК в целях содействия осуществлению всеми организациями-участниками общей системы согласованных и скоординированных мер в отношении условий службы в соответствии с недавними резолюциями Ассамблеи, включая резолюции 36/233 от 18 декабря 1981 года, 40/244 от 18 декабря 1985 года и 41/207.

22. В отношении рекомендации 61, касающейся общего объема прав сотрудников, Комиссия рассмотрела три метода решения данного вопроса. Они могли бы основываться, например, на общем вознаграждении, включая элементы, связанные с экспатриацией, на рассмотрении отдельных прав, как это практиковалось до настоящего времени, или только на окладах и пенсиях. Один из членов указал на возможность иных подходов к данной проблеме. Два члена Комиссии высказали мнение о том, что вывод Группы относительно сокращения объема материальных прав персонала не лишен оснований, и указали, что свою озабоченность по этому поводу выражали не только члены Группы, но и многие государства-члены. Вместе с тем, по мнению многих членов, Группа межправительственных экспертов высокого уровня не представила каких-либо разъяснений или оснований для своего утверждения в рекомендации 61 о том, что общий объем материальных и прочих прав сотрудников (оклады и прочие условия службы) достиг уровня, дающего основание для серьезного беспокойства, и его следует сократить. Конкретные рекомендации Группы по вопросу об упразднении субсидии на получение продолженного среднего образования и учреждении системы ежегодных четырехнедельных отпусков для всех сотрудников могут расцениваться лишь как ничем не обоснованные и потому субъективные. Некоторые члены заявили, что они могли бы понять подобные замечания относительно объема прав в системе Организации Объединенных Наций до "замораживания" размеров вознаграждения через систему коррективов по месту службы в декабре 1984 года в соответствии с резолюцией 39/27 Генеральной Ассамблеи от 30 ноября 1984 года и рекомендациями Комиссии на ее двадцать четвертой сессии в отношении сокращения размера зачитываемого для пенсии вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше. В этой связи они отметили, что резолюция 41/208 Ассамблеи, в частности, предусматривает сокращение с 1 апреля 1987 года размера зачитываемого для пенсии вознаграждения для таких категорий сотрудников. По их мнению, дальнейшее сокращение объема прав ни к чему,

кроме дальнейшего роста беспокойства среди сотрудников, не приведет, поскольку, как они считают, существующий объем прав не представляется неоправданно широким. В этих условиях вывод Группы межправительственных экспертов высокого уровня о том, что общий объем прав сотрудников достиг уровня, дающего основание для серьезного беспокойства, и что его следует сократить, не представляется справедливым.

23. Комиссия отметила, что с 1946 года субсидия на образование предоставлялась на цели образования детей сотрудников, включая продолженное среднее образование, до достижения ими возраста 21 года в стране их происхождения. В 1955 году сфера применения субсидии была распространена на обучение в специальных национальных, а также в международных школах. В 1971-1972 годах Специальный комитет Организации Объединенных Наций по пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций рекомендовал повысить соответствующий возрастной ценз; впоследствии Комиссия выступила с аналогичными рекомендациями, и в 1978 году Генеральная Ассамблея в резолюции 33/119 от 19 декабря 1978 года утвердила использование этой субсидии до конца четвертого года обучения после завершения среднего образования или до получения первой признаваемой степени в зависимости от того, что произойдет раньше, и его распространение на страну или регион данного места службы. В 1982 году Комиссия вынесла, а Генеральная Ассамблея в резолюции 37/126 от 17 декабря 1982 года утвердила рекомендацию, согласно которой сотрудники, возвращающиеся к местам службы на родине по завершении своей службы в иных местах, могут получить эту субсидию на оставшуюся часть учебного года. В других международных организациях существуют аналогичные положения, в то время как в некоторых странах для соответствующих сотрудников предусматривается бесплатное или почти бесплатное обучение в университетах или выделение стипендий и освобождение от уплаты налогов, или предоставляются иные льготы, которыми не пользуются сотрудники системы Организации Объединенных Наций, являющиеся экспатриантами. Комиссия отметила далее, что причины предоставления помощи набираемым на международной основе сотрудникам на обучение детей после получения ими среднего образования не изменились и что потребность в этом скорее возросла, поскольку, как правило, в системе Организации Объединенных Наций на должности категории специалистов и выше и экспертов набираются лица с достаточно продолжительным стажем, из которых приблизительно 90 процентов являются экспатриантами, в то время как в момент создания системы Организации Объединенных Наций удельный вес экспатриантов был меньше нынешнего. Она также отметила, что с годами число государств-членов возросло с 51 до 150, а число мест службы, особенно на периферии, увеличилось со всего лишь нескольких до приблизительно 600 в настоящее время.

24. Комиссия вновь повторила свой сделанный в 1978 году вывод о том, что если Генеральная Ассамблея после 1946 года постановила, что расходы на обучение после получения среднего образования до определенной возрастной границы подлежат возмещению в рамках субсидии на образование, то у нее должны быть весьма серьезные основания для того, чтобы сейчас рекомендовать изменение этой постоянной политики. Ни одного из таких оснований выдвинуто не было; напротив, в свете общей тенденции к расширению числа учащихся, продолжающих образование после окончания средней школы, было бы нелогично устанавливать еще большие ограничения, чем те, которые существовали 30 лет назад. Делая такой вывод, Комиссия учитывала то обстоятельство, что правительства многих стран, включая страну, гражданская служба которой рассматривается в качестве компаратора в отношении размеров окладов, не предоставляют (за исключением субсидий на проезд к месту учебы) помощи на получение детьми сотрудников-экспатриантов среднего специального образования. Однако, по мнению Комиссии, при проведении соответствующих сопоставлений особенно в том, что касается среднего специального образования, следует придерживаться осторожного подхода, поскольку условия экспатриации таких национальных сотрудников и

международных гражданских служащих зачастую значительно отличаются друг от друга. Дипломаты переводятся из одной страны в другую на более регулярной основе, чем большинство международных гражданских служащих, и время от времени в ходе своей карьеры в течение определенного периода времени могут находиться в стране своего происхождения; поэтому их детям, по-видимому, легче поддерживать тесные связи со страной своего происхождения, чем детям международных гражданских служащих, воспитание которых зачастую протекает исключительно за пределами страны происхождения родителей; поэтому само собой разумеется, что вероятность обучения детей дипломатов в университетах стран своего происхождения больше.

25. По вопросу о ежегодном отпуске было отмечено, что довод, касающийся статуса сотрудников-экспатриантов, логично было бы приводить в связи с предоставлением ежегодного отпуска сотрудникам категории специалистов и выше. Согласно информации, предоставленной Комиссии, продолжительность отпуска для экспатриантов в других международных организациях и в ряде национальных гражданских служб, включая отпуск на родину и местные государственные праздники, в сумме составляет более 30 дней в год. Что касается сотрудников категории общего обслуживания, то продолжительность их ежегодного отпуска определяется другими факторами, а именно наилучшими преобладающими условиями службы. В этой связи Комиссия отметила, что в ряде штаб-квартир 30 дней ежегодного отпуска и 9 государственных праздников соответствуют наилучшим аналогичным льготам, предоставляемым местными работодателями, и в некоторых случаях этот комплекс льгот даже уступает льготам, предоставляемым на местах.

26. В ходе рассмотрения рекомендации 42, касающейся согласования положений о персонале, Комиссия отметила, что она просила свой секретариат провести исследование по вопросам согласования положений о персонале организаций общей системы и что в предлагаемой программе работы на 1988-1989 годы предусматривается продолжение этого исследования. Хотя Комиссия, таким образом, даст организациям общей системы, в том числе Организации Объединенных Наций, свои рекомендации по разработке общих положений о персонале, она надеется, что Организация Объединенных Наций будет координировать свои усилия в этой области с усилиями Комиссии и ее секретариата.

27. Рассматривая рекомендацию 43, касающуюся проведения конкурсных экзаменов, Комиссия отметила, что ее предыдущие рекомендации по этому вопросу 5/, несомненно, применимы и к Организации Объединенных Наций. Кроме того, Комиссия сделала рекомендации по методам проведения собеседования и проверки способностей кандидатов с точки зрения составления документов. Она поэтому отметила, что рекомендация 43 соответствует предыдущим рекомендациям Комиссии по данному вопросу.

28. Касаясь рекомендации 45 по вопросу о приобретении сотрудниками права на получение постоянных контрактов, Комиссия напомнила, что ее прежняя рекомендация в отношении пятилетнего срока 6/ касалась общей системы в целом, и этот срок не выдвигался в качестве минимального требования при назначении на постоянный контракт. По мнению Комиссии, применение трехлетнего периода в Организации Объединенных Наций будет правильным шагом.

29. В отношении рекомендации 48 о развитии карьеры сотрудников в рамках профессиональных групп Комиссия напомнила о своих прежних рекомендациях в этой области 7/. Комиссия неоднократно подчеркивала необходимость обеспечения мобильности персонала и отмечала, что развитие карьеры, насколько это возможно, безусловно должно осуществляться на максимально широкой основе и не должно

ограничиваться профессиональными группами. Для содействия горизонтальной, а также вертикальной мобильности в каждой организации и в каждом месте службы продвижение по службе должно осуществляться в рамках профессиональных и других соответствующих групп.

30. В связи с рекомендацией 49, касающейся вопроса о мобильности, Комиссия отметила, что в системе Организации Объединенных Наций мобильность в целом отсутствует. Комиссия подчеркнула необходимость стимулирования мобильности и ее увязки со служебным ростом. При этом, однако, было отмечено, что в некоторых организациях, учитывая характер их деятельности и тот факт, что они привязаны лишь к одному месту службы, возможности в плане обеспечения мобильности персонала всегда будут ограниченными.

31. В отношении рекомендации 50, касающейся оценки служебной деятельности персонала, Комиссия рекомендовала организациям принимать в расчет систему принципов оценки деятельности и руководящие указания, разработанные ее секретариатом, и регулярно проводить аттестацию всех сотрудников на должностях до уровня Д-1. Комиссия также рекомендовала организациям не позднее 1 июля 1992 года согласовать свои аттестационные системы с принципами оценки деятельности и руководящими указаниями. В этой связи она просила организации препроводить описание применяемых ими систем и форм аттестации в секретариат КМГС для получения соответствующих консультаций.

32. При рассмотрении рекомендации 52, касающейся строгого соблюдения положения о возрасте обязательного выхода в отставку, Комиссия напомнила, что в двух предыдущих случаях она не рекомендовала изменять возрастной ценз и что она решила продолжить изучение этого вопроса и вернуться к нему в более подходящее время 8/. Тем временем, по мнению Комиссии, следует, насколько это возможно, строго соблюдать возрастной ценз в отношении выхода в отставку.

33. В отношении рекомендации 55, касающейся вопроса о географическом распределении, Комиссия подтвердила свою точку зрения о том, что вопрос о соотношении числа сотрудников с постоянными контрактами и числа сотрудников со срочными контрактами, являющихся гражданами одного и того же государства-члена, должны решать директивные органы организаций с учетом различных потребностей каждой организации 9/. Комиссия напомнила о своем прежнем выводе о том, что организации обладают возможностью гибко подходить к определению соотношения сотрудников с постоянными и срочными контрактами в соответствии с конкретными нуждами их программ.

34. Что касается рекомендации 57 о соотношении между числом сотрудников с постоянными контрактами и срочными контрактами, то Комиссия выразила ту же точку зрения, что и в отношении рекомендации 55, а именно: решения по этим вопросам входят в компетенцию директивных органов организаций, которые могут гибко подходить к установлению у себя таких соотношений. Напомнив о своем предыдущем рассмотрении вопроса 9/, которого касаются рекомендации 55 и 57, Комиссия заявила, что она не считает целесообразным основывать свои выводы на национальных квотах.

35. При рассмотрении рекомендации 58 по вопросу о подготовке Комиссия указала на свои прежние рекомендации в этой области 10/, которые должны применяться в качестве основного принципа при осуществлении этой рекомендации Организацией Объединенных Наций.

36. В отношении рекомендации 60 о системе административной юстиции Комиссию поставили в известность о том, что рабочая группа, созданная Организацией Объединенных Наций для обзора функционирования механизма апелляций и дисциплинарных мер в организациях, уже завершила свою работу. Комиссия выразила сожаление по поводу того, что в силу сложившихся обстоятельств ей не удалось сыграть свою роль в этом вопросе. Она отметила, что, хотя Генеральный секретарь, несомненно, представит доклад о своих выводах в отношении Организации Объединенных Наций, Комиссия уже решила изучить этот вопрос применительно к общей системе и представить соответствующий доклад Генеральной Ассамблее на ее сорок четвертой сессии.

37. В связи с рекомендацией 4, касающейся вопроса о заседаниях органов Организации Объединенных Наций в своих соответствующих штаб-квартирах или других местах по приглашению правительств, Комиссия напомнила, что в соответствии с пунктом 1 статьи 1 статута КМГС Комиссия была учреждена для регулирования и координации условий службы в общей системе Организации Объединенных Наций в целом, а не только в самой Организации Объединенных Наций. Еще в 1975 году Комиссия утвердила правило 4 правил процедуры КМГС, в котором был сформулирован принцип, предусматривающий, что Комиссия может проводить заседания вне Центральные учреждений Организации Объединенных Наций по приглашению одной из участвующих организаций, и которое Генеральная Ассамблея впоследствии приняла к сведению. С 1975 года Комиссия регулярно проводит заседания в других местах службы в целях поддержания надлежащих связей с другими организациями общей системы. Комиссия отметила несоответствие между правилом 4 ее правил процедуры, согласно которому она может проводить заседания в любом месте по приглашению одного из участвующих учреждений, и резолюцией 40/243 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1985 года, в соответствии с которой возможности Комиссии в плане проведения заседаний ограничиваются либо ее штаб-квартирой в Нью-Йорке, либо штаб-квартирой какого-либо участвующего учреждения. Комиссия часто высказывала мнение о том, что было бы целесообразно время от времени проводить заседания в периферийных местах службы. По мнению Комиссии, она имеет определенную свободу действий в этом вопросе и может предлагать Генеральной Ассамблее проведение такого рода заседаний по мере необходимости.

38. Что касается рекомендации 9 по вопросу о межучрежденческой координации и специальных мерах, то необходимость рационализации межучрежденческой координации представляет собой цель, которая отвечает усилиям Комиссии, направленным на сохранение и совершенствование общей системы путем устранения несоответствий в условиях службы сотрудников общей системы. Каждый год, рассматривая годовой доклад Комиссии, Ассамблея ссылается на координирующую роль Комиссии и принимает решения по отдельным рекомендациям Комиссии, которые впоследствии оказывают воздействие на деятельность отдельных организаций и тем самым способствуют укреплению межучрежденческой координации в этих вопросах. Кроме того, в соответствии со статьей 17 своего статута Комиссия ежегодно представляет Генеральной Ассамблее доклад о выполнении организациями ее решений и рекомендаций, облегчая тем самым деятельность Генеральной Ассамблеи и других директивных органов по координации условий службы персонала различных организаций.

39. Далее Комиссия отметила, что Председателем АКК, в состав которого входят исполнительные главы Организации Объединенных Наций и связанных с ней учреждений, является Генеральный секретарь, активно участвующий вместе со своими представителями в прениях Генеральной Ассамблеи, которая наделена основными директивными полномочиями по координации условий службы в Организации Объединенных Наций и связанных с ней учреждений. Поэтому Генеральный секретарь, как никто

другой, имеет возможность содействовать межучрежденческой координации. Генеральный секретарь не только препровождает рекомендации Комиссии и решения Ассамблеи исполнительным главам других организаций в соответствии со статьей 24 статута Комиссии, но и руководит межучрежденческими консультациями по условиям службы персонала, включая проблемные области, после проведения которых он информирует Комиссию и Ассамблею о коллективном мнении АКК.

40. Комиссия отметила также, что в периферийных местах службы различия в положении сотрудников разных организаций могут варьироваться от незначительных административных особенностей до крупных различий в области предоставления льгот, что влечет за собой ощутимые финансовые последствия. Были подчеркнуты важная роль координатора-резидента Организации Объединенных Наций в устранении таких различий в консультации со штаб-квартирами всех организаций и решающее значение активной поддержки этой деятельности организациями. Председатель и секретариат Комиссии время от времени обращают на такие несоответствия внимание организаций в ККАВ, с помощью которого удалось добиться определенного прогресса.

41. При рассмотрении рекомендации 46 Комиссия напомнила, что она активно содействует увеличению доли женщин, работающих в организациях. В 1985 году она приняла ряд рекомендаций, направленных на повышение общей доли женщин на должностях категории специалистов и выше, особенно среди старших сотрудников и в тех областях деятельности, которые связаны с главными, основными направлениями работы организаций 11/. В соответствии с этими рекомендациями Генеральная Ассамблея приняла на своей сороковой сессии резолюцию 40/258 В от 18 декабря 1985 года, в которой она, в частности, вновь обратилась с просьбой к государствам-членам поддерживать усилия организаций общей системы по увеличению доли женщин на должностях категории специалистов и выше. Комиссия отметила ограниченный прогресс в данной области в организациях и постановила вновь подтвердить действительность своих предыдущих рекомендаций и продолжать контролировать прогресс в области положения женщин в организациях на основе предоставляемых организациями двухгодичных докладов о прогрессе в этой области и статистических данных, представляемых в те годы, когда не составляются доклады.

42. В отношении рекомендации 51 о политике в области продвижения сотрудников по службе Комиссия сделала вывод о том, что рекомендация 51 соответствует ее предыдущим рекомендациям по этому вопросу 12/. Однако она сделала оговорки в отношении целесообразности ориентации структуры органов, ведающих назначениями и продвижением по службе, по признаку "профессиональных групп". По мнению Комиссии, обеспечить большую последовательность и справедливость могло бы создание единого органа в составе представителей различных профессиональных групп, поскольку при рассмотрении вопросов назначения и продвижения по службе внутри какой-либо определенной профессиональной группы эти представители одновременно обеспечивали бы учет интересов других профессиональных групп.

43. При рассмотрении рекомендации 59 о роли и функциях Союза персонала Организации Объединенных Наций Комиссия отметила, что до сих пор она не занималась непосредственно вопросом отношений между персоналом и руководством. Тем не менее она бесспорно затрагивала этот вопрос в своих рекомендациях в таких смежных областях, как политика в отношении продвижения сотрудников по службе и оценка деятельности. В отношении роли, функций и финансирования союзов персонала Комиссия отметила, что эти вопросы в основном относятся к компетенции отдельных организаций.

## Рекомендации Комиссии

44. В отношении рекомендаций 53 и 61 Комиссия постановила:

а) рекомендовать не вносить никаких изменений в мандат Комиссии, поскольку ее контрольная функция и без того четко изложена в статьях 1, 9, 13, 14 и 17 ее статута;

б) подтвердить свои прежние рекомендации в отношении субсидии на получение среднего специального образования 13/ и рекомендовать не изменять существующий порядок их предоставления;

с) рекомендовать не вносить изменений в положение о праве на получение ежегодного 30-дневного годового отпуска.

45. В отношении рекомендаций 42, 43, 45, 48-50, 52, 55, 57, 58 и 60 Комиссия постановила:

а) информировать Генерального секретаря о том, что она изучит вопрос о согласовании положений о персонале в рамках предлагаемой программы работы на 1988-1989 годы и что она надеется на координацию Организацией Объединенных Наций своих усилий в этой области с деятельностью Комиссии и ее секретариата (рекомендация 42);

б) подтвердить свои прежние рекомендации по вопросу о конкурсных экзаменах, методах проведения собеседований и проверки знаний кандидатов 14/ и признать, что рекомендация 43 соответствует этим рекомендациям;

с) одобрить трехгодичный срок в качестве минимального периода, дающего право на получение постоянного контракта в Организации Объединенных Наций (рекомендация 45);

д) подтвердить свои прежние рекомендации в отношении служебного роста 15/ и рекомендовать, чтобы этот процесс не ограничивался профессиональными группами, а включал смежные группы сотрудников (рекомендация 48);

е) подчеркнуть необходимость поощрения мобильности и ее увязки со служебным ростом (рекомендация 49);

ф) рекомендовать Организации Объединенных Наций применять принятую Комиссией на ее двадцать шестой сессии систему принципов и руководящих указаний, касающихся служебной аттестации сотрудников (рекомендация 50);

г) вновь подтвердить ранее высказанное ею мнение о том, что до проведения ею соответствующего обзора следует, насколько это возможно, соблюдать возрастной ценз в отношении выхода в отставку (рекомендация 52);

h) вновь подтвердить ранее высказанное ею мнение о том, что вопрос о соотношении между сотрудниками, работающими на постоянных и срочных контрактах, должны решать директивные органы организаций с учетом различных потребностей каждой организации 16/ (рекомендации 55 и 57);

1) вновь подтвердить свои прежние рекомендации относительно подготовки кадров 17/, которые должны служить руководством при осуществлении Организацией Объединенных Наций рекомендации 58;

ж) подчеркнуть, что она изучит вопрос об административной юстиции в общей системе, включенный в предлагаемую программу работы Комиссии на 1988-1989 годы, и что Комиссия представит доклад по этому вопросу Генеральной Ассамблее на ее сорок четвертой сессии (рекомендация 60).

46. В отношении рекомендаций 4, 9, 46, 51 и 59 Комиссия постановила:

а) принять к сведению несоответствие между правилом 4 ее правил процедуры и резолюцией 40/243 и высказать свою точку зрения в отношении имеющейся у нее возможности проведения в случае необходимости заседаний вне штаб-квартиры (рекомендация 4);

б) подчеркнуть необходимость повышения эффективности общей системы через АКК и ККАВ, а на местном уровне - через координатора-резидента, а также через саму Комиссию (рекомендация 9);

в) одобрить рекомендацию 46, которая соответствует ранее высказанным Комиссией рекомендациям в данной области;

г) отметить, что рекомендация 51 соответствует ранее высказанным Комиссией рекомендациям в данной области 18/, и в то же время подчеркнуть, что в состав органов по назначениям и продвижению по службе должны входить представители нескольких профессиональных групп;

е) отметить, что вопрос о роли, функциях и финансировании союзов персонала относится в основном к компетенции отдельных организаций (рекомендация 59).



### ГЛАВА III

#### УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

##### A. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

##### 1. Эволюция разницы между вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и сотрудников системы Организации Объединенных Наций, исчисляемой на основе сопоставления чистого вознаграждения

47. В соответствии с предоставленным Генеральной Ассамблеей мандатом Комиссия продолжает держать в поле зрения вопрос о взаимосвязи между уровнями чистого вознаграждения в Организации Объединенных Наций и в нынешнем компараторе – федеральной гражданской службе Соединенных Штатов. В резолюциях 40/244 и 41/207 Ассамблея просила Комиссию продолжать разработку методологии исчисления разницы на основе чистого вознаграждения (подробнее см. пункты 53–87 настоящего доклада). Как и раньше, настоящее сопоставление проводилось в центральных учреждениях двух систем, т.е. в Нью-Йорке – для общей системы Организации Объединенных Наций и в Вашингтоне, О.К., – для федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, – на основе чистого вознаграждения сотрудников двух этих гражданских служб, имеющих на иждивении супругу (супруга), но не имеющих детей. При исчислении разницы также принималось в расчет различие в стоимости жизни между двумя городами. Для целей исчисления разницы использовалась эквивалентность классов, одобренная Ассамблеей в ее резолюции 34/165 от 17 декабря 1979 года. Результаты расчетов представляют собой усредненные показатели за 12-месячный период с 1 октября 1986 года по 30 сентября 1987 года.

48. За время, прошедшее после представления Комиссией ее предыдущего доклада Генеральной Ассамблее, вступил в силу закон Соединенных Штатов о налоговой реформе 1986 года. Этот закон, приведший к серьезным изменениям в федеральной системе налогообложения Соединенных Штатов, имел определенные последствия и для исчисления разницы в том, что касается используемой в настоящее время методологии расчета чистых окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. Были рассмотрены две альтернативные методологии исчисления разницы. Они основаны на использовании: а) ставок подоходного налогообложения 1986 года и статистических данных о специальных и обычных вычетах за 1983 год (последние имеющиеся данные); или б) ставок подоходного налогообложения на 1988 год и предполагаемых на 1988 год специальных и обычных вычетов.

##### Мнения организаций и представителей персонала

49. Представитель ККАВ принял к сведению показатели разницы на контрольный период с октября 1986 года по сентябрь 1987 года. Он напомнил о выдвигавшихся ККАВ на предыдущих сессиях Комиссии предложениях о том, чтобы изменить сроки контрольного периода исчисления разницы таким образом, чтобы они соответствовали календарному году и, соответственно, совпадали с установленными в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов сроками повышения окладов, и отметил, что это предложение получило в Комиссии определенную поддержку. Организации высказались за использование ставок подоходных налогов на 1988 год и предполагаемых данных о размерах специальных и обычных вычетов на 1988 год, поскольку они, очевидно, более точно отражают реальное положение, чем показатели 1983 года, которые являются устаревшими ввиду того, что относятся к практике, существовавшей до принятия закона 1986 года о налоговой реформе. В связи с нынешним уровнем разницы возникает вопрос

о функционировании системы коррективов по месту службы в рамках утвержденных пределов разницы. АКК предполагал, что будут предприняты соответствующие и своевременные шаги к тому, чтобы в случае понижения уровня разницы ниже средней величины меры по замораживанию коррективов по месту службы были отменены и чтобы при этом в Нью-Йорке был введен дополнительный класс или подкласс коррективов.

50. Президент ФАМГС приняла к сведению разницу и напомнила о предложении Федерации использовать в качестве контрольного периода календарный год. Говоря об изменениях в ставках федеральных налогов Соединенных Штатов, она поддержала предложение использовать налоговые ставки и данные на 1988 год, поскольку они являются наиболее точными для целей исчисления разницы. Учитывая меры по замораживанию коррективов по месту службы, действующие уже три года, разницу необходимо исчислять с максимальной точностью. Президент ФАМГС выразила неудовлетворение в связи с тем, что она должна выступать по вопросу эволюции разницы, не получив соответствующего документа о методологии ее исчисления.

51. Представитель ККНСАП принял к сведению уровень разницы.

### Выводы Комиссии

52. Комиссия постановила для расчета окладов федеральных гражданских служащих Соединенных Штатов использовать ставки налогообложения на 1988 год и соответствующие предполагаемые налоговые показатели. Она приняла к сведению уровень разницы в 116 на период с 1 октября 1986 года по 30 сентября 1987 года, исчисленный на основе существующей методологии. Подробные сведения об исчислении разницы приводятся в приложении IV к настоящему докладу.

## 2. Методология исчисления разницы в чистом вознаграждении

53. Раздел I резолюции 41/207 Генеральной Ассамблеи гласит:

"Генеральная Ассамблея,

отмечая, что в том, что касается широких принципов определения условий службы персонала, роль Комиссии по международной гражданской службе согласно статье 10а ее статута 1/ заключается в вынесении рекомендаций Генеральной Ассамблее,

напоминая, что Генеральная Ассамблея в резолюции 40/244 от 18 декабря 1985 года одобрила пределы от 110 до 120 при желательной средней величине 115 для разницы между чистым вознаграждением, при том понимании, что эта разница будет сохраняться на уровне, близком к желательной средней величине 115, в течение определенного периода времени, и считая, что эти пределы разницы в течение некоторого времени следует сохранять,

отмечая, что Комиссия, обсудив в 1986 году рекомендации, которые в итоге должны были быть представлены Генеральной Ассамблее, в частности, постановила, что сопоставление вознаграждения следует осуществлять на основе чистого вознаграждения в двух гражданских службах в Нью-Йорке и что при исчислении разницы не следует учитывать различие в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К. 2/,

отмечая также, что в пункте 70 своего доклада 3/ Комиссия отметила, что решения, принятые ею на своей двадцать четвертой сессии, приведут к существенным изменениям методологии исчисления разницы, уровня разницы и пределов самой разницы,

отмечая, что Комиссия, представляя доклады о разнице, всегда принимала в расчет различие в стоимости жизни между Вашингтоном, О.К., и Нью-Йорком,

просит Комиссию по международной гражданской службе провести с учетом мнений, выраженных на текущей сессии Генеральной Ассамблеи 4/, обзор вопросов, затрагиваемых в пунктах 69b и c ее доклада 3/, и представить Ассамблее на ее сорок второй сессии свои рекомендации в отношении методологии исчисления разницы на основе чистого вознаграждения".

---

1/ Резолюция 3357 (XXIX), приложение.

2/ См. Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок первая сессия, Дополнение № 30 (A/41/30 и Corr.1 и 2), пункты 69b и 69c.

3/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок первая сессия, Дополнение № 30 (A/41/30 и Corr.1 и 2).

4/ Там же, сорок первая сессия, Пятый комитет, 23-26, 28 и 44-е заседания и исправление.

54. Во исполнение вышеуказанной просьбы Комиссия провела обзор двух вопросов, затронутых в пунктах 69b и c ее годового доклада. Ниже приводится подробная информация о проведенном Комиссией обсуждении.

#### Мнения организаций и представителей персонала

55. Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций сообщил Комиссии, что АКК 21 июня 1987 года провел специальную сессию с единственной целью - рассмотреть пути и средства недопущения дальнейшего ухудшения условий службы персонала общей системы Организации Объединенных Наций. Коснувшись принятого АКК заявления, которое было представлено Комиссии, Генеральный секретарь заявил, что решительность самого тона заявления отражает коллективное мнение организаций. Он указал, что АКК занял однозначную позицию в вопросе об исключении коэффициента различия в стоимости жизни между Вашингтоном и Нью-Йорком из методологии исчисления разницы, заявив, что АКК категорически против исключения этого коэффициента, поскольку технически это абсолютно неоправдано. Он отметил, что согласно рекомендации Комиссии и решению Генеральной Ассамблеи этот элемент используется при определении пределов разницы в чистом вознаграждении. Когда Ассамблее была представлена рекомендация Комиссии об исключении этого элемента из расчетов, она обратилась к Комиссии с просьбой пересмотреть этот вопрос. От имени АКК Генеральный секретарь выразил надежду на то, что Комиссия, которая традиционно проявляла в своей работе беспристрастность и объективность, придет к таким выводам и разработает такие рекомендации, которые окажутся приемлемыми для всех сторон и создадут прочную и неоспоримую основу для исчисления разницы.

56. Председатель ККАВ сказал, что, одобряя нынешние пределы разницы от 110 до 120 при желательной средней величине 115, Генеральная Ассамблея учитывала ряд факторов, одним из которых являлось принятие в расчет различия в стоимости жизни между Вашингтоном, О.К., и Нью-Йорком. Поэтому было бы неоправданным изменять данный фактор без соответствующей корректировки пределов разницы. ККАВ высказался за дальнейший учет фактора различия в стоимости жизни при исчислении разницы и за сохранение нынешних пределов разницы, объяснив это двумя основными причинами. Во-первых, структура окладов сотрудников категории специалистов общей системы основана на принципе равенства покупательной способности между всеми местами службы по отношению к базовому городу системы - Нью-Йорку. Данный принцип подразумевает, что сопоставление с федеральной гражданской службой Соединенных Штатов должно проводиться по базовому городу службы-компаратора - Вашингтону, О.К. Если же сопоставление стоимости жизни будет производиться не с базовым городом службы-компаратора, а с каким-либо другим местом службы на том основании, что оклады в этом месте службы и в базовом городе одинаковы, то, по логике, система Организации Объединенных Наций должна будет выплачивать своим сотрудникам, занятым в базовом городе службы-компаратора (Вашингтон, О.К.), такие же оклады, что и в базовом городе системы Организации Объединенных Наций (Нью-Йорк). Иными словами, корректив по месту службы для Вашингтона, О.К., должен быть таким же, что и для Нью-Йорка. Такая логика вступает в противоречие с принципом уравнивания покупательной способности. Во-вторых, отказ от учета различия в стоимости жизни противоречил бы тому факту, что эквивалентность классов была установлена между Вашингтоном, О.К., - для гражданской службы Соединенных Штатов и Нью-Йорком - для общей системы Организации Объединенных Наций. Председатель ККАВ также заявил, что отход от практики, которая была введена несколько десятилетий назад и уже пересматривалась, может быть обоснован лишь весьма убедительными техническими доводами. По мнению ККАВ, в данном случае такие доводы не выдвигались, да их вообще и не существует.

57. Президент ФАМГС отметила, что в резолюции 41/207 Генеральная Ассамблея обратилась к Комиссии с конкретной просьбой провести обзор двух ее рекомендаций в отношении изменения методологии исчисления разницы в чистом вознаграждении. Что касается вопроса о месте, принимаемом за базу сопоставления, то ФАМГС непонятно, каким образом Комиссия может совместить установление эквивалентности классов на основе сопоставления с федеральной гражданской службой в Вашингтоне, О.К., с использованием Нью-Йорка в качестве базового города для исчисления разницы. Различие в стоимости жизни между Вашингтоном, О.К., и Нью-Йорком является неотъемлемым элементом методологии и может быть исключено из расчетов лишь при наличии убедительных технических доводов. Это различие является также составным элементом системы окладов Организации Объединенных Наций, основанной на принципе равной покупательной способности. Если Комиссия все же решит не учитывать различие в стоимости жизни между Вашингтоном, О.К., и Нью-Йорком, то, как логическое следствие этой меры, в систему коррективов по месту службы Организации Объединенных Наций придется внести следующие значительные изменения:

- а) класс корректива по месту службы для Вашингтона, О.К., придется повысить до класса Нью-Йорка;
- б) ни одно место службы не должно будет иметь корректив по месту службы ниже нью-йоркского;
- с) отрицательные коррективы по месту службы необходимо будет упразднить.

ФАМГС напомнила, что Генеральная Ассамблея не высказывалась против других предлагаемых изменений методологии, таких, как использование средних окладов и исключение из расчетов надбавок и премий, выплачиваемых в гражданской службе Соединенных Штатов.

58. Представитель ККНСАП отметил, что рекомендации Комиссии о том, чтобы сопоставление разницы в вознаграждениях осуществлялось на основе чистого вознаграждения двух гражданских служб в Нью-Йорке и из расчетов было исключено различие в стоимости жизни, не обосновано убедительными техническими доводами. Представитель, в частности, заявил, что отказ от учета фактора различия в стоимости жизни является отходом от принципа уравнивания покупательной способности, лежащего в основе системы вознаграждения Организации Объединенных Наций. Представитель рекомендовал Комиссии строить свои решения на технических соображениях и не руководствоваться исключительно практикой гражданской службы-компаратора, которая может быть основана на национальных политических соображениях.

#### Обсуждение в Комиссии

##### а) Введение: цель и содержание обзора

59. Председатель, говоря о предыстории данной проблемы, заявил, что вопрос о учете различия в стоимости жизни при исчислении разницы в вознаграждении впервые был серьезно поставлен в Пятом комитете в ходе сороковой сессии Генеральной Ассамблеи в 1985 году. Тогда делегации некоторых стран утверждали, что разница между вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов была намного выше того показателя, который сообщила Комиссия, поскольку в своих расчетах она учитывала различие в стоимости жизни между Вашингтоном, О.К., и Нью-Йорком. По их мнению, это привело к искажению того факта, что уровень вознаграждения в Организации Объединенных Наций был чрезмерно завышенным по сравнению с гражданской службой страны-компаратора, и в этой связи его следовало бы понизить. По этой причине Генеральная Ассамблея в своей резолюции 40/244 просила Комиссию "изучить возможность исчисления разницы ... на основе сопоставления чистого вознаграждения сотрудников обеих служб в Нью-Йорке и представить доклад по этому вопросу Генеральной Ассамблее на ее сорок первой сессии". В первоначальном проекте этой резолюции содержалась просьба к Комиссии "изучить возможность исчисления разницы ... на основе сопоставления чистого вознаграждения сотрудников обеих служб в Нью-Йорке, "устранив тем самым необходимость учета различия в стоимости жизни между Вашингтоном, О.К., и Нью-Йорком". Однако в интересах обеспечения консенсуса фраза "устранив тем самым необходимость учета различия в стоимости жизни между Вашингтоном, О.К., и Нью-Йорком" была исключена. Такой вариант был приемлем для сторонников исключения коэффициента различия в стоимости жизни.

60. В пунктах преамбулы резолюции 41/207 отражены некоторые из основных требований делегатов. Во-первых, Ассамблея предложила Комиссии учитывать различия в характере и функциях международной гражданской службы и гражданской службы-компаратора. Во-вторых, Ассамблея напомнила Комиссии о том, что в своей резолюции 40/244 она уже одобрила действующие ныне пределы разницы от 110 до 120 при желательной средней величине 115 "при том понимании, что эта разница будет сохраняться на уровне, близком к желательной средней величине 115, в течение определенного периода времени, и считая, что эти пределы разницы в течение некоторого времени следует сохранять". В-третьих, Ассамблея отметила, что раньше различия в стоимости жизни всегда принимались в расчет. Поэтому выводы Комиссии, сделанные в пунктах 69b и c двенадцатого годового доклада 3/, по мнению Генеральной Ассамблеи, не

соответствуют вышеперечисленным требованиям. В-четвертых, Ассамблея напомнила Комиссии о том, что в отношении "широких принципов определения условий службы персонала роль Комиссии по международной гражданской службе согласно статье 10а ее статута заключается в вынесении рекомендаций Генеральной Ассамблее". Таким образом, предлагая Комиссии в пункте постановляющей части раздела I своей резолюции представить рекомендации, она имела в виду, что решения по изменениям такого рода принимаются не Комиссией. В-пятых, Ассамблея просила Комиссию учесть мнения, высказанные делегациями в Пятом комитете.

б) Замечания общего характера

61. Некоторые члены высказали мнение о том, что Генеральная Ассамблея не получила от Комиссии достаточно веских аргументов в обоснование необходимости изменений, которые она решила внести, и разъяснения последствий этих изменений для материальных прав персонала, и предположили, что у Ассамблеи могло сложиться впечатление, что Комиссия добивалась сокращения этих материальных прав. Председатель сообщил, что все необходимые разъяснения были представлены Пятому комитету и что, как недвусмысленно свидетельствуют краткие отчеты, проблема для большинства делегатов заключалась в том, что их не убедили аргументы в пользу внесения изменений в соответствии с решением Комиссии. Было также отмечено, что слово "обзор" было использовано для того, чтобы сохранить консенсус в отношении резолюции. Некоторые члены заявили, что они не истолковывают это слово как предложение пересмотреть позиции, которых они твердо придерживаются. Один из членов отметил, что в 1984 году, когда Генеральная Ассамблея просила Комиссию пересмотреть свое решение об увеличении корректива по месту службы в Нью-Йорке, Комиссия изменила свою позицию. Другой член указал, что в данном случае Ассамблея использовала формулировку "провести обзор", а не "пересмотреть". Следовательно, указанные случаи в корне отличаются друг от друга. В заключение он заявил, что независимо от того, что стоит за формулировкой "провести обзор" – желание или просьба получить иной результат, Комиссия, как группа экспертов, обязана руководствоваться соображениями целесообразности. Тем не менее Комиссия согласилась с тем, что вне зависимости от конечного результата необходимо дать Генеральной Ассамблее полные и четкие разъяснения относительно ее решения для того, чтобы ее позиция по этому вопросу стала более понятной.

62. В ходе дискуссии секретариат обратил внимание Комиссии на следующие факты: Лига Наций, следуя принципу Ноблемера, признавала, что сопоставление вознаграждения в международной гражданской службе и стране-компараторе (в тот период в Соединенном Королевстве) должно основываться на реальном чистом вознаграждении в обеих службах. Поэтому Лига в своих сопоставлениях учитывала различия в стоимости жизни. Она проводила сопоставление на основе сравнения условий в базовых городах Лиги (Женева) и компаратора (Лондон). С тех пор эти принципы подтверждались и последовательно соблюдались всеми органами по пересмотру окладов, а также ИКСАБ и Комиссией. И только в 1974 году ИКСАБ отметил трудности, связанные с сопоставлением вознаграждения в обеих службах в Нью-Йорке, поскольку стоимость жизни в Нью-Йорке была выше, чем в Вашингтоне, О.К. ИКСАБ и другие органы по пересмотру окладов выносили свои рекомендации в отношении окладов, исходя не только из сопоставлений чистого вознаграждения, но и из других факторов, например изменения реальных доходов.

63. По мнению одного из членов Комиссии, перед определением пределов разницы следовало провести обзор методологии. Соответствующие пределы разницы в вознаграждении между двумя системами должны были устанавливаться только после завершения такого обзора. В ответ на это секретариат напомнил, что, когда

Генеральная Ассамблея на своей тридцать девятой сессии в 1984 году просила Комиссию установить пределы разницы в чистом вознаграждении, она также отметила, что в прошлом эта разница колебалась в пределах от 9,3 до 18,2. Эти параметры основывались на методологии, применявшейся Комиссией и признававшейся Генеральной Ассамблеей с 1976 года. Лишь после того, как Комиссия представила свои рекомендации в отношении пределов разницы в чистом вознаграждении, Генеральная Ассамблея в 1985 году смогла рассмотреть методологию исчисления этой разницы.

64. Был также обсужден вопрос о том, следует ли сохранять в силе ранее принятые Комиссией решения, содержащиеся в пункте 69b и с ее двенадцатого годового доклада, или же принять новые. Некоторые члены заявили, что в соответствии с правилами процедуры предыдущие решения Комиссии остаются в силе до тех пор, пока они не отменяются другими, исключаящими прежние, решениями, принятыми большинством членов Комиссии. Было высказано и другое мнение, которое заключалось в том, что Генеральная Ассамблея не выражала своего согласия с предыдущими решениями и что она просила провести обзор на совершенно иных условиях и ожидала получить в его результате соответствующие рекомендации. Поэтому следует заново определить содержание рекомендаций Комиссии после проведения этого обзора, что потребует нового голосования.

65. Стремясь обеспечить консенсус, один из членов предложил включить в доклады Комиссии разницу, рассчитанную по двум различным принципам: а) нескорректированную разницу, отражающую фактические различия в чистом вознаграждении сотрудников категории специалистов Организации Объединенных Наций и Соединенных Штатов, и б) разницу, скорректированную на основе чистого вознаграждения с учетом различий в стоимости жизни между Вашингтоном, О.К., и Нью-Йорком. Однако некоторые члены указали, что несколько вариантов исчисления разницы внесли бы путаницу в работу Генеральной Ассамблеи. Другие члены предложили представлять Ассамблее разницу, рассчитанную на основе сопоставления общего вознаграждения с учетом пособий, связанных с экспатриацией.

#### с) Рассмотрение вопросов существа

66. При рассмотрении вопросов существа, связанных с просьбой Генеральной Ассамблеи, члены Комиссии разделились в своих мнениях на две большие группы: а) одни выступили за сохранение решений Комиссии, содержащихся в пункте 69b и с ее двенадцатого годового доклада; и б) другие высказались за сохранение соответствующих аспектов нынешней методологии.

##### 1) Альтернатива

67. Несколько членов Комиссии высказались в поддержку первой альтернативы. Их мнения основывались на соображениях, которые изложены ниже:

а) Оплата в системе Организации Объединенных Наций устанавливается на уровнях, которые в соответствии с принципом Ноблемера позволяют Организации Объединенных Наций набирать и удерживать персонал из всех государств-членов, включая государства-члены с самыми высокими уровнями вознаграждения в национальных гражданских службах. На практике это означает, что в Организации Объединенных Наций вознаграждение определяется в увязке с практикой государства-члена, имеющего наивысший уровень оплаты. Реализация такой политики требует ответа на два взаимосвязанных, однако концептуально отличающихся вопроса:

- 1) какова разница между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и вознаграждением в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе (или службе "страны-компаратора")?
- ii) в каких пределах вознаграждение в Организации Объединенных Наций должно превышать вознаграждение в гражданской службе-компараторе для того, чтобы Организация могла привлекать наиболее высококвалифицированный персонал из всех государств-членов?
- b) Расчет фактической разницы между оплатой в гражданской службе компаратора (Соединенных Штатов) и превышающим его вознаграждением в Организации Объединенных Наций по сути является процессом сопоставления фактов, который с учетом выбора определенного метода расчета допускает получение технически "правильного" ответа. Установление же надлежащей разницы является решением из области политики, что может и не допускать наличия готового и четкого ответа. В данном случае речь идет о расчете фактической разницы. Вопрос же о том, будет ли такая рассчитанная фактическая разница определять вознаграждение в Организации Объединенных Наций как слишком высокое или слишком низкое, прямого отношения к самому процессу расчета не имеет.

c) Используемый в настоящее время метод расчета включает два этапа: определение эквивалентности классов и сопоставление размеров вознаграждения.

68. Самым последним документом, в котором рассматривается первый этап процесса расчета разницы, то есть определение эквивалентности классов, является документ ICSC/23/R.4 от 21 января 1986 года:

a) Как указано в пунктах 15 и 16 этого документа, отбор должностей для включения в исследование эквивалентности проводится с учетом относительного числа сотрудников, занимающих те или иные должности в рамках всей общей системы Организации Объединенных Наций, и не ограничивается лишь Нью-Йорком. Хотя большое число сотрудников, занимающих отобранные должности, работает в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, многие все же работают в других местах службы.

b) Что касается должностей, представляющих Соединенные Штаты, то они отбираются из числа должностей гражданской службы Соединенных Штатов, существующих в Вашингтоне, О.К., и, как представляется, соответствуют, исходя из названия должностей, наиболее распространенным должностям Организации Объединенных Наций. Совокупность, из которой проводится отбор должностей, представляющих Соединенные Штаты, в настоящее время ограничивается - главным образом, но не исключительно - Вашингтоном, О.К., по той простой причине, что это удобно с административной точки зрения. Теоретически должности Соединенных Штатов могли бы отбираться из полной совокупности должностей всей гражданской службы Соединенных Штатов. Однако, учитывая широкое разнообразие должностей Соединенных Штатов, существующих в Вашингтоне, О.К., а также то, что Соединенные Штаты используют единообразную систему классификации должностей в рамках всей страны, выборку должностей, представляющих Соединенные Штаты, на базе Вашингтона, О.К., можно считать достаточно репрезентативной в отношении гражданской службы Соединенных Штатов в целом. Поэтому было бы правильно охарактеризовать данное исследование эквивалентности классов как исследование, в рамках которого сопоставляются структуры классов двух систем, а не как исследование, в котором сопоставляются географически ограниченная (и, следовательно, специфическая) часть одной системы с географически ограниченной частью другой системы.



69. Вся часть расчета разницы, связанная с определением эквивалентности классов, может быть проделана без учета ставок оплаты как в системе Организации Объединенных Наций, так и в системе Соединенных Штатов. После завершения этапа расчета разницы, связанного с определением эквивалентности классов, остается сравнить ставки оплаты:

а) Ставки оплаты, применяемые Организацией Объединенных Наций, в различных частях мира неодинаковы; они отличаются в различных местах службы в связи с необходимостью обеспечения равной покупательной способности. Однако ставки оплаты во всех местах службы устанавливаются на основе сопоставления с Нью-Йорком, т. е. в других местах службы обеспечивается такая же покупательная способность вознаграждения, которой обладает вознаграждение в Нью-Йорке. Поэтому ставки оплаты Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, то есть в базовом городе системы, вполне оправданно используются для сопоставления со ставками оплаты в Соединенных Штатах.

б) Структура оплаты в Соединенных Штатах несколько отличается от ее структуры в Организации Объединенных Наций. В Соединенных Штатах существует единая шкала оплаты, так называемая общая шкала, которая распространяется на все 48 смежных штатов, включая Нью-Йорк и Вашингтон, О.К. Что касается должностей служащих (сопоставимых с должностями классов С-1-Д-2 в Организации Объединенных Наций), то ставки их вознаграждения не зависят от географического положения. (Служащие, проживающие за пределами 48 смежных штатов, а именно: на Гуаме, Аляске, в Пуэрто-Рико, на Гавайских островах и Виргинских островах, — имеют право на получение надбавки на стоимость жизни к ставкам окладов по общей шкале. Эти надбавки не являются частью базового оклада и не влияют на другие причитающиеся выплаты; например, надбавки не учитываются при исчислении пенсий.) Поскольку в Соединенных Штатах концепция "базового города" для целей расчета окладов не применяется, в отношении должностей, представляющих Соединенные Штаты, целесообразно использовать шкалу базовых окладов, т. е. ставки общей шкалы.

70. Генеральная Ассамблея обратилась к Комиссии с просьбой проанализировать вопрос о правильности учета различия в стоимости жизни между Вашингтоном и Нью-Йорком при исчислении разницы. По мнению этих членов, такой учет является неправильным и от него следует отказаться. Однако такой вывод не означает, что в рамках системы Организации Объединенных Наций нецелесообразно учитывать разницу в стоимости жизни при применении ее системы оплаты. Действительно, нет необходимости проводить полную параллель между системой оплаты в Организации Объединенных Наций и системой оплаты в США.

71. Эти члены признали, что ранее различие в стоимости жизни учитывалось при исчислении разницы; однако, поскольку такой учет является технически неприемлемым, в будущем его не следует использовать при исчислении. Как отмечалось ранее, расчет разницы проводится в два отдельных, но логически связанных этапа:

а) Первый этап — установление эквивалентности классов между должностями в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах — неверно характеризуется как сопоставление между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К.: должности, представляющие Организацию Объединенных Наций, были отобраны из всей совокупности должностей Организации Объединенных Наций, а не только из группы должностей в Нью-Йорке; а должности, представляющие Соединенные Штаты, хотя и отбираются на базе Вашингтона, О.К., фактически репрезентативны для всей гражданской службы Соединенных Штатов.

б) На втором этапе - этапе сопоставления размеров окладов - в отношении Организации Объединенных Наций используются ставки оплаты в Нью-Йорке, поскольку Нью-Йорк является для системы оплаты в Организации Объединенных Наций базовым городом. В отношении Соединенных Штатов ставки оплаты, отбираемые для сопоставления, должны соответствовать ставкам, используемым в базе системы Соединенных Штатов. В Соединенных Штатах таковыми являются ставки единой общей шкалы, которая применяется на всей территории Соединенных Штатов, включая Нью-Йорк и Вашингтон, О.К.

72. Предшествующий анализ показывает, что корректировка окладов в Соединенных Штатах с учетом различия в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К., не является необходимой и, более того, технически неприемлема. Сопоставление размеров окладов в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах, при котором учитывается эта разница в стоимости жизни, неверно отражает фактически существующие различия:

а) Выражение "неверно отражает", используемое в предыдущем пункте, имеет нейтральный смысл. Процесс сопоставления предназначен не для того, чтобы показать, какой должна быть разница в размерах оплаты в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах, а для того, чтобы показать, какова она на самом деле.

б) Исчисление разницы само по себе не показывает, является ли размер оплаты в Организации Объединенных Наций слишком высоким или слишком низким. Эта величина скорее представляет фактическую основу, на которой может быть выработано практическое решение относительно того, на каком уровне должен быть установлен размер оплаты. Практические решения по самому своему характеру таковы, что они могут периодически изменяться.

73. Члены, выступившие за исключение коэффициента стоимости жизни из исчисления разницы, выразили единодушное мнение относительно того, что включение этого коэффициента является неправильным с технической точки зрения. Однако что касается последствий такого исключения, то в данном вопросе мнения этих членов разошлись.

74. Некоторые из этих членов подчеркнули, что решение об исключении фактора стоимости жизни не должно вести к продлению периода ныне действующего замораживания окладов в Нью-Йорке, введенного в августе 1984 года. В результате изменений, связанных с методикой исчисления разницы на основе чистого вознаграждения, необходимо будет установить новые пределы разницы. Эти члены отметили, что пределы, рекомендованные Комиссией Генеральной Ассамблеи в 1985 году, основывались на уровнях разницы, включая различия в стоимости жизни, существовавших в период 1976-1985 годов. Если бы различия в стоимости жизни не учитывались, то средняя величина разницы в этот период составляла бы приблизительно 124. Исходя из этого, предел разницы, рассчитанный по методике, не учитывающей различия в стоимости жизни, составил бы около 115-125, а желательный средний уровень - 120. По мнению этих членов, если Комиссия не стремится сократить объем материальных прав персонала, то было бы логично увеличить пределы разницы. По мнению одного из членов, эта рекомендация должна носить единовременный характер. После корректировки пределов разницы (115-125) и самой разницы (желательный средний уровень - 120) осуществление всех решений Комиссии, отраженных в пункте 69 ее доклада, имело бы благоприятные результаты для персонала, поскольку это привело бы к некоторому ускорению очередного увеличения корректива по месту службы в Нью-Йорке.

75. Ряд членов Комиссии придерживаются того мнения, что, хотя в намерения Комиссии не входит сокращение объема материальных прав, тем не менее было бы нелогичным делать вывод о необходимости автоматического пересмотра желательной разницы для отражения единовременного изменения в методике исчисления. В период 1976-1985 годов произошел ряд других изменений в исчислении разницы, и на будущее предлагаются дальнейшие изменения, отличные от изменения коэффициента стоимости жизни. Большая часть прошлых изменений была нацелена на сокращение разницы. Например, методика исчисления чистого вознаграждения гражданских служащих в Соединенных Штатах была изменена путем:

а) использования предлагаемых окладов для старших руководящих сотрудников вместо фактических сумм, получаемых ими (эта методика практиковалась в среднем в течение 4 из 10 лет);

б) включения надбавок и специальных премий за хорошую работу, получаемых старшими руководящими сотрудниками (в нынешних рекомендациях этот порядок предложено изменить);

с) изменения эквивалентности классов для должностей уровня С-5 и выше;

д) изменения метода расчета чистого вознаграждения за вычетом налогов.

Предложенное использование фактически получаемого среднего вознаграждения вместо ставок по первой ступени соответствующего класса также нацелено на сокращение разницы; согласно докладу Комиссии Генеральной Ассамблее на ее сороковой сессии, одно лишь это изменение приведет к сокращению разницы на три пункта.

76. Один из членов, поддержав исключение различий в стоимости жизни, вместе с тем указал, что экспатрианты, вновь назначаемые в Нью-Йорк, должны получать надбавку на стоимость жизни в течение одного-двух первых лет работы, поскольку по сравнению с гражданами страны-компаратора, с условиями которой они недостаточно знакомы, они несут дополнительные расходы.

77. Члены Комиссии, мнения которых были приведены в пунктах 67-75 выше, пришли к выводу, что при исчислении фактической разницы чистое вознаграждение в международной гражданской службе в Нью-Йорке следует сопоставлять с чистым вознаграждением в системе компаратора. Учет различий в стоимости жизни при исчислении фактической разницы в чистом вознаграждении является технически неверным.

#### ii) Альтернатива b

78. Другие члены Комиссии поддержали последний из двух альтернативных вариантов, указанных в пункте 66, по причинам, разъясненным ниже в пунктах 79 и 80.

79. Эти члены придерживались того мнения, что директива Генеральной Ассамблеи, содержащаяся в постановляющей части раздела I резолюции 41/207 и касающаяся проведения с учетом мнений, выраженных на сорок первой сессии Ассамблеи, обзора вопросов, затрагиваемых в пункте 69b и c доклада Комиссии Ассамблее на этой сессии, являлась прямым результатом озабоченности многих делегаций на этой сессии в связи с тем, что предложения, содержащиеся в этих двух подпунктах, не соответствуют позиции Комиссии, которую она занимала по этим и другим соответствующим вопросам в прошлом. Эти члены считали, что, как сообщила Комиссия в своем втором годовом докладе Генеральной Ассамблее, "сравнение между вознаграждением в гражданской

службе Соединенных Штатов и вознаграждением в системе Организации Объединенных Наций следует проводить между штаб-квартирами двух систем, т.е., с одной стороны, в Вашингтоне и, с другой стороны, в Нью-Йорке" 19/, по следующим причинам:

а) в самом начале своей деятельности Комиссия приняла решение о том, чтобы в соответствии с принципом представительности сопоставление вознаграждения ограничивалось национальными гражданскими службами, где насчитывается значительное количество служащих на соответствующих уровнях. Предоставленные Комиссии статистические данные ясно показывают, что на должностях, включенных в исследование эквивалентности, в службе компаратора (Вашингтон, О.К.) находилось 57 662 сотрудника по сравнению с 2416 сотрудниками в Нью-Йорке;

б) в пункте 69а своего доклада Генеральной Ассамблее на ее сорок первой сессии Комиссия заявила, что эквивалентность классов следует по-прежнему устанавливать с использованием должностей общей системы Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше и должностей федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, О.К. Поэтому, если эквивалентность в случае Соединенных Штатов основывается на должностях в Вашингтоне, О.К., нет оснований проводить сопоставление на основе вознаграждения в обеих службах в Нью-Йорке. С аргументом о том, что должности федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, О.К., можно экстраполировать на Нью-Йорк для осуществления сопоставления в Нью-Йорке, трудно согласиться, поскольку, во-первых, этих должностей в Нью-Йорке нет и, во-вторых, экстраполяция не будет соответствовать политике Соединенных Штатов, в соответствии с которой в одних районах Соединенных Штатов (а именно, на Аляске, Гуаме, Гавайских островах, Пуэрто-Рико и Виргинских островах Соединенных Штатов) учитываются различия в стоимости жизни, а в других районах не учитываются;

с) принцип универсальности требует, чтобы независимо от страны, избранной в качестве компаратора, для целей сопоставления использовался тот город, где находится правительство данной страны. Таким образом, сопоставление можно проводить только между штаб-квартирами, т.е. между Вашингтоном, О.К., в случае федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и Нью-Йорком в случае общей системы Организации Объединенных Наций. Точно так же, в случае, если странами-компараторами станут Франция или Федеративная Республика Германии, сопоставление необходимо будет проводить между Нью-Йорком, с одной стороны, и Парижем или Бонном - с другой.

80. В качестве прямого следствия, вытекающего из изложенной в предыдущих пунктах позиции, эти члены высказали также мнение о том, что предложение, содержащееся в пункте 69с доклада Комиссии Генеральной Ассамблее на ее сорок первой сессии и касающееся исключения из сопоставления различий в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К., является технически безосновательным и поэтому неприменимым по следующим дополнительным причинам:

а) Для сколько-нибудь конструктивного сопоставления вознаграждения в двух различных местах службы необходимо учитывать существующие между ними различия в стоимости жизни. В противном случае результаты сопоставления разницы будут неправильными и смогут серьезно подорвать основу для сохранения разницы между уровнем вознаграждения в обеих службах.

б) Следует напомнить, что в формуле Ноблемера, применявшейся в Лиге Наций еще в 1920 году, признавалась целесообразность сопоставления на основе чистых реальных доходов и, следовательно, среди ее основных элементов фигурировали различия между уровнем стоимости жизни в Лондоне, столице страны, где в то время существовали наилучшие условия оплаты, и в Женеве, штаб-квартире Лиги Наций. С тех пор эта концепция и практика применялись всеми органами по пересмотру окладов и ИКСАБ.

с) Когда более десяти лет тому назад была достигнута договоренность о том, что за основу для расчетов по формуле Ноблемера следует принять Вашингтон, О.К., поскольку в этом городе сосредоточено наибольшее число федеральных гражданских служащих Соединенных Штатов, было четко оговорено, что согласно такому подходу при определении уровня вознаграждения, соответствующего Нью-Йорку, в отношении окладов сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов будет применяться коэффициент различия в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К. На практике с 1976 года принцип определения разницы, принятый Комиссией, всегда основывался на чистом реальном вознаграждении, и поэтому учитывались различия в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К., причем этот аспект методики никогда не ставился под сомнение Генеральной Ассамблеей. Он соответствует экономической теории и практике, которые предусматривают, что при сопоставлении реального уровня расходов и окладов между городами всегда следует учитывать такие факторы, как налогообложение и стоимость жизни. На этом основана традиционная практика Организации Объединенных Наций в области сопоставления чистого реального вознаграждения, и этим же обусловлен учет различий в стоимости жизни.

д) На своей сороковой сессии в 1985 году Генеральная Ассамблея одобрила пределы от 110 до 120 при желательной средней величине разницы в 115, при полном понимании того, что в этих показателях учитываются различия в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К. Исключение различий в стоимости жизни из расчетов разницы неизбежно приведет к изменению уровня разницы и пределов разницы (110-115-120), уже утвержденных Ассамблеей. Однако это будет противоречить резолюции 41/207, где говорится, что она одобрила пределы разницы "при том понимании, что эта разница будет сохраняться на уровне, близком к желательной средней величине 115, в течение определенного периода времени, и считая, что эти пределы разницы в течение некоторого времени следует сохранять".

е) Единственным аргументом в обоснование исключения различий в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К., является тот факт, что по соображениям чисто внутреннего порядка в вознаграждении федеральных гражданских служащих Соединенных Штатов в Нью-Йорке и Вашингтоне, О.К., не существует никаких различий. Даже эта общая политика Соединенных Штатов, предусматривающая одинаковый уровень окладов на континентальной территории Соединенных Штатов, не носит единообразного характера, поскольку в отношении Аляски различия в стоимости жизни учитываются, а она является частью континентальной территории Соединенных Штатов. Как указывалось выше, в отношении других штатов также допускаются аналогичные отступления от этой политики. Кроме того, данный аргумент приводит к возникновению определенных трудностей, ибо в нем не учитывается весьма важный фактор, четко закрепленный в преамбуле резолюции 41/207, а именно: необходимость учета различий в характере и функциях международной гражданской службы и гражданской службы компаратора. Весьма значительные различия между двумя системами заключаются в том, что в основе вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций лежит принцип эквивалентности покупательной способности, как об этом красноречиво свидетельствуют различные индексы коррективов по месту службы для Нью-Йорка и Вашингтона, О.К., тогда как страна-компаратор исходит, главным образом, из принципа равной оплаты на

континентальной территории Соединенных Штатов. Поскольку структура коррективов по месту службы является основополагающей частью системы окладов в Организации Объединенных Наций, ее главный принцип, то есть уравнивание покупательной способности, следует учитывать при принятии любых решений в отношении вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше Организации Объединенных Наций. Если исключить различия в стоимости жизни из расчетов разницы в вознаграждении между Организацией Объединенных Наций и Соединенными Штатами, то это повлечет за собой внедрение в систему Организации Объединенных Наций американской методики оплаты, что не вписывается в рамки принципа Ноблемера, который не предусматривает практическую форму проведения сопоставлений. Методика Организации Объединенных Наций отвечает интересам ее основной системы и соответствует общепринятым экономическим процедурам.

f) Тот принцип, что система Организации Объединенных Наций не должна полностью копировать систему Соединенных Штатов, пользуется общим признанием. Еще более важное значение имеет то обстоятельство, что конкретные аспекты гражданской службы компаратора не должны учитываться на выборочной основе при определении уровня вознаграждения персонала Организации Объединенных Наций. В службе компаратора не проводится различий между вознаграждением гражданских служащих, назначенных на работу в континентальной части Соединенных Штатов (за исключением Аляски), в то же время оклады не сокращаются ниже базового уровня, даже если стоимость жизни в том или ином месте службы внутри страны или за ее пределами ниже, чем в Вашингтоне, О.К. Что касается системы Организации Объединенных Наций, то в ряде мест службы выплачивается не только значительно более низкое вознаграждение, чем в Нью-Йорке — базовом городе системы, — но, более того, в некоторых случаях из базовых окладов производятся вычеты, соответствующие величине отрицательных коррективов по месту службы. Если один из аспектов гражданской службы компаратора, то есть отсутствие дифференциации в окладах независимо от места назначения в пределах континентальной части Соединенных Штатов (за исключением Аляски), будет внедрен в систему Организации Объединенных Наций в качестве ее элемента, то необходимо будет также учесть и другой аспект, т.е. отказаться от отрицательных коррективов к базовым окладам. Если на выборочной основе будут учитываться лишь отдельные элементы оплаты в гражданской службе компаратора, то Комиссия будет подвергнута критике со стороны организаций, персонала, Генеральной Ассамблеи и директивных органов других организаций общей системы.

81. По вышеуказанным причинам те члены Комиссии, мнения которых изложены в пунктах 79 и 80 выше, рекомендовали:

a) по-прежнему осуществлять сопоставление чистого вознаграждения на основе Нью-Йорка (в случае Организации Объединенных Наций) и Вашингтона, О.К. (в случае компаратора);

b) в соответствии с нынешней практикой по-прежнему учитывать различия в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К.

82. Наконец, следует отметить, что, по мнению большинства членов Комиссии, принятие методики, основанной на положениях пункта 69 ее двенадцатого годового доклада, на данный момент не окажет негативного воздействия на уровень вознаграждения в международной гражданской службе в базовом городе системы. Ряд других членов сочли вышеизложенное заявление неуместным, поскольку, по их мнению, к методологии исчисления разницы следует подходить как к чисто техническому вопросу.

d) Рекомендация

83. В свете проведенного выше исследования, принимая во внимание преамбулу резолюции 41/207 и тот факт, что в соответствии с резолюцией 41/208 через три года ожидается проведение обзора методологии исчисления зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, которая связана с чистым вознаграждением, Комиссия в соответствии со своими правилами процедуры рекомендует продолжать применять в течение следующих трех лет существующую методологию исчисления разницы в чистом вознаграждении с внесенными в нее изменениями в пункте 69а, d и e ее двенадцатого годового доклада, после чего будет проведен ее обзор, о чем Генеральной Ассамблее будет доложено на ее сорок пятой сессии. В связи с этим Комиссия будет ежегодно представлять Генеральной Ассамблее доклады а) о фактической разнице между чистым вознаграждением в Организации Объединенных Наций и гражданской службе компаратора и б) о величине разницы, исчисленной с использованием нынешней методологии и методологии с внесенными в нее вышеуказанными изменениями.

84. Четыре члена выступили против того элемента рекомендации, который относится к осуществлению положений пункта 69а, d и e, поскольку эти аспекты методологии исчисления разницы не согласуются с положениями подпунктов b и c. Например, решение, касающееся места проведения обследования, повлияет на исчисление средних размеров окладов. Эти члены выступили за то, чтобы отложить принятие рекомендаций сразу по всем компонентам методологии исчисления разницы, поскольку перенос сроков принятия рекомендаций лишь по отдельным компонентам нарушит равновесие, существующее в рамках всей совокупности рекомендаций.

e) Последствия рекомендации Комиссии

85. На основе указанной выше методологии Комиссия будет применять систему коррективов по месту службы в рамках пределов разницы в целях обеспечения того, чтобы средний уровень разницы за 12-месячный период как можно ближе соответствовал среднему значению 115. Сразу же после изменения окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, если таковое произойдет, с 1 января данного года в случае необходимости будет введен новый класс корректива по месту службы в Нью-Йорке при условии, что разница между установленным в результате изменения уровнем чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций в сравнении с соответствующими изменившимися окладами служащих федеральной гражданской службы Соединенных Штатов будет составлять около 115 в течение всего периода исчисления разницы. Однако если в результате незамедлительного введения нового класса корректива по месту службы в Нью-Йорке эта разница будет более существенной по сравнению с желаемым средним уровнем, то введение этого класса корректива по месту службы будет отложено до более позднего срока. В таком случае уровень разницы за период с 1 октября по момент введения нового класса корректива по месту службы в Нью-Йорке будет ниже, чем желаемый средний уровень в 115. Уровень разницы в оставшийся период исчисления разницы, то есть с момента введения нового класса корректива по месту службы и до конца периода исчисления, будет выше, чем желаемый средний уровень. Однако средний уровень разницы за весь 12-месячный период будет максимально приближен к 115. Покупательная способность во всех других местах службы все время будет приравниваться к положению, существующему в Нью-Йорке, с помощью системы коррективов по месту службы.

86. Комиссия предлагает Генеральной Ассамблее обратить внимание на то, что на основе существующего уровня разницы (см. пункт 52 выше) предлагаемого увеличения окладов служащих федеральной гражданской службы Соединенных Штатов с 1 января

1988 года, а также изменения методологии исчисления разницы, о котором говорится в пункте 69е двенадцатого годового доклада Комиссии, разница в 1988 году сократится до уровня ниже 115. Реально же ожидается, что в силу изложенных выше соображений разница по состоянию на 1 января 1988 года сократится до уровня ниже 112. Введение следующего класса корректива по месту службы в Нью-Йорке приведет к среднему увеличению размеров вознаграждения примерно на 3,1 процента для сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше. Если впоследствии следующий класс корректива по месту службы будет введен в Нью-Йорке в те же сроки, то разница вновь приблизится к уровню 115, что и является той целью, которая лежит в основе утвержденных Генеральной Ассамблеей пределов разницы и порядка функционирования системы коррективов по месту службы в этих пределах. Если бы средние величины окладов не учитывались при исчислении разницы в чистом вознаграждении между Организацией Объединенных Наций и Соединенными Штатами, следующий класс корректива по месту службы был бы применим к Нью-Йорку приблизительно с 1 июня 1988 года. Таким образом, цель изменения методологии, в результате которого будут использоваться средние оклады, заключается в ускорении примерно на пять месяцев введения следующего класса корректива по месту службы в Нью-Йорке. Введение следующего класса корректива по месту службы в некоторых других местах службы будет также ускорено на один-пять месяцев. Финансовые последствия ускорения введения следующего класса корректива по месту службы в Нью-Йорке и в некоторых других местах службы составят около 2,85 млн. долл. США в 1988 году. Хотя определенные финансовые последствия, которые будут значительно ниже вышеупомянутой суммы, будут проявляться в течение определенного времени и после 1988 года, точную их сумму в настоящее время подсчитать невозможно, поскольку такие расчеты будут зависеть от размеров увеличения окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в 1989 году и в последующие годы и от относительных уровней инфляции между Нью-Йорком и другими местами службы после 1988 года.

87. По просьбе двух членов в приложении V приводится дополнительная информация об уровне вознаграждения в Нью-Йорке и некоторых других крупнейших штаб-квартирах.

### 3. Сопоставление общего вознаграждения в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и в системе Организации Объединенных Наций

88. На своей двадцать пятой сессии Комиссия в предварительном порядке рассмотрела ряд вопросов, касающихся продолжения использования методологии общего вознаграждения в сопоставлениях вознаграждения сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. Хотя Комиссия уже наметила провести этот обзор в рамках своей рабочей программы, необходимость в его проведении была особо подчеркнута Генеральной Ассамблеей, которая в своей резолюции 41/207 обратилась с просьбой "изучить вопрос об общем объеме причитающихся выплат (оклады и другие условия службы) в двух службах в целях определения возможности и целесообразности сопоставления и представить Генеральной Ассамблее на ее сорок второй сессии доклад по этому вопросу".

89. Кроме того, в своей резолюции 41/213 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря препроводить Комиссии для обзора те рекомендации Группы межправительственных экспертов высокого уровня, которые непосредственно затрагивают общую систему. В контексте методологии сопоставления общего вознаграждения особое значение имеет рекомендация 61 Группы межправительственных экспертов высокого уровня, в которой отмечается следующее:



"Общий объем материальных и прочих прав сотрудников (оклады и прочие условия службы) достиг уровня, дающего основания для серьезного беспокойства, и его следует сократить. В частности, следует рассмотреть вопрос об отмене пособия на получение высшего образования и установлении системы ежегодных четырехнедельных отпусков для всех сотрудников и как можно скорее осуществить эти меры" 20/.

90. Для того чтобы выполнить эти предложения Генеральной Ассамблеи, Комиссия просила свой секретариат провести всеобъемлющее сопоставление общего вознаграждения с учетом отпусков, элементов рабочего дня и новых положений пенсионного плана в обеих гражданских службах и, в частности, с учетом пособий на экспатриацию, предоставляемых обеими сторонами.

#### Мнения организаций и представителей персонала

91. Председатель ККАВ отметил, что Генеральная Ассамблея просила Комиссию представить доклад о возможности и целесообразности сопоставления общего вознаграждения и что Комиссия изучает этот вопрос с точки зрения сопоставления с учетом пособий на экспатриацию. После тщательного анализа этого исследования ККАВ сделал вывод о том, что проведение сопоставления общего вознаграждения с учетом пособий, не связанных с экспатриацией, и пособий на экспатриацию, вполне возможно. Однако он отметил, что потребуется дополнительная информация и что некоторые элементы, включенные при сопоставлении в обеих службах, требуют более точного определения.

92. ККАВ всегда утверждал, что сопоставление общего вознаграждения является важным дополнением существующей методологии сопоставлений чистого вознаграждения. Председатель ККАВ также отметил, что, как подчеркнул АКК, Комиссии следует принять решение о применении более реалистичной основы для сопоставления окладов в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах путем сопоставления, производимого с учетом всех выплат с обеих сторон, в том числе пособий на экспатриацию. По мнению организаций, такой подход является единственно правильным, поскольку он позволяет учесть тот факт, что 90 процентов работающих в них сотрудников категории специалистов являются экспатриантами и более 55 процентов из них проживают за пределами штаб-квартир. ККАВ никогда не предлагал проводить такое сопоставление с сотрудниками дипломатической службы страны-компаратора; он считает, что вознаграждение сотрудников категории специалистов должно сопоставляться с вознаграждением сотрудников аналогичных категорий в гражданской службе страны-компаратора, которая имеет около 39 тыс. сотрудников, работающих за границей.

93. ККАВ рекомендовал, чтобы Комиссия сообщила Генеральной Ассамблее не только о возможности проведения сопоставления общего вознаграждения, но и о том, что оно будет способствовать значительному усовершенствованию сопоставления между Организацией Объединенных Наций и страной-компаратором. Он согласился с тем, что Группа межправительственных экспертов высокого уровня вряд ли сделала бы выводы, содержащиеся в рекомендации 61, если бы она имела доступ к результатам сопоставления общего вознаграждения, полученным на основе использования технически и документально обоснованной методологии. Он рекомендовал, чтобы Комиссия обратилась к своему секретариату с просьбой завершить сопоставление общего вознаграждения, основные элементы которого уже собраны, к двадцать седьмой сессии. Он предложил предоставить дополнительную информацию о кадровых ресурсах общей системы, к которой ККАВ имеет доступ и которая требуется для проведения сопоставления.

94. Организации не смогли согласиться с той точкой зрения, что нет разумных оснований проводить сопоставление между международными гражданскими служащими, имеющими постоянные контракты, и сотрудниками-экспатриантами страны-компаратора, находящимися за границей в течение непродолжительного времени. В этой связи было указано на то, что, во-первых, не все сотрудники, работающие в международной гражданской службе, имеют постоянные контракты. Многие сотрудники работают в международных организациях на срочных контрактах в течение относительно короткого времени, а некоторые из них, в частности сотрудники по проектам, имеют краткосрочные контракты - на срок менее пяти лет. Однако более важен тот факт, что подобные сопоставления обоснованы и технически оправданы, поскольку эти сопоставления предполагается проводить не между отдельными сотрудниками, а на основе сопоставимых должностей и общего объема окладов и выплат, предоставляемых тем сотрудникам, которые выполняют одинаковые обязанности в обеих гражданских службах. Следовательно, вопрос о продолжительности службы не имеет прямого отношения к сопоставлению общего вознаграждения, поскольку общий "пакет" окладов и других выплат, предоставляемых выборочной совокупности сотрудников в системе Организации Объединенных Наций, сопоставляется с общим объемом окладов и выплат, предоставляемых такой же стандартной совокупности сотрудников в гражданской службе страны-компаратора.

95. Президент ФАМГС напомнила, что, хотя ФАМГС всегда считала, что общее вознаграждение с учетом пособий на экспатриацию представляет собой единственно значимую основу для сопоставления, она никогда не сбрасывала со счетов трудности, связанные с таким подходом. Она указала, что, по ее мнению, эти проблемы теперь в значительной степени уже решены и что у Комиссии есть основания сообщить Генеральной Ассамблее о том, что сопоставление общего вознаграждения проводить можно и даже целесообразно. Она отметила, что во всех местах службы, по которым было проведено сопоставление, за исключением Нью-Йорка, вознаграждение в общей системе по сравнению с вознаграждением в службе-компараторе отличается в невыгодную сторону и, следовательно, жалобы со стороны исполнительных глав в отношении трудностей с набором и удержанием на службе кадров обоснованы. Система уже не в состоянии конкурировать с двусторонними программами помощи и многонациональными компаниями в привлечении лучших экономистов, финансовых экспертов и других специалистов. И если ФАМГС беспокоит эта проблема, то это вызвано в первую очередь не эгоистическими соображениями, а верой в то, что система Организации Объединенных Наций должна быть в состоянии предоставлять международному сообществу услуги наивысшего качества. Сопоставление общего вознаграждения целесообразно проводить в местах службы, где расположены штаб-квартиры и где подавляющее большинство сотрудников является экспатриантами, в меньшей степени, чем на местах. Доклад секретариата дал Комиссии средства для опровержения заявлений Группы межправительственных экспертов высокого уровня в отношении уровня вознаграждения в Организации Объединенных Наций. Кроме того, он также служит основой, опираясь на которую Комиссия могла бы принять меры, с тем чтобы сделать систему вновь достаточно конкурентоспособной для привлечения и удержания кадров самой высокой квалификации.

96. По мнению представителя ККНСАП, сопоставления общего вознаграждения с учетом пособий на экспатриацию проводить не только возможно, но и необходимо. Поэтому он поддержал проводимое исследование и заявил, что с большим интересом ожидает окончательных результатов.

97. Комиссия отметила, что разница в размерах общего вознаграждения, рассчитанных на основе неэкспатриационных элементов, составляет 113,7. Она отметила далее, что в этой разнице отражаются результаты изменений формулы расчета пособий, применяемой в отношении сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций, принятых на службу 1 января 1983 года и после этой даты, а также результаты применения коэффициента различия в стоимости жизни между Вашингтоном и Нью-Йорком в той мере, в какой это относится лишь к такому компоненту "пакета" общего вознаграждения, как оклады. Если не считать этих двух модификаций, то указанная разница в размерах общего вознаграждения соответствует тем данным, которые сообщались Генеральной Ассамблее ранее.

98. В процессе обсуждения в Комиссии вопроса о возможности и целесообразности проведения сопоставлений общего вознаграждения были выражены две основные точки зрения. Одна заключалась в том, что сопоставления общего вознаграждения проводить не только целесообразно, но и необходимо в свете просьб Ассамблеи, в последней из которых Комиссии было предложено не только "изучить вопрос об общем объеме причитающихся выплат (оклады и другие условия службы) в двух службах" (резолюция 41/207), но и рассмотреть рекомендацию 61 Группы межправительственных экспертов высокого уровня, которая была выработана в контексте "общего объема причитающихся выплат" и в которой настоятельно предлагается рассмотреть вопрос об отмене субсидий на среднее специальное образование и установлении системы четырехнедельных ежегодных отпусков. Поэтому, если Комиссия не будет учитывать пособия на экспатриацию в сопоставлениях общего вознаграждения, она по существу проигнорирует указанные выше просьбы Генеральной Ассамблеи. По мнению членов Комиссии, придерживающихся этой точки зрения, учет пособий на экспатриацию при сопоставлении общего вознаграждения представляет собой логическое развитие существующей методологии. Эти члены выразили несогласие с тем, что включение пособий на экспатриацию службы-компаратора приведет к двойному учету фактора экспатриации. Они подчеркнули, что пособия на экспатриацию и элемент экспатриации в общей разнице вознаграждения — это два совершенно разных вопроса. Что касается высказанного некоторыми членами Комиссии мнения о том, что сопоставления общего вознаграждения, в частности с учетом пособий на экспатриацию, проводить нецелесообразно ввиду различий между двумя гражданскими службами, то эти члены согласились с мнениями, выраженными организациями в пункте 94 выше. На их взгляд, различия в характере двух гражданских служб не могут служить разумным основанием для того, чтобы не проводить сопоставления общего вознаграждения, поскольку базой для сопоставлений общего вознаграждения являются не отдельные лица и их карьера, а материальные права и эквивалентные должности. Они высказались за учет пособий на экспатриацию в осуществляемых исследованиях общего вознаграждения и выразили мнение о том, что проявлявшаяся ранее Ассамблеей сдержанность в вопросе учета пособий на экспатриацию в сопоставлениях общего вознаграждения во многом была обусловлена той сметой расходов, которая в свое время была представлена Ассамблее Комиссией по этому пункту. Было отмечено, что упомянутая смета расходов уже не действует в свете нынешних предложений секретариата, в которых предусматриваются умеренные расходы в связи с упрощением процедур оценки по сравнению со сложной методикой, предусматривавшейся ранее. Помимо этого, они выразили мнение о том, что Ассамблея никогда не указывала, что сопоставления общего вознаграждения не нужны и их проведение следует прекратить. В соответствии с этой точкой зрения целесообразно иметь какую-то меру комплексного сопоставления общего вознаграждения для целей определения политики и информации и для того, чтобы такая мера была применима к международной гражданской службе, необходимо учитывать пособия на экспатриацию. В этой связи они отметили, что с первых дней своей работы Комиссия сама применяла

подход, предусматривающий сопоставление общего вознаграждения, при проведении обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания и что Всемирный банк, правительство Канады и частный сектор также широко применяют методологию сопоставления общего вознаграждения, и это лишний раз доказывает, что такая методология целесообразна и приемлема. Эти члены подчеркнули, что только на основе периодических сопоставлений общего вознаграждения с учетом пособия на экспатриацию Генеральная Ассамблея сможет оценивать реальное положение международной гражданской службы по отношению к гражданской службе-компаратору. Поскольку на пособия, не связанные с экспатриацией, приходится лишь приблизительно 70 процентов "пакетов" общего вознаграждения (включая пособия на экспатриацию), используемых обеими сторонами, исключение пособий на экспатриацию позволит Генеральной Ассамблее иметь лишь неполную картину при сопоставлении в соответствии с принципом Ноблемера.

99. Противоположная точка зрения заключалась в том, что методология не является столь уж полезной, причем отмечалось, что возникают многочисленные технические трудности и большие расходы, необходимые для достижения результатов, использование которых будет связано с многочисленными неразрешимыми проблемами. Члены Комиссии, придерживающиеся этой точки зрения, отметили, что технические проблемы, связанные с сопоставлением лишь одного элемента — чистого вознаграждения, — являются существенными и постоянно возрастают. Поскольку подобные проблемы неизбежно будут нарастать по мере добавления в методику сопоставления общего вознаграждения каждого нового элемента, неточность, связанная с оценкой каждого элемента, будет накапливаться в общем сопоставлении до неприемлемого уровня. Вместе с тем, один из этих членов заявил, что проводить сопоставления общего вознаграждения с учетом пособий на экспатриацию было бы полезно в том отношении, что с их помощью можно было бы периодически получать хотя бы приблизительное представление об общем объеме материальных прав в двух службах. Другой член указал на то, что уже есть результаты сопоставления чистого вознаграждения и пенсий и что в отношении этих элементов соответствующие пределы разницы согласованы. Поскольку эти два элемента составляют приблизительно 90 процентов всего объема причитающихся выплат в Организации Объединенных Наций, если не учитывать пособий на экспатриацию, к общим выводам в отношении оставшихся 10 процентов можно прийти, не прибегая к дорогостоящим и технически несовершенным методам оценки. Некоторые члены, придерживающиеся этой точки зрения, заявили о том, что следует продолжать проводить сопоставления общего вознаграждения на основе элементов, не связанных с пособиями на экспатриацию. Однако эти члены указали, что они не хотели бы, чтобы указанная методология распространялась на пособия на экспатриацию, и отметили, что, не ассигновав средства, необходимые для учета в сопоставлениях пособий на экспатриацию, Генеральная Ассамблея решила исключить пособия на экспатриацию из сопоставлений общего вознаграждения. Формулируя свои выводы, они акцентировали внимание на сложности проведения технически точных сопоставлений чистого вознаграждения без привнесения целого ряда в высшей степени сложных вопросов, связанных с сопоставлением общего вознаграждения. Кроме того, следует также учитывать опыт нынешней службы-компаратора в деле проведения собственных сопоставлений общего вознаграждения, результаты которых рассматриваются лишь через несколько лет после их начала. Некоторые из этих членов отметили, что учет пособий на экспатриацию в сопоставлении приведет к необходимости пересмотра роли разницы в вознаграждении, поскольку, по меньшей мере отчасти, использование этого показателя связано с учетом экспатриационного статуса. Они также указали на основной концептуальный недостаток сопоставления специальных пособий, выплачиваемых гражданским служащим Соединенных Штатов, когда они направляются во временные командировки за границу, с общими пособиями, выплачиваемыми штатным сотрудникам категории специалистов, работающим в Организации Объединенных Наций по постоянным контрактам. По мнению некоторых из этих членов, разница в вознаграждении между

службой-компаратором и международной гражданской службой установлена главным образом в связи с учетом фактора экспатриации. Система коррективов по месту службы функционирует таким образом, что во всех местах службы эта разница, с учетом пособий на экспатриацию в службе-компараторе, приводит к двойному учету фактора экспатриации, причем в пользу службы-компаратора. Сопоставление вознаграждения постоянных международных гражданских служащих и сотрудников-экспатриантов службы-компаратора, находящихся в краткосрочных командировках за границей, проводить нецелесообразно, поскольку в нем не учитывается вся служба сотрудников со всеми ее недостатками и преимуществами. Подобное сопоставление было бы спорным. Далее было отмечено, что международные гражданские служащие выигрывают на этой разнице, т.е. на пособиях на экспатриацию, в течение всей своей службы. В то же время сотрудники-экспатрианты службы-компаратора выигрывают на этом элементе лишь во время службы за пределами своей родины.

100. Говоря о проведенном секретариатом анализе, один из членов наряду с главным недостатком, заключающемся в учете пособий на экспатриацию, указал на большое число и серьезность его других проблем и недоработок, связанных с созданием точной методологии. Так, например, приводимые в нем данные по отпускам по болезни в Организации Объединенных Наций завышены, поскольку они представляют собой средний показатель не по сотрудникам категории специалистов и выше, а по всему персоналу; анализ 27 мест службы охватывает менее 1 процента национальных гражданских служащих Соединенных Штатов, причем в одной трети этих мест службы сотрудники национальной гражданской службы Соединенных Штатов вообще не представлены; а в данных по Организации Объединенных Наций отсутствует информация об отпусках по беременности и родам.

101. В этой связи некоторые члены отметили, что первоначальное сопоставление общего вознаграждения с учетом пособий на экспатриацию охватывает места службы общей системы Организации Объединенных Наций, представляющие около 70 процентов сотрудников категории специалистов и выше. Было также отмечено, что в методику проведения сопоставлений намечается внести дальнейшие улучшения, связанные со сбором более точных данных по некоторым льготам, например, отпускам по беременности и родам и по болезни. В этой связи представленные секретариатом разъяснения были признаны удовлетворительными.

#### Выводы Комиссии

102. С 1981 года Комиссия проводила сопоставления общего вознаграждения на основе пособий, не связанных с экспатриацией, и представляла доклады по их результатам Генеральной Ассамблее. В этой связи Комиссия рекомендовала Ассамблее методологии сопоставления с применением чистого вознаграждения и пенсий. Ассамблея с интересом следила за работой Комиссии в этой области и просила Комиссию ежегодно представлять доклады по результатам этих сопоставлений.

103. Некоторые члены Комиссии выразили мнение, что лишь сопоставление общего вознаграждения с учетом пособий на экспатриацию позволит Ассамблее проводить комплексное сопоставление общего объема материальных прав персонала общей системы Организации Объединенных Наций и сотрудников службы-компаратора. В связи с этим они пришли к выводу о том, что сопоставление общего вознаграждения с учетом пособий на экспатриацию является не только возможным и целесообразным, но и необходимым и может проводиться при малых затратах.

104. Отметив многочисленные концептуальные и технические сложности и высокий уровень расходов, необходимых для получения даже ограниченных результатов, некоторые члены Комиссии пришли к выводу, что методология сопоставлений общего вознаграждения может принести лишь крайне ограниченную пользу и ни в коем случае не должна включать в себя пособия на экспатриацию. Они указали, что технические проблемы, связанные с сопоставлением лишь одного элемента — чистого вознаграждения, — являются существенными и даже возрастают. Поскольку аналогичные проблемы появляются с добавлением в методику сопоставления общего вознаграждения каждого нового элемента, неточности, связанные с оценкой каждого элемента, множатся и нарастают в общем сопоставлении до неприемлемого уровня. Эти недостатки проявляются еще резче при учете пособий на экспатриацию, поскольку этот подход затрагивает такие условия в системе Соединенных Штатов, которые не имеют соответствующей основы для проведения сопоставления в международной гражданской службе. Таким образом, было бы неразумно и непроизводительно внедрять дорогостоящую методологию, дающую искаженные и недостоверные технические оценки и порождающую надежды, которые не могут оправдаться.

#### 4. Включение коррективов по месту службы в базовые оклады

105. На двадцать пятой сессии Комиссии представитель Организации Объединенных Наций просил внести в повестку дня двадцать шестой сессии Комиссии вопрос о включении коррективов по месту службы в базовые оклады сотрудников категории специалистов и выше. В последовавшем за этим письменном сообщении Организация Объединенных Наций объяснила, что эта просьба обусловлена прогнозируемым на конец 1987 года дефицитом средств Фонда уравнивания налогообложения персонала Организации Объединенных Наций, который, как ожидается, составит к 1991 году примерно 14 млн. долл. США, если Комиссия, а затем и Генеральная Ассамблея не предпримут никаких мер. Ожидаемый дефицит объясняется введением новых ставок налогообложения сотрудников категории специалистов и выше, а также сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, вступивших в силу соответственно 1 апреля и 1 января 1987 года. Практически весь прогнозируемый дефицит будет, как ожидается, связан с той частью средств Фонда, которая приходится на Соединенные Штаты, поскольку 99,9 процента общего объема возмещенных Организацией Объединенных Наций налогов составляют налоги, которыми Соединенные Штаты облагают заработную плату, выплачиваемую Организацией Объединенных Наций гражданам или жителям Соединенных Штатов. Если не будет предпринято никаких мер для пополнения ресурсов этого Фонда, то прогнозируемый дефицит будет отнесен на счет регулярного бюджета Организации Объединенных Наций, в результате чего расходы понесут все государства-члены, в том числе и те, которые не облагают налогами заработную плату своих граждан, работающих в Организации Объединенных Наций. Поэтому Организация Объединенных Наций просила с 1 января 1988 года включить в чистые базовые оклады по крайней мере 20 пунктов коррективов по месту службы. По нынешним оценкам, в результате такой меры к 1991 году Фонд уравнивания налогообложения персонала Организации Объединенных Наций будет иметь положительное сальдо.

106. На своей двадцать шестой сессии Комиссия наряду с вопросом о включении 20 пунктов коррективов по месту службы, предложенным Организацией Объединенных Наций, рассмотрела альтернативное предложение своего секретариата, позволяющее решить проблему прогнозируемого дефицита Фонда уравнивания налогообложения, не прибегая при этом к такому включению. Это предложение предусматривает введение специальной шкалы налогообложения сотрудников категории специалистов и выше, которая будет использоваться исключительно для определения валовых базовых окладов. Существующая шкала налогообложения, введенная 1 апреля 1987 года, по-прежнему будет применяться для всех других целей.

## Мнения организаций и представителей персонала

107. Председатель ККАВ информировал Комиссию о том, что большинство организаций решительно высказались против предлагаемого включения 20 пунктов коррективов по месту службы в базовые оклады, ввиду того, что эта мера привела бы к значительному увеличению числа мест службы с отрицательными коррективами по месту службы. В результате предлагаемого включения отрицательные коррективы имела бы приблизительно половина всех мест службы. Хотя большинство организаций предпочли бы сохранение существующего порядка, они, тем не менее, готовы изучить альтернативу, предложенную секретариатом КМГС. Готова сделать это и Организация Объединенных Наций. Однако организации считают необходимым тщательно проанализировать последствия подобного решения. Особую важность имеют вопросы о соответствии этого предложения положениям о персонале организаций и о его возможных последствиях для определения пособий в связи с прекращением службы и компенсации в случае травмы или болезни в связи с исполнением служебных обязанностей. Необходимо также изучить вопрос о целесообразности введения двух различных шкал. Поэтому организации предложили, чтобы небольшая рабочая группа в составе представителей администрации, персонала и секретариата КМГС провела такой обзор в ходе текущей сессии, с тем чтобы Комиссия могла принять соответствующее решение. В задачу этой рабочей группы будет входить разработка реальной альтернативы включению коррективов на основе предложения секретариата КМГС.

108. Представитель ФАМГС отметил, что Организация Объединенных Наций является единственной организацией, испытывающей затруднения в связи с необходимостью пополнения Фонда уравнивания налогообложения персонала за счет поступлений от налогообложения персонала. ФАМГС выразила сожаление по поводу того, что Соединенные Штаты по-прежнему отказываются освободить своих граждан, работающих в международных организациях, от подоходного налога, что ведет к возникновению дополнительной рабочей нагрузки и проблем, связанных с возмещением налогов. В то же время Соединенные Штаты ставят под сомнение рентабельность операций Организации Объединенных Наций и выступают с критикой по поводу сложной системы окладов в Организации Объединенных Наций. ФАМГС напомнила, что нынешние ставки налогообложения персонала, которые основываются на средних налоговых ставках в семи местах службы, где расположены штаб-квартиры, вступили в силу 1 апреля 1987 года. Изменение этих ставок налогообложения для приведения их в соответствие с целями Фонда уравнивания налогообложения персонала будет совершенно произвольным актом и увеличит нестабильность системы окладов. С другой стороны, предлагаемое включение 20 пунктов приведет к возникновению новых отрицательных коррективов во многих местах службы. Вычеты из базовых окладов затронут более 25 процентов сотрудников категории специалистов, работающих в системе. ФАМГС не сможет согласиться с таким включением, если не будет найдено надлежащего решения в отношении тех сотрудников, которые работают в местах службы с отрицательными коррективами. ФАМГС не может также согласиться с предлагаемой альтернативой включению, которая будет заключаться в создании отдельной шкалы налогообложения персонала для целей Фонда управления налогообложения. В результате число действующих шкал окладов возрастет до пяти, что отнюдь не будет отвечать интересам достижения стабильности и ясности. Тем не менее ФАМГС согласна принять участие в деятельности рабочей группы, которую предлагает создать ККАВ. ФАМГС зарезервировала свою позицию в отношении создания новой шкалы налогообложения персонала для целей Фонда уравнивания налогообложения.

109. Представитель ККНСАП также заявил о готовности принять участие в деятельности рабочей группы, которую предложил создать ККАВ. Вместе с тем представитель ККНСАП указал, что если бы все государства-члены подписали Конвенцию о привилегиях и иммунитетах, то нынешней проблемы бы не возникло. По мнению ККНСАП, лучшим

решением в данных обстоятельствах было бы последовать примеру страны-компаратора и упразднить отрицательные коррективы по месту службы. Он предложил последовать примеру компаратора и, насколько это возможно, упразднить отрицательные коррективы по месту службы.

#### Обсуждение в Комиссии

110. Комиссия согласилась создать рабочую группу, предложенную ККАВ. Впоследствии она была информирована о том, что после рассмотрения соответствующих главных вопросов рабочая группа выработала модифицированный вариант предложенной секретариатом КМГС альтернативы включению коррективов. Комиссия приняла к сведению мнение Организации Объединенных Наций о том, что принятие предложенной рабочей группой меры окажет на ресурсы Фонда уравнивания налогообложения такое же влияние, как и предлагаемое включение. Комиссия также приняла к сведению тот факт, что ФАМГС зарезервировала свою позицию в отношении создания новой шкалы налогообложения персонала для целей Фонда уравнивания налогообложения. ФАМГС не имела достаточно времени для того, чтобы проанализировать последствия введения предлагаемой шкалы для других элементов системы или рассмотреть вопрос о соответствии создания новой шкалы правилам и положениям о персонале организаций общей системы. Комиссия далее приняла к сведению тот факт, что ККНСАП поддержал выдвинутое рабочей группой предложение.

111. Комиссия отметила, что включение на основе классов коррективов по месту службы по состоянию на июнь 1987 года приведет к введению отрицательных коррективов по месту службы еще в 48 странах и районах, в результате чего общее число таких мест службы возрастет до 81. Вычеты из базовых окладов в соответствии с коррективами по месту службы затронут приблизительно 5100 сотрудников по сравнению с 1850 сотрудниками при нынешних классах коррективов по месту службы. Комиссия также напомнила о том, что включение имеет значительные финансовые последствия. Последнее включение, проведенное 1 января 1985 года, повлекло за собой единовременные затраты в размере 250 000 долл. США в результате округления показателей и текущие расходы в размере примерно 240 000 долл. США в год в течение двух-трех лет в связи с различиями в расчетах надбавок и вычетов из базовых окладов в зависимости от коррективов по месту службы.

112. Обращаясь к предложению, представленному рабочей группой, Комиссия отметила, что этот альтернативный подход будет заключаться в разработке пересмотренной шкалы налогообложения персонала применительно к валовым базовым окладам, а также к валовым выплатам в связи с прекращением службы. В этой пересмотренной шкале будут установлены достаточно высокие ставки, чтобы восполнить ресурсы Фонда уравнивания налогообложения. Как и при нынешней шкале налогообложения персонала для этой цели будут установлены две группы ставок: одна - для имеющих, вторая - для не имеющих иждивенцев сотрудников. Существующие ставки налогообложения сотрудников, имеющих иждивенцев первой степени, останутся в силе для целей расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения и пенсий. Две группы ставок налогообложения применительно к валовым базовым окладам и валовым выплатам в связи с прекращением службы, а также ставки налогообложения для целей расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения и пенсий будут приводиться вместе в трех колонках шкалы налогообложения персонала.

113. На данной основе и с учетом существующих разрядов доходов по плану налогообложения персонала разработана пересмотренная шкала налогообложения персонала по ставкам для имеющих и для не имеющих иждивенцев сотрудников применительно к базовым окладам и валовым выплатам в связи с прекращением службы.



Предлагаемая шкала налогообложения персонала по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, разрабатывалась таким образом, чтобы обеспечить необходимый уровень поступлений в Фонд уравнивания налогообложения, не допуская при этом превышения размеров валовых окладов над нынешними размерами зачитываемого для пенсии вознаграждения. При разработке шкалы исходили из того, что валовые оклады не должны превышать зачитываемое для пенсии вознаграждение любой категории сотрудников. Поэтому максимальное увеличение нынешних ставок налогообложения для сотрудников, имеющих иждивенцев, предусматривается в нижней части шкалы, где оно составляет 25 процентов, постепенно уменьшаясь по мере возрастания показателей шкалы. Полученные результаты округляются до целых чисел.

114. Предлагаемые валовые оклады рассчитывались путем реверсивного применения ставок налогообложения, которые предлагается использовать применительно к валовым базовым окладам и валовым выплатам в связи с прекращением службы, к существующим чистым базовым окладам по ставкам для сотрудников с иждивенцами. Исходя из этого, предлагаемые ставки налогообложения для сотрудников, не имеющих иждивенцев первой степени, разрабатывались таким образом, чтобы максимально сократить разницу между предлагаемыми валовыми базовыми окладами и существующими чистыми базовыми окладами по ставкам для сотрудников без иждивенцев. Затем рассчитывались предлагаемые чистые базовые оклады по ставкам для сотрудников без иждивенцев, которые определялись путем применения пересмотренных ставок налогообложения для не имеющих иждивенцев сотрудников, которые будут использоваться применительно к валовым базовым окладам и валовым выплатам в связи с прекращением службы, к предлагаемым валовым окладам.

115. При расчетах предлагаемых валовых и чистых выплат в связи с прекращением службы применялась аналогичная процедура, заключающаяся в следующем:

а) расчеты предлагаемых валовых сумм выплат в связи с прекращением службы производились на основе реверсивного применения пересмотренной шкалы налогообложения для сотрудников, имеющих иждивенцев, которая будет использоваться применительно к валовым базовым окладам и валовым выплатам в связи с прекращением службы, к существующим чистым выплатам в связи с прекращением службы по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев;

б) расчеты предлагаемых чистых выплат в связи с прекращением службы по ставкам для сотрудников, не имеющих иждивенцев, производились путем применения к вышеуказанным предлагаемым валовым выплатам в связи с прекращением службы, предлагаемой для использования применительно к валовым базовым окладам и валовым выплатам в связи с прекращением службы шкалы налогообложения персонала по ставкам для сотрудников, не имеющих иждивенцев.

116. Комиссия отметила, что предложенное рабочей группой альтернативное решение не оказало бы никакого воздействия на классы коррективов по месту службы и таким образом не привело к увеличению числа мест службы с отрицательными коррективами. Предложенная мера не отразилась бы и на других элементах системы вознаграждения, за исключением незначительных уменьшений или увеличений уровней чистых базовых окладов и чистых выплат в связи с прекращением службы по ставкам для сотрудников, не имеющих иждивенцев. Эти незначительные понижения или повышения произойдут в результате внесения необходимых изменений в шкалу налогообложения персонала по ставкам для сотрудников, не имеющих иждивенцев. В большинстве случаев соответствующие суммы не будут превышать 10 долл. США (самое большое — 20 долл. США) в расчете на одного сотрудника в год. Поскольку такие понижения и повышения,

как правило, компенсировали бы друг друга, финансовые последствия предлагаемой меры, как ожидается, были бы несущественными. Принятие выдвинутого рабочей группой предложения потребовало бы пересмотра положений и/или правил о персонале организаций общей системы, однако такие пересмотры носили бы рутинный характер.

117. Некоторые члены Комиссии выразили озабоченность в связи с возможностью того, что в некоторых кругах повышение валовых базовых окладов и увеличение валовых выплат в связи с прекращением службы в результате принятия предложенной рабочей группой меры может быть неправильно истолковано как увеличение реальной заработной платы сотрудников Организации Объединенных Наций. По их мнению, это было бы крайне нежелательно, особенно в нынешних условиях. Они также выразили озабоченность в связи с тем, что предлагаемое изменение может оказать воздействие на другие элементы вознаграждения, заявив о том, что может возникнуть необходимость использования новых шкал налогообложения персонала не только для определения валовых базовых окладов и валовых выплат в связи с прекращением службы, но и для других целей. Кроме того, по их мнению, применение одновременно нескольких различных шкал валовых окладов, предназначенных для различных целей, было бы нежелательным, поскольку это привело бы к неоправданному усложнению системы.

118. Вместе с тем было отмечено, что включение коррективов также привело бы к повышению уровня валовых окладов и что в настоящее время уже действует несколько шкал валовых окладов: шкала валовых базовых окладов, шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения и шкала валовых сумм выплат в связи с прекращением службы. Было также отмечено, что ввиду критического положения Фонда уравнивания налогообложения требуются безотлагательные меры.

#### Рекомендации Комиссии

119. В свете вышеизложенных соображений Комиссия пришла к заключению, что предложение, выдвинутое рабочей группой, в нынешних условиях было бы наиболее приемлемым. Поэтому она решила рекомендовать Генеральной Ассамблее: а) сохранить нынешнюю шкалу налогообложения персонала для сотрудников, имеющих на иждивении супругу или ребенка, в целях исчисления зачитываемого для пенсии вознаграждения и пенсии; и б) утвердить пересмотренные ставки налогообложения персонала, которые должны будут использоваться применительно к валовым базовым окладам и валовым выплатам в связи с прекращением службы, причем одни ставки должны применяться в отношении сотрудников, имеющих на иждивении супругу или ребенка, а другие - в отношении сотрудников, не имеющих на иждивении ни супруги, ни ребенка.

120. Предлагаемые нормы налогообложения персонала по ставкам для сотрудников, как имеющих, так и не имеющих иждивенцев, предназначенные для использования применительно к валовым базовым окладам и валовым выплатам в связи с прекращением службы, а также действующие с 1 апреля 1987 года ставки зачитываемого для пенсии вознаграждения и пенсий, приводятся в приложении VI. Предлагаемая шкала базовых окладов и шкала выплат в связи с прекращением службы, в которых значатся валовые и чистые суммы выплат по ставкам для сотрудников, как имеющих, так и не имеющих иждивенцев, приводятся в приложениях VII и VIII. Для того чтобы предоставить организациям достаточно времени для внесения необходимых изменений в свои положения и/или правила о персонале, Комиссия рекомендовала, чтобы предлагаемые изменения в шкале налогообложения персонала, а также последующие изменения в шкале базовых окладов и шкале выплат в связи с прекращением службы вступили в силу с 1 апреля 1988 года.

121. Вынося эту рекомендацию, Комиссия подчеркнула, что единственной целью предлагаемых изменений является увеличение поступлений в Фонд уравнивания налогообложения персонала. Предлагаемая мера не потребует никаких изменений в нынешних чистых базовых окладах по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, а также в нынешних чистых выплатах в связи с прекращением службы по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев; она повлечет за собой лишь незначительные изменения существующих чистых базовых окладов и чистых выплат в связи с прекращением службы по ставкам для сотрудников, не имеющих иждивенцев. Как предполагается, финансовые последствия будут незначительными. Учитывая озабоченность ряда своих членов, Комиссия также рекомендовала осуществлять предлагаемую меру под тщательным контролем во избежание неожиданных последствий.

122. Комиссия напомнила, что в своем седьмом годовом докладе она "рекомендовала Ассамблее вновь обратиться с просьбой к государствам-членам, которые еще не сделали этого, принять соответствующие меры по освобождению своих граждан от обложения подоходным налогом, что может привести к упразднению Фонда уравнивания налогообложения" 21/. В этой связи Генеральная Ассамблея выступила с просьбой, изложенной в пункте 5 ее резолюции 39/27. Пока же необходимость в Фонде уравнивания налогообложения сохраняется. Учитывая эти обстоятельства и нынешние трудности, испытываемые Фондом уравнивания налогообложения персонала, Комиссия вынесла настоящую рекомендацию, в отношении которой у нее имелись оговорки, но которую она считала более целесообразной, чем включение коррективов. Таким образом, учитывая изложенные по данному вопросу позиции и заявления организаций и представителей персонала, Комиссия обратилась к Генеральной Ассамблее с настоятельным призывом принять необходимые меры, с тем чтобы в будущем Фонд уравнивания налогообложения персонала не сталкивался с подобными трудностями.

5. Установление эквивалентности классов и сопоставление вознаграждения в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и в Организации Объединенных Наций

123. На своей двадцать четвертой сессии Комиссия определила ряд связанных с нынешним исследованием эквивалентности классов вопросов и запросила по ним дополнительную информацию. На двадцать пятой сессии Комиссии для обзора была представлена соответствующая информация по следующим вопросам:

- a) сопоставления вознаграждения старших руководящих сотрудников (СРС);
- b) эквивалентность классов должностей помощника Генерального секретаря (ПГС) и заместителя Генерального секретаря (ЗГС);
- c) эквивалентность классов должностей письменных переводчиков;
- d) результаты дальнейших консультаций в рамках проверки адекватности сопоставления;
- e) влияние различной продолжительности работы в двух службах на средние оклады, из которых планируется исходить при сопоставлениях;
- f) использование методов взвешивания в процессе сопоставления.

124. Председатель ККАВ, указав на неизбежные проблемы в связи с включением в сопоставление должностей, оцениваемых на основе учета личных качеств и заслуг, отметил, что считает технически неоправданным использование в процессе сопоставления вознаграждения средних показателей по классам СРС. Комиссии следует использовать уровни фактических окладов на должностях СРС, что, в нормальных условиях, позволит провести адекватное сопоставление. Что касается должностей ПГС/ЗГС, то дальнейшее изучение этого вопроса, проведенное секретариатом КМГС, подтвердило невозможность реального сопоставления должностей ПГС и ЗГС в общей системе, с аналогичными на первый взгляд должностями в администрации компаратора. Этот вывод обусловлен целым рядом факторов: различиями в организационной структуре и сфере задач; ограниченным размером выборки; трудностями, связанными с сопоставлением должностей на основе учета личных качеств и заслуг; и влиянием политических факторов, которое характерно для должностей этого уровня. Изучение этих факторов со всей ясностью показало, что оклады должностей ПГС и ЗГС должны и впредь устанавливаться на основе экстраполяции. ККАВ также отметил, что должности письменных переводчиков должны быть исключены из исследования эквивалентности классов, поскольку новые попытки найти в Соединенных Штатах достаточное число сопоставимых должностей и на этот раз успехом не увенчались. Кроме того, ККАВ отметил, что в результате дальнейшего опробирования Эталона сотрудниками по классификации Управления персонала Соединенных Штатов достигнутый уровень подтверждения составил 75,8 процента. ККАВ, напомнив, что коэффициент подтверждения на уровне 75 процентов является для Комиссии приемлемым, признал полученные результаты удовлетворительными. Что касается влияния продолжительности службы на среднее вознаграждение, то, по мнению ККАВ, поскольку представляемая информация о среднем вознаграждении не зависит от продолжительности службы, необходимости в более подробном рассмотрении вопроса о продолжительности службы для целей сопоставления чистого вознаграждения не существует. Наконец, касаясь вопроса о методах взвешивания, ККАВ вновь заявил, что он предпочитает формулу взвешивания с использованием квадратных корней.

125. Представитель ФАМГС выразил свое удовлетворение в связи с завершением изучения оставшихся нерешенными вопросов, что позволило Комиссии учесть результаты исследования эквивалентности при исчислении разницы. Что касается вопросов, которые все еще остаются открытыми, то ФАМГС высказалась за использование при сопоставлении фактических окладов на должностях СРС, отметив при этом, что одна из главных трудностей такого сопоставления объясняется искусственным компрессированием шкалы со стороны Соединенных Штатов. По мнению ФАМГС, изучение эквивалентности классов ПГС и ЗГС не является первоочередной задачей. Выводы секретариата КМГС подтвердили мнение ФАМГС о том, что должности письменных переводчиков нельзя включать в сопоставление из-за существенных различий в содержании этой работы в двух службах. Представитель ФАМГС высказал мнение о том, что различия в продолжительности службы лучше учитывать в рамках изучения вопроса об общем вознаграждении, как это первоначально и предусматривалось. ФАМГС вновь выразила свое разочарование в связи с решением Комиссии исключить этот аспект из сопоставления общего вознаграждения. Вопрос о различиях в продолжительности службы нельзя решать путем пересмотра политики организаций, определяющих служебный рост своих сотрудников. Наконец, в целях обеспечения последовательности, система взвешивания, как в ходе сопоставления 1978 года, должна основываться на формуле с применением квадратных корней.

## Обсуждение в Комиссии

126. Члены Комиссии признали тот факт, что поскольку СРС представляет собой систему классификации, основанную на учете личных качеств и заслуг, это создает трудности в плане сопоставления соответствующих уровней вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций и Соединенных Штатов на эквивалентных должностях. Они также согласились, что для целей сопоставления необходимо использовать средние оклады по всему диапазону окладов СРС, что позволило бы добиваться сокращения расхождений в результатах классификации, получаемых в ходе различных исследований эквивалентности.

127. Комиссия признала наличие серьезных трудностей в плане формулирования каких-либо выводов относительно эквивалентности должностей на уровнях ПГС/ЗГС. Тем не менее, она постановила продолжить изучение этого вопроса.

128. Признав различия в содержании работы на эквивалентных должностях письменных переводчиков и отсутствие достаточного числа должностей письменных переводчиков в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, все члены, за исключением одного, пришли к выводу о необходимости исключения должностей письменных переводчиков из сопоставления.

129. Что касается результатов консультаций между секретариатом КМГС и представителями Управления персонала Соединенных Штатов по вопросу о проверке адекватности классификации, то, как с удовлетворением отметила Комиссия, в результате дальнейших консультаций сотрудники по классификации двух служб добились более высокой степени совпадения оценок.

130. Комиссия отметила усилия секретариата по сбору данных относительно соответствующей продолжительности службы для должностей компаратора, включенных в исследование для целей оценки воздействия продолжительности службы на размер среднего вознаграждения. Она также отметила, что системы данных о персонале компаратора не содержат такой информации.

131. Касаясь вопроса о методах взвешивания, которые должны использоваться при расчетах средних окладов, она сослалась на свое решение, которое было принято в ходе исследования эквивалентности классов 1978 года и согласно которому для компенсации доминирующего воздействия должностей со значительным числом сотрудников необходимо использовать метод взвешивания с применением квадратных корней.

## Выводы Комиссии

132. Комиссия постановила:

- a) использовать при сопоставлении вознаграждения средние оклады СРС;
- b) продолжить изучение эквивалентности должностей уровней ПГС/ЗГС;
- c) исключить из сопоставления вознаграждения должности письменных переводчиков;
- d) принять к сведению повышение степени совпадения оценок в ходе проверки адекватности;

е) завершить изучение влияния продолжительности службы на средние оклады, отметив нехватку данных, на которых могла бы основываться надлежащая оценка;

ф) использовать метод взвешивания с применением квадратных корней при расчетах окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, соответствующих средним показателям по тому или иному классу в общей системе Организации Объединенных Наций.

#### 6. Дополнительные выплаты

133. На своей двадцать шестой сессии Комиссия рассмотрела подготовленные её секретариатом документ и записку по вопросу о дополнительных выплатах, а также записку, представленную по этому вопросу ФАМГС. Этот вопрос был поднят ФАМГС на двадцать пятой сессии, и Комиссия просила секретариат подготовить для рассмотрения дополнительную информацию о характере этих выплат и об обуславливающих их конкретных причинах.

#### Мнения организаций и представителей персонала

134. Председатель ККАВ сообщил, что вопрос о дополнительных выплатах и обязательных вычетах из окладов ранее уже рассматривался Комиссией. Он заявил, что исполнительные главы по-прежнему испытывают озабоченность в связи с этой практикой, которая наносит ущерб независимости международной гражданской службы. Создатели системы Организации Объединенных Наций, вне всякого сомнения, никогда не думали, что такие отклонения будут иметь место, и никогда не хотели такого развития событий. Он указал, что главная ответственность за устранение этих отклонений лежит на соответствующих государствах-членах и что ККАВ приветствует все инициативы, направленные на достижение этой цели. ККАВ будет с большим интересом следить за поступлением ответов на письменные запросы Комиссии.

135. Президент ФАМГС напомнила, что ФАМГС просила КМГС рассмотреть вопрос о дополнительных выплатах, поскольку число недопредставленных государств-членов, считающих такие выплаты необходимыми для привлечения своих граждан на службу в международные организации, возросло. Эти же государства-члены заявили, что уровень выплат в общей системе слишком высок. В связи с тем, что условия найма в системе Организации Объединенных Наций становятся все менее привлекательными, имеет место расширение этой практики. Необходимость в дополнительных выплатах свидетельствует о том, что принцип Ноблемера более не соблюдается. В своей записке ФАМГС сообщила о трех государствах-членах, принявших официальные документы о предоставлении таких выплат. Кроме того, ФАМГС стало известно, что другие государства-члены, такие, как Канада, Франция и ряд стран Северной Европы выплачивают определенные суммы, главным образом, персоналу, находящемуся в Нью-Йорке. ФАМГС крайне озабочена этой практикой, которая наносит ущерб независимости и целостности международной гражданской службы. Решение этой проблемы заключается не в том, чтобы осудить государства-члены, производящие дополнительные выплаты, а в том, чтобы установить во всех местах службы такой уровень суммарного вознаграждения, который мог бы привлекать граждан любой страны. ФАМГС в равной степени озабочена проводимой рядом государств практикой обязательных вычетов из окладов своих граждан, работающих в организациях системы Организации Объединенных Наций. К сожалению, ФАМГС не смогла получить официальные документы по этому вопросу.

136. Представитель ККНСАП был крайне обеспокоен тем, что, открыто нарушая пункт 1.6 Положений о персонале Организации Объединенных Наций, некоторые государства предоставляют дополнительные выплаты своим гражданам, находящимся на

службе в общей системе. Эта практика создает угрозу независимости международной гражданской службы, приводит к перекосам и неравенству в том, что касается условий работы. Хотя она и свидетельствует о недостаточном уровне вознаграждения, ее трудно одобрить, тем более, что именно некоторые из придерживающихся ее государств-членов выступают за сокращение выплат персоналу.

137. Касаясь переписки Председателя КМГС с исполнительными главами организаций, представитель ИКАО заявил, что получить конкретную информацию от сотрудников не удастся. Хотя ИКАО и приложила дополнительные усилия, с тем чтобы выяснить этот вопрос у старших сотрудников, она не получила никакой новой информации, впрочем, по мнению представителя ИКАО, такая информация вряд ли смогла бы принести большую пользу. Он согласился с мнением ФАМГС о том, что решение этого вопроса заключается не в том, чтобы осудить соответствующие правительства, а скорее в том, чтобы указать на непоследовательность их позиции в тех случаях, когда они выступают против улучшения условий службы и даже добиваются сокращения выплат персоналу. По мнению ИКАО, тот факт, что три основных донора сочли необходимым предоставлять дополнительные выплаты (если они еще продолжают эту практику), является достаточным основанием для увеличения окладов.

138. В отношении запрошенной Председателем КМГС информации о временной передаче персонала правительствами, ВОЗ указала, что она представила только запрошенные данные о соглашениях о временной передаче сотрудников с условием возмещения фондов, однако у нее имеется также примерно такое же число сотрудников, переданных на основе безвозмездного займа.

#### Обсуждение в Комиссии

139. Председатель объяснил, что в 1981 году при рассмотрении Комиссией этого вопроса он направил письма только трем государствам-членам, узаконившим меры по предоставлению дополнительных или уравнивающих выплат своим гражданам в течение или по окончании службы в системе Организации Объединенных Наций. На этот раз он запросил информацию у 155 государств-членов, граждане которых находятся на службе в организациях общей системы, а также у глав организаций.

140. Комиссию информировали о том, что к моменту обсуждения этого вопроса были получены ответы от 38 государств-членов. Одна из стран указала, что в настоящее время ни один ее гражданин не является сотрудником какой-либо организации; 31 государство-член сообщили, что они не предоставляют дополнительных выплат, и три представителя передали этот вопрос на рассмотрение своих правительств. Соединенные Штаты Америки сообщили, что они продолжают придерживаться своей политики, в соответствии с которой гражданским служащим США, находящимся на службе в организациях общей системы, дополнительные выплаты не предоставляются, и по-прежнему производят уравнивающие выплаты при возвращении сотрудников на государственную службу после ухода из организаций общей системы, о чем уже сообщалось Комиссии ранее, в 1981 году. Они ничего не сообщили по вопросу об американских гражданах, командированных на основе возмездных или безвозмездных займов. Канада указала, что в соответствии со своей общей политикой она не предоставляет дополнительных выплат своим гражданам, находящимся на службе в организациях системы Организации Объединенных Наций, однако оказывает финансовую и административную помощь в обеспечении жильем и соответствующими услугами двум старшим должностным лицам на условиях, предоставляемых старшим должностным лицам, находящимся на службе в системе министерства иностранных дел. Федеративная Республика Германии ответила, что правительство ежегодно пересматривает меры о дополнительных выплатах с учетом изменений структуры заработной платы в

Федеративной Республике Германии и в международных организациях, а также колебаний валютного курса и изменения разницы в стоимости жизни. Кроме того, она считает, что эти административные меры соответствуют букве, духу, интерпретации и осуществлению на практике Устава Организации Объединенных Наций и Положений о персонале и не связаны с выполнением обязанностей сотрудников Организации Объединенных Наций, являющихся гражданами Федеративной Республики Германии. Большинство стран указали, что они не производят вычетов из окладов своих граждан, находящихся на службе в организациях системы Организации Объединенных Наций. Некоторые государства-члены обошли этот вопрос, а большинство постоянных представителей не ответили на вопрос о предоставлении сотрудников на основе возмездных или безвозмездных займов. Копии писем Председателя исполнительным главам и постоянным представителям приводятся в приложениях IX-XI, а список государств-членов, направивших ответы, и стран, не давших ответов - в приложении XII к настоящему докладу.

141. Комиссию также информировали о том, что к моменту обсуждения этого вопроса были получены ответы от 12 организаций (более подробную информацию см. в приложении XIII). Отмечалось, что Организация Объединенных Наций вскоре ответит на ряд конкретных вопросов, поднятых на встрече с Исполнительным секретарем в мае 1987 года. Комиссия приняла к сведению проведение секретариатом неофициальных консультаций с рядом постоянных представительств при Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и тот факт, что небольшое число других государств-членов (не считая Федеративной Республики Германии, Японии и Соединенных Штатов Америки, которые приняли официальные документы в этой связи) на индивидуальной основе оказывают помощь в виде обеспечения жильем ряду своих граждан, прежде всего старшим сотрудникам. Секретариату сообщили также о предоставлении другими правительствами дополнительных выплат командированным ими должностным лицам, и в этой связи он запросил более подробную информацию у правительств Франции, Италии и других стран.

142. Комиссия с озабоченностью отметила рост числа стран, оказывающих помощь ряду своих граждан на индивидуальной основе, и наличие в ряде организаций значительного числа сотрудников, представленных на основе возмездных и безвозмездных займов. Она отметила также тот факт, что к настоящему времени лишь два ответа по этим вопросам было получено от соответствующих государств-членов.

143. Один из членов Комиссии объяснил, что в 1958 году правительство Соединенных Штатов учредило систему уравнительных выплат в качестве стимула для занятия временных должностей в международных организациях сотрудниками федеральной гражданской службы. Такие выплаты производятся в крайне редких случаях и не предоставляются во время службы в международных организациях. Уравнительные выплаты могут предоставляться федеральным гражданским служащим только по их возвращении в национальную гражданскую службу Соединенных Штатов после работы в течение определенного периода времени в системе Организации Объединенных Наций. Так, из 300 командированных на данной основе сотрудников право на получение таких выплат по возвращении имеет лишь меньшинство. Было также отмечено, что сотни международных гражданских служащих из Соединенных Штатов Америки, которые попадают на работу в систему Организации Объединенных Наций не из национальной гражданской службы или которые не возвращаются в нее после окончания работы в Организации Объединенных Наций, права на получение таких выплат не имеют.

144. Председатель ККАВ заявил в связи с высказанной Комиссией озабоченностью, что для осуществления своих программ исполнительные главы иногда вынуждены вновь прибегать к таким решениям, как соглашения о временной передаче сотрудников на основе возмездных или безвозмездных займов, с тем чтобы иметь возможность привлечь



специалистов необходимой квалификации. Представитель ЮНИДО указал, что его организация также испытывает трудности в привлечении квалифицированных сотрудников, имеющих опыт работы в промышленности, из Соединенных Штатов Америки, Японии, Франции и ряда других стран. В этой области наблюдается аналогичная ситуация, и его организация использует для набора специалистов соглашения о предоставлении сотрудников на основе возмездных и безвозмездных займов; в противном случае было бы невозможно оправдать надежды развивающихся стран. Он сообщил, что на письмо Председателя вскоре поступит официальный ответ.

145. В связи с замечаниями членов Комиссии представители ФАМГС указали что ФАМГС также придает большое значение независимости международной гражданской службы. ФАМГС считает, что увеличение вознаграждения позволит решить эту проблему.

#### Решения Комиссии

146. Комиссия приняла представленные разъяснения к сведению. Ввиду того, что большинство государств-членов и организаций до сих пор не представили запрошенную информацию, Комиссия указала на необходимость приложить все усилия для ее получения. В этой связи Комиссия постановила продолжить рассмотрение этого вопроса, с тем чтобы обсудить его на двадцать седьмой сессии и затем представить соответствующий доклад Генеральной Ассамблее в 1988 году. В то же время она хотела бы уже на данном этапе информировать Ассамблею о своей озабоченности в связи с тем, что: а) вопреки пункту 1.6 Положений о персонале Организации Объединенных Наций и другим правилам о персонале, предусматривающим, что никто из сотрудников не должен принимать от какого бы то ни было правительства никаких почетных званий, наград, услуг, подарков или вознаграждений, страны все чаще прибегают к практике предоставления на индивидуальной основе помощи своим гражданам, находящимся на службе в системе Организации Объединенных Наций; и что б) имеет место использование соглашений о предоставлении сотрудникам на основе возмездных или безвозмездных займов, которые предусматривают предоставление организациям персонала на национальных (экспатриационных) условиях службы с последующим покрытием государствам-членам соответствующих расходов или без такого покрытия. Комиссия хотела бы также напомнить Ассамблее о включенных в ее шестой, седьмой, восьмой доклады рекомендациях, в которых она просила Генеральную Ассамблею принять необходимые меры с целью выправить положение и рекомендовала обратить внимание государств-членов на то, что практика дополнительных выплат является ненужной, нецелесообразной и нежелательной и, более того, несовместима с нормами Положений о персонале. Эти рекомендации относятся ко всем видам дополнительных выплат как в настоящее время, так и в будущем. Комиссия, в частности, сослалась на пункт 2, раздела II резолюции 37/126, в котором Ассамблея обратила внимание государств-членов на тот факт, что практика дополнительных выплат или вычетов не соответствует Положениям о персонале Организации Объединенных Наций и поэтому неуместна.

#### 7. Субсидия на образование

147. Рассмотрение этого вопроса первоначально было намечено на двадцать четвертую сессию Комиссии, однако было отложено сначала до двадцать пятой, а затем до двадцать шестой сессии. Проведенный Комиссией обзор основан на двух документах, представленных ей ККАВ: один из них был подготовлен для двадцать четвертой сессии и касался сферы охвата, цели и уровня субсидии, а другой документ представлял собой обновленную базу для обзора уровня субсидии на основе данных о расходах на образование за 1985/86 учебный год. На этом основании ККАВ рекомендовал увеличить допустимые расходы с существующего уровня 6000 долл. США до 8000 долл. США. и таким образом увеличить максимальный размер субсидии с существующего уровня 4500 долл.

США до 6000 долл. США. Организации рекомендовали к тому же увеличить максимальные допустимые расходы на обучение детей-инвалидов также до 8000 долл. США при сохранении неизменным существующего правила о 100-процентном возмещении расходов; предоставить сотрудникам, работающим в местах службы, где учебных заведений не имеется или же они не отвечают выдвигаемым требованиям, право на возмещение расходов на пансион в размере до 1500 долл. США в год в дополнение к сумме максимальной субсидии в размере 6000 долл. США; и сохранить существующие положения о минимальном уровне валютного курса. ККАВ рекомендовал также ввести эти меры в ходе нынешнего учебного года с 1 января 1988 года.

#### Мнения организаций и представителей персонала

148. Представляя документ, Председатель ККАВ обратил внимание Комиссии на существенное увеличение за период, прошедший после проведения последнего обзора уровня субсидии в 1983 году, расходов сотрудников на образование и платы за обучение в школах, в которых обычно обучаются дети сотрудников системы Организации Объединенных Наций; в 1985/86 году в максимальную подлежащую возмещению сумму в размере 6000 долл. США не уложились свыше 17 процентов сотрудников. Что касается одной лишь платы за обучение, то есть без учета других допустимых расходов, то ее увеличение в местной валюте колеблется от 17 процентов в Женеве до 85 процентов в Риме и 87 процентов в Париже. В силу существующих обменных курсов увеличение расходов на образование, выраженное в долларах США, во всех местах нахождения штаб-квартир, кроме Нью-Йорка и Монреаля, будет значительно выше, нежели увеличение, выраженное в местной валюте. Поэтому существует достаточно веское основание для увеличения размеров субсидии. В соответствии с существующими положениями те сотрудники, дети которых вынуждены проходить обучение вне места службы в связи с отсутствием или неадекватностью учебных заведений, часто получают в порядке возмещения расходов на их образование меньше, чем те сотрудники, дети которых посещают учебные заведения в месте службы или вблизи него. Это связано с тем, что выделяемая на пансион сумма включается в общую допустимую сумму. ККАВ пришел к мнению о необходимости исправить ненормальное положение в отношении сотрудников, работающих в местах службы с неадекватными учебными заведениями. Цель рекомендации организаций относительно минимального уровня валютного курса заключается в создании для сотрудников равных условий независимо от мест их службы.

149. Генеральный секретарь ФАМГС поддержал основные выводы ККАВ и в то же время обратил внимание на давнюю позицию Федерации, согласно которой субсидию на образование следует выплачивать всем сотрудникам в качестве пособия по соцобеспечению. Он отметил, что пока уровень окладов оставался замороженным, стоимость обучения резко повысилась. По мнению ФАМГС, увеличение суммы субсидии, предложенное ККАВ, является давно назревшей необходимостью. Что касается положений о минимальном уровне валютного курса, то ФАМГС высказала мнение о том, что использование с 1 января 1988 года 36-месячного среднего обменного курса будет наиболее справедливым методом, поскольку он более реально отражает соотношение между увеличением общего валютного максимума и увеличением, наблюдаемым в различных странах. ФАМГС решительно поддержала предложение ККАВ относительно возмещения расходов на пансион для сотрудников, работающих в местах службы, в которых учебные заведения либо отсутствуют, либо являются неадекватными. Такая мера привела бы к тому, что сотрудникам с детьми было бы легче соглашаться на назначения в изолированные периферийные отделения.

150. Представитель ККНСАП подчеркнул резкое увеличение стоимости образования, которое произошло после проведения последнего обзора уровня субсидии. Имеющаяся информация является веским основанием для существенного увеличения субсидии.

ККНСАП признал, что следует особенно внимательно рассмотреть вопрос о положении сотрудников в местах службы, в которых учебные заведения отсутствуют или являются неадекватными, и поддержал рекомендацию ККАВ в этом отношении. Кроме того, ККНСАП высказал мнение, что пособие следует предоставлять по мере необходимости и персоналу, набираемому на местах.

#### Обсуждение в Комиссии

151. Комиссия тщательно рассмотрела представленную ей информацию относительно происшедшего за период после проведения последнего обзора существенного увеличения расходов персонала на образование и платы за обучение в школах, в которых обычно обучаются дети сотрудников. Комиссия отметила также, что с 1983 года уровень субсидии не повышался. В связи с этим Комиссия признала существование технических оснований для пересмотра уровня субсидии. Однако при рассмотрении этого вопроса Комиссия посчитала необходимым учитывать принятые в других областях решения и рекомендации и их финансовые последствия.

152. Некоторые члены Комиссии заявили, что в свете представленных данных этот вопрос должен быть рассмотрен в первоочередном порядке. По их мнению, несмотря на существующие ограничения, рекомендация об увеличении уровня субсидии является оправданной. Единодушную поддержку получило предложение об улучшении положений о возмещении расходов сотрудникам, работающим в местах службы, в которых учебные заведения отсутствуют или являются неадекватными. Одобрив рекомендацию в пользу сотрудников, работающих в местах службы со слабыми учебными заведениями, некоторые члены высказались в то же время за то, чтобы рекомендовать незначительное увеличение уровня субсидии. Тем самым было обеспечено определенное улучшение положения сотрудников во всех местах службы. Однако в связи с существующими финансовыми трудностями системы Организации Объединенных Наций большинство членов Комиссии предпочли отложить принятие рекомендации относительно общего уровня субсидии до 1988 года, нежели предлагать частичное увеличение в настоящее время. Несколько членов Комиссии высказали мнение, что данному вопросу следует уделить первоочередное внимание в ходе следующего обзора.

#### Рекомендация Комиссии

153. Комиссия решила отложить рассмотрение вопроса об общем уровне субсидии и связанных с ним положений до своей сессии в июле 1988 года. Вместе с тем, Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее изменить существующие положения о субсидии на образование для сотрудников, работающих в местах службы, в которых учебные заведения отсутствуют или считаются неадекватными, таким образом, чтобы с 1 января 1988 года предоставить им право на полное возмещение расходов на пансион в размере до 1500 долл. США в дополнение к максимальной сумме субсидии в размере 4500 долл. США.

154. Последствия этой рекомендации для системы в целом исчисляются в размере 75 000 долл. США в год.

## В. Вопросы коррективов по месту службы

### Доклад о работе двенадцатой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы

155. На своей двадцать шестой сессии Комиссия рассмотрела полный доклад о работе двенадцатой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС). В докладе рассматриваются различные вопросы, касающиеся коррективов по месту службы. В число рассмотренных вопросов входили методология обследования стоимости жизни, план субсидирования арендной платы как в штаб-квартирах, так и в периферийных местах службы, разграничение влияния инфляции и колебаний валютных курсов, ликвидация коррективов по месту службы в базовом городе, коэффициент прогрессии цен вне мест службы и множественные валютные курсы.

156. Представляя доклад, Председатель ККВКМС разъяснил рекомендации Комитета и вновь повторил, что система коррективов по месту службы была весьма эффективной в тех условиях, в которых она была создана, т.е. в условиях финансовой стабильности и фиксированных валютных курсов. Колебание курсов валют и нестабильность финансовых рынков встали на пути долговременного и универсального решения проблемы, которая затрагивает все элементы суммарного вознаграждения. Он объяснил, что базовые оклады, коррективы по месту службы и другие надбавки тесно взаимосвязаны и что вопрос о коррективах по месту службы нельзя рассматривать отдельно от других компонентов. Кроме того, ККВКМС предложил решение, которое может применяться в течение неограниченного периода времени, хотя и не является универсальным.

### Мнения организаций и представителей персонала

157. Председатель ККАВ сослался на выраженное АКК мнение, что поиск общеприемлемого решения проблемы влияния колебаний валютных курсов на коррективы по месту службы должен осуществляться в срочном порядке. Организации поддержали рекомендацию ККВКМС относительно использования в расчетах индекса корзины валют вне места службы, который будет лучше отражать структуру расходов сотрудников-экспатриантов до получения результатов исследования его влияния в конкретных местах службы. Он также поддержал рекомендации, касающиеся определения предельных величин субсидий на арендную плату, и одобрил предложения относительно корректировки периодов возмещения в местах службы, где расположены штаб-квартиры, для компенсации последствий замораживания коррективов по месту службы на основании обзора административных последствий предложенных мер. ККАВ приветствовал предложения о повышении эффективности специальных мер в случае высоких темпов инфляции и постоянной и неуклонной девальвации местной валюты. Председатель ККАВ отметил, что организации решительно возражают против ликвидации коррективов по месту службы в базовом городе, которая привела бы к тому, что значительное число мест службы оказалось бы в числе отделений с отрицательными коррективами по месту службы, а это лишь усугубило бы оперативные и административные проблемы, с которыми в настоящее время сталкиваются исполнительные главы.

158. Президент ФАМГС выразила разочарование Федерации относительно нежелания ККВКМС заниматься в настоящее время поиском долгосрочного решения проблем системы коррективов по месту службы. ФАМГС хотела бы тесно сотрудничать в предложенной рабочей группе по разграничению последствий инфляции и колебаний валютных курсов для коррективов по месту службы. Она отметила, что, по заявлению самого ККВКМС, функционирование системы коррективов по месту службы затруднено определением разницы и замораживанием. Она поддержала рекомендации Комитета относительно

расходов вне места службы. Что касается обследования в Нью-Йорке, то ФАМГС высказала свои оговорки относительно метода, используемого для определения расходов на жилье, и по этой причине не могла согласиться с результатами сплошного сопоставления. ФАМГС попросила Комиссию в рамках существующей системы ККВ установить симметрию верхнего и нижнего пределов. ФАМГС вновь заявила о своем возмущении против ликвидации коррективов по месту службы в Нью-Йорке.

159. Представитель ККНСАП обратил внимание Комиссии на то, что считает вопросы о ККВ и предстоящем раунде сплошных обследований тесно взаимосвязанными. Учитывая эту взаимосвязь, необходимо решить главный вопрос и установить, какой обменный курс и, следовательно, уровень реального вознаграждения Комиссия готова принять и отстаивать. В отношении первого вопроса он отметил, что, хотя в ККВ учитывается проблема сокращения реального вознаграждения ввиду понижения курса доллара по отношению к местной валюте на ту или иную конкретную дату обследования, применение этого коэффициента носит произвольный характер. Если нижний предел, обуславливающий применение ККВ, основан на предположении о повышении курса местной валюты на 20 и более процентов, то верхний предел устанавливается по обменному курсу на дату последнего обследования. Представитель заявил, что такой подход является несбалансированным. Настоятельно необходимо разработать такую систему, которая могла бы устранить неопределенность, стабилизировать систему и позволить персоналу категории специалистов и выше четко представлять свое будущее. Он отметил, что всякий раз, когда проводятся обследования, их неизменным следствием является сокращение получаемого на руки вознаграждения. Поэтому персонал, который в течение последних 13 лет неизменно несет убытки, выступает против любого нового раунда обследований до тех пор, пока в системе коррективов по месту службы не будут выделены последствия инфляции и колебаний валютных курсов. ККНСАП поддержал рекомендацию о повышении субсидий на аренду и выступил против ликвидации коррективов по месту службы в базовом городе.

#### 1. Рассмотрение методологии обследования стоимости жизни

##### Выводы Комиссии

160. Комиссия одобрила несколько рекомендаций, сделанных ККВКМС в отношении изменений в методологии. Пересмотренная методология, включающая эти изменения, касающиеся расходов на образование, внутренних расходов на обслуживание и жилье, измерения непотребительских расходов вне места службы и приобретения автомобилей, будет использоваться при проведении будущих обследований по определению стоимости жизни.

#### 2. Обзор плана субсидирования арендной платы в штаб-квартирах и прочих отделениях

##### Обсуждение в Комиссии

161. Комиссия отметила, что в период замораживания уровней вознаграждения регрессивная формула для уровней возмещения по плану субсидирования арендной платы в штаб-квартирах означает потерю получаемого на руки вознаграждения для новых сотрудников, арендная плата у которых значительно выше средней арендной платы, учитываемой при определении коррективов по месту службы. В периферийных местах службы крайне высокая арендная плата привела к повышению пределов субсидий.

## Выводы Комиссии

162. Комиссия постановила, что:

а) при определении предельных величин субсидий на аренду в периферийных отделениях следует использовать не предельные ставки арендной платы, а лишь те ставки, которые входят в установленный диапазон, составляющий среднюю арендную плату плюс-минус два стандартных отклонения. Для исчисления среднего показателя арендных ставок при определении предельных величин субсидий на аренду в местах службы в Канаде, Соединенных Штатах, а также во всех штаб-квартирах и ряде других мест службы в Европе 22/ арендная плата, вносимая сотрудниками, которые проработали в данном месте службы менее пяти лет, учитываться не должна;

б) при определении предельных величин субсидий на аренду жилья в любом месте службы должна применяться градуированная шкала соотношения между арендной платой и доходом, причем соответствующая разница не должна превышать 20 процентов;

в) в отделениях в Канаде и Соединенных Штатах, во всех штаб-квартирах и ряде других отделений в Европе 22/ нормы компенсации следует заморозить на период действия мер по замораживанию корректива по месту службы в Нью-Йорке. До тех пор, пока нынешние меры по замораживанию класса коррективов по месту службы для Нью-Йорка будут оставаться в силе, нормы компенсации будут пересмотрены и к моменту осуществления этой рекомендации (1 августа 1987 года) восстановлены на уровне, применявшемся либо на дату введения мер по замораживанию (1 декабря 1984 года), либо на дату вступления соответствующих сотрудников в должность в зависимости от того, что произошло позже. После отмены моратория в Нью-Йорке во всех отделениях возобновится нормальное функционирование плана, однако нормы компенсации будут оставаться ниже восстановленного уровня в течение 12 месяцев. Затем начнут применяться обычные процедуры их поэтапной отмены. Ретроактивных выплат производиться не будет.

163. Вышеприведенные решения вступают в силу с 1 августа 1987 года.

164. Комиссия отметила, что финансовые последствия вышеуказанных решений составят 350 000 долл. США в течение ближайших 12 месяцев, а затем никаких финансовых последствий не предусматривается.

### 3. Воздействие инфляции и колебаний валютных курсов на систему коррективов по месту службы

а) Пересмотр методологии исчисления коэффициента прогрессии цен вне места службы

## Выводы Комиссии

165. Комиссия постановила производить расчеты коэффициента прогрессии цен вне места службы на ежемесячной основе. В качестве временной меры следует исходить при его определении из корзины валют, в том числе валют, включенных в европейскую валютную единицу (ЭКЮ), а также валют Австрии, Гонконга, Сингапура, скандинавских стран, Соединенного Королевства, Соединенных Штатов, Швейцарии и Японии.

166. Комиссия просила свой секретариат провести специальное обследование расходов вне мест службы, как потребительских, так и непотребительских, что позволит Комиссии принять соответствующие показатели для корректировки потребительских и непотребительских расходов. При этом коэффициент прогрессии цен вне мест службы в

его пересмотренном виде должен применяться для коорректировки потребительских и непотребительских расходов вне мест службы на экспериментальной основе в течение одного года. Комиссия постановила, что новый коэффициент для расходов вне мест службы будет применяться с 1 сентября 1987 года.

b) Пути сведения к минимуму последствий колебаний валютных курсов для получаемых на руки окладов

Обсуждение в Комиссии на ее двадцать пятой сессии

167. Комиссия напомнила сделанный ею на своей двадцать четвертой сессии вывод о безотлагательной необходимости разрешения этой давно назревшей проблемы. Она отметила, что эта проблема обусловлена регрессивным характером применения корректировок по месту службы по индексным пунктам и использованием компонента расходов вне места службы, исчисляемого на основе корзины конвертируемых и неконвертируемых валют. Колебания размеров чистого получаемого на руки оклада в местной валюте происходят в тех случаях, когда классы корректировок по месту службы пересматриваются с учетом изменений обменных курсов местных валют по отношению к доллару Соединенных Штатов, что ведет к значительной нестабильности в размерах получаемого на руки оклада в местной валюте. О своих ранее принятых по данному вопросу решениях Комиссия сообщила Генеральной Ассамблее в своем двенадцатом годовом докладе 23/.

168. На своей двадцать пятой сессии Комиссия отметила, что процедура, предусматривающая применение ККВ, в большинстве случаев привела к желаемым результатам; однако в некоторых странах, число которых невелико, ввиду продолжающейся и значительной девальвации доллара США по отношению к местным валютам по-прежнему сохранялись определенные проблемы.

Обсуждение в Комиссии на ее двадцать шестой сессии

169. На своей двадцать шестой сессии Комиссия рассмотрела предложение организаций о принятии мер по предохранению нижнего предела в тех странах, где курс доллара США понизился по отношению к местным валютам на 10 процентов, и об использовании такого же 10-процентного предела для определения максимального объема заработной платы в тех странах, где курс доллара повысился более чем на 10 процентов по отношению к обменному курсу на дату последнего сплошного обследования мест службы. Вместе с тем Комиссия высказала мнение, что ее одобрение рекомендованной ККВМС пересмотренной процедуры исчисления коэффициента прогрессии цен вне места службы и использование этого коэффициента при расчете ККВ и сумм, необходимых для предохранения нижнего предела, принесут дополнительную пользу персоналу в тех местах службы, где в настоящее время применяются ККВ и меры по предохранению нижнего предела. Поэтому она не могла согласиться на предложенное организациями предохранение предела при 10-процентной девальвации курса доллара США.

Выводы Комиссии на ее двадцать пятой сессии

170. На своей двадцать пятой сессии Комиссия постановила, начиная с 1 апреля 1987 года, в течение пятимесячного периода в отношении стран, где применяется ККВ и где с момента последнего сплошного обследования понижение курса доллара Соединенных Штатов по отношению к местной валюте составило 20 и более процентов, придерживаться следующего подхода:

а) произвести расчеты обменного курса с учетом 20-процентного понижения курса доллара США по отношению к местной валюте с момента проведения последнего сплошного обследования;

б) определить величину чистого получаемого на руки оклада (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы минус пенсионный взнос) в местной валюте в соответствии с классом коррективов по месту службы (включая ККВ), переведенном по обменному курсу, согласно пункту а;

с) если курс доллара США понизился на величину, превышающую указанную в пункте а выше, то класс коррективов по месту службы следует устанавливать таким образом, чтобы не допускать соответствующего сокращения чистого получаемого на руки оклада в местной валюте ниже уровня, описанного в пункте б выше.

171. Комиссия постановила также, что для стран, входящих в вышеуказанную группу, чистые получаемые на руки оклады в местной валюте должны определяться в соответствии с классами коррективов по месту службы по валютному курсу на дату последнего сплошного обследования мест службы. В тех случаях, когда в период применения специальной меры доллар США ревальвируется настолько, что его курс превысит обменный курс, применявшийся во время последнего обследования мест службы, будет необходимо увеличить чистый объем вознаграждения сверх уровня, исчисленного на основе курса, действовавшего в период обследования.

172. Комиссия уточнила, что вышеизложенные решения должны применяться начиная с 1 апреля 1987 года и до конца августа 1987 года всеми участвующими организациями и во всех соответствующих местах службы. Она подтвердила также, что решения, принятые на ее двадцать четвертой сессии относительно ККВ, должны выполняться всеми организациями общей системы, включая те, которые еще не сделали это.

#### Выводы Комиссии на ее двадцать шестой сессии

173. На своей двадцать шестой сессии Комиссия постановила:

а) использовать при исчислении ККВ во всех местах службы, где он применяется, коэффициент прогрессии цен вне места службы, устанавливаемый на основе процедуры, утвержденной Комиссией на ее двадцать шестой сессии;

б) произвести перерасчет сумм, необходимых для предохранения нижнего предела, устанавливаемого в соответствии с процедурой, утвержденной Комиссией на ее двадцать пятой сессии, с учетом последствий применения пересмотренного коэффициента прогрессии цен вне места службы;

с) определять в странах, в отношении которых применяются процедуры предохранения нижнего предела, верхние пределы окладов в связи с изменениями валютных курсов в результате 20-процентного повышения курса доллара США по отношению к местной валюте по сравнению с обменным курсом, действовавшим на дату проведения последнего сплошного обследования;

д) начиная с 1 сентября 1987 года использовать при определении класса коррективов по месту службы в соответствующих отделениях пересмотренные ККВ, суммы предохранения нижнего предела и процедуры установления верхнего предела, о которых говорится в подпунктах а-с выше.



174. На своей двадцать шестой сессии Комиссия постановила учредить небольшую рабочую группу в составе сотрудников секретариата КМГС и представителей организаций и персонала для изучения проблем, связанных с выделением последствий инфляции и колебаний валютных курсов в системе корректиров по месту службы. Комиссия приняла к сведению тот факт, что ей самой и ККВКМС был представлен ряд методов/предложений по решению данной проблемы. Эти и другие возможные пути решения, которые может разработать рабочая группа, следует оценивать с точки зрения их технической обоснованности и практических последствий. Наряду с этим группа проанализирует возможность решения данной проблемы на долгосрочной и всеобъемлющей основе. Выводы рабочей группы будут представлены Комиссии на ее двадцать седьмой сессии, которая намечена на март 1988 года. На своей сессии в июле 1988 года Комиссия вновь рассмотрит данный вопрос на основе доклада этой рабочей группы и другой необходимой дополнительной информации с целью принятия долгосрочного решения. До рассмотрения Комиссией данного вопроса на июльской сессии 1988 года изложенные в пункте 173 решения будут оставаться в силе.

175. По мнению двух членов Комиссии, задачи рабочей группы, изложенные в пункте 174 выше, являются слишком широкими, а ее состав – несбалансированным.

176. Финансовые последствия решений, принятых Комиссией на ее двадцать пятой и двадцать шестой сессиях в отношении ККВ, процедуры предохранения верхнего предела и использования пересмотренного коэффициента прогрессии цен вне места службы для определения ККВ и выплат сумм для предохранения нижнего предела, будут составлять 5,5 млн. долл. США в год по валютным курсам, действующим по состоянию на июль 1987 года.

#### 4. Изучение возможности ликвидации корректиров по месту службы в базовом городе системы Нью-Йорке

##### Обсуждение в Комиссии

177. В ответ на просьбу, содержащуюся в пункте 4 раздела I резолюции 40/244 Генеральной Ассамблеи, Комиссия рассмотрела возможность ликвидации корректиров по месту службы в Нью-Йорке. Комиссия изучила результаты обстоятельного исследования, проведенного ККВКМС по этому вопросу, и отметила, что число негативных последствий ликвидации корректиров по месту службы в базовом городе системы намного превысит число преимуществ осуществления этой меры. Комиссия отметила, что предложение Ассамблеи изучить возможность ликвидации корректиров по месту службы в Нью-Йорке было вынесено в тот момент, когда Ассамблея была озабочена уровнем разницы. В последующий период были установлены пределы разницы, и в настоящее время действует процедура, которая позволяет Комиссии использовать систему корректиров по месту службы в рамках установленных пределов разницы. Как было отмечено Ассамблеей, процедура, применяемая Комиссией для использования системы корректиров по месту службы в рамках пределов разницы, привела к желаемым результатам. Таким образом, необходимость ликвидации корректиров по месту службы в базовом городе системы, которая была обусловлена вышеуказанной обеспокоенностью Генеральной Ассамблеи, как представляется, отпала.

##### Рекомендация Комиссии

178. В этой связи Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее сохранить коррективы по месту службы в базовом городе системы Нью-Йорке.

5. Обзор оперативных аспектов системы коррективов по месту службы

Обсуждение в Комиссии и ее выводы

179. Комиссия одобрила рекомендации ККВКМС относительно специальных мер, касающихся высоких темпов инфляции и постоянной девальвации, которые направлены на обеспечение последовательности методологии, применяемой в настоящее время, и совершенствования ныне действующих процедур.

180. Комиссия отметила, что финансовые последствия вышеуказанного решения будут составлять 250 000 долл. США в год.

## ГЛАВА IV

### ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И СМЕЖНЫХ КАТЕГОРИЙ

#### Обзор наилучших преобладающих условий службы в Вене

181. В рамках своих полномочий в соответствии со статьей 12 своего статута Комиссия провела обзор наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Вене. Этому вопросу посвящены подготовленный ее секретариатом документ (ICSC/26/R.8) и записка, подготовленная администрацией ЮНИДО к двадцать шестой сессии Комиссии (ICSC/26/CRP.9). Полученная в результате этого шкала окладов, рекомендованная исполнительным главам базирующихся в Вене организаций, приводится в приложении XIV к настоящему докладу. Финансовые последствия этих рекомендаций составляют примерно 4 млн. долл. США в год.

## УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ

А. Общие соображения

182. На своей двадцать шестой сессии Комиссия изучила представленные ее секретариатом документы об условиях службы на местах сотрудников категории специалистов и выше. Было представлено также краткое резюме решений, принятых Комиссией в отношении условий службы на местах за период с момента ее учреждения. Комиссия была информирована о том, что, несмотря на проделанную Комиссией за все эти годы работу по совершенствованию общей системы вознаграждения для сотрудников на местах, руководители организаций, особенно в последние месяцы, сталкиваются с серьезными проблемами в плане набора и удержания сотрудников.

183. Внимание Комиссии было обращено на резюме полученных секретариатом Комиссии от руководителей организаций и от представителей на местах и сотрудников периферийных отделений представлений в отношении уровней коррективов по месту службы, которые действуют в значительном числе отделений на местах. Было отмечено, что коррективы по месту службы являются наиболее важным переменным элементом суммарного вознаграждения и что во многих случаях общий объем суммарного вознаграждения в местах службы, где действуют низкие или отрицательные коррективы по месту службы, расценивается руководителями и рядовыми сотрудниками как неадекватный. Комиссия была также информирована, что, согласно предварительным выводам секретариата, суммарное вознаграждение сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих на местах, ниже вознаграждения, выплачиваемого в гражданской службе компаратора, т.е. в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, ее сотрудникам, работающим за границей. В этой связи было отмечено, что секретариат проводил свои сопоставления на основе вознаграждения, выплачиваемого сотрудникам на должностях, которые аналогичны должностям, существующим в рамках системы Организации Объединенных Наций, и что в ходе этих сопоставлений никак не учитывались пособия, выплачиваемые сотрудникам дипломатической службы Соединенных Штатов. Комиссия была информирована, что, как показывает представленная секретариату информация, суммарное вознаграждение в рамках некоторых других двусторонних программ помощи, а также в других международных организациях также представляется намного более высоким, чем вознаграждение, выплачиваемое системой Организации Объединенных Наций. Внимание Комиссии было обращено на конкретные случаи, когда в различных местах службы наблюдались трудности с набором и удержанием персонала. Секретариат сформулировал предложения относительно краткосрочных и долгосрочных решений проблем, с которыми в настоящее время сталкиваются организации.

Мнения организаций и представителей персонала

184. В ходе рассмотрения Комиссией этого вопроса перед ней выступил заместитель Администратора ПРООН. В начале своего выступления он указал, что его замечания отражают потребности и мнения далеко не одной организации. Он заверил Комиссию, что, хотя он выступает в качестве представителя ПРООН, его мнение разделяют все организации общей системы, которые связаны с деятельностью общей системы Организации Объединенных Наций в развивающихся странах. Он добавил, что, хотя Комиссия за прошедшие годы провела большую работу в целях улучшения условий службы на местах, сделать предстоит еще многое. В настоящее время на местном уровне сложилось весьма серьезное положение, когда соответствующие организации оказались на грани кризиса, который может свести на нет все позитивные результаты усилий

Комиссии и даже подорвать основы жизненно необходимой деятельности всех организаций Организации Объединенных Наций на местах. Поскольку этот вопрос вызывает серьезную обеспокоенность у исполнительных глав, ему было отведено важное место на специальной сессии АКК, состоявшейся в июне 1987 года. Именно с учетом трудностей, переживаемых организациями, АКК и Генеральный секретарь уделяют условиям службы на местах особое внимание.

185. Заместитель Администратора ПРООН сослался на тот важный мандат, выполнение которого было поручено системе организаций Организации Объединенных Наций правительствами государств-членов. Этот мандат требует уделять пристальное внимание проблемам нехватки продовольствия, распространения новых заболеваний, а также хроническим проблемам широкой безработицы и кризиса задолженности, который приобрел беспрецедентные масштабы, и многим другим вопросам. Он добавил, что система Организации Объединенных Наций ведет ежедневную работу по решению указанных проблем, проявляя при этом творческий подход и демонстрируя решительность и эффективность. Организации системы Организации Объединенных Наций были и должны оставаться важнейшим фактором развития. В настоящее время работа этих организаций поставлена под угрозу, поскольку они не могут соответствующим образом набирать и удерживать талантливых и преданных своему делу сотрудников и сотрудниц, необходимых для осуществления мандатов, выполнение которых было поручено этим организациям государствами-членами. В этой связи он информировал Комиссию об обследовании, проведенном недавно ПРООН, и представил резюме информации, полученной в результате этого обследования. Эти результаты убедили ПРООН в том, что, если система вознаграждения сотрудников и экспертов в отделениях на местах не подвергнется коренному пересмотру, у организаций не останется никаких реальных надежд на успешное осуществление своих программ. В частности, информация, собранная ПРООН, показывает, что организации теряют большое число опытных сотрудников по вопросам технической помощи, которые переходят в конкурирующие учреждения вне общей системы Организации Объединенных Наций. К числу наиболее серьезных последствий переживаемых в настоящее время трудностей следует отнести как хроническое несоблюдение сроков осуществления проектов, так и проблему недостаточной квалификации персонала. В некоторых случаях организациям приходится прибегать к использованию таких методов оплаты, которые не предусмотрены в рамках обычной системы окладов Организации Объединенных Наций, что в конечном итоге значительно увеличивает издержки этих организаций. Широкое распространение среди сотрудников на местах получило мнение о том, что международная система забыла об их положении и что они оказались в тупике, где никто не вникает в их проблемы и не прислушивается к их мнению. Все это привело к существенному ухудшению морального настроения сотрудников на местах.

186. Касаясь вопроса о мобильности, заместитель Администратора ПРООН указал, что если для одних организаций мобильность не является существенным элементом, то для других, например для ПРООН, этот вопрос имеет первостепенное значение. В этой связи он отметил, что Комиссия получила от организаций конкретные предложения в отношении учета элемента мобильности при определении размера командировочной надбавки, и выразил надежду на то, что эта важная и вместе с тем разумная мера получит одобрение Комиссии.

187. Председатель ККАВ с одобрением отозвался о позитивном и конструктивном подходе, применяемом секретариатом КМГС в решении некоторых наиболее насущных проблем, с которыми сталкиваются сотрудники на местах. ККАВ поддержал усилия по сбору дополнительной информации об условиях работы в других организациях, занимающихся аналогичными направлениями деятельности в области развития, в качестве составной части всеобъемлющего исследования, проведение которого было предложено

секретариатом. Однако сначала организации хотели бы узнать о выводах, которые будут сделаны в ходе сопоставлений общего вознаграждения с учетом пособий на экспатриацию. Хотя предложения секретариата КМГС в отношении улучшения положения в отделениях с низкими и отрицательными коррективами по месту службы через систему таких коррективов получили одобрение, организации представили на рассмотрение Комиссии свои собственные альтернативные предложения. Что касается изменений, предложенных секретариатом в отношении плана субсидирования арендной платы, то, по мнению ККАВ, при определении предельных величин субсидий на аренду в местах службы, где корректив по месту службы находится на уровне ниже 122, необходимо использовать фактические соотношения между арендной платой и доходами. Вместе с тем ККАВ выразил определенную обеспокоенность в отношении отмены скидок с арендной платы в этих же местах службы. Что касается предложения секретариата о повышении с 75 до 100 процентов уровня возмещения расходов на образование для родителей детей в установленных местах службы, где возможности для обучения в школах отсутствуют, то организации не могут поддержать это предложение. Что же касается возмещения расходов на пансион, которые выходят за рамки базового лимита на уровне 6000 долл. США, в размере до 1500 долл. США, выплачиваемых в связи субсидией на образование в этом же месте службы, то организации представили Комиссии аналогичные предложения.

188. Президент ФАМГС напомнила, что принцип паритета покупательной способности и система коррективов по месту службы были установлены в то время, когда экономическое положение было намного более стабильным, чем сейчас. Она добавила, что организации, ориентированные на работу на местах, и организации, имеющие крупные региональные отделения, сталкиваются с проблемами набора, перевода и удержания персонала на местах. ФАМГС полностью согласна с тем, что финансовые соображения не являются единственным стимулом в работе международных сотрудников, однако следует признать, что их коллеги из других учреждений руководствуются такими же гуманитарными идеалами. Поэтому для привлечения наиболее квалифицированных кадров общая система должна предлагать им оклады соответствующего уровня. ФАМГС поддержала предложения секретариата в отношении улучшения условий работы сотрудников в местах службы с крайне низкими или отрицательными коррективами по месту службы, а также рекомендации, касающиеся плана субсидирования арендной платы для мест службы, входящих в вышеупомянутую категорию. ФАМГС также поддержала предложения, касающиеся субсидий на образование и возмещения расходов на пансион.

189. Представитель ККНСАП подчеркнул настоятельную необходимость утверждения предложенных временных мер по улучшению положения в области коррективов по месту службы и в этой связи отдал предпочтение более простой системе, предложенной секретариатом КМГС. ККНСАП также поддержал предложения организаций и ФАМГС относительно увеличения командировочной надбавки в целях более эффективного привлечения сотрудников для работы на местах. Было отмечено, что во многих местах службы персонал сталкивается с абсолютным сокращением фактической заработной платы и относительным ухудшением условий службы по сравнению с другими международными организациями и двусторонними программами помощи, что оказывает на него деморализующее воздействие. ККНСАП также поддержал рекомендуемые меры по совершенствованию системы субсидий на образование для мест службы, где возможности для обучения в школах отсутствуют, вместе с тем отметив, что вопрос о внесении предлагаемых изменений в план субсидирования арендной платы должен стать предметом дальнейшего изучения. Представитель ККНСАП поддержал идею проведения всеобъемлющего обследования условий службы на местах, указав при этом, что такое исследование ни в коей мере не должно препятствовать принятию чрезвычайных мер помощи.

190. При рассмотрении общих аспектов условий службы в отделениях на местах Комиссия отметила обеспокоенность, выраженную Генеральным секретарем от имени АКК. Комиссия в целом согласилась с исполнительными главами в том, что организации общей системы вынуждены конкурировать на открытом рынке для набора специалистов, обладающих необходимыми им навыками во многих различных областях деятельности. Представленная Комиссии заместителем Администратора ПРООН информация свидетельствовала о том, что, по меньшей мере, в некоторых случаях в результате использования нынешней системы вознаграждения создается ситуация, когда суммарное вознаграждение оказывается недостаточно конкурентоспособным, чтобы можно было набирать и удерживать сотрудников необходимой квалификации для работы на местах. Обеспокоенность, о которой сообщили Председателю и заместителю Председателя Комиссии исполнительные главы базирующихся в Швейцарии организаций, осуществляющих крупные программы технического сотрудничества и/или гуманитарной помощи, также свидетельствовала о том, что в отдельных случаях принятие Комиссией и Генеральной Ассамблеей безотлагательных мер имеет насущное значение.

191. На основе представленной информации Комиссия отметила, что в значительном большинстве случаев причиной возникновения трудностей организаций в области набора, удержания и перевода сотрудников является соотношение между размерами суммарного вознаграждения должностных лиц Организации Объединенных Наций, работающих в соответствующих отделениях на местах, и совокупным вознаграждением, которое выплачивается на аналогичных должностях в ряде основных мест службы, например, в Нью-Йорке и Женеве. Комиссия далее отметила, что в местах службы, где суммарное вознаграждение существенно ниже, чем в Нью-Йорке или Женеве, сотрудники в целом менее удовлетворены условиями службы и, соответственно, организации сталкиваются с большим количеством проблем. Поскольку коррективы по месту службы остаются самым существенным переменным элементом в системе вознаграждения Организации Объединенных Наций применительно к сотрудникам категории специалистов и выше, можно заключить, что организации и сотрудники сталкиваются с наибольшими проблемами в тех случаях, когда действующие коррективы по месту службы существенно ниже, чем в базовом городе системы. Поэтому Комиссия пришла к заключению, что ей необходимо сосредоточить свои усилия на выработке конкретных рекомендаций Генеральной Ассамблее в отношении мест службы, в которых в настоящее время действуют крайне низкие или отрицательные коррективы по месту службы.

192. В отношении вынесения Генеральной Ассамблеей рекомендаций о принятии конкретных мер Комиссия рассмотрела различные альтернативы. Было высказано мнение о том, что, поскольку жилье, как правило, является наиболее существенной статьей общих расходов сотрудников, наилучшим решением стала бы полная и прямая компенсация расходов на жилье. Однако при этом отмечалось также, что одновременно с принятием такой меры, если расходы на жилье не будут исключены из системы коррективов по месту службы, персонал в некоторых местах службы будет получать намного более существенное пособие, по сравнению с персоналом в других местах службы. Вследствие этого, до проведения углубленного исследования системы коррективов по месту службы с целью установления последствий исключения расходов на жилье из расчета размеров таких коррективов, могут сложиться некоторые аномальные ситуации. Поскольку результаты такого исследования могут быть представлены Комиссии лишь по истечении определенного времени, Комиссия пришла к заключению, что в настоящее время она не может согласиться с таким решением проблемы. Была также высказана альтернативная точка зрения, согласно которой выделение одного лишь фактора расходов на жилье в качестве элемента, характеризующего общую проблему для всех мест службы, не отражает реального положения вещей, поскольку периферийные отделения сталкиваются с

проблемами различного характера. Другие факторы, например, расходы сотрудников вне места службы в некоторых отделениях с низким коррективом по месту службы, могут иметь существенно большее значение, нежели расходы на жилье. Учитывая эти важные факторы, решение проблемы в контексте системы коррективов по месту службы было бы более справедливым по отношению к сотрудникам, работающим в таких местах службы. Однако она просила свой секретариат как можно скорее изучить эту возможность и представить результаты такого изучения Комиссии в рамках всеобъемлющего обследования условий службы на местах, которое будет проведено в соответствии с решением Комиссии (см. пункт 195, ниже).

193. Комиссия также рассмотрела возможность выработки рекомендации о выплате сотрудникам отделений на местах, в которых в настоящее время применяются низкие и отрицательные коррективы по месту службы, специальной надбавки. В этой связи было предложено, чтобы размер надбавки менялся в зависимости от того, насколько чистое вознаграждение в данном месте службы отличается от базового уровня системы; т.е. с увеличением разницы увеличивалась бы сумма специальной надбавки. Однако Комиссия пришла к заключению, что установление еще одной надбавки, меняющейся в зависимости от размера корректива по месту службы в различных отделениях, приводило бы к дальнейшему усложнению и без того сложной системы, а также могло бы повлечь за собой определенные административные трудности. Поэтому Комиссия пришла к мнению, что этот вариант также требует дальнейшего изучения. Соответственно, она просила свой секретариат более подробно изучить это предложение.

194. Комиссия отметила, что она сможет получить результаты вышеуказанных исследований не ранее, чем через год. Поскольку организации и персонал в некоторых отделениях уже сейчас сталкиваются с серьезными трудностями, крайне необходимо принять какое-то промежуточное решение до рассмотрения результатов намечаемых исследований. В этой связи Комиссия предпочла бы не вносить дальнейших изменений в систему коррективов по месту службы. Однако она отметила, что в отдельных случаях, когда чрезвычайно высокие темпы инфляции или постепенное и неуклонное обесценение местной валюты и/или ее резкая и существенная девальвация привели к действительно серьезным трудностям, а также в случаях, когда девальвация доллара привела к существенному уменьшению фактического оклада, особенно в некоторых отделениях в Европе, Комиссия внесла изменения в систему коррективов по месту службы. Поэтому она согласилась с тем, что в качестве временной меры до получения результатов намечаемых углубленных исследований она будет выносить Генеральной Ассамблее конкретные рекомендации, с тем чтобы хоть как-то улучшить положение сотрудников в местах службы, относящихся к вышеупомянутой категории. Однако Комиссия хотела бы подчеркнуть, что ее рекомендации Генеральной Ассамблее об изменении системы коррективов по месту службы, содержащиеся в пункте 197 ниже, необходимо применять в качестве временной меры и исключительно по отношению к конкретной группе стран вне Европы и Северной Америки. Кроме того, необходимо подчеркнуть, что рекомендации Комиссии, если они будут утверждены Ассамблеей, не должны служить основанием для внесения предложений об аналогичном изменении коррективов в Европе и Северной Америке. Нужно также отдавать отчет о том, что на данном этапе Комиссия не рекомендует каких-либо существенных изменений системы коррективов долгосрочного характера и что ее рекомендации, изложенные ниже, в случае их утверждения Ассамблеей, нельзя рассматривать в качестве основы для приобретенных прав сотрудников.

195. Достигнув договоренности о вынесении некоторых рекомендаций Генеральной Ассамблее с целью хотя бы частичного улучшения положения сотрудников отделений с низкими и отрицательными коррективами по месту службы, Комиссия приступила к поискам долгосрочных решений существующих проблем. В этой связи она постановила



просить свой секретариат провести всеобъемлющее обследование условий службы на местах и представить результаты этого обследования Комиссии на ее двадцать восьмой сессии. На основе информации, которая будет представлена секретариатом, Комиссия выработает конкретные рекомендации Генеральной Ассамблее о долгосрочной политике в вопросах вознаграждения сотрудников, назначаемых в отделения на места. Комиссия также просила свой секретариат изучить конкретные проблемы, с которыми сталкиваются организации при наборе и удержании сотрудников для программ технического сотрудничества и гуманитарной помощи. В рамках этого всеобъемлющего обследования следует также изучить различные варианты изменения нынешней системы окладов, надбавок и пособий применительно к сотрудникам Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающим на местах. Комиссия далее просила свой секретариат представить на ее двадцать седьмой сессии промежуточный доклад о проделанной работе, в котором характеризовалась бы сфера охвата данного обследования.

196. Один из членов Комиссии решительно возражал против решений об изменении отрицательных и крайне низких коррективов по месту службы и их значительных финансовых последствий. По его мнению, данные и расчеты, которые были представлены в связи с этой проблемой, не содержали убедительных доводов в пользу принятия каких-либо радикальных мер до проведения в будущем году полного обследования условий службы на местах. Кроме того, по его мнению, предлагаемые меры на деле подрывают основополагающий принцип эквивалентности покупательной способности в рамках системы коррективов по месту службы. Такого рода существенные меры следует рассматривать лишь в контексте полного обзора системы коррективов по месту службы, который должен входить в общий обзор всей системы окладов и надбавок в общей системе.

#### Рекомендации Комиссии

197. Комиссия, начиная с 1 января 1988 года, рекомендовала Генеральной Ассамблее следующее:

а) рассчитать индекс, соответствующий вознаграждению в Нью-Йорке, скорректированному в сторону понижения на 15 процентов. Для всех мест службы с коррективом по месту службы ниже вышеупомянутого скорректированного индекса для Нью-Йорка следует применять показатель, составляющий лишь 75 процентов разности между скорректированным индексом для Нью-Йорка и фактическим индексом коррективов по месту службы для соответствующего периферийного отделения;

б) при применении вышеуказанной формулы для коррективов по месту службы необходимо установить абсолютный нижний предел мультипликатора, равный минус 5;

в) в отношении тех периферийных отделений, где коррективы по месту службы значительно выше, чем в базовом городе Нью-Йорке, а валютный курс в течение последних нескольких лет остается достаточно стабильным по отношению к доллару США и где, как установлено, высокие коррективы объясняются в первую очередь движением местных индексов потребительских цен, для целей определения измененного индекса коррективов по месту службы следует применять показатель, составляющий всего 80 процентов разности между фактическим индексом коррективов по месту службы для данного места службы и индексом коррективов по месту службы, соответствующим вознаграждению в Нью-Йорке. Этот измененный таким образом индекс корректива следует использовать для установления класса коррективов по месту службы для

подпадающих под данную категорию отделений. Секретариату КМГС следует рассмотреть места службы, подпадающие под эту категорию, на индивидуальной основе и представить Председателю КМГС на утверждение конкретные рекомендации относительно того, в каких из них классы коррективов по месту службы следует понизить.

#### Выводы Комиссии

198. В настоящее время в рамках плана субсидирования арендной платы действуют два фактора, которые препятствуют приобретению дорогостоящего жилья лишь в силу наличия субсидий на аренду. Во-первых, среднее соотношение между арендной платой и доходами во всех местах службы увеличивается путем применения регрессивной формулы разницы для установления пределов субсидии на аренду. Во-вторых, возмещается лишь 80 процентов разницы между фактической и предельной арендной платой, исчисленной с использованием предельных величин субсидии на аренду. С целью улучшения условий жизни сотрудников в местах службы, в которых применяются низкие коррективы по месту службы и в которых сотрудники выплачивают на аренду значительно большие суммы, чем средняя арендная плата, учитываемая при расчете корректива по месту службы, Комиссия постановила, что в местах службы, в которых размеры коррективов по месту службы соответствуют вознаграждению, равному вознаграждению в Нью-Йорке за вычетом 15-процентной разницы, в качестве пределов арендной платы для определения размеров субсидий на аренду начиная с 1 августа 1987 года следует использовать фактическое соотношение арендной платы и доходов без какой бы то ни было коррективки. Такое решение Комиссии позволило бы устранить действие одного из вышеупомянутых факторов и, соответственно, привело бы к предоставлению более значительных субсидий лицам, арендная плата которых намного превышает средний показатель арендной платы, используемый при расчете системы коррективов по месту службы. Это решение Комиссии не влечет за собой финансовых последствий.

199. Комиссия отметила, что ее рекомендации о внесении изменений в систему коррективов по месту службы, изложенные в пункте 197 выше, приведут к финансовым последствиям на сумму примерно 3,86 млн. долл. США в год.

#### В. Командировочная надбавка

200. В ответ на просьбу ФАМГС Комиссия рассмотрела вопрос о командировочной надбавке для сотрудников категории специалистов и выше. Для того чтобы позволить Комиссии провести подробное изучение этого вопроса, ККАВ и ФАМГС представили на ее рассмотрение необходимые документы.

## Мнения организаций и представителей персонала

201. Председатель ККАВ представил предложения организаций в отношении изменения командировочной надбавки в целях учета элемента мобильности. Прежде всего он напомнил, что первоначально командировочная надбавка была введена для того, чтобы позволить сотрудникам приобретать мебель или снимать меблированное жилье вместо перевозки домашнего имущества; однако с 1974 года цель выплаты этой надбавки стала толковаться шире, и при определении ее размера начал учитываться такой элемент, как служба на местах. В своем документе организации описали, каким образом в последние десятилетия изменились требования системы к мобильности, которые, однако, не нашли своего отражения при определении суммарного вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций. Организации признали необходимость выплаты конкретной компенсации за перемену условий жизни и материальные потери, являющиеся результатом частых и регулярных назначений на новые места. По их мнению, настало время признать мобильность в качестве одной из необходимых характеристик условий службы в некоторых организациях общей системы и выплачивать в связи с действием этого фактора соответствующую компенсацию.

202. Хотя организации были убеждены в том, что необходимость повышения нынешних уровней командировочной надбавки, которые остаются неизменными с 1983 года, вполне можно аргументировать, что они не представили каких-либо предложений относительно корректировки суммы существующей надбавки. Это было обусловлено тем, что более важное значение организации придавали учету элемента мобильности. Вместе с тем ККАВ предложил изменить структуру командировочной надбавки и вместо существующей трехступенчатой (С-1/С-2, С-3/С-4, С-5 и выше) ввести двухступенчатую систему (С-1/С-4, С-5 и выше), которая применяется в местах службы вне Европы и Северной Америки. Одно из важных изменений, предложенных ККАВ, касалось учета элемента мобильности, который должен использоваться при установлении базового уровня надбавки. Председатель ККАВ дал подробные разъяснения относительно условий, связанных с выплатой компенсации за элемент мобильности. Согласно представленным организациями предложениям дополнительная сумма, которая в связи с учитываемым элементом мобильности должна выплачиваться сотрудникам местных отделений, имеющим иждивенцев, должна составить 4200 долл. США, а сотрудникам, не имеющим иждивенцев первой ступени - 2100 долл. США. Для мест службы, расположенных в Европе и Северной Америке, предложенные надбавки на мобильность составили 2100 долл. США и 1050 долл. США соответственно для сотрудников, имеющих иждивенцев, и сотрудников, не имеющих таковых. Кроме того, организации предложили, чтобы каждые три года Комиссия пересматривала суммы командировочной надбавки, учитывая при этом элемент мобильности.

203. По оценке Председателя ККАВ, расходы в связи с применением элемента мобильности и изменением структуры базового уровня надбавки составляли бы для системы Организации Объединенных Наций около 7,82 млн. долл. США в год. Вместе с тем, с учетом финансовых последствий и в целях ограничения воздействия на организации в 1988 году, ККАВ предложил переходные меры для постепенного увеличения уровня командировочной надбавки в 1988 году и последующие годы.

204. Представитель ФАМГС напомнил, что последний обзор командировочной надбавки проводился в 1983 году и что даже произведенное в указанном году увеличение не восстановило покупательной способности надбавки до ее первоначального уровня. Нынешний объем надбавки уже не позволяет ей выполнять свою двоякую функцию: компенсировать дополнительные расходы, возникающие в связи с отказом от перевозки домашнего имущества сотрудников, и создавать стимул для службы на местах. Система

окладов Организации Объединенных Наций была разработана для в целом экспатриантской, но при этом немобильной службы. Расширение же деятельности в области технического сотрудничества привело к росту численности весьма мобильного персонала. В настоящее время для персонала, переезжающего в менее благоприятные по своим условиям жизни и работы места службы по сравнению с предыдущими назначениями, не предусмотрено достаточной компенсации за мобильность, не говоря уже о ее стимулировании.

205. Предложения ФАМГС относительно командировочной надбавки преследуют три цели: во-первых, упразднение существующей дифференциации по классам как не обусловленной никакой необходимостью и не отвечающей предназначению надбавки; во-вторых, двукратное увеличение объема надбавки в местах службы за пределами Европы и Северной Америки, учитывая необходимость повысить объем материальных прав и прочих льгот за службу на местах; в-третьих, - в целях создания подлинных стимулов для мобильности - 100-процентное увеличение командировочных надбавок, содержащих компонент мобильности. Предложения ФАМГС несколько отличаются по своей форме от предложений ККАВ, но преследуют ту же цель. По мнению ФАМГС, предложенный ККАВ поэтапный подход, предусматривающий дифференциацию между сотрудниками, получившими новое назначение на службу до и после 1 января 1988 года, является несправедливым и не может не привести к проблемам в области управления.

206. Представитель ККНСАП одобрил предложения ФАМГС в отношении базового уровня командировочной надбавки, а также увеличения выплат, включающих элемент мобильности.

#### Обсуждение в Комиссии

207. Комиссия отметила, что, хотя предложения, внесенные ККАВ и ФАМГС, характеризуются наличием общего элемента - признанием мобильности, - по своим деталям они существенно различны. ККАВ, с одной стороны, признавая необходимость увеличения базовых уровней командировочной надбавки, не предложил такого увеличения и согласился сделать больший акцент на мобильности. Предложение ФАМГС, с другой стороны, предусматривает не только признание элемента мобильности, но и увеличение базовых уровней надбавки. Комиссия отметила также, что по сравнению с предложением организаций реализация предложения ФАМГС приведет к значительно большим финансовым последствиям.

208. Рассмотрев информацию, представленную ей по вопросу о командировочной надбавке, а также дополнительные данные организаций относительно проведения Комиссией исследования мобильности (см. пункты 310-323 ниже), и изучив общие соображения в отношении условий службы на местах (см. пункты 182-199 выше), Комиссия пришла к выводу о том, что первоочередное внимание следует уделять обеспечению достаточных стимулов для повышения мобильности персонала в том, что касается службы на местах. Ввиду того, что информация, представленная организациями и секретариатом самой же Комиссии, была посвящена, в первую очередь, проблемам, стоящим в настоящее время перед организациями в области набора, удержания и командирования персонала на должности в периферийных отделениях, Комиссия высказала мнение, что увеличение уровня командировочной надбавки с включением в него элемента мобильности для сотрудников, получающих новое назначение в отделения на местах, позволит создать достаточные стимулы. Вместе с тем, она - по крайней мере на данном этапе - не смогла найти никакого оправдания выплате увеличенного объема командировочной надбавки, включающей элемент мобильности, сотрудникам, получающим новые назначения в штаб-квартиры в Европе и Северной Америке. По существу Комиссия придерживалась того мнения, что уровни

командировочной надбавки для персонала отделений в Европе и Северной Америке и сотрудников отделений на местах должны существенно различаться. Тем не менее она согласилась с включением стимулов для повышения мобильности в командировочную надбавку сотрудникам категории специалистов, обслуживающим программы по техническому сотрудничеству и гуманитарным вопросам в местах службы, помимо штаб-квартир в Европе, по усмотрению администрации. Комиссия признала, что, хотя некоторые организации, проводящие обычную политику ротации персонала, в ряде случаев могут встречаться с определенными трудностями при назначении своих сотрудников в штаб-квартиры из периферийных отделений, такие проблемы имеют гораздо менее серьезный характер, чем те, которые испытывают организации при наборе или командировании персонала в отделения на местах. Она признала также, что командирование, удержание и набор персонала в периферийные отделения будут осуществляться более эффективно путем обеспечения стимулов для мобильности сотрудников при их втором командировании в такие отделения.

209. Комиссия отметила, что категория полевой службы является по своему характеру мобильной и что вознаграждение в ней основано на сопоставлении с дипломатической службой Соединенных Штатов. Возможность предоставления стимулов для мобильности и других надбавок сотрудникам категории полевой службы будет рассмотрена более обстоятельным образом после завершения Комиссией своего обзора вознаграждения персонала полевой службы.

#### Выводы Комиссии

210. Комиссия постановила, что:

а) для назначаемых в места службы в Европе, Соединенных Штатах и Канаде сотрудников уровней С-1 и С-2 без иждивенцев и с таковыми базовые суммы командировочной надбавки будут повышены соответственно до 1425 долл. США и 1800 долл. США. Таким образом, ко всем сотрудникам классов от С-1 до С-4, назначаемым в места службы в Европе, Соединенных Штатах и Канаде, будут применимы одинаковые суммы командировочной надбавки;

б) в местах службы за пределами Европы, Соединенных Штатов и Канады уровни командировочной надбавки сотрудникам, отвечающим требованиям, указанным в пункте с ниже, будут увеличены следующим образом:

	<u>С-1-С-4</u>	<u>С-5 и выше</u>
	В долл. США	В долл. США
сотрудники, имеющие иждивенцев	7 200	7 800
сотрудники, не имеющие иждивенцев	4 500	4 950

с) право сотрудника на получение командировочной надбавки для персонала, назначаемого в места службы в Европе, Соединенных Штатах и Канаде, будет определяться на основе тех же критериев, которые были установлены Комиссией ранее. Право сотрудников, назначаемых в отделения на места, на получение командировочной надбавки, содержащей элемент мобильности, будет определяться на основе следующих принципов:

1) имеющие право на командировочную надбавку сотрудники категории специалистов и выше, работающие в своих первоначальных местах службы или назначаемые во второе и т.д. место службы, но имеющие менее чем пятилетний стаж непрерывной службы в рамках системы, будут получать базовый уровень командировочной надбавки;

ii) имеющие право на командировочную надбавку сотрудники категории специалистов и выше, работающие во втором и т.д. месте службы и имеющие стаж непрерывной службы в рамках общей системы Организации Объединенных Наций пять или более лет, будут получать командировочную надбавку, включающую элемент мобильности, на протяжении периода до четырех лет при каждом назначении. Период действия права на такую надбавку может быть продлен еще на один год, если организация сочтет необходимым по служебным обстоятельствам оставить того или иного сотрудника в данном месте службы еще на один год. Если сотрудник того или иного периферийного отделения утрачивает право на надбавку с включенным элементом мобильности, то он/она переводится на базовый уровень командировочной надбавки на оставшийся период действия права на такую надбавку в данном месте службы не более двух лет;

d) в исключительных случаях вышеуказанная система, предусматривающая два уровня командировочной надбавки, может распространяться и на персонал, обслуживающий программы по техническому сотрудничеству и гуманитарным вопросам в периферийных отделениях в Европе, при условии, что администрации представляется достаточное документальное обоснование необходимости такого распространения;

e) датой вступления в силу вышеуказанных изменений, касающихся системы командировочных надбавок, станет 1 января 1988 года. Для постепенного повышения уровня пособия командировочной надбавки, включающей элемент мобильности, будут применяться нижеследующие переходные меры:

1) начиная с 1 января 1988 года все сотрудники, имеющие стаж непрерывной службы в рамках общей системы Организации Объединенных Наций пять лет и более и работающие в третьем и т.д. месте службы, будут сразу же иметь право на командировочную надбавку, содержащую элемент мобильности, при условии, что стаж их работы в нынешнем месте службы составляет менее четырех лет;

ii) все прочие сотрудники, переезжающие во второе или третье место службы после 1 января 1988 года, будут иметь право на командировочную надбавку с элементом мобильности начиная с даты смены или своего места службы в тех случаях, когда стаж их непрерывной службы в рамках общей системы на данный момент составляет пять лет, или же с даты завершения пятилетнего периода непрерывной службы, если это происходит позднее.

211. Комиссия отметила, что финансовые последствия введения пересмотренной системы командировочных надбавок, функционирующей в соответствии с процедурами постепенного увеличения, указанными в пункте 210e выше, в 1988, 1989, 1990, 1991 и 1992 годах и в последующие годы будут составлять соответственно 1,24, 1,93, 3,24, 4,54 и 5,22 млн. долл. США.

С. Доклад рабочей группы с участием Консультативного комитета по административным вопросам, представителей персонала и секретариата Комиссии

212. На двадцать четвертой сессии Комиссии были представлены предложения, касающиеся системы классификации отделений на местах по бытовым и производственным условиям. Комиссия просила трехстороннюю рабочую группу по классификации мест службы по бытовым и производственным условиям, в состав которой входят представители ККАВ, персонала и секретариата КМГС, рассмотреть предложения и представить рекомендации по этим предложениям на ее двадцать пятой сессии.

213. Рабочая группа провела свои заседания в октябре/ноябре 1986 года и в феврале 1987 года. Рабочая группа предложила, в частности, изменить размеры поощрительных выплат по плану материального стимулирования, величину компенсируемых путевых расходов в связи с субсидией на образование, усовершенствовать вопросник, изменить предельные уровни, определяющие объем материальных прав, предусмотреть предоставление льгот сотрудникам, испытывающим временные трудности с арендой жилья, и отменить требование о рассмотрении условий в местах службы раз в три года. Помимо предложений, представленных Комиссии, рабочая группа рекомендовала также ККАВ рассмотреть вопрос об отмене ограничений прав на перевозку дополнительного груза и о либерализации условий получения отгула для прохождения медицинского освидетельствования. Кроме того, рабочая группа рекомендовала руководству системой осуществить ряд административных изменений.

Мнения организаций и представителей персонала

214. Председатель ККАВ заявил, что, хотя сотрудники, работающие в местах с трудными условиями службы, высоко ценят меры, принятые для улучшения условий их жизни и работы, существующие стимулы к работе в этих местах службы по-прежнему остаются скромными. ККАВ поддержал предложение трехсторонней рабочей группы о повышении размеров поощрительных выплат по плану материального стимулирования. Хотя на первый взгляд предлагаемые суммы кажутся значительными, увеличение размеров стимулирования, колеблющееся от 75 до 200 долл. США в месяц, нельзя назвать чрезмерно щедрым. Более того, впервые была предложена методология, которая позволит разработать свод норм, регулирующих увеличение этих сумм в будущем. Что же касается предложений об отмене ограничений на компенсацию дополнительных путевых расходов в связи с субсидией на образование, то ККАВ разделяет мнение о том, что право на получение одних выплат не должно отменять других. Однако он предлагает сузить предложение рабочей группы, то есть предусмотреть, чтобы сотрудникам, работающим в местах службы, где отпуск на родину предоставляется каждые 12 месяцев, и одновременно имеющих право на получение компенсации дополнительных путевых расходов в рамках субсидий на образование, это право предоставлялось раз в два года. ККАВ одобрил предложения по внесению изменений в вопросник и по изменению предельных уровней некоторых материальных прав. Он поддержал также предложение разработать систему, которая способствовала бы устранению временных трудностей с арендой жилья, с которыми сталкиваются новые сотрудники, и при этом не обусловила предоставление компенсации за трудные условия службы всем сотрудникам в данном месте службы. Это предложение приведет к сокращению числа "лазеек" в данном плане. После обсуждения ККАВ одобрил рекомендацию рабочей группы об отмене положения, в соответствии с которым сотрудники в определенном месте службы должны иметь право на получение отпуска на родину каждые 12 месяцев, прежде чем будет рассматриваться вопрос о предоставлении им права на перевозку дополнительного груза. Наконец, ККАВ решил предоставлять отгулы для прохождения медицинского освидетельствования не только в связи с отпуском на родину, но также и в связи с ежегодным отпуском.

215. Представитель ФАМГС сообщил, что серьезные проблемы в области набора и удержания высококвалифицированного персонала, особенно для работы в местах с трудными условиями службы, с которыми сталкиваются организации общей системы, привели к задержкам в осуществлении программ. Эти проблемы частично объяснялись недостаточно быстрым реагированием системы Организации Объединенных Наций на изменение потребностей и тем, что аналогичные двусторонние и прочие программы предлагают более выгодные условия. Представитель ФАМГС заявил, что существующий в настоящее время уровень материального стимулирования, который составляет для мест с наиболее трудными условиями службы 12 долл. США в день, является совершенно неприемлемым. Следует учитывать тот факт, что во многих местах с трудными условиями службы, в которых существуют низкие или отрицательные коррективы по месту службы, величина чистого оклада иногда на 50 процентов меньше, чем в штаб-квартирах. Несмотря на то, что предлагаемое увеличение размеров стимулирования позволит системе Организации Объединенных Наций предлагать более привлекательные условия службы, чем в настоящее время, они все равно будут уступать условиям службы в других программах помощи развитию. ФАМГС поддержала также предложенные изменения вопросника для оценки неблагоприятных условий жизни и работы в соответствующих местах службы. Приглашенный ФАМГС представитель персонала ПРООН, исходя из опыта своей работы в местном отделении, рассказал о бытовых проблемах, с которыми обычно сталкиваются сотрудники в местах с трудными условиями службы. Наконец, ФАМГС вновь заявила о необходимости обеспечить признание и справедливое вознаграждение сотрудников, которые ежедневно сталкиваются с препятствиями, затрудняющими их деятельность в области развития.

216. Секретарь ККНСАП заявил, что ККНСАП решительно поддерживает увеличение размеров поощрительных выплат до 7200 долл. США. Что же касается предоставления отпуска на родину каждые 18 месяцев, то ККНСАП выступил в поддержку более гибкого подхода к использованию этого права, поскольку очень многим сотрудникам нелегко полностью реализовать его. ККНСАП поддержал также предложения, направленные на улучшение условий службы на местах, а именно предложения разрешить компенсировать путевые расходы в связи с субсидией на образование в том же году, когда компенсируются путевые расходы в связи с отпуском на родину, и предоставить право на перевозку дополнительного груза сотрудникам, работающим в изолированных местах службы, которые не имеют права на получение отпуска на родину каждые 12 месяцев. Учитывая, что службы на местах являются чрезвычайно важным компонентом программ Организации Объединенных Наций, ККНСАП выразил сожаление по поводу невозможности укрепить систему стимулирования. Наконец, ККНСАП обратил внимание Комиссии на тот факт, что многие проблемы в отделениях на местах усугубляются существованием отрицательного корректива по месту службы, и призвал Комиссию в полной мере учитывать этот факт в ходе своего обсуждения.

#### Обсуждение в Комиссии

217. Отметив, что со времени пересмотра размеров поощрительных выплат прошло три года, члены Комиссии подробно обсудили ряд вопросов и рассмотрели альтернативные методы установления размеров поощрительных выплат. Было признано, что метод определения надлежащих размеров поощрительных выплат должен быть как можно проще, и было решено выразить размеры стимулирования через величину месячного оклада. Однако система увеличения размеров поощрительных выплат не должна действовать автоматически.

218. В ходе обсуждения члены Комиссии отметили, что изменение права на дополнительную компенсацию путевых расходов в связи с субсидией на образование в том виде, в каком оно было предложено рабочей группой, или с изменениями,



енными ККАВ, недостаточно обосновано. Было отмечено, что принятие предлагаемых уровней предельных уровней некоторых материальных прав, обойдется в рамках всей суммы лишь примерно в 27 000 долл. США в год. Что касается предложения в отношении персонала, испытывающего временные трудности с арендой жилья, то, по мнению Комиссии, было бы правильнее предоставлять льготы сотрудникам, сталкивающимся с подобными трудностями, и не предоставлять их сотрудникам, которые кими трудностями не сталкиваются. Вместе с тем члены Комиссии отметили, что предложение устранил существующую лазейку, которая позволяет в настоящее время сотрудникам в данном месте службы получать выгоду от существования трудностей, которыми сталкиваются лишь немногие из них. При обсуждении предложения об отмене льготы, в соответствии с которым места службы должны представлять вопросы каждые три года, члены Комиссии подчеркнули важность периодического получения актуальной и надежной информации об изменении условий в местах службы. Многие сотрудники, оказывающие влияние на условия жизни и работы, являются непостоянными и поэтому заметно измениться за относительно короткий период времени. Многие члены Комиссии отметили, что секретариату, основным местонахождением которого является Нью-Йорк, трудно получать информацию об изменениях, если лишить его подробных данных, запрашиваемых в вопросники. По мнению Комиссии, новые вопросники выгодно отличаются от существующего варианта.

#### Решения Комиссии

Комиссия постановила:

а) установить следующие новые размеры поощрительных выплат по плану материального стимулирования (равные чистому окладу сотрудника уровня С-4 уровня VI в базовом городе Нью-Йорке за два месяца) с 1 июля 1987 года:

	<u>Для сотрудников, не имеющих иждивенцев</u>	<u>Для сотрудников, имеющих иждивенцев</u>
	(Долл. США)	(Долл. США)
Уровень I плана материального стимулирования	2 700	5 400
Уровень II плана материального стимулирования	3 600	7 200

Финансовые последствия этой меры для системы в целом исчисляются в размере 1,4 млн. долл. США.

б) пересматривать размеры финансового стимулирования во всех случаях, когда изменяется величина чистого оклада в базовом городе Нью-Йорке;

в) сохранить существующие в настоящее время ограничения на получение поощрительных выплат в связи с субсидией на образование;

г) сохранить существующее в настоящее время положение, в соответствии с которым обзоры мест службы, сотрудникам которых предоставляются соответствующие льготы, должны проводиться каждые три года или ранее по решению секретариата КМГС по просьбе сотрудников данного места службы.

220. Комиссия также постановила:

- а) утвердить рекомендованные рабочей группой изменения вопросника;
- б) утвердить три предложенных изменения предельных уровней материальных прав, внесение которых приведет к финансовым последствиям для системы в целом, исчисляющимся в размере 27 000 долл. США в год;
- в) одобрить рекомендацию рабочей группы о предоставлении права на досрочный отпуск на родину сотрудникам, испытывающим временные трудности с арендой жилья, при том понимании, что это право будет предоставляться лишь тем сотрудникам, которые не могут найти постоянного жилья, и что координатор-резидент Организации Объединенных Наций будет строго следить за подобными случаями и удостоверять их;
- д) через два года вернуться к рассмотрению системы предоставления долгосрочного отпуска на родину, указанной в пункте с выше, на основе опыта, накопленного в ходе функционирования этого механизма.

Д. Особые финансовые процедуры в отношении персонала, работающего в Бейруте

221. Комиссия рассмотрела записку ККАВ, в которой предлагается с 1 апреля 1987 года увеличить с 550 долл. США до 1100 долл. США в месяц размер поощрительных выплат всем международным сотрудникам, местом службы которых является Берут, а также увеличить с 20 до 30 процентов размер надбавки, выплачиваемой набираемому на месте персоналу, работающему в Бейруте. Основанием для этих предложений послужило продолжающееся ухудшение обстановки в Бейруте с точки зрения безопасности особенно в течение нескольких предыдущих месяцев и вызванные этим трудности с назначением персонала для работы в этом месте. Устное заявление по этому вопросу от имени ККАВ сделал представитель Организации Объединенных Наций, выполняющий в рамках общей системы функции координатора по вопросам безопасности.

Мнения представителей персонала

222. Президент ФАМГС выразила солидарность Федерации с персоналом системы Организации Объединенных Наций, работающим в Бейруте в исключительно сложных и опасных условиях. Полностью поддержав предложения об увеличении размеров денежных выплат, ФАМГС подчеркнула, что это увеличение не должно рассматриваться в качестве "надбавки" за риск и тем более единственного решения проблемы. ФАМГС уже предприняла шаги, с тем чтобы поднять вопрос о безопасности персонала на других форумах.

Обсуждение в Комиссии

223. Члены Комиссии высоко оценили работу персонала в Бейруте и признали необходимым обеспечить такой уровень материального стимулирования, при котором учитывалась бы сложная обстановка, не гарантирующая личной безопасности. Комиссия отметила, что другие службы выплачивают своим сотрудникам компенсацию за работу в опасных условиях в Бейруте, в том числе компаратор, который дополнительно выплачивает своим сотрудникам 50 процентов от их чистой базовой заработной платы. Следовательно, увеличение в два раза поощрительных выплат персоналу системы Организации Объединенных Наций вряд ли противоречило бы условиям в Бейруте.

## Выводы Комиссии

224. Комиссия постановила:

а) увеличить размер временных поощрительных выплат набираемому на международной основе персоналу, работающему в Бейруте, с 550 долл. США до 1100 долл. США в месяц (при пропорциональном пересчете применительно к персоналу, направляемому на работу в Бейрут временно) с 1 апреля 1987 года;

б) увеличить размер надбавок набираемым на месте сотрудникам, работающим в Бейруте, с 20 до 30 процентов от их базового оклада с 1 апреля 1987 года;

в) просить своего Председателя каждые шесть месяцев, а при необходимости чаще, проводить обзор обстановки в Бейруте и в соответствии с полномочиями, данными ему Комиссией, и в свете этого обзора принимать решения относительно целесообразности продолжения выплаты временных поощрительных выплат.

Финансовые последствия мер, изложенных в пунктах а и б выше, исчисляются в размере 0,24 млн. долл. США в год.

### Е. Национальные сотрудники категории специалистов

225. Комиссии был представлен подготовленный Организацией Объединенных Наций, ПРООН, ЮНИСЕФ и УВКБ документ о нормах классификации должностей и методологии обследования окладов НСС, а также добавление, в котором были изложены представленные КАВ статистические данные об использовании этими организациями услуг НСС.

### Мнения организаций и представителей персонала

226. Представитель Организации Объединенных Наций напомнил, что Организация Объединенных Наций, ПРООН и УВКБ начали прибегать к услугам НСС в своих организациях после того, как Комиссия утвердила Эталон классификации должностей категории специалистов, и что эти организации использовали этот Эталон при классификации всех должностей НСС. ЮНИСЕФ, который с 1978 года использовал собственную систему классификации должностей международных сотрудников категории специалистов, применял аналогичные критерии и при классификации должностей НСС. После утверждения Эталона в 1980 году ЮНИСЕФ апробировал Эталон с точки зрения его совместимости со своей собственной системой. В 1984 году принял решение о постепенном введении Эталона, после чего он удовлетворил все поступившие просьбы о реклассификации должностей, занимаемых как международными, так и НСС, в соответствии с Эталоном. В результате около 60 процентов всех должностей НСС были классифицированы в соответствии с Эталоном. Представитель Организации Объединенных Наций подчеркнул также, что два важных элемента, характеризующие НСС, а именно знание местного языка и отсутствие требования в отношении стажа в международной организации, могут быть надлежащим образом учтены в Эталоне, который, по мнению этих четырех организаций, является надлежащей системой норм классификации должностей. Кроме того, было отмечено, что в настоящее время нет ни одной системы классификации сотрудников ПКОО, однако организации хотели бы рассмотреть этот вопрос, когда отделения небольшого и среднего размера накопят больший опыт в области применения норм классификации сотрудников категории общего обслуживания, которые Комиссия, как ожидается, утвердит на нынешней сессии.

227. Представитель ПРООН представил раздел документа, в котором рассматривается методология обследования окладов. Он отметил, что методология обследования окладов, используемая в настоящее время в периферийных отделениях применительно к сотрудникам, набираемым на местной основе, в основном позволяет установить условия службы национальных сотрудников категории специалистов. Вместе с тем он обратил внимание Комиссии на две характерные особенности предлагаемой методологии:

а) используемые в обследовании стандартные описания должностей, основывающиеся на Эталоне, будут применяться вне зависимости от места службы, и в ходе сопоставления должностей главное внимание будет уделяться не должностным функциям, а степени ответственности той или иной должности;

б) обследуемые наниматели будут специально отбираться для данной категории персонала, и будет отдельно проводиться анализ льгот, не связанных с денежными выплатами и поддающихся количественной оценке, в ходе которого будут устанавливаться, в случае необходимости, отдельные не зачитываемые для пенсии компоненты вознаграждения.

Он предложил не предоставлять НСС надбавок за сверхурочную работу и за знание языков и установить для них надбавку на иждивенцев и временные коррективы в таких же размерах, что и для сотрудников категории общего обслуживания.

228. Представители ФАМГС и ККНСАП приняли эти документы к сведению.

#### Обсуждение в Комиссии

229. Комиссия вновь подтвердила, что она признает необходимость использования на конкретно оговоренных условиях услуг НСС, однако выразила известное беспокойство в связи с увеличением числа сотрудников этой категории, а также в связи с тем, что сотрудники этой категории, набранные для конкретных целей, могут ожидать, что их впоследствии переведут в разряд международных сотрудников категории специалистов. Комиссия была информирована о том, что сотрудники этой категории не подлежат повторному назначению и что организации не берут на себя никаких обязательств в этой области; равным образом и сотрудники не ожидают, что их назначение на работу в организацию может, в конечном итоге, привести к их переводу в разряд международных сотрудников категории специалистов. Что касается предлагаемой методологии обследования окладов, то Комиссия отметила применимость используемой в периферийных отделениях методологии обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания. Один из членов Комиссии выразил озабоченность в связи с выбором используемых в обследовании нанимателей, поскольку, по его мнению, условия службы в организациях следовало сопоставлять с условиями службы сотрудников национальной гражданской службы.

#### Выводы Комиссии

230. В отношении норм классификации должностей НСС Комиссия постановила:

а) что Эталон КМГС, применяющийся при классификации должностей категории специалистов, является надлежащей системой норм классификации должностей НСС;

б) что на двадцать восьмой сессии Комиссии организации должны внести предложения по вопросу о способах устранения дублирования функций сотрудников ПКОО и НСС.

231. Комиссия утвердила предлагаемую методологию обследования окладов НСС, включая:

- a) выбор обследуемых должностей и нанимателей;
- b) учет разницы в продолжительности рабочей недели;
- c) использование взвешенных индексов при анализе данных по классам должностей;
- d) анализ не зачитываемых для пенсии надбавок отдельно от надбавок, получаемых сотрудниками категории общего обслуживания.

232. Кроме того, она утвердила методологию расчета надбавки на иждивенцев на той же основе, что и для сотрудников категории общего обслуживания, и согласилась с тем, что сотрудникам категории НСС не должны выплачиваться надбавки за сверхурочную работу и за знание языков.

#### Г. Категория полевой службы

233. На своей двадцать пятой сессии Комиссия рассмотрела записку, подготовленную ее секретариатом, и доклад Секретариата Организации Объединенных Наций о разработке норм классификации должностей категории полевой службы и о подготовке описаний базисных должностей. Рассмотрение этих документов было перенесено с двадцать четвертой сессии Комиссии. Секретариат Комиссии информировал ее о том, что ФАО, которая применяет некоторые шкалы окладов категории полевой службы для ряда должностей, разработала для внутреннего пользования дополнительное описание базисной должности технического административного сотрудника класса ПС-5. Это описание было также представлено Комиссии отдельно. На двадцать шестой сессии этот вопрос был вновь рассмотрен на основе дополнительных разъяснений, представленных Организацией Объединенных Наций по просьбе Комиссии.

#### Мнения организаций и представителей персонала

234. Представители Организации Объединенных Наций напомнили, что рассматриваемый вопрос являлся одним из пунктов, по которому высказал свои замечания Генеральный секретарь. Полевая служба занимает особое место в Организации Объединенных Наций и ее деятельности по поддержанию мира, и рассмотрение вопроса об условиях службы сотрудников этой категории Генеральный секретарь считает своей личной обязанностью. Высказывая свои замечания относительно документа секретариата КМГС, представитель Организации Объединенных Наций интересовался, будет ли второе предложение статьи 13 статута КМГС применимо, если оно не будет применяться в отношении полевой службы. Было запрошено консультативное мнение Комиссии относительно стремления Организации Объединенных Наций обеспечить соответствие этих норм тем нормам, которые Комиссия уже разработала или может разработать в будущем. Что касается вопросов более технического характера, которые были затронуты секретариатом КМГС и по которым также запрошено консультативное мнение Комиссии, то представитель Организации Объединенных Наций пояснил, что термин "уровень должностей при найме на работу" означает уровень, установленный при найме персонала на работу и сохраняющийся в течение ряда лет, поскольку Организация Объединенных Наций набирает на должности полевой службы лишь хорошо подготовленный, опытный персонал. Он также отметил, что в случае полевой службы было бы нецелесообразно представлять данные в процентном выражении о подтверждениях, понижениях и повышениях не только потому, что в настоящее время не применяется какой-либо

системы классификации и что класс должностей отчасти устанавливается на основе учета деловых качеств и заслуг сотрудника, но и потому, что за это время состав сотрудников на соответствующих должностях практически полностью обновился. Одним из практических результатов разработки норм уже стала корректировка системы назначений таким образом, чтобы при переназначении уровню должности, на которую вновь назначается тот или иной сотрудник, уделялось значительно больше внимания. Что касается репрезентативности базисных должностей и взаимосвязи этих должностей с Общей классификацией профессиональных групп (ОКПГ), то Комиссии была представлена таблица, отражающая их репрезентативность и взаимосвязь с ОКПГ. Организация Объединенных Наций согласилась с мнением о целесообразности подготовки описания базисной должности водителя класса ПС-1, хотя такой должности в настоящее время и не существует. Будет также подготовлено описание базисной должности младшего сотрудника по закупкам. Представитель Организации Объединенных Наций заявил, что Генеральный секретарь четко изложил свою позицию в отношении утверждения и вынесения консультативных заключений; применение норм отложено до завершения классификации должностей категории общего обслуживания в Нью-Йорке, однако Организация Объединенных Наций надеется, что она сможет представить доклад по этому вопросу ко времени проведения двадцать седьмой сессии. На двадцать шестой сессии он заявил, что этот вопрос всесторонне рассматривался на предыдущей сессии; касаясь разъяснений, запрошенных Комиссией, он отметил, что Организация Объединенных Наций не могла представить конкретного ответа в этой связи, поскольку ему было не известно содержание обсуждений на закрытой сессии. Представитель Организации Объединенных Наций заявил, что Генеральный секретарь рассмотрит консультативное мнение Комиссии и любые поправки, которые она, возможно, пожелает внести в нормы классификации.

235. КНСАП поддержал мнение о том, что категория полевой службы должна оставаться отдельной категорией. Представитель КНСАП отметил, что с учетом характера работы сотрудников полевой службы единственным средством достижения последовательных результатов является рассмотрение норм оценки по факторным пунктам в связи с описаниями базисных должностей. КНСАП поддержал предложение о включении описания должности водителя в список базисных должностей.

#### Обсуждение в Комиссии

236. Рассматривая данный пункт, Комиссия уделила основное внимание вопросу о том, следует ли утвердить эти нормы или вынести по ним консультативное заключение. В этой связи возник вопрос, считать ли области деятельности в категории полевой службы характерными и для других организаций. Было отмечено, что Генеральный секретарь уже утвердил эти нормы и представил их Комиссии на консультативное заключение, поскольку он считает, что категория полевой службы характерна только для Организации Объединенных Наций и что эти нормы относятся к области деятельности, не характерной для других организаций. Комиссия напомнила, что на двадцать третьей сессии организации сообщили ей о том, что другие организации постепенно отменяют шкалу окладов полевой службы. Было четко указано, что ФАО продолжает применять эту шкалу, что ПРООН на ее основе выплачивает вознаграждение приблизительно 50-60 сотрудникам и что УВКБ также применяет шкалу окладов полевой службы в отношении некоторых своих сотрудников. Таким образом, Комиссия пришла к выводу, что данный вопрос имеет общесистемный характер. Комиссии также сообщили о том, что другие организации руководствуются различными подходами при направлении в отделения на местах сотрудников категории общего обслуживания, набираемых на международной основе, в тех случаях, когда на местной основе набрать квалифицированный персонал не представляется возможным.

237. Комиссия выразила озабоченность в связи с вероятностью возникновения такой ситуации, когда в одном и том же месте службы за выполнение аналогичных функций может выплачиваться разное вознаграждение. Может получиться так, что одному сотруднику общей системы будет выплачиваться оклад по шкале полевой службы, а другим по шкалам категории общего обслуживания или категории специалистов. Комиссия вновь рассмотрела представленную ей ранее на двадцать третьей сессии информацию об уровнях вознаграждения в категории полевой службы, сравнив ее с уровнем вознаграждения в дипломатической службе Соединенных Штатов и шкалами окладов категории специалистов в различных местах службы.

238. Эта информация вызвала у Комиссии озабоченность в связи с явно ненормальным положением, сложившимся в некоторых местах службы в области условий вознаграждения. Кроме того, она высказала ряд критических замечаний в связи с тем, что шкала окладов полевой службы применяется и другими организациями. Если полевая служба является категорией, характерной лишь для Организации Объединенных Наций, то применять указанную шкалу окладов следует только Организации Объединенных Наций и только в отношении полевой службы, и она не должна использоваться другими организациями. Если же эту шкалу продолжают использовать и другие организации, то вопрос о ее применении приобретает общесистемный характер.

239. Хотя ФАО и ПРООН заявили, что считают нормы приемлемыми, Комиссия пришла к выводу, что при их разработке между этими организациями и Организацией Объединенных Наций не было достаточной координации, несмотря на то, что Комиссия ранее просила Секретариат Организации Объединенных Наций координировать свои действия с другими заинтересованными организациями. Было также отмечено, что секретариат КМГС в этом мероприятии не участвовал и что некоторые его предложения не были учтены в нормах, поскольку Генеральный секретарь уже утвердил их.

240. По просьбе Комиссии, Председатель информировал Генерального секретаря об оговорках относительно положений о вознаграждении сотрудников категории полевой службы и разработке норм классификации должностей для этой категории. В частности, внимание Генерального секретаря было обращено на применение уровней вознаграждения и норм классификации другими организациями общей системы Организации Объединенных Наций, а также на тот факт, что ни эти организации, ни секретариат КМГС не участвовали в их разработке, пусть даже Организация Объединенных Наций впоследствии и представила заинтересованным сторонам некоторые данные. Кроме того, Председатель предложил Генеральному секретарю разъяснить, в чем он видит роль Комиссии и ее секретариата в данных обстоятельствах, запрашивая *post facto* консультативные мнения по нормам, которые он уже утвердил. Члены заявили, что им не понятна роль Комиссии в связи с утверждением норм или представлением по ним рекомендаций, учитывая тот факт, что эти нормы уже утверждены и разрабатывались без достаточного участия ее секретариата. Комиссия считает ответ, представленный Организацией Объединенных Наций в связи с ее просьбой о разъяснении данного вопроса, недостаточно всеобъемлющим; она также пришла к выводу о том, что ее секретариату следует подготовить исследование для определения основы системы окладов с учетом норм классификации должностей. Подготовка такого исследования должна проводиться в координации с организациями, использующими шкалу окладов полевой службы.

#### Выводы Комиссии

241. Комиссия отметила, что, поскольку нормы классификации должностей категории полевой службы и соответствующую систему вознаграждения применяет целый ряд организаций, вопрос о категории полевой службы имеет общесистемный характер.

242. В этой связи Комиссия просила свой секретариат:

а) провести исследование для определения надлежащей основы для установления шкалы окладов и надбавок в категории полевой службы;

б) для целей данного исследования учесть разработанные Организацией Объединенных Наций нормы классификации должностей и представить в случае необходимости свои рекомендации о внесении поправок в эти нормы;

с) координировать подготовку исследования с организациями, применяющими шкалу окладов полевой службы.



## ГЛАВА VI

### МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 13 ЕЕ СТАТУТА

#### А. Применение Эталона (Элемент I)

243. Комиссия рассмотрела доклады о применении Эталона организациями, подготовленные ее секретариатом на основе подробных данных, которые представили ФАО, ПРООН, ЮНИСЕФ, ВОЗ и УВКБ.

#### Мнения организаций и представителей персонала

244. Председатель ККАВ с удовлетворением отметил, что Эталон применяется во всей общей системе и что вышеупомянутые подробные данные дополнили по просьбе Комиссии представленную организациями информацию о ходе применения Эталона. Он поддержал рекомендацию о том, чтобы просить организации, наряду с представлением информации о ходе осуществления рекомендаций и решений КМГС, представлять один раз в три года подробные доклады о применении Эталона.

245. ФАМГС и ККНСАП приняли к сведению решения, предложенные Комиссией.

#### Выводы Комиссии

246. Комиссия постановила:

а) принять к сведению показатель применения Эталона и уровень подтверждения результатов классификации в ПРООН, ЮНИСЕФ и УВКБ и постановить, что от этих организаций не требуется представления дальнейших подробных статистических данных;

б) принять к сведению высокий уровень подтверждения результатов классификации должностей в ФАО и тот факт, что показатель применения превысил кумулятивный показатель текучести, и постановить, что от этой организации не требуется представления дальнейших подробных статистических данных;

в) принять к сведению показатель применения Эталона, составляющий 30 процентов, и высокий общий уровень подтверждения результатов классификации должностей категории специалистов в ВОЗ, включая должности персонала по проектам, и просить ВОЗ представить на двадцать седьмой сессии в 1987 году подробные данные о дальнейшем ходе применения Эталона;

г) просить организации раз в три года представлять подробные доклады о применении Эталона вместе с информацией о выполнении/рассмотрении рекомендаций и решений Комиссии.

#### В. Определение функций сотрудников категории общего обслуживания

247. На своей двадцать шестой сессии Комиссия изучила следующее определение функций сотрудников категории общего обслуживания, которое было разработано ее секретариатом в тесной консультации с Подкомитетом ККАВ по классификации должностей (ПККД):

"Работа сотрудников категории общего обслуживания является процедурной, оперативной или технической по своему характеру и состоит в поддержке осуществления программ организации. Она включает как простые, повседневные или повторяющиеся обязанности, основанные на выполнении подробных инструкций, так и разнообразные и сложные задания, требующие от сотрудников выявления и рассмотрения альтернативных решений на основе обширных и глубоких практических знаний в данной конкретной области. Такие задания, как правило, выполняются на постоянной основе. Расширение знаний в конкретных областях деятельности и повышение уровня квалификации, как правило, достигаются в результате многолетнего опыта и знакомства с применимыми процедурами, положениями и прецедентами или проектами организации в узкой технической области или в рамках деятельности по оказанию административной поддержки".

Комиссии было предложено утвердить это определение и использовать его в рамках методологии проведения различий между функциями сотрудников категории специалистов и функциями сотрудников категории общего обслуживания. Если это определение будет одобрено, то вместе с описанием соответствующей процедуры оно будет включено в пересмотренный вариант, который был представлен Комиссии на этой же сессии для информации.

#### Мнения организаций и представителей персонала

248. Председатель ККАВ напомнил, что определение функций сотрудников категории общего обслуживания было разработано в тесной консультации с ПККД и что ККАВ впоследствии поддержал предлагаемое определение.

249. Представители ФАМГС и ККНСАП приняли к сведению записку секретариата, вместе с тем указав, что они не согласны с общим принципом проведения различий между этими двумя категориями.

250. Представитель МОТ, выступая в качестве Председателя ПККД, заявил, что предлагаемое определение может явиться весьма полезным добавлением к методологии проведения различий между функциями сотрудников категории специалистов и функциями сотрудников категории общего обслуживания. С его помощью организации могли бы более точно классифицировать должности, определить категорию которых затруднительно.

#### Выводы Комиссии

251. Получив ряд разъяснений от своего секретариата, Комиссия постановила:

а) утвердить определение функций сотрудников категории общего обслуживания и ввести двухэтапную процедуру определения уровня функций на должностях данной категории;

б) принять к сведению тот факт, что данная процедура будет включена в пересмотренный вариант ОКПГ.

#### С. Разработка норм классификации должностей в Багдаде

252. На своей двадцать пятой сессии Комиссия рассмотрела проект норм классификации должностей сотрудников категории общего обслуживания в Багдаде и просила разработать в дополнение к указанным нормам описания базисных должностей.

### Мнения Организации Объединенных Наций

253. На двадцать шестой сессии представитель Организации Объединенных Наций указал, что описания базисных должностей могут быть представлены лишь в конце августа 1987 года, и просил Комиссию делегировать своему Председателю полномочия на утверждение описаний базисных должностей.

### Обсуждение в Комиссии и ее выводы

254. Комиссия постановила:

а) делегировать своему Председателю полномочия на введение норм классификации должностей сотрудников категории общего обслуживания в Багдаде и на утверждение описания базисных должностей;

б) просить соответствующие организации представить на двадцать седьмой сессии доклад о ходе применения норм классификации должностей.

#### D. Разработка норм классификации должностей сотрудников категории общего обслуживания в Сантьяго

255. Комиссия рассмотрела доклад о ходе разработки норм классификации должностей сотрудников категории общего обслуживания в Сантьяго.

### Мнения Организации Объединенных Наций

256. Представитель Организации Объединенных Наций заявил, что он разделяет озабоченность Комиссии в связи с отсутствием прогресса в Сантьяго, и подтвердил, что Организация Объединенных Наций приложит все усилия для активизации осуществления этого проекта в указанном месте службы.

### Обсуждение в Комиссии и ее выводы

257. Комиссия напомнила о том, что она уже рассматривала вопрос об отсутствии прогресса в Сантьяго, и постановила с сожалением отметить отсутствие прогресса в Сантьяго и просить Организацию Объединенных Наций обеспечить представление текущего доклада, включая проект норм, на ее двадцать седьмой сессии.

#### E. Общие нормы классификации должностей категории общего обслуживания в небольших и средних по размеру местах службы

258. На своей двадцать шестой сессии Комиссия изучила вспомогательные нормы классификации должностей категории общего обслуживания в небольших и средних по размеру местах службы.

### Мнения организаций и представителей персонала

259. Председатель ККАВ отметил, что общие нормы классификации должностей включают базисные нормы, которые были утверждены Комиссией на ее двадцать третьей сессии, и вспомогательные нормы. Этот табличный норматив факторно-балльной оценки является по своей сути несколько видоизмененным вариантом норм, уже принятых Комиссией для Аддис-Абебы. В ходе опробования этих норм в Багдаде они были видоизменены в целях учета специфики работы в небольших и средних по размеру местах службы. Далее он предложил исключить из классификации должность оператора конторского оборудования

класса 0-2 и включить в нее базисную должность младшего административного сотрудника класса 0-6. Кроме того, организации разработали ряд интерпретирующих определений, которые будут использоваться наряду с этими нормами, в том числе руководящие принципы применения норм, глоссарий терминов и общие определения классов.

260. Представители ФАМГС и КНСАП приняли к сведению документ, представленный секретариатом Комиссии.

#### Обсуждение вопроса Комиссией и ее выводы

261. Комиссия рассмотрела подготовленный ККАВ документ и отметила важность завершения работы по применению общих норм классификации должностей категории общего обслуживания в большинстве отделений на местах.

262. Комиссия постановила:

- a) немедленно ввести в действие табличный норматив факторно-балльной оценки;
- b) немедленно включить в базисные нормы базисную должность младшего административного сотрудника класса 0-6;
- c) исключить из базисных норм уже утвержденную базисную должность оператора конторского оборудования класса 0-2;
- d) принять к сведению, что организации разработали ряд интерпретирующих определений, которые будут использоваться наряду с нормами, и определить, что применение общих норм классификации по-прежнему должно являться прерогативой организаций;
- e) отложить обзор связи между ПКОО и общими нормами классификации до того, как будет накоплен опыт в области применения норм;
- f) принять к сведению процедуры, разработанные организациями для координации применения норм, и просить организации представить на двадцать девятой сессии доклад о прогрессе в этой области, в том числе о прогрессе в разработке единообразной структуры классов, а также о взаимосвязи между нормами и содержанием работы сотрудников ПКОО.

#### F. Осуществление классификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке

263. На своей двадцать пятой сессии Комиссия рассмотрела подготовленную ее секретариатом записку, в которой содержалась последняя полученная от Организации Объединенных Наций информация о проведении классификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке.

#### Мнения Организации Объединенных Наций

264. Представитель Организации Объединенных Наций сообщил, что осуществление первоначального мероприятия в рамках классификации началось в марте 1987 года, и сослался на приложение к записке секретариата КМГС, в котором содержится таблица с указанием классов и уровней всех должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в Центральных учреждениях в Нью-Йорке, перечисленных в соответствии с ОКПГ.

## Мнения представителей персонала

265. Секретарь ККНСАП обратил внимание Комиссии на проблему, связанную с применением в работе младших сотрудников по вопросам общественной информации норм классификации должностей категории общего обслуживания.

## Обсуждение в Комиссии

266. На двадцать шестой сессии Председатель сообщил Комиссии о консультациях, проводившихся с Организацией Объединенных Наций, которая впоследствии постановила и впредь рассматривать младших сотрудников по вопросам общественной информации в качестве самостоятельной категории персонала, учитывая специальные требования, устанавливаемые при найме таких сотрудников, а также постановила ввести структуру с тремя четко определенными уровнями. С таким подходом согласились заинтересованные департаменты и управления, а также представители персонала.

## Выводы Комиссии

267. Комиссия постановила:

а) принять к сведению, что результаты классификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке вступили в силу с 1 января 1985 года;

б) подтвердить необходимость подготовки описаний базисных должностей;

с) вновь обратиться с просьбой к трем организациям, расположенным в Нью-Йорке, разработать общие описания базисных должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке для рассмотрения на ее двадцать седьмой сессии.

### Г. Применение норм классификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в Вене

268. На своей двадцать пятой сессии в марте 1987 года Комиссия рассмотрела вопрос о применении норм классификации должностей, включая предложение об описаниях трех дополнительных базисных должностей класса 0-8, а также уровень подтверждения описаний базисных должностей в рамках обследования окладов в результате применения общих норм классификации должностей. На своей двадцать шестой сессии Комиссия рассмотрела доклад о последующей деятельности по применению этих норм.

## Мнения организаций и представителей персонала

269. Представитель ЮНИДО напомнил о решении Комиссии, в котором говорится о том, что нет необходимости разрабатывать нормы классификации всех должностей ввиду высокого уровня подтверждения новых норм по сравнению с нормами, применявшимися ранее в Вене. Поэтому после того, как эти новые нормы вступили в силу в ЮНИДО и МАГАТЭ, соответственно, в августе 1986 года и январе 1987 года, деятельность свелась главным образом к классификации вакантных и новых должностей, а также должностей, классификация которых ранее не проводилась.

270. Организация Объединенных Наций заявила, что в настоящее время она ведет подготовку к передаче полномочий по классификации должностей, на основании которой будет проводиться будущий обзор соответствия всех должностей Отделения Организации Объединенных Наций в Вене утвержденным нормам.

271. Представитель персонала базирующихся в Вене организаций принял к сведению подготовленный секретариатом КМГС документ.

#### Выводы Комиссии

272. Комиссия постановила утвердить описание трех дополнительных базисных должностей. Она также отметила прогресс, достигнутый к настоящему времени в применении норм, и просила организации со штаб-квартирой в Вене представить на ее двадцать восьмой сессии доклад о дальнейшей деятельности по применению норм.

#### Н. Применение норм классификации должностей в Аддис-Абебе

273. Комиссия рассмотрела полученные от нескольких организаций доклады о ходе применения норм классификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в Аддис-Абебе.

#### Мнения организаций и представителей персонала

274. Представитель Организации Объединенных Наций заявил, что обзор классификации всех должностей в ЭКА должен быть завершен в начале августа и что Организация Объединенных Наций уведомила организации о своем намерении провести обзор окладов в начале осени. Он отметил, что для координации деятельности всех организаций, имеющих персонал в этом месте службы, по применению норм классификации должностей и подготовки дальнейших описаний базисных должностей в соответствии с просьбой Комиссии был создан координационный комитет.

275. Представитель ФАМГС принял к сведению текущие доклады. Представитель ККНСАП указал, что сотрудники в Аддис-Абебе испытывают разочарование в связи с тем, что, поскольку нормы классификации к их должностям применены не были, обзоры окладов сотрудников категории общего обслуживания в последнее время не проводились.

#### Обсуждение в Комиссии и ее выводы

276. Комиссия рассмотрела результаты работы по применению норм классификации должностей для Аддис-Абебы, изложенные в соответствующих докладах. Она отметила, что, как ожидает большинство организаций, работа по классификации должностей их сотрудников будет завершена в начале осени, когда Организация Объединенных Наций намеревается провести обзор окладов. Она выразила обеспокоенность в связи с тем, что по крайней мере одна организация еще не применяет нормы, которые были утверждены Комиссией в 1985 году, и обратилась к Организации Объединенных Наций с просьбой координировать свою работу в этом направлении с ФАО и другими заинтересованными организациями.

277. Комиссия постановила:

а) принять к сведению доклады о ходе применения общих норм классификации в Аддис-Абебе;

b) настоятельно призвать все организации, которые еще не сделали этого, применять утвержденные в 1985 году общие нормы классификации;

c) просить заинтересованные организации информировать Комиссию на ее двадцать восьмой сессии о ходе применения общих норм классификации;

d) просить Координационный комитет, через Организацию Объединенных Наций, представить Комиссии для информации окончательные руководящие принципы пересмотра классов должностей в Аддис-Абебе;

e) вновь просить Координационный комитет, через Организацию Объединенных Наций, подготовить дальнейшие описания базисных должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в Аддис-Абебе.

## ГЛАВА VII

### МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 14 ЕЕ СТАТУТА

#### A. Политика в области набора кадров

##### 1. Справедливое географическое распределение: последующие доклады о непредставленных и недопредставленных странах

278. Комиссия рассматривала вопрос о справедливом географическом распределении в контексте политики набора кадров на своих двадцать третьей и двадцать пятой сессиях. Комиссии были представлены данные о непредставленных, недопредставленных и представленных свыше квоты странах, прежде всего относившиеся к пяти наиболее крупным организациям общей системы: Организации Объединенных Наций, МОТ, ФАО, ЮНЕСКО и ВОЗ – и явившиеся основой для выработки Комиссией рекомендаций в отношении усовершенствования источников набора сотрудников из непредставленных и недопредставленных стран.

#### Мнения организаций и представителей персонала

279. Председатель ККАВ напомнил участникам о том, что географическое распределение – это вопрос огромной стратегической важности для руководящих органов, где разрабатывается политика организаций в данном вопросе. Хотя организации высказались в поддержку укрепления сотрудничества в области набора кадров, нынешнюю обстановку с набором сотрудников в целом никак нельзя назвать благоприятной. Однако организации будут по возможности стремиться к сотрудничеству и оказанию друг другу помощи в усилиях по достижению справедливого географического распределения. И наконец, ККАВ высоко оценил полезный справочный материал, содержащийся в таблицах, которые приложены к документу, подготовленному секретариатом.

280. Представитель Организации Объединенных Наций информировал Комиссию о том, что ввиду сокращения персонала, рекомендованного Группой межправительственных экспертов высокого уровня по обзору эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций, в Секретариате будут введены более низкие квоты. И хотя еще окончательно не определено, будет ли базовая цифра для должностей, подлежащих географическому распределению, сокращена на 10 или 15 процентов, сокращение приведет к определенному увеличению числа государств, представленных свыше квоты, и уменьшению числа недопредставленных стран.

281. Представитель ЮНЕСКО заверил Комиссию в том, что, несмотря на соображения в отношении должностей языкового профиля, изложенные в документе "Географическое распределение персонала и пересмотр системы квот", который был представлен Исполнительному совету ЮНЕСКО на его сто двадцать пятой сессии, в настоящее время ни генеральный директор ЮНЕСКО, ни большинство государств-членов не хотели бы включения должностей языкового профиля.

282. Представитель ФАМГС напомнил о позиции Федерации, которая считает, что хотя географическое распределение является неотъемлемой чертой международной гражданской службы, при наборе персонала этот фактор не должен играть решающей роли. Поэтому ФАМГС не может согласиться с высказанным Комиссией в 1986 году мнением о том, что фактор географического распределения является отнюдь не второстепенным. Кстати, в



одном из своих недавних решений (AT/DEC/310) Административный трибунал Организации Объединенных Наций подтвердил второстепенность фактора географического распределения. ФАМГС просила Комиссию пересмотреть вопрос о дополнительных выплатах, производимых рядом государств-членов из числа недопредставленных стран в целях обеспечения для своих граждан стимула для работы в системе Организации Объединенных Наций. Эти выплаты являются очевидным свидетельством неадекватности нынешней системы вознаграждения, серьезно затрудняющей обеспечение географической сбалансированности.

#### Обсуждение в Комиссии

283. В ответ на выступление представителя ФАМГС, который подчеркнул, что при наборе персонала географическое распределение не является основным критерием, было высказано мнение, что, хотя работоспособность, компетентность и добросовестность являются неперенными условиями при наборе персонала, географическое распределение является чрезвычайно важным элементом, поскольку оно обеспечивает универсальность членского состава организаций.

284. Один из членов высказал мнение о том, что установленная пятью крупнейшими организациями система квот часто мешает увидеть реальную ситуацию с географическим распределением, и предложил новую формулу исчисления квот географических должностей, применение которой позволило бы избежать значительных отклонений от медианы квот. Этот же член выразил озабоченность в связи с возможностью включения ЮНЕСКО лингвистических должностей в число географических, что поставило бы некоторые страны в невыгодное положение. Другой член согласился с последним замечанием. Большинство членов придерживались того мнения, что Комиссия не уполномочена устанавливать желательные квоты для организаций, поскольку они уже являются предметом обстоятельного рассмотрения в директивных органах отдельных организаций.

285. Некоторые члены сослались на поднятый ФАМГС вопрос относительно стран, где уровни вознаграждения столь высоки, что они вынуждены доплачивать своим гражданам за работу в учреждениях Организации Объединенных Наций, и запросили дополнительную информацию о характере и конкретных основаниях для таких доплат. Комиссия предложила своему секретариату произвести сбор информации по этому вопросу для ее рассмотрения на двадцать шестой сессии.

#### Выводы и рекомендации Комиссии

286. Комиссия пришла к следующим выводам:

а) если для крупных организаций общей системы можно установить критерии, определяющие справедливое географическое распределение, то в мелких организациях такое распределение должно осуществляться в соответствии с их конкретными программами и мандатами;

б) большинство непредставленных стран можно разделить на несколько основных категорий: новые государства; малые островные государства; государства-производители нефти, преимущественно Ближнего Востока, но и также других районов мира; и страны, определяемые как наименее развитые.

287. Комиссия рекомендовала организациям развивать более тесное сотрудничество в целях разработки согласованной программы подбора кандидатов в непредставленных странах, которая предусматривала бы следующие меры:

а) развертывание информационной кампании для освещения текущего положения с вакансиями в рамках общей системы и одновременного подчеркивания непрерывного характера программы набора кадров для потенциальных кандидатов;

б) с учетом трудностей с набором кадров, стоящих перед некоторыми организациями, направление как можно большего числа межучрежденческих миссий по набору кадров в непредставленные страны и регионы в целях изучения возможности набора кадров в данной стране и выявления кандидатов, особенно среди молодежи, для дальнейшей подготовки к международной службе. Эти миссии могли бы проводиться на основе среднесрочных прогнозов числа вакансий и состоять из специалистов по набору кадров;

с) организацию программ стажировок и стипендий для перспективных, но еще не имеющих достаточной квалификации молодых кандидатов в целях их подготовки без отрыва от работы и передачи им соответствующего опыта;

д) поощрение организаций, еще не имеющих программ для молодых специалистов, к учреждению программ, предназначенных для младших сотрудников категории специалистов и ассоциированных экспертов, и других программ для молодежи;

е) создание механизма набора специалистов на основе их временного прикомандирования из стран, которые не могут предоставлять международным организациям свои квалифицированные кадры более чем на несколько лет подряд.

288. Комиссия рекомендовала также организациям, которые еще не сделали этого, рассмотреть возможность уделения первоочередного внимания при наборе кадров непредставленным и недопредставленным странам в соответствии с указаниями Организации Объединенных Наций и ВОЗ.

## 2. Политика в области набора кадров: прогресс, достигнутый после двадцать четвертой сессии в области принятия специальных мер по набору женщин

289. На своей двадцать шестой сессии Комиссия продолжила рассмотрение этого вопроса, которое было начато ею на двадцать второй сессии. На основе промежуточного доклада, подготовленного ее секретариатом, Комиссия изучила ряд данных, касающихся вопросов набора женщин и их продвижения по службе в организациях общей системы в 1985 и 1986 годах. В подготовленном секретариатом документе было отмечено, что в большинстве организаций по-прежнему имеет место преимущественный набор мужчин по сравнению с женщинами и что женщины принимаются, главным образом, на должности ниже класса С-4. Что касается продвижения по службе, информация о котором ранее отсутствовала, то можно отметить, что несмотря на более высокие показатели продвижения женщин по сравнению с мужчинами, оно и в этом случае в основном охватывало должности ниже класса С-4.

## Мнения организаций и представителей персонала

290. ККАВ принял к сведению содержащуюся в вышеупомянутом документе статистическую информацию, указав, что организации придают данному вопросу большое значение. Он постоянно присутствует в программе работы АКК. ККАВ вел активную деятельность по претворению в жизнь рекомендаций межучрежденческого совещания, созванного им в прошлом году и посвященного мерам по расширению набора женщин для работы в системе Организации Объединенных Наций как на основных должностях, так и на должностях сотрудников, набираемых для работы по проектам технической помощи. В будущем году

ККАВ представит АКК доклад о мерах по расширению возможностей перехода сотрудников-женщин на работу из одной организации в другую. ККАВ выразил согласие с предложением секретариата представлять полные доклады о ходе работы в данной области каждые два года, а в те годы, когда такие доклады не представляются, — доклады, основанные на статистических данных. Хотя с помощью статистических данных и нельзя было составить полного представления о ходе работы, они послужили своего рода индикатором и напоминанием организациям о том, на каком этапе работы они находятся и что им необходимо сделать для достижения тех целей, которые они перед собой поставили. ККАВ предостерег против поверхностного анализа этих данных. Тщательный анализ, подобный тому, который был столь компетентно проведен секретариатом КМГС и представлен на двадцать четвертой сессии Комиссии, потребовал бы обсуждения видов должностей, на которые организации производят набор, доли женщин, подающих заявление о приеме, и других весьма важных в данной связи факторов. ККАВ вновь подтвердил свою приверженность изучению данного вопроса и заявил о своем намерении снова обратиться к нему в будущем году, когда у него будет возможность изучить полный доклад о ходе работы.

291. Президент ФАМГС отметила, что если бы в статистические данные, представленные в документе КМГС, не были включены не подлежащие географическому распределению должности сотрудников языковых служб, на многих из которых работают женщины, эти данные выглядели бы гораздо хуже. Оставалось только сожалеть о том, что в эти данные не были включены сотрудники, набираемые для работы по проектам, в особенности если принять во внимание признаваемую в настоящее время необходимость уделять гораздо большее внимание роли женщин в экономическом развитии. В то время как некоторые организации предпринимали усилия по расширению участия женщин, другие организации топтались на месте. В условиях моратория на набор новых сотрудников, который действует в ряде организаций, прогресса можно достичь, лишь отдавая предпочтение женщинам при продвижении по службе во всех случаях, когда их опыт и профессиональные качества сопоставимы с опытом и профессиональными качествами кандидатов-мужчин.

292. Представитель ККНСАП, отметив преимущественно статистический характер документа КМГС, выразил надежду на то, что Комиссия не только примет решение регулярно составлять полный и подробный доклад о прогрессе, достигнутом в области улучшения положения женщин в организациях общей системы, но и будет активно содействовать осуществлению тех рекомендаций, которые были сделаны ею на предыдущих сессиях. Несмотря на сухой язык представленных статистических данных, они со всей убедительностью доказали, что для того, чтобы устранить существующее неравенство и исправить имеющие давнюю историю диспропорции в области набора и продвижения женщин, необходимо будет проделать огромный объем работы.

#### Обсуждение в Комиссии

293. Комиссия провела всеобъемлющее обсуждение данного вопроса. Представленные в документе КМГС статистические данные показали, что организации все еще недостаточно энергично занимаются его решением. Было предложено определять состав органов, занимающихся назначениями и продвижением по службе, на более справедливой основе, что явилось бы подтверждением рекомендации, сделанной на двадцать второй сессии. Ряд членов Комиссии высказали мнение о том, что секретариат КМГС должен служить своего рода образцом для всех организаций системы, и выразил надежду на то, что рекомендуемые меры в отношении справедливости в области набора и продвижения по службе должным образом выполняются и в самой КМГС. В данной связи Председатель подтвердил, что это относится как к секретариату, так и к Комиссии. Было предложено включать секретариат КМГС в будущие статистические доклады.

294. Была высказана определенная обеспокоенность в связи с предложением Руководящего комитета по улучшению положения женщин в секретариате о том, чтобы рекомендовать для ускоренного продвижения по службе заслуживающих этого женщин, которые не имеют требуемой выслуги лет. Хотя эта рекомендация и была сделана от имени лишь одной организации, было дано объяснение, согласно которому во многих организациях распределение женщин по классам должностей не является справедливым в связи с тем, что их продвижение до уровня следующего класса происходит более медленными темпами по сравнению с мужчинами; это соображение легло в основу вышеупомянутой рекомендации, которая представляет собой попытку исправить возникшие в прошлом диспропорции.

295. Комиссия приняла к сведению намерение ККАВ провести в будущем году исследование и подготовить доклад по вопросу о переходах сотрудников-женщин на работу из одной организации в другую; в ходе этого исследования будет также сделана попытка определить причины того явления, которое определяется ККАВ как затруднительность перехода женщин из одной организации в другую. В этой связи некоторые члены Комиссии высказали обеспокоенность в связи с трудностями при назначении на работу, с которыми сталкиваются те супружеские пары, где оба супруга работают в одной или различных организациях общей системы.

#### Выводы Комиссии

296. Исходя из представленных секретариатом данных и отметив ограниченность прогресса, достигнутого в данной области за прошедший год, Комиссия постановила:

- a) вновь подтвердить действительность своих предыдущих рекомендаций;
- b) сохранить данный вопрос в программе своей работы, широко контролируя его на двухгодичной основе на базе полных докладов о ходе работы, а в те годы, когда такие доклады не представляются, — на основе статистических данных.

#### В. Служебная аттестация и признание заслуг

297. Комиссия рассмотрела подготовленный ее секретариатом документ, где предлагается комплекс принципов и руководящих указаний в отношении служебной аттестации и соображений, которыми следует руководствоваться при признании заслуг. Эти принципы вместе с конкретными руководящими указаниями приведены в приложении XV к настоящему докладу.

#### Мнения организаций и представителей персонала

298. Председатель ККАВ согласился с положением документа секретариата, согласно которому "важно, чтобы организации сохранили максимально возможную гибкость в создании и обеспечении функционирования систем аттестации, самым тесным образом связанных с их потребностями". Тот факт, что форма служебной аттестации, предложенная Комиссией в 1981 году, не удовлетворила потребности организаций, свидетельствует о невозможности составления и использования единообразных систем аттестации во всей общей системе. Необходимо принять во внимание опыт, полученный в связи с предложенной в 1981 году аттестационной формой, и ККАВ предложил, чтобы вопросы определения окончательного вида систем и непосредственных путей их функционирования, в том числе составления форм, и некоторые вопросы, упомянутые в руководящих указаниях, решались самими организациями. Организации согласились с общим подходом, нашедшим отражение в десяти принципах служебной аттестации, хотя некоторые из этих принципов, главным образом принципы V, VI и VII, и составлены

в духе концепции "целевого подхода к управлению", что может создать трудности их понимания и даже осуществления в таком многонациональном образовании, как система Организации Объединенных Наций. ККАВ хотел бы отметить, что определение заданий и проведение служебной аттестации входят в сферу обязанностей руководства. Согласившись с принципом XI, касающимся мер поощрения и взыскания за различные уровни выполнения служебных обязанностей, организации высказали мнение о том, что основные вопросы, связанные с осуществлением этого принципа, должны решаться самими организациями. Организации согласились определить цели, с тем чтобы обеспечить приведение своих систем служебной аттестации в соответствие с принципами служебной аттестации к июлю 1992 года. Они согласились также представить свои планы, системы и формы служебной аттестации и признания заслуг секретариату КМГС для информации, указав однако, что анализ секретариатом КМГС этих планов (как это рекомендовано в документе секретариата) с точки зрения их соответствия рекомендованным руководящим принципам до начала практической работы было бы посягательством на прерогативы исполнительных глав.

299. Представитель ФАМГС выразил сожаление в связи с тем, что в документе секретариата не установлена связь между служебной аттестацией и планированием людских ресурсов, служебным ростом и профессиональной подготовкой персонала. Эта связь особенно важна в период, когда многие организации сталкиваются с финансовыми затруднениями. Она является также незаменимым механизмом повышения удовлетворенности сотрудниками своей работой. В документе преувеличена роль руководителей в служебной аттестации и недостаточное внимание уделяется существенно важной роли самого персонала. Сотрудники должны иметь возможность использовать соответствующие процедуры обжалования результатов служебной аттестации с помощью совместного механизма в составе представителей персонала и руководства. В целях обеспечения защиты персонала от злоупотребления мерами взыскания сотрудники должны принимать всестороннее участие в разработке в организациях критериев, соблюдение которых должно быть необходимо до применения какой-либо меры взыскания. ФАМГС отметила неуместность в контексте вопроса о служебной аттестации ссылки секретариата на наличие средств для присваивания очередных ступеней и продления контрактов. ФАМГС предложила до составления принципов служебной аттестации, которыми будут руководствоваться организации, пересмотреть документ секретариата. ФАМГС изложила свою позицию в отношении служебной аттестации в письменном виде и подчеркнула следующее: составной частью процесса аттестации должно быть установление программных, управленческих целей и целей в области профессиональной подготовки. К целям служебной аттестации относятся повышение качества служебной деятельности сотрудника, создание основы для принятия административных решений, содействие целям служебного роста и определение потребностей в области профессиональной подготовки. Служебная аттестация является важным средством определения возможности перевода сотрудника на другую должность, в рамках той же или иной профессиональной группы, в целях обеспечения служебного роста и удовлетворенности от работы.

300. Представитель ККНСАП выразил особое беспокойство в связи с предложениями исключить жалобы в отношении оценок служебной деятельности из процедур оспаривания или обжалования. Ликвидация процедуры, которую персонал считает жизненно необходимой для обеспечения справедливости и точности оценок служебной деятельности, и замена ее простой проверкой оценок следующим вышестоящим руководителем стали бы существенным шагом назад в эволюции административных процедур.

## Обсуждение в Комиссии

301. Комиссия вновь подтвердила важное значение служебной аттестации как механизма, способного содействовать улучшению взаимоотношений между руководителями и персоналом, которая при надлежащем использовании может привести к повышению качества служебной деятельности персонала и содействовать эффективности и результативности деятельности организаций общей системы. Важно, чтобы сотрудники периодически проходили служебную аттестацию.

302. Члены Комиссии подчеркнули, что, когда качество служебной деятельности персонала нуждается в улучшении, сотрудники должны проходить необходимую профессиональную подготовку, будь то в установленной форме в рамках учебных курсов и семинаров или же в форме получения консультаций и руководящих указаний непосредственно на рабочем месте. Аналогичным образом, сотрудники, дальнейшее повышение квалификации которых может принести пользу как организациям, так и им самим, должны получать необходимые дальнейшие стимулы в рамках профессиональной подготовки. Развитие и планирование людских ресурсов зависят от служебного роста и профессиональной подготовки. Хотя некоторые организации могут не счесть необходимым включать в служебную аттестацию подробный анализ служебного роста и профессиональной подготовки, все три аспекта управления кадрами неразрывно связаны между собой.

303. В отношении оспаривания результатов аттестации Комиссия пришла к выводу о необходимости существования независимого лица или группы по проверке, к которым бы сотрудники могли бы обратиться, когда они не удовлетворены оценками своей служебной деятельности. Такая мера должна дополнять право оспаривать результаты аттестации в случаях, когда сотрудники считают себя жертвой дискриминации или когда при проведении служебной аттестации нарушались надлежащие процедуры. Вместе с тем была признана также сложность проведения третьим лицом или группой лиц оценки деятельности сотрудника, о работе которого они имеют довольно отдаленное представление.

304. Комиссия отметила, что существующая форма служебной аттестации, принятая Комиссией в 1981 году, не получила со стороны организаций признания в качестве нормы для всех организаций и что она снята с обсуждения. Члены Комиссии отметили, что секретариат КМГС намеревается разработать новую форму служебной аттестации в рамках документа, который будет представлен Комиссии на ее двадцать восьмой сессии и в котором вопросы служебной аттестации будут увязаны с вопросами планирования людских ресурсов. Комиссия подчеркнула, что предложенная типовая форма будет служить лишь образцом приемлемой формы, которую организации могут либо взять на вооружение, либо приспособить к своим собственным потребностям, либо же отказаться от нее и разработать иную форму по своей собственной инициативе.

## Рекомендации Комиссии

305. Комиссия рекомендовала следующее:

а) организациям следует руководствоваться 11 принципами проведения служебных аттестаций и соответствующими рекомендациями, приведенными в пунктах 1-28 приложения XV к настоящему докладу, и им следует регулярно проводить служебную аттестацию всех сотрудников до уровня D-1;

б) организациям следует принять принцип и соответствующие рекомендации, касающиеся мер поощрения и взыскания за различные уровни выполнения служебных обязанностей, которые изложены в приложении XV к настоящему докладу;

с) при необходимости организациям следует самостоятельно определять цели с тем, чтобы обеспечить в разумные сроки приведение своих систем служебной аттестации в соответствие с принципами и рекомендациями, касающимися оценки выполнения служебных обязанностей, но не позднее 1 июля 1992 года;

д) прежде чем приступить к практической работе, организациям следует представить свои планы, системы и формы служебной аттестации и признания заслуг секретариату КМГС для получения соответствующих консультаций.

### С. Политика в области профессиональной подготовки: оценка профессиональной подготовки

306. Комиссии был представлен документ об оценке профессиональной подготовки, рассмотрение которого было перенесено с двадцать четвертой сессии. В этом документе приведены некоторые общие соображения и изложены четыре основных вида оценки подготовки: а) восприятие, б) усвоение, с) применение или осуществление и д) влияние. В нем указывается, что ответственность за первые два вида оценки возлагается на преподавателя, а за остальные два вида – на руководителя. К этому документу был приложен вопросник, разработанный Секретариатом для оценки профессиональной подготовки в консультации с организациями общей системы и разосланный в эти организации для заполнения. Во время сессии большинство организаций, хотя и не все из них, представили секретариату КМГС соответствующую информацию.

#### Мнения организаций и представителей персонала

307. Председатель ККАВ от имени организаций согласился с изложенными в документе общими соображениями и с четырьмя предложенными в нем подходами к оценке. Организации также поддержали замечания по вопросу об оценке профессиональной подготовки. Председатель ККАВ указал, что в области профессиональной подготовки исполнительные главы сталкиваются с проблемой, которая заключается в том, что, хотя они верят в ее полезность и поддерживают ее, выделить дополнительные финансовые ресурсы, необходимые для дальнейшего развития программ учебной подготовки, в нынешних условиях не представляется возможным, поскольку руководящие органы выступают против любого роста бюджетов. Ежегодные ассигнования бюджетных средств в одном и том же объеме по сути равносильны их сокращению, поскольку в этом случае невозможно покрывать растущие расходы.

308. ФАМГС поддержала подготовленный секретариатом документ и изложенные в нем рекомендации. Вместе с тем она сочла необходимым указать, что во многих организациях общей системы профессиональная подготовка остается на совершенно неприемлемом уровне. В то время, как во многих странах в законодательном порядке предусмотрено, что на цели профессиональной подготовки должно выделяться не менее 1 процента от фонда заработной платы, некоторые организации расходуют на эти цели всего четверть указанной суммы. По мнению ФАМГС, для оценки потребностей в области подготовки, ввиду отсутствия ресурсов для их удовлетворения, на практике было сделано немного. Этот факт вызывает сожаление, поскольку в результате профессиональной подготовке по-прежнему придается второстепенное значение в бюджете. В действительности же в кризисные периоды роль профессиональной подготовки даже возрастает, поскольку для осуществления своих программ организации должны как можно более эффективно использовать свои ограниченные людские ресурсы.

## Вывод Комиссии

309. Учитывая важное значение профессиональной подготовки персонала, Комиссия выразила сожаление в связи с тем, что рассмотрение этого вопроса было отложено, что привело к застою в данной области. Комиссия просила свой секретариат провести соответствующие консультации на региональных совещаниях Подкомитета ККАВ по профессиональной подготовке, которые состоятся осенью 1987 года, а также на сессии полного состава Подкомитета, которая состоится весной 1988 года. Основываясь на результатах этих обсуждений, Комиссия смогла бы дораассмотреть вопрос о модели оценки профессиональной подготовки на своей двадцать восьмой сессии.

### D. Мобильность персонала категории специалистов и выше

310. В своих резолюциях 40/244 и 41/207 Генеральная Ассамблея просила КМГС "провести исследование мобильности сотрудников категории специалистов в рамках общей системы Организации Объединенных Наций, включая периодичность и среднюю продолжительность их назначений в различных местах службы".

311. Комиссия рассмотрела этот вопрос на основе подготовленного ККАВ документа, который содержал подробную информацию за период с 1980 по 1985 годы о мобильности персонала в 19 организациях и программах общей системы.

### Мнения организаций и представителей персонала

312. Председатель ККАВ представил документ, основанный на информации за период с 1980 по 1985 годы, полученной от ряда организаций и программ общей системы. Указав на известный объем статистической информации, приводимой в приложениях, он вместе с тем отметил, что этот документ выходит за рамки обычного статистического исследования, охватывая такие вопросы, как потребности, политика и практика ротации, структура переводов на новые должности и внутри- и межорганизационной ротации, необходимость и опыт проведения политики ротации и перевода на новые должности, факторы, препятствующие переводу на новые должности и мобильности, и меры, которые могут быть приняты на общесистемном уровне в целях расширения практики перевода и мобильности. Председатель ККАВ отметил, что в представленных данных не содержится всей информации, которую запрашивала Генеральная Ассамблея. В частности, ввиду невозможности систематического получения от организаций информации о средней продолжительности назначений в конкретных местах службы, собрать такую информацию было нелегко. Он указал, что дипломатическая служба компаратора в ответ на просьбу ККАВ предоставить статистические данные о переводах на новые должности указала, что это было бы чрезвычайно сложной задачей, и смогла представить лишь общую информацию о политике в данном вопросе. Вместе с тем, несмотря на отсутствие некоторых данных и определенные расхождения в полученных от организации данных о различных аспектах мобильности, представленная информация, по мнению ККАВ, представляет собой адекватный статистический обзор тенденций перераспределения персонала в рамках системы Организации Объединенных Наций.

313. Если в системе в целом роль мобильности значительно возросла по сравнению с первыми годами ее существования, то в отдельных организациях такой тенденции может и не наблюдаться. В зависимости от характера программ и деятельности конкретной организации мобильность для нее может быть жизненной необходимостью, желательным условием или не иметь непосредственного практического значения. По своему характеру работа в международной гражданской службе отличается от работы в любой национальной службе. Оперативные потребности той или иной организации в том, что касается мобильности персонала, непосредственно вытекают из ее уставных задач.



Совершенно естественно, что в таких организациях, как ЮНЕСКО, УВКБ или ПРООН, которые ведут свою деятельность преимущественно на местах, большую часть персонала составляют сотрудники периферийных отделений. Что же касается таких организаций, как МССР или ГАТТ, которые имеют всего одно отделение, то им нет необходимости переводить свой персонал из одного места службы в другое, да они и не могут это делать. Другие организации, например Организация Объединенных Наций или ВОЗ, имеют помимо штаб-квартир и периферийных отделений и региональные органы. Поставленные перед той или иной организацией задачи определяют ее структуру, а эта структура в свою очередь определяет степень мобильности персонала данного учреждения. Многообразие в задачах и структурах обуславливает многообразие в политике, практике и подходах в том, что касается ротации персонала.

314. В настоящее время планы ротации персонала или ротационная политика официально приняты в шести организациях и программах. Однако одно существование ротационной политики само по себе не гарантирует мобильности. Степень мобильности персонала в рамках конкретной организации определяется оперативными потребностями в переводе ее персонала из одного места службы в другое, распределением персонала по различным местам службы и числом подлежащих ротации должностей. В 1980–1985 годах число переводов сотрудников из одной организации в другую было незначительным: около 0,5 процента от общей численности персонала категории специалистов, – и за несколько лет, прошедших после рассмотрения Комиссией данного вопроса, оно, в силу ряда изложенных в докладе причин, существенно не увеличилось. Хотя в нынешних условиях повышение межорганизационной мобильности представляется маловероятным, организации согласились соблюдать положение Межорганизационного соглашения о переводе при командировании или временной передаче персонала, которое призвано содействовать такому перемещению сотрудников. Мобильность персонала неизменно рассматривается как положительный фактор, который имеет особенно важное значение в условиях работы в международных организациях. Однако обеспечение мобильности персонала не должно быть самоцелью, поскольку для различных организаций мобильность имеет далеко не одинаковое значение, рассматривать общую систему как однородный механизм в этом плане было бы совершенно бессмысленно.

315. Опыт перевода персонала и политика и практика ротации показывают, что в настоящее время в системе Организации Объединенных Наций существуют три фактора, явно не способствующие мобильности персонала: невыгодные материальные условия, ограничения служебного роста и неудобства, относящиеся к семейной жизни. ККАВ выделил три вида мероприятий, которые возможно и необходимо провести в рамках общей системы в целях стимуляции мобильности и соответствующей компенсации за возможные связанные с ней неудобства. К их числу относятся совершенствование процесса обустройства сотрудников на новом месте, расширение общего объема компенсационных выплат и совместные усилия по улучшению местных условий. Организации уже приступили к решению указанных проблем, выступив на текущей сессии Комиссии с конкретным предложением включить элемент мобильности в командировочную надбавку. ККАВ рассмотрит возможности принятия других мер по дополнительному материальному и иному стимулированию мобильности.

316. ККАВ подчеркнул необходимость проведения разграничения между мобильностью и экспатриацией. Доля экспатриантов в кадровом составе системы Организации Объединенных Наций в настоящее время как никогда высока: категория специалистов и выше на 90 процентов постоянно составляют сотрудники, работающие за пределами своей страны. Некоторые из сотрудников Организации Объединенных Наций в ходе своей службы в общей системе никогда не работали в стране своего происхождения. Различие состоит в том, что персонал стал более мобильным. Экпатриация сопряжена со своими

трудностями, вне зависимости от продолжительности пребывания за пределами страны происхождения; компенсация за эти трудности выплачивается в рамках элемента экспатриации, включенного в разницу. В настоящее время необходимо обеспечить, чтобы компенсационные выплаты производились и за мобильность.

317. Представитель ФАМГС приветствовал отличный всеобъемлющий доклад. ФАМГС согласилась с выводами ККАВ в отношении мобильности. ФАМГС считает необходимым в дальнейшем учитывать элемент мобильности, предусмотрев соответствующие выплаты в суммарном вознаграждении. В качестве первого шага следует включить выплаты за мобильность в командировочную надбавку.

318. Представитель ККНСАП поддержал заявления ККАВ и ФАМГС.

#### Обсуждение в Комиссии

319. Комиссия с удовлетворением встретила доклад, который содержал значительный объем полезной информации о мобильности персонала общей системы. Статистические данные о числе переводов сотрудников по организациям общей системы за период 1980–1985 годов приводятся в приложении XVI. Данные о продолжительности службы сотрудников конкретных отделений приводятся в приложении XVII. Комиссия приняла также к сведению содержащиеся в этом документе выводы, которые поддержал в своем заявлении Председатель ККАВ (см. пункт 316 выше).

320. Члены Комиссии приняли к сведению наличие ряда различных видов мобильности. Мобильность может иметь место в рамках одной организации, где движение персонала осуществляется из штаб-квартиры в региональные и другие периферийные отделения и в обратном направлении; между различными региональными отделениями и между отделениями на местах. Существует также межорганизационная мобильность. Комиссию удивило широкое многообразие видов межорганизационного движения персонала. Упомянутое в пункте 314 Межорганизационное соглашение о переводе, командировании или временной передаче персонала в организациях, применяющих общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций, как известно, применяется, однако оно имеет целью не столько стимулировать, сколько регулировать мобильность персонала. Дальнейшее развитие межорганизационного движения персонала, совершенно очевидно, является желательным и может поощряться в интересах организаций и персонала. В любой конкретно взятой организации имеется часть персонала, отличающаяся высокой мобильностью, в то время как другие сотрудники, похоже, никогда не переводились в новые места службы.

321. Комиссия пришла к выводу, что движение персонала из штаб-квартир в периферийные отделения обеспечивается в недостаточной степени. В этой связи Комиссия решила утвердить включение нового элемента мобильности в командировочную надбавку. В то же время члены Комиссии указали, что все организации должны использовать для развития мобильности помимо материальных стимулов меры административного и иного характера. Наряду с этим был сделан вывод о том, что мобильность в определенной степени также зависит от целей программ соответствующей организации.

322. Комиссия пришла к выводу о необходимости продолжать рассматривать документацию о мобильности персонала с целью более четкого выявления проблем, связанных с мобильностью, и определения новых направлений политики, в которых может возникнуть необходимость.

## Решения Комиссии

323. Комиссия постановила довести до сведения Генеральной Ассамблеи и директивных органов других организаций информацию о переводах сотрудников в рамках общей системы. Ввиду важного значения внутри- и межорганизационного движения персонала и трудностей в этом вопросе, на которые обратили внимание организации, Комиссия просила свой секретариат продолжать анализ этих проблем с целью рассмотрения их на своей двадцать седьмой сессии.

## ГЛАВА VIII

### МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 15 ЕЕ СТАТУТА

#### Общие положения о персонале

324. Комиссия рассмотрела вопрос об общих положениях о персонале на своей двадцать пятой сессии в марте 1987 года, когда она утвердила предварительную программу работы и приняла решение обеспечить возможно большую унификацию содержания положений и правил о персонале. В этих целях ККАВ взял на себя обязательство представить Комиссии обновленный вариант сопоставительного анализа условий службы, отраженных в действующих в организациях правилах и положениях о персонале.

325. На двадцать шестой сессии (июль 1987 года) Комиссии был представлен подготовленный ее секретариатом документ, в котором были проанализированы первые три положения статьи III Положений о персонале Организации Объединенных Наций: оклады и надбавки, субсидия на образование и налогообложение персонала, — и выявлены существующие расхождения.

#### Мнения организаций и представителей персонала

326. Председатель ККАВ заявил, что вопросы, поднятые в документе секретариата КМГС, были рассмотрены. В этой связи он заверил Комиссию в том, что организации проявляют подлинный интерес к согласованию своей практики и постоянно прилагают значительные усилия для обеспечения последовательности и единообразия этой практики. Поскольку многие из затронутых вопросов связаны с деталями процесса управления кадрами и финансовыми вопросами, касающимися обычной практики выплаты пособий, то ККАВ предпочел бы проконсультироваться с лицами, фактически регулирующими вопросы этих выплат, прежде чем высказывать свою точку зрения на целесообразность предложений секретариата КМГС, для чего ему необходимо определенное время. Поэтому он просил ККАВ вернуться к рассмотрению этого документа на двадцать седьмой сессии, которая состоится в марте 1988 года, когда Комитет будет иметь полную информацию обо всех деталях процесса, затронутых в этом документе.

327. Представитель ФАМГС выразил сожаление в связи с тем, что из-за позднего представления этого документа вопросы, поднятые в этом документе, не удалось проанализировать на основе сопоставления правил и положений о персонале организаций — членов ФАМГС. ФАМГС также необходимо будет провести консультации со своими членами по вопросу о целесообразности внесения каких-либо изменений. Поэтому ФАМГС поддержала предложение продолжить обсуждение этого пункта на следующей сессии.

#### Обсуждение в Комиссии

328. Комиссия выразила сожаление в связи с тем, что ККАВ вновь предложил отложить рассмотрение этого вопроса. По мнению многих членов Комиссии, это свидетельствует об отсутствии достаточной заинтересованности в вопросах, не связанных с вознаграждением. Учитывая ограничения, выдвинутые ККАВ, Комиссия считает, что в соответствии с резолюцией 40/250 от 18 декабря 1985 года она должна перейти к активному рассмотрению этого вопроса и попытаться добиться как можно большего прогресса в этой области.

## Вывод Комиссии

329. Комиссия постановила принять к сведению просьбу ККАВ отложить рассмотрение этого пункта до двадцать седьмой сессии. Она выразила озабоченность позицией ККАВ и просила ККАВ представить к ее следующей сессии рекомендации по существу, разработанные на основе предложений секретариата и его собственного мнения о мерах, которые необходимо принять для дальнейшего согласования положений о персонале на межорганизационном уровне.

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 17  
ЕЕ СТАТУТА

Осуществление рекомендаций и решений Комиссии

330. На своей двадцать шестой сессии Комиссия рассмотрела документ об осуществлении ее рекомендаций и решений, представленный ее секретариатом. В соответствии с решением, принятым на двадцать четвертой сессии Комиссии, секретариату была направлена просьба ежегодно представлять Комиссии доклад об осуществлении ее рекомендаций и решений организациями в соответствии с требованиями статута. Со своей стороны, организации представляют детальную информацию по данному вопросу лишь один раз в три года; при этом в промежутках между представлениями такой информации они по-прежнему обращают внимание Комиссии на нерешенные проблемы важного значения, прежде всего на проблемы, касающиеся кадровой политики. Поскольку секретариату была направлена просьба представлять лишь общую информацию по данному вопросу, он не стал, как это делалось ранее, прибегать к сбору подробной информации с помощью вопросников, а обратился к организациям с просьбой направить ему соответствующие документы, представленные их руководящим органам. Соответствующие документы были получены от МОТ, ФАО, ИКАО, ВОЗ, ВПС и ИМО; вопрос об осуществлении рекомендаций и решений Комиссии Организацией Объединенных Наций уже был рассмотрен на двадцать пятой сессии Комиссии в рамках пункта, касающегося резолюций и решений Генеральной Ассамблеи. Была также получена информация от ВМО и ВОИС.

331. После представления секретариатом его документа были получены соответствующие документы от ЮНЕСКО, представленные ее Исполнительному совету, из которых следовало, что она ввела в действие новые шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, налогообложения персонала, выплат в связи с прекращением службы и ККВ. Шкала налогообложения сотрудников категории общего обслуживания будет введена в действие во второй половине 1987 года после пересмотра размеров окладов. В документах ЮНЕСКО было также указано, что она представляла и будет продолжать представлять годовой доклад Комиссии своему Исполнительному совету. Кроме того, ЮНЕСКО обратила особое внимание своего Исполнительного совета на рекомендации Комиссии в отношении политики в области набора кадров, а также служебной аттестации и признания заслуг. Было также получено сообщение от ВМО, которое касается резолюции ее руководящего органа, представляющей особый интерес для Комиссии. ВПС представил сведения о том, что в 1986 году он отказался от проводившейся им ранее политики присвоения ступеней за выслугу лет и в настоящее время придерживается соответствующей рекомендации Комиссии.

Мнения организаций и представителей персонала

332. Председатель ККАВ заявил, что организации могут согласиться с сущностью первой рекомендации, имея в виду, что в будущем они будут согласовывать свою практику с другими организациями в соответствии с рекомендованными сроками. Вместе с тем организации хотели бы указать на то, что некоторые из них связаны действующими правилами, в соответствии с которыми они обязаны получить согласие своих руководящих органов на реализацию рекомендаций Комиссии. Он напомнил, что Комиссия руководствовалась именно этим, согласившись предложить 1 апреля в качестве срока осуществления своей последней рекомендации в отношении зачитываемого для пенсии вознаграждения, с тем чтобы дать возможность различным руководящим органам принять решения о надлежащих мерах по осуществлению. Поэтому было предложено,

чтобы Комиссия выносила рекомендации в отношении сроков осуществления после проведения консультаций с заинтересованными организациями. ВОИС просила Председателя ККАВ информировать Комиссию о том, что вопреки сведениям, приводимым в документе, она применяет ККВ начиная с 1 сентября 1986 года в соответствии с решением Комиссии. Он заявил также, что рекомендация д, в которой вновь подтверждались предыдущие рекомендации в области кадровой политики и содержалась просьба к организациям информировать секретариат Комиссии о решениях, принятых по таким рекомендациям их руководящими органами, является, безусловно, приемлемой для ККАВ. Он отметил, что третья рекомендация адресована конкретным организациям. Наконец, организации, безусловно, будут и впредь направлять секретариату КМГС копии соответствующих резолюций, решений и отчетов о заседаниях их директивных органов.

333. Внимание Комиссии было обращено на следующее решение Исполнительного комитета ВМО о выполнении рекомендаций и решений Комиссии:

"12.3 Исполнительный комитет также принял к сведению отмеченную Комиссией необходимость участия ее представителей в отдельных заседаниях на сессии Совета и просил Генерального секретаря принять необходимые меры в этой связи в консультации с Комиссией" (Женева, июнь 1987 года).

334. Представитель ВОЗ заявил, что в ноябре 1985 года исполнительный глава ВОЗ представил Исполнительному комитету этой организации предложение о внесении изменения в его политику присвоения ступеней за выслугу лет в соответствии с рекомендациями Комиссии. Однако тогда было предложено дождаться принятия решения по данному вопросу Генеральной Ассамблеей. 8 января 1986 года этот вопрос вновь рассматривался Исполнительным комитетом ВОЗ, который был информирован о том, что Ассамблея не приняла рекомендацию Комиссии; таким образом, Генеральный директор принял решение более не считать этот вопрос вопросом общей системы и снять свое предложение.

335. Представитель МОТ заявил, что проводимая ею политика присвоения ступеней за выслугу лет была принята в 1980 году, то есть до того, как Комиссия приступила к рассмотрению этого вопроса. МОТ представила рекомендацию Комиссии в отношении ступени за выслугу лет на рассмотрение своего руководящего органа, однако существующая система, предусматривающая присвоение максимум двух ступеней за выслугу лет, не была сочтена чрезмерной, и предложение Комиссии не было принято.

336. Представитель ЮНЕСКО отметил, что его организация не применяет практику совмещенных классов в отношении всех должностей, ограничиваясь лишь должностями классов С-1/С-2. ЮНЕСКО вновь подвергнет серьезному рассмотрению рекомендацию Комиссии по этому вопросу.

337. Представитель ФАМГС отметил, что те трудности, с которыми столкнулась МОТ и другие организации в области применения шкалы выплат в связи с прекращением службы, подтверждают необходимость обеспечения Комиссией соответствия ее рекомендаций Генеральной Ассамблее принципам права. Что касается присвоения ступени за выслугу лет сотрудникам категории общего обслуживания, то, согласно пониманию ФАМГС, по крайней мере, одна организация (МАГАТЭ) все еще не осуществила эту меру. Вызывает удивление то, что Комиссия всего лишь констатировала невыполнение Организацией Объединенных Наций рекомендации в отношении шкал вознаграждения для сотрудников категории общего обслуживания. Со своей стороны, сотрудники передали этот вопрос на рассмотрение Административного трибунала.

338. Представитель ККНСАП, отметив, что некоторые организации отложили осуществление рекомендаций и решений Комиссии, с сожалением указал на тот факт, что неблагоприятные для сотрудников рекомендации, как правило, быстро претворяются в жизнь, в то время как осуществление благоприятных для них рекомендаций откладывается. Он указал на имеющее место в Организации Объединенных Наций задержки различной продолжительности в отношении ввода в действие промежуточных коррективов окладов сотрудников категории общего обслуживания и заявил, что сотрудники этой категории сталкиваются с дальнейшим ущемлением их прав. Он также напомнил о том, что работающим в Организации Объединенных Наций сотрудникам категории специалистов не были выплачены причитающиеся им за несколько месяцев суммы, связанные с введением ККВ.

339. В ответ на заявление представителя ККНСАП представитель Организации Объединенных Наций выразил сожаление по поводу того, что она была вынуждена отложить введение промежуточных коррективов окладов сотрудников категории общего обслуживания и ККВ, заявив при этом, что Генеральный секретарь был вынужден поступить таким образом в связи с финансовым кризисом.

#### Обсуждение в Комиссии

340. Комиссия сочла форму представления документа, в соответствии с которой информация была подразделена по соответствующим статьям ее статута, очень полезной, а саму информацию – весьма подробной. В этой связи была сделана ссылка на рекомендацию 53 Группы межправительственных экспертов высокого уровня по обзору эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций, в соответствии с которой годовые доклады Комиссии об осуществлении ее рекомендаций и решений должны быть как можно более исчерпывающими. Было также отмечено, что ряд вопросов, относящихся главным образом к кадровой политике, будет освещен отдельно в других частях годового доклада; в число таких вопросов входят следующие: "Применение Эталона"; "Доклад о прогрессе, достигнутом после двадцать четвертой сессии в осуществлении специальных мер по набору женщин"; и "Служебная аттестация и признание заслуг". Комиссии было сообщено, что УВКБ применяет правила для персонала Организации Объединенных Наций и в связи с этим с его стороны не требуется принятия отдельного решения по данному вопросу.

341. Если не считать незначительных расхождений в датах реализации и задержек в реализации (которые будут впоследствии компенсированы), обусловленных расписанием заседаний директивных органов, то можно сказать, что разделы резолюции Генеральной Ассамблеи, которые касаются рекомендаций Комиссии, принятых в соответствии со статьей 10 ее статута, последовательно выполняются всеми организациями общей системы. Что касается решений Комиссии, принятых ею в соответствии со статьей 11 ее статута, то Комиссия отметила, что в ВОИС и ФАО по-прежнему допускаются отклонения в применении ККВ. Однако Генеральный директор ВОИС информировал Комиссию о том, что решения Комиссии по вопросу о последствиях колебаний валютных курсов для размеров получаемой на руки заработной платы будут доведены до сведения руководящих органов ВОИС в сентябре 1987 года.

342. Рекомендации Комиссии, принимаемые в соответствии со статьей 12 ее статута и касающиеся шкал окладов персонала категории общего обслуживания в местах службы, где расположены штаб-квартиры, как правило, последовательно выполняются заинтересованными организациями. Вместе с тем, Организация Объединенных Наций отложила введение промежуточных коррективов на стоимость жизни в связи с финансовым кризисом. Комиссия считала, что Организации Объединенных Наций следует сделать все



возможное для того, чтобы привести сроки введения таких коррективов в соответствие со сроками, которых придерживались другие организации, расположенные в соответствующих местах службы. Было отмечено, что решения Комиссии, касающиеся норм классификации должностей, в целом выполнялись организациями. Осуществление рекомендаций Комиссии в отношении кадровой политики, принимаемых ею в соответствии со статьей 14 ее статута, вызвало некоторое разочарование. Комиссия с удовлетворением констатировала предпринятые ВОЗ значительные усилия в области расширения набора женщин для работы в этой организации и улучшения их положения.

343. На рассмотрение Комиссии были вынесены некоторые нерешенные вопросы, например, вопрос о присвоении ступеней за выслугу лет в МОТ и ВОЗ, а также вопрос о совмещенных классах в ПРООН, ЮНЕСКО и ВОИС. Председатель ККАВ заявил, что в то время, когда Комиссия выносила свои рекомендации в области кадровой политики (имея в виду, например, рекомендации в отношении планирования людских ресурсов), некоторые организации высказали свои оговорки. В отличие от решений, рекомендации Комиссии не носят строго обязательного характера, вследствие чего они выполнялись организациями в меньшей степени. Представитель МОТ заявил, что эта организация полностью разделяет принципы планирования людских ресурсов, однако сможет реализовать их лишь после внедрения комплексной компьютеризованной системы управления кадрами, которое было отложено ее руководящим органом по финансовым соображениям.

#### Выводы и рекомендации Комиссии

344. Комиссия постановила:

- a) выразить исполнителям главам признательность за то, что они довели до ее сведения решения, принятые их руководящими органами;
- b) просить те организации, которые нарушили сроки выполнения рекомендаций, согласовывать в будущем свои действия с другими организациями в соответствии с рекомендованными сроками;
- c) просить Организацию Объединенных Наций привести сроки введения промежуточных коррективов на стоимость жизни для сотрудников категории общего обслуживания в соответствии со сроками, которых придерживались другие организации в соответствующих местах службы;
- d) вновь подтвердить свои рекомендации в области кадровой политики, в частности в том, что касается политики в области набора кадров, просить организации сделать все возможное для их выполнения и при принятии соответствующих мер своевременно информировать о них секретариат КМГС, с тем чтобы дать ему возможность информировать Комиссию о принятых мерах на той ее сессии, которой предшествует принятие таких мер директивными органами или исполнительными главами;
- e) подтвердить свои рекомендации Организации Объединенных Наций, МОТ и ВОЗ в отношении включения в шкалу окладов одной дополнительной ступени за выслугу лет для классов С-1 - С-5 24/, а также рекомендации ПРООН, ЮНЕСКО и ВОИС в отношении совмещенных классов, вынесенные в восьмом годовом докладе 25/, и просить эти организации представить Комиссии доклады по этим вопросам на ее двадцать седьмой сессии;
- f) просить те организации, которые еще не сделали этого, направить секретариату КМГС копии соответствующих резолюций, решений и отчетов о заседаниях директивных органов.

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 18  
ЕЕ СТАТУТА

Безопасность и независимость международной  
гражданской службы

345. На своей двадцать шестой сессии Комиссия ознакомилась с подготовленной ККНСАП запиской, в которой рассматривается проблема произвольного ареста и задержания сотрудников Организации Объединенных Наций в местах службы в различных странах мира и содержатся предложения относительно того, каким образом организации должны поступать в подобных случаях.

Мнения организаций и представителей персонала

346. Председатель ККАВ напомнил, что это вопрос, которому руководители международных организаций уделяют самое серьезное внимание. Кроме того, это вопрос, который Генеральная Ассамблея постоянно держит в поле зрения в соответствии с процедурами, установленными в резолюции 36/232 от 18 декабря 1981 года. Поэтому Комиссия, возможно, пожелает высказаться в отношении того, намерена ли она приступить к рассмотрению этой темы, которая выходит за рамки вопроса безопасности персонала и затрагивает вопросы, касающиеся взаимоотношений организаций с государствами-членами. АКК и руководители международных организаций неоднократно подчеркивали абсолютную необходимость соблюдения Конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций. Многие вопросы, затронутые в документе ККНСАП, тщательно анализируются, и их изучение будет продолжено на предстоящем межучрежденческом совещании по вопросам безопасности.

347. ФАМГС озабочена вопросом защиты безопасности и независимости международных гражданских служащих так же, как и другими условиями службы. В соответствии со статьей 10а своего статута Комиссия должна дать рекомендации по этому вопросу Генеральной Ассамблее и сообщить о наиболее вопиющих нарушениях этих принципов. В качестве органа независимых экспертов Комиссия обладает хорошей возможностью напоминать государствам-членам об их обязанностях. Она может также давать организациям рекомендации о мерах, которые должны быть приняты по отношению к государствам-членам, нарушившим свои юридические обязательства. ФАМГС, со своей стороны, недавно попросила АКК приостановить набор румынских граждан до тех пор, пока г-ну Ливиу Боте не будет разрешено вернуться на свой пост в качестве международного гражданского служащего. ФАМГС также глубоко озабочена в связи с вопросом о семье сотрудника ЮНЕСКО г-на Евгения Соловьева. Вызывает сожаление тот факт, что Организация Объединенных Наций, несмотря на свои значительные усилия по защите прав человека, не в состоянии иногда защитить права своих собственных сотрудников.

348. Представитель ККНСАП заявила, что она убеждена в том, что Комиссия может играть важную роль в содействии систематическим и координированным усилиям по обеспечению того, чтобы сотрудники в рамках общей системы находились под полной защитой международного права. Соображения ККНСАП в этой области были подробно изложены в его документе, однако ККНСАП хотел бы еще раз остановиться на двух моментах, которые имеют особую важность. Один связан с потребностью во всеобъемлющем унифицированном формате для хранения и передачи информации о случаях незаконного задержания и нарушения прав сотрудников международных организаций.

Другой связан с потребностью в организованной, твердой, незамедлительной и предаваемой широкой гласности реакции с тем, чтобы каждому государству-члену было известно, что грубые нарушения прав международных гражданских служащих приведут к конкретным мерам со стороны всех учреждений общей системы, действующих в данном месте службы. Далее она заявила, что, когда сотрудники отправляются в командировку или в отпуск незадолго до окончания срока действия контракта, они особенно уязвимы в связи с нарушениями вышеуказанного вида. В случае задержания их контракты могут истечь, что, таким образом, поставит под вопрос их статус международных гражданских служащих. Необходимо разработать единую политику для обеспечения автоматического продления контракта сотрудника до тех пор, пока рассматривается дело о сомнительном аресте, задержании или исчезновении. Однако мнения ККНСАП по этому вопросу не следует понимать как критику работы существующих комитетов, занимающихся этой проблемой.

### Обсуждение в Комиссии

349. Комиссия отметила меры, уже принятые Генеральной Ассамблеей, и инициативы, предпринятые Генеральным секретарем и другими руководителями, по урегулированию трудных вопросов. Некоторые члены Комиссии обратили внимание на тот факт, что независимость и безопасность международной гражданской службы имеют весьма важное значение и связаны с чрезвычайно чувствительными и сложными вопросами. Было отмечено, что данный вопрос находится в рамках юрисдикции Комиссии, но ранее ею не рассматривался. Однако, прежде чем можно будет прийти к каким-либо выводам, следует собрать необходимые данные и тщательно изучить факты. Некоторые члены Комиссии выразили сомнение и скептицизм в отношении практических мер, которые могли бы быть предусмотрены Комиссией. По мнению одного члена, при рассмотрении этого вопроса Комиссия должна сосредоточить свое внимание скорее на моральном аспекте, а не на практических мерах, которые, вероятно, будет трудно разработать и осуществить в контексте суверенитета государств-членов. Комиссия подчеркнула тот факт, что все документы, подготовленные секретариатом по этому вопросу, должны быть основаны на тщательно проверенных показаниях и фактах. Ее секретариат должен подробно консультироваться по этим вопросам с заинтересованными организациями и Управлением Организации Объединенных Наций по правовым вопросам.

### Решения Комиссии

350. Комиссия постановила просить свой секретариат провести исследование вопроса о безопасности и независимости международной гражданской службы и представить ей доклад на ее двадцать восьмой сессии.

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 29  
ЕЕ СТАТУТА

Обзор правил 17, 30, 32, 33, 36 и 37 правил  
процедуры Комиссии

351. Комиссия рассмотрела подготовленный ее секретариатом документ об обзоре правил 17, 30, 32, 33, 36 и 37 правил процедуры Комиссии. Необходимость в проведении такого обзора возникла в связи с тем, что Административный трибунал Организации Объединенных Наций принял решение № 370 (AT/DEC/370) относительно отсрочки введения класса 12 коррективов по месту службы начиная с 1 декабря 1984 года и что был поднят вопрос об общих или специальных сроках, который возник в связи с введением Организацией Объединенных Наций в 1986 году коэффициента корректировки вознаграждения. Эти вопросы касались замечаний к правилам 32 и 33, соответственно. В этой связи секретариатом КМГС был осуществлен обзор всех правил с замечаниями, а поправки к этим правилам и замечания были представлены на рассмотрение Комиссии.

Мнения организаций и представителей персонала

352. У ККАВ не возникло проблем с предложениями, представленными секретариатом КМГС в документе о правилах 17, 30, 32, 36 и 37. Что касается пункта 1 правила 33, то ККАВ поддержал ту точку зрения, что приводимое в замечании толкование должно быть включено в само правило. Если стоит вопрос о том, чтобы запрашивать мнение исполнительных глав о финансовых и административных последствиях решений по существу, то после должного рассмотрения объема дополнительной работы, который потребует для соответствующей организации, необходимо определить срок для представления ответов на каждый из подобных запросов. ККАВ предложил включить дополнительное предложение: "Каждый такой запрос будет устанавливать надлежащий срок для представления ответов", - иными словами, предложил добавить слово "надлежащий". Поскольку в течение последних нескольких лет ККНСАП действовал в соответствии с критериями об участии персонала, установленными Комиссией в 1983 году, ККАВ согласился с необходимостью снабдить соответствующие правила ссылкой на участие ККНСАП.

Обсуждение в Комиссии

353. Что касается правила 32, то Комиссия поставила под сомнение обоснованность принятого ею при разработке статута решения относительно того, чтобы пока не применять положение о голосовании без проведения заседания. При этом понималось, что смысл этого замечания сводится к тому, что Комиссия, как правило, будет принимать решения, по которым имеется консенсус, тогда как голосование при помощи средств связи исключает такую возможность. Председатель пояснил, что применять правило 32 следует осторожно, и напомнил, что оно применялось только в трех случаях. Когда оно применялось в связи с отсрочкой введения класса 12 коррективов по месту службы в Нью-Йорке, соответствующая процедура не была должным образом соблюдена, что явилось важным элементом при обсуждении этого вопроса в Административном трибунале Организации Объединенных Наций. Что касается замечания к правилу 37, то Комиссия отметила, что можно было бы изъять вторую часть последнего предложения, поскольку Комиссия полномочна вносить поправки в свои правила процедуры в соответствии с правилом 39. Секретариат подтвердил, что поправки к правилам 5, 6, 8, 22, 36 и 37, в которых найдут отражение вопросы об

участии ККНСАП, поставят ККНСАП в такие же условия, как и ФАМГС в соответствии с пунктом 1 правила 37. По предложению ККАВ Комиссия постановила включить упоминание о надлежащем сроке в последнее предложение правила 33.

### Выводы Комиссии

354. Комиссия постановила:

- a) сохранить правило 17 и замечание к нему без изменений;
- b) сохранить принцип о том, чтобы "за" проголосовали не менее восьми членов, и изъять замечание к пункту 2 правила 30;
- c) изъять замечание к правилу 32;
- d) применять соответствующий срок в каждом будущем случае и включить положение об этом в правило 33, а также изъять замечание к этому правилу;
- e) внести поправки в правила 5, 6, 8, 22, 36 и 37, с тем чтобы отразить в них положение об участии ККНСАП, и внести поправки в замечания к правилам 36 и 37, сняв ссылки на обзор или пересмотр в случае необходимости, подсказанной практикой.

355. Пересмотренные Комиссией правила процедуры будут изданы вместе с ее статутом в документе под условным обозначением ICSC/1/Rev.1.

### Примечания

- 1/ МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ИКАО, ВОЗ, ВПС, МСЭ, ВМО, ИМКО (переименована в ИМО), ВОИС и МАГАТЭ.
- 2/ ГАТТ и МФСР.
- 3/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок первая сессия, Дополнение № 30 (А/41/30 и Согг.1 и 2).
- 4/ Там же, Дополнение № 49 (А/41/49).
- 5/ Там же, сороковая сессия, Дополнение № 30 (А/40/30 и Согг.1), пункт 263, и там же тридцать девятая сессия, Дополнение № 30 (А/39/30 и Согг.1 и 2), пункты 219 и 220.
- 6/ Там же, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (А/37/30), приложение I, добавление II, пункты 61-67.
- 7/ Там же, пункт 17, и там же сороковая сессия, Дополнение № 30 (А/40/30 и Согг.1), пункты 239 и 240.
- 8/ Там же, сорок первая сессия, Дополнение № 30 (А/41/30 и Согг.1 и 2), пункты 150-152.
- 9/ Там же, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (А/37/30), приложение I, добавление II, пункт 67.
- 10/ Там же, пункты 102-107, и там же, тридцать девятая сессия, Дополнение № 30 (А/39/30 и Согг.1 и 2), пункт 226.
- 11/ Там же, сороковая сессия, Дополнение № 30 (А/40/30 и Согг.1), пункты 245-247.
- 12/ Там же, тридцать девятая сессия, Дополнение № 30 (А/39/30 и Согг.1 и 2), пункты 222 и 223.
- 13/ Там же, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (А/31/30 и Add.1), пункты 279-293; там же, тридцать третья сессия, Дополнение № 30 (А/33/30 и Add.1), пункты 224-234; там же, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (А/37/30), пункты 197 и 198; и там же, сороковая сессия, Дополнение № 30 (А/40/30 и Согг.1), пункт 191.
- 14/ Там же, пункт 263, и там же, тридцать девятая сессия, Дополнение № 30 (А/39/30 и Согг.1 и 2), пункты 215 и 218.
- 15/ Там же, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (А/37/30), приложение I, добавление II, пункт 17, и там же, сороковая сессия, Дополнение № 30 (А/40/30 и Согг.1), пункты 239 и 240.
- 16/ Там же, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (А/37/30), приложение I, добавление II, пункт 67.

17/ Там же, пункты 102-107, и там же, тридцать девятая сессия, Дополнение № 30, (A/39/30 и Согг.1 и 2), пункт 226.

18/ Там же, пункты 222 и 223.

19/ Там же, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30 и Add.1), пункт 167.

20/ Там же, сорок первая сессия, Дополнение № 49 (A/41/49), глава IV, раздел С.

21/ Там же, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (A/36/30 и Согг.1), пункт 256.

22/ К этим местам службы относятся Австрия, Албания, Бельгия, Болгария, Венгрия, Германии, Федеративная Республика, Греция, Дания, Исландия, Испания, Италия, Нидерланды, Польша, Португалия, Румыния, Соединенное Королевство, СССР, Франция, Чехословакия, Швейцария, Швеция и Югославия.

23/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок первая сессия, Дополнение № 30 (A/41/30 и Согг.1 и 2), пункты 125-127.

24/ Там же, тридцать девятая сессия, Дополнение № 30 (A/39/30 и Согг.1 и 2), пункты 188-198, и там же, сороковая сессия, Дополнение № 30 (A/40/30 и Согг.1), пункты 165 и 166.

25/ Там же, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (A/37/30), приложение I, добавление II, пункты 26-36.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Decision of the ILO Governing Body at its 235th session  
(Geneva, March 1987): Staff pensions

The Governing Body,

Concerned at the situation that has developed regarding the pension systems of ILO staff;

Draws the attention of the United Nations General Assembly, the International Civil Service Commission and other competent bodies to the constitutional responsibility of the ILO regarding social questions in general, and social security in particular, with respect to all workers throughout the world, not excluding international civil servants;

Requests that the technical competence of the International Labour Office and of the constituents of the International Labour Organization, including employers' and workers' organizations, be taken into account and utilized.



Resolutions of the Administrative Council of ITU  
(Geneva, June 1987)

A. Resolution 963: United Joint Staff Pension Fund: Study of measures required for the adjustment of pensions

The Administrative Council,

Considering the objectives previously established by the ITU Staff Pension Committee contained in the report submitted by the Administrative Council to the Plenipotentiary Conference (Nairobi, 1982) concerning the level of pensions;

Noting that, despite the concern it expressed in 1985 in Resolution No. 937 (CA40) concerning decisions of the General Assembly which entailed a significant reduction in pension benefits, further unfavourable decisions were taken at the forty-first session of the United Nations General Assembly;

Noting also that, in its Resolution No. 932, the fortieth session of the Administrative Council drew the attention of the United Nations General Assembly, the United Nations Joint Staff Pension Board and the International Civil Service Commission to its anxiety regarding the level of benefits and the future of the Fund;

Noting further that the report by the Secretary-General (Document CA42/6634), requested by Administrative Council Resolution No. 956 (CA41), reports:

a) A further deterioration in the benefits of the UNJSPF which will affect the level of pensions for staff in the professional category and above as a result of the decisions taken by the forty-first session of the United Nations General Assembly;

b) The grave concern of the staff in these same categories as a result of the continuing depreciation of the dollar which will be affecting Union staff members retiring in the next few years in countries with strong currencies in relation to the United States currency;

Instructs the Secretary-General to study and submit to the forty-third session of the Administrative Council proposals for appropriate action to be taken by the Council in accordance with Resolution No. 61 of the Plenipotentiary Conference (Nairobi, 1982) having regard to evolution in the common system.

B. Resolution 971: Conditions of service

The Administrative Council,

Having noted the decisions adopted by the United Nations General Assembly at its 41st session on conditions of service in the United Nations common system as well as the requests for further studies which the ICSC was to conduct;

ПРИЛОЖЕНИЕ II (продолжение)

Having noted further the reports thereon by the Secretary-General and the address by the Chairman of the ITU Staff Council and in particular the uncertainty felt by Professional staff as a result of the decline in the value of net remuneration in recent years and the deterioration of pension benefits;

Concerned by the situation for the functioning of the Union and in particular by management difficulties due to the number of premature retirements of senior key staff members as a consequence of the continued erosion of their pension benefits;

Recognizing the need to maintain the level of remuneration sufficient to attract, recruit and retain qualified staff in conformity with No. 104 of the International Telecommunication Convention and conscious of the need to continue to contain administrative and personnel costs;

Considering that the success of the Union and the achievement of its goals depend to a significant extent on the staff and their motivation;

Reaffirming that sound personnel management policies require a system in which levels of remuneration do not fluctuate significantly and in an unpredictable manner, in which increased responsibilities, upon promotion, are recompensed and in which longer service is duly reflected in pension benefits;

Reaffirming also the Union's participation in the United Nations common system;

Invites Members of the ITU to draw the attention of the representatives of their respective Governments in the United Nations General Assembly to the deterioration of the conditions of service in Geneva in order that decisions of that Assembly take due account of the genuine needs of the staff in agencies outside New York;

Instructs the Secretary-General to continue to study this problem; to propose steps which could protect the Union's interest in offering Union staff conditions of service appropriate to effectively meeting the objectives of the Union as envisaged in the Convention and corresponding to their legitimate expectations and to the services rendered; and to take action in the competent bodies of the United Nations common system, namely the ICSC and the UNJSPF in order that remedial steps to the present situation are found and put into force as early as possible;

Further instructs the Secretary-General to report to the Council at its next session on this matter and on the progress achieved.

ПРИЛОЖЕНИЕ III

Summary of work of the Tenth World Meteorological Congress:  
Conditions of service in the common system  
(Geneva, May 1987)

9.4.12. Congress considered it important that staff had been accorded the opportunity to present their views to Congress and expressed its appreciation and recognition for their continuing devotion, and pointed out that the success of the Organization and achievement of its goals depend to a significant extent on the staff and their satisfactory treatment.

9.4.13. Congress expressed its concern at the distress and uncertainty currently being felt by professional staff as a result of the decline in the value of net remuneration in recent years and recognized the importance of ensuring that the WMO is able to offer stable levels of remuneration and an adequate pension scheme sufficient to recruit and maintain adequately qualified staff.

9.4.14. While acknowledging the need to contain administrative and personnel costs and reaffirming its commitment to the United Nations common system, Congress expressed the view that the terms of employment in the common system should take into account the genuine needs of staff in agencies outside New York.

9.4.15. Congress requested the Secretary-General of WMO to draw the attention of the appropriate bodies of the common system to these views and to continue his involvement with the organs of the common system with a view to meeting the objectives noted in paragraphs 9.4.12, 9.4.13 and 9.4.14 above.

ПРИЛОЖЕНИЕ IV

Сопоставление чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и служащих Соединенных Штатов в Вашингтоне, О.К., первой степени каждого класса с использованием ставок налогообложения 1988 года в/

(октябрь 1986 года-сентябрь 1987 года)  
(разница по состоянию на июнь 1987 года)

Класс	Чистое вознаграждение в/	Класс	Соединенные Штаты, Вашингтон, О.К.		Взвешенное чистое вознаграждение	Соотношение между Организацией Объединенных Наций и Соединенными Штатами Америки, скорректированное с учетом стоимости жизни (Соединенные Штаты, Вашингтон = 100)
			Чистое вознаграждение по классам в/	Весовые коэффициенты		
C-1/1	24 805	ОМ 9/1	19 384	100	19 384	120,6
C-2/1	31 281	ОМ 11/1 ОМ 12/1	23 243 27 384	62 38	24 817	118,8
C-3/1	37 653	ОМ 12/1 ОМ 13/1	27 384 32 356	45 55	30 119	117,8
C-4/1	44 938	ОМ 13/1 ОМ 14/1	32 356 37 444	33 67	35 765	118,4
C-5/1	53 984	ОМ 15/1 СРС 2 СРС 4	42 887 53 656 57 519	92 8	43 961	115,7
D-1/1	59 414	ОМ 16/1 СРС 1 СРС 4 СРС 5	49 355 51 724 57 519 59 056	6 13 75 6	56 368	99,3
						2,8
						13,5
						23,1
						28,6
						21,5
						7,8

ПРИЛОЖЕНИЕ IV (приложение)

Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк	Соединенные Штаты, Вашингтон, О.К.	Соотношение между Организацией Объединенных Наций и Соединенными Штатами Америки, скорректированное с учетом стоимости жизни (Соединенные Штаты, Вашингтон = 100)
Чистое вознаграждение <u>b/</u>	Чистое вознаграждение по классам <u>c/</u>	Взвешенное чистое вознаграждение <u>d/</u>
Класс	Класс	Весовые коэффициенты
	ОШ 17/1 е/	7
	ОШ 18/1 е/	9
Д-2/1	СРС 4	50
	СРС 5	29
	СРС 6	5
		57 763
		109,2
		2,7

Соотношение стоимости жизни Нью-Йорк/Вашингтон, О.К.: 106,1

Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом стоимости жизни: 116,4 (разница)

- На основе использования ставок налогообложения 1988 года для всех граждан Соединенных Штатов.
- Включая корректив по месту службы за 12 месяцев на уровне класса 7/+2 (множитель 43).
- На основе опубликованных ставок окладов, действовавших на 1 января 1985 года и 1 января 1987 года за три и девять месяцев, соответственно (включая, в соответствующих случаях, премии и специальные надбавки).
- Эти весовые коэффициенты соответствуют распределению сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций, работающих в Центральных учреждениях и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 1986 года, по классам С-1 - Д-2 ВКЛЮЧИТЕЛЬНО.
- Предельные ставки базовых окладов в соответствии с Общей шкалой.

ПРИЛОЖЕНИЕ V

Информация об уровне вознаграждения в Нью-Йорке и в других  
крупных штаб-квартирах

1. Два члена высказали мнение о том, что в связи с рассмотрением Комиссией методологии исчисления разницы в чистом вознаграждении Генеральной Ассамблеи следует представить информацию об уровнях вознаграждения (чистый базовый оклад плюс или минус корректив по месту службы – в зависимости от того, положительный корректив или отрицательный) по отдельным классам должностей в Нью-Йорке и в некоторых других крупных штаб-квартирах. В этой связи они заявили, что для Генеральной Ассамблеи была бы полезной следующая информация:

ТАБЛИЦА 1. ЧИСТОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В НЬЮ-ЙОРКЕ, ЖЕНЕВЕ,  
ПАРИЖЕ, РИМЕ И ВЕНЕ ПО ОТДЕЛЬНЫМ КЛАССАМ ДОЛЖНОСТЕЙ

(В долл. США)

Класс	Оклад а/	Нью-Йорк (на 1988 год)	Женева Париж Рим Вена по состоянию на 1 июля 1987 года			
			Женева	Париж	Рим	Вена
С-1/VI	Базовый оклад	21 047	21 047	21 047	21 047	21 047
	Корректив по месту службы	8 955	20 969	11 455	8 880	14 179
	Итого	30 002	42 016	32 502	29 927	35 226
С-4/VI	Базовый оклад	36 602	36 602	36 602	36 602	36 602
	Корректив по месту службы	15 265	35 745	19 526	15 138	24 170
	Итого	51 867	72 347	56 128	51 740	60 772
С-2/Г	Базовый оклад	49 406	49 406	49 406	49 406	49 406
	Корректив по месту службы	19 527	45 725	24 978	19 364	30 918
	Итого	68 933	95 131	74 384	68 770	80 324
ЗГС	Базовый оклад	64 535	64 535	64 535	64 535	64 535
	Корректив по месту службы	25 545	59 818	32 676	25 332	40 446
	Итого	90 080	124 353	97 211	89 867	104 981

а/ Чистый базовый оклад и корректив по месту службы по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев первой степени.

## ПРИЛОЖЕНИЕ V (продолжение)

2. В таблице 1 выше в графе по Нью-Йорку приводятся размеры чистого вознаграждения, которое будет выплачиваться после введения в Нью-Йорке в 1988 году очередного класса коррективов по месту службы. По Женеве, Парижу, Риму и Вене приводятся данные о чистом вознаграждении, выплачиваемом начиная с 1 июля 1987 года. Согласно имеющимся на сегодняшний день данным в Риме и Париже очередной класс коррективов по месту службы, вероятнее всего, будет введен в течение 1988 года. Однако для Женевы и Вены повышение коррективов по месту службы в 1988 году не предвидится независимо от того, каким образом будет исчисляться разница в чистом вознаграждении в Соединенных Штатах и Организации Объединенных Наций: на основе нынешней методологии, или на основе рекомендуемой Комиссией в пункте 83 доклада пересмотренной методологии, если она будет утверждена Генеральной Ассамблеей.

3. Вместе с тем, ряд других членов заявили о том, что представлять Генеральной Ассамблее содержащуюся в таблице 1 информацию в рамках вопроса о методологии исчисления разницы в чистом вознаграждении было бы ненужным, неуместным и дезориентирующим шагом по следующим причинам.

4. Расчеты разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах производятся на основе утвержденной Генеральной Ассамблеей нынешней методологии путем сопоставления размеров чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций, работающих на должностях различных классов в Нью-Йорке, с вознаграждением, выплачиваемым в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов сотрудникам, работающим на сопоставимых должностях в Вашингтоне, О.К. В рамках данной методологии информация о сопоставимом чистом вознаграждении по другим местам службы никогда не представлялась. Следовательно, представляя Генеральной Ассамблее информацию о чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций, достаточно указать лишь суммы окладов на должностях в Нью-Йорке. Поскольку такая информация ежегодно представляется Генеральной Ассамблее в части доклада Комиссии, посвященной эволюции разницы (см. приложение IV), вновь представлять эту же информацию не имеет смысла.

5. Если представлять информацию о чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций, то выборочных данных лишь по четырем-пяти местам службы недостаточно. В эту информацию следовало бы тогда включать все места службы, в том числе и отделения, где уровень чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций ниже, чем в базовом городе системы Нью-Йорке. По состоянию на июль 1987 года таких мест службы насчитывалось около 120.

6. Основная задача системы коррективов по месту службы заключается в выравнивании покупательной способности вознаграждения в Нью-Йорке и во всех других местах службы. В целом система успешно решает эту задачу. В процессе выравнивания покупательной способности в расчет принимается соотношение уровней инфляции в Нью-Йорке и в конкретном месте службы. Вместе с тем в ходе этого процесса учитывается и другой не менее важный элемент — обменный курс валюты данной страны по отношению к доллару США. Поэтому суммы причитающегося чистого вознаграждения в той или иной конкретной стране в долларовом выражении в значительной степени зависят от обменного курса на ту или иную дату. Содержащиеся в таблице 1 данные на июль 1987 года о чистом вознаграждении в Женеве, Париже, Риме и Вене приводятся в долларовом выражении по обменному курсу, существовавшему на июль 1987 года в четырех соответствующих странах. Если курс доллара США был бы выше, то долларовые суммы, необходимые для выравнивания покупательной способности в этих четырех

## ПРИЛОЖЕНИЕ V (продолжение)

странах, были бы значительно ниже. И наоборот, если курс доллара США был бы еще ниже, то необходимые долларовые суммы значительно возросли бы. Данное положение можно проиллюстрировать, обратившись к таблице 2, в которой приводятся суммы чистого вознаграждения в долларах США, выплачивавшиеся в Нью-Йорке, Женеве и Вене по состоянию на 1 июля 1985, 1986 и 1987 годов.

7. Ввиду нынешнего моратория на введение очередных коррективов по месту службы в Нью-Йорке и необходимости выравнивания покупательной способности в Нью-Йорке, с одной стороны, и в Женеве и Вене, с другой, с того момента, как был установлен мораторий в отношении Нью-Йорка, в этих двух местах службы повышения окладов в связи с инфляцией не производится. Следовательно, изменения в размерах чистого вознаграждения в долларовом выражении в этих двух местах службы в период с декабря 1984 года (даты введения моратория в Нью-Йорке) по июль 1987 года стали результатом колебаний валютных курсов. Ввиду продолжающегося понижения курса доллара Соединенных Штатов в июле 1985 года и в июле 1987 года необходимо было повысить уровень чистого вознаграждения в долларовом выражении с целью обеспечить, чтобы суммы, выплачиваемые сотрудникам соответствующих отделений в местной валюте, *ogosso* modo оставались неизменными. Следует отметить, что ввиду падения курса доллара в течение последних двух лет и встроенной регрессивности системы коррективов по месту службы чистое вознаграждение в местной валюте, получаемое сотрудниками Организации Объединенных Наций в двух этих местах службы, с июля 1985 года значительно сократилось. Информация, содержащаяся в таблице 2, также наглядно иллюстрирует это явление.



ПРИЛОЖЕНИЕ V (продолжение)

ТАБЛИЦА 2. РАЗМЕРЫ ЧИСТОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ а/ В НЬЮ-ЙОРКЕ, ЖЕНЕВЕ И ВЕНЕ  
ПО СОСТОЯНИЮ НА ИЮЛЬ 1985, 1986 и 1987 ГОДОВ б/

Класс	Нью-Йорк		Женева		Вена		
	Июль 1985- июль 1987 годов	Июль 1985 года	Июль 1986 года	Июль 1987 года	Июль 1985 года	Июль 1986 года	Июль 1987 года
	В долл. США	В долл. США	В швейц. франках	В долл. США	В долл. США	В австр. шиллингах	В долл. США
С-2/VI	29 069	26 830	68 417	35 039	63 421	42 016	63 444
С-4/VI	50 277	46 460	118 473	60 453	109 420	72 347	109 249
Д-2/1	66 899	62 017	158 143	79 916	144 648	95 131	143 648
ЗГС	87 419	81 053	206 634	104 449	189 052	124 353	187 924
					24 219	527 975	29 816
					42 008	915 775	51 549
					56 322	1 227 820	68 526
					73 582	1 604 088	89 548
						462 149	35 226
						799 010	60 772
						1 062 153	80 324
						1 387 995	104 981
							450 893
							777 882
							1 028 147
							1 343 757

а/ Чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы по ставке для сотрудников, имеющих квалификацию первой ступени.

б/ Данные по Женеве и Вене приводятся в качестве примера. Аналогичные данные по другим местам службы приводят к таким же выводам.

ПРИЛОЖЕНИЕ V (продолжение)

8. Исходя из вышеизложенных соображений, эти члены высказали мнение о том, что в случае представления содержащихся в таблице 1 данных о размерах чистого вознаграждения в четырех местах службы помимо Нью-Йорка в долларовом выражении по курсу на июль 1987 года могло бы сложиться ошибочное впечатление, что вознаграждение сотрудников этих отделений значительно выше, чем в Нью-Йорке. Если же представить аналогичную информацию на основе обменного курса по состоянию на июль 1985 года, то в этом случае сложилось бы обратное, но тоже ошибочное впечатление о том, что вознаграждение сотрудников Организации Объединенных Наций, работающих в этих местах службы, значительно ниже, чем в Нью-Йорке.

9. К тому же, для того чтобы представить Генеральной Ассамблее полную картину, следовало бы наряду с суммами чистого вознаграждения, выплачиваемого сотрудникам Организации Объединенных Наций в отдельных или во всех местах службы, приводить аналогичные суммы по федеральной гражданской службе Соединенных Штатов в тех же местах службы. В этом случае удалось бы должным образом отразить истинное положение вещей, поскольку представлялись бы данные не только об относительных уровнях вознаграждения в базовом городе системы Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и других местах службы, но и соответствующие суммы, выплачиваемые сотрудникам федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в базовом городе Вашингтоне, О.К., и других местах службы. На основе данного подхода составлена таблица 3.

ТАБЛИЦА 3. СОПОСТАВЛЕНИЕ ЧИСТОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ В СОЕДИНЕННЫХ ШТАТАХ И ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ В ОТДЕЛЬНЫХ МЕСТАХ РАСПОЛОЖЕНИЯ ШТАБ-КВАРТИР НА ОСНОВЕ КЛАССОВ С-4/VI (ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ) И ОШ 14/6 (СОЕДИНЕННЫЕ ШТАТЫ) ПО СОСТОЯНИЮ НА 1 АПРЕЛЯ 1987 ГОДА

(В долл. США)

	<u>США</u> (a)	<u>ООН</u> (b)	<u>Разница (b/a)</u> (c)
Женева	77 418	72 347	0,93
Париж	66 408	56 128	0,85
Рим	61 038	51 740	0,85
Вена	65 373	60 772	0,93

10. Как указано в таблице 3, чистое вознаграждение сотрудников Организации Объединенных Наций (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) уступает вознаграждению работающих на сопоставимых должностях сотрудников Соединенных Штатов (включающему чистый базовый оклад, должностную надбавку и арендную надбавку) во всех приведенных местах службы. В этих местах службы наблюдается разница в пользу сотрудников Соединенных Штатов, составляющая 7 процентов в Женеве и Вене и 15 процентов в Париже и Риме. Указанные цифры красноречиво свидетельствуют о неадекватности нынешнего сопоставления чистого вознаграждения и доказывают, что реального сопоставления можно добиться лишь путем учета всех мест службы.

ПРИЛОЖЕНИЕ VI

Ставки налогообложения персонала категории  
специалистов и выше

Общая сумма подлежащих налогообложению выплат (в долл. США)	Ставки налогообложения персонала, используемые применительно к зачитываемому для пенсии вознаграждению и пенсиям (начиная с 1 апреля 1987 года) (в процентах)	Ставки налогообложения персонала применительно к валовым базовым окладам и валовым выплатам в связи с прекращением службы	
		Сотрудник, имеющий на иждивении супругу или ребенка (начиная с 1 апреля 1988 года) (в процентах)	Сотрудник, не имеющий на иждивении супругу или ребенка (начиная с 1 апреля 1988 года) (в процентах)
Первые 15 000 долл. США в год .....	10,0	13,0	18,0
Дополнительные 5 000 долл. США в год	25,0	31,0	34,6
Дополнительные 5 000 долл. США в год	28,0	34,0	38,9
Дополнительные 5 000 долл. США в год	30,0	37,0	42,2
Дополнительные 5 000 долл. США в год	32,0	39,0	44,2
Дополнительные 10 000 долл. США в год	34,0	41,0	46,6
Дополнительные 10 000 долл. США в год	36,0	43,0	48,7
Дополнительные 10 000 долл. США в год	38,0	45,0	50,6
Дополнительные 15 000 долл. США в год	40,0	46,0	51,5
Дополнительные 20 000 долл. США в год	42,0	47,0	54,3
Остальные выплаты, подлежащие налогообложению .....	44,0	48,0	59,2

ПРИЛОЖЕНИЕ VII

Исканья окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валютных окладов и чистых эквивалентов (с учетом налогообложения персонала по ставкам, применяемым в отношении валютных базовых окладов и валютных выплат в связи с прекращением службы).

(В долл. США)

(Начиная с 1 апреля 1988 года)

Класс	Ступени													
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV
<b>Заместитель Генерального секретаря</b>														
ЗГС Брутто	105 259													
Нетто с/м	4 535													
Нетто б/м	8 276													
<b>Помощник Генерального секретаря</b>														
ПГС Брутто	95 100													
Нетто с/м	59 203													
Нетто б/м	53 891													
<b>Директор</b>														
Д-2 Брутто	76 677	78 594	80 541	82 550										
Нетто с/м	49 406	50 441	51 487	52 552										
Нетто б/м	45 378	46 308	47 237	48 155										
<b>Главный сотрудник</b>														
Г-1 Брутто	65 668	67 505	69 318	71 142	72 950	74 729	76 457							
Нетто с/м	43 461	44 453	45 432	46 417	47 393	48 354	49 287							
Нетто б/м	40 039	40 930	41 809	42 694	43 571	44 434	45 272							
<b>Старший сотрудник</b>														
С-5 Брутто	58 072	59 567	61 021	62 430	63 858	65 266	66 705	68 135	69 575	71 000				
Нетто с/м	39 290	40 112	40 912	41 687	42 472	43 244	44 021	44 793	45 571	46 340				
Нетто б/м	36 293	37 031	37 749	38 445	39 151	39 844	40 542	41 235	41 934	42 625				
<b>Сотрудник первого класса</b>														
С-4 Брутто	46 236	47 647	49 061	50 463	51 894	53 249	54 594	55 976	57 443	58 929	60 361	61 741		
Нетто с/м	32 605	33 409	34 215	35 014	35 830	36 602	37 369	38 137	38 944	39 761	40 549	41 308		
Нетто б/м	30 279	31 003	31 728	32 448	33 182	33 877	34 567	35 257	35 982	36 716	37 423	38 105		
<b>Сотрудник второго класса</b>														
С-3 Брутто	37 193	38 503	39 783	41 027	42 303	43 605	44 903	46 217	47 419	48 601	49 801	50 982	52 187	
Нетто с/м	27 294	28 067	28 822	29 556	30 309	31 077	31 843	32 594	33 279	33 953	34 637	35 310	35 997	
Нетто б/м	25 476	26 176	26 859	27 523	28 205	28 900	29 593	30 269	30 886	31 492	32 108	32 714	33 332	
<b>Младший сотрудник</b>														
С-2 Брутто	29 563	30 611	31 663	32 721	33 785	34 840	35 937	37 022	38 118	39 215	40 294			
Нетто с/м	22 675	23 323	23 965	24 610	25 259	25 903	26 553	27 193	27 840	28 487	29 124			
Нетто б/м	21 262	21 856	22 443	23 033	23 627	24 216	24 805	25 385	25 970	26 556	27 132			

ПРИЛОЖЕНИЕ VII (продолжение)

Класс	Ступени												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Сотрудник начального класса													
С-1 Брутто	22 175	23 116	24 071	24 999	25 990	26 979	27 990	28 950	29 893	30 832			
Нетто с/н	17 936	18 557	19 187	19 800	20 424	21 047	21 684	22 289	22 883	23 458			
Нетто б/н	16 899	17 474	18 057	18 624	19 197	19 769	20 353	20 908	21 453	21 979			

с/н = Ставка, применяемая в отношении сотрудников, имеющих на иждивении супругу или ребенка.

б/н = Ставка, применяемая в отношении сотрудников, не имеющих на иждивении супругу или ребенка.

ПРИЛОЖЕНИЕ VIII

Выплаты в связи с прекращением службы персоналу категории специалистов и выше (компенсация годового отпуска, пособия на релатриацию, пособия в случае смерти и пособия при увольнении)

Валовые суммы и чистые эквиваленты с учетом налогообложения персонала по ставкам, применяемым в отношении валовых базовых окладов и валовых выплат в связи с прекращением службы

(В долл. США)

(Начиная с 1 апреля 1988 года)

Класс	Степени												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
<b>Заместитель Генерального секретаря</b>													
ЗГС Брутто	104 342												
Нетто с/и	64 058												
Нетто б/и	57 902												
<b>Помощник Генерального секретаря</b>													
ПГС Брутто	94 481												
Нетто с/и	58 875												
Нетто б/и	53 608												
<b>Директор</b>													
Д-2 Брутто	76 409	78 301	80 256	82 275									
Нетто с/и	49 261	50 283	51 336	52 406									
Нетто б/и	45 248	46 166	47 107	48 030									
<b>Главный сотрудник</b>													
Д-1 Брутто	65 137	67 005	68 861	70 712	72 577	74 398	76 157						
Нетто с/и	43 174	44 183	45 185	46 185	47 192	48 175	49 125						
Нетто б/и	39 781	40 687	41 588	42 485	43 390	44 273	45 126						
<b>Старший сотрудник</b>													
С-5 Брутто	57 550	59 063	60 538	61 961	63 387	64 816	66 255	67 700	69 157	70 600			
Нетто с/и	39 003	39 835	40 646	41 429	42 213	42 999	43 778	44 558	45 345	46 124			
Нетто б/и	36 035	36 782	37 511	38 214	38 918	39 624	40 324	41 025	41 731	42 431			
<b>Сотрудник первого класса</b>													
С-4 Брутто	46 157	47 577	48 924	50 264	51 610	52 984	54 300	55 634	57 065	58 500	59 898	61 247	
Нетто с/и	32 560	33 369	34 137	34 901	35 668	36 451	37 201	37 949	38 736	39 525	40 294	41 036	
Нетто б/и	30 239	30 967	31 658	32 345	33 036	33 741	34 416	35 088	35 795	36 504	37 195	37 861	

ПРИЛОЖЕНИЕ VIII (продолжение)

Класс	Ступени												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
<b>Сотрудник второго класса</b>													
С-3 Брутто	37 344	38 610	39 852	41 105	42 393	43 644	44 884	46 149	47 350	48 500	49 635	50 756	51 905
Нетто с/и	27 353	28 130	28 863	29 602	30 362	31 100	31 832	32 555	33 240	33 895	34 542	35 181	35 836
Нетто б/и	25 557	26 233	26 896	27 565	28 253	28 921	29 583	30 234	30 851	31 441	32 023	32 598	33 187
<b>Младший сотрудник</b>													
С-2 Брутто	29 731	30 791	31 868	32 929	33 959	34 996	36 094	37 184	38 252	39 308	40 357		
Нетто с/и	22 781	23 433	24 090	24 737	25 365	25 998	26 646	27 289	27 919	28 542	29 161		
Нетто б/и	21 360	21 956	22 557	23 149	23 724	24 303	24 889	25 471	26 042	26 605	27 166		
<b>Сотрудник начального класса</b>													
С-1 Брутто	22 383	23 328	24 269	25 195	26 187	27 179	28 176	29 120	30 070	31 024			
Нетто с/и	18 073	18 697	19 318	19 923	20 548	21 173	21 801	22 396	22 993	23 575			
Нетто б/и	17 026	17 603	18 178	18 738	19 311	19 884	20 461	21 006	21 554	22 086			

с/и - Ставка, применяемая в отношении сотрудников, имеющих на иждивении супругу или ребенка.

б/и - Ставка, применяемая в отношении сотрудников, не имеющих на иждивении супруги или ребенка.

Письмо Председателя Комиссии по международной гражданской службе от 11 мая 1987 года на имя исполнительных глав организаций системы Организации Объединенных Наций по вопросу о дополнительных выплатах

Обращаюсь к Вам по вопросу о дополнительных выплатах со стороны некоторых государств-членов их гражданам, работающим в организациях общей системы. В связи с комментариями ФАМГС на ее двадцать пятой сессии (март 1987 года) Комиссия просила свой секретариат собрать информацию о дополнительных выплатах для рассмотрения на ее двадцать шестой сессии.

Секретариат КМГС уже обращался (30 апреля 1987 года) к руководителям административно-кадровых подразделений участвующих организаций с просьбой предоставить информацию о дополнительных выплатах, осуществляемых тем или иным правительством или другой стороной помимо администрации соответствующих организаций сотрудникам этих организаций, будь то периодические дополнительные выплаты наличными, помощь в аренде жилых помещений или транспортные услуги или в какой-либо другой форме. Однако в своих первоначальных ответах ряд организаций указали на то, что они не располагают такой информацией.

Этот вопрос рассматривался Комиссией в 1980, 1981 и 1982 годах и был отражен в ее шестом, седьмом и восьмом годовых докладах (А/35/30, пункты 115-123; А/36/30, пункты 85-94 и приложения V и VI; и А/37/30, пункты 119-124). Решения Генеральной Ассамблеи отражены в резолюциях 36/233, пункт 2f раздела III, и 37/126, пункт 2 раздела II. В указанных докладах было отмечено, что Соединенные Штаты Америки, Федеративная Республика Германии и Япония имеют соглашения о дополнительных выплатах своим гражданам, работающим в организациях системы Организации Объединенных Наций.

В неофициальном порядке мое внимание было обращено на то, что другие правительства, помимо трех упомянутых выше, возможно, оказывают помощь своим гражданам либо на индивидуальной основе, либо в более широких масштабах. Поэтому я хотел бы обратить Ваше внимание на серьезную озабоченность Комиссии фактом таких выплат, и прошу Вас получить на индивидуальной основе с помощью вопросника или другими надлежащими способами такую информацию от сотрудников категории специалистов и выше, включая старших сотрудников, прикомандированных правительствами.

Во время предыдущих обсуждений дополнительных выплат возникал также вопрос об обратном, т.е. о вычетах из вознаграждения сотрудников, осуществляемых некоторыми правительствами. Это еще более усложняет данную проблему и связано с вопросом о независимости международной гражданской службы. Поэтому я буду признателен, если Вы сможете предоставить нам информацию о любых соглашениях на этот счет между Вашей Организацией и любым правительством, а также если Вы выясните, имеют ли какие-либо Ваши сотрудники подобные обязательства в отношении вычетов перед их правительствами.

На двадцать пятой сессии Комиссии был также упомянут тот факт, что в рамках одной организации ряд государств-членов в настоящее время предоставляют сотрудников на основе возмездных займов, поскольку эта организация не в состоянии обеспечить тот же уровень вознаграждения, который имеют сотрудники некоторых государственных



организаций, работая за границей. Буду весьма признателен, если Вы также сможете предоставить статистические данные в отношении числа сотрудников, работающих на основе таких займов, и назвать соответствующие государственные организации.

Было бы желательным, чтобы такая информация была представлена секретариату Комиссии до начала двадцать шестой сессии Комиссии.

Ричард М. АКВЕЙ

## ПРИЛОЖЕНИЕ X

Письмо Председателя Комиссии по международной гражданской службе от 26 мая 1987 года на имя Постоянных представителей государств-членов при Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, за исключением Федеративной Республики Германии, Японии и Соединенных Штатов Америки, по вопросу о дополнительных выплатах

Имею честь сообщить о текущем рассмотрении Комиссией по международной гражданской службе вопроса о дополнительных выплатах некоторым сотрудникам Организации Объединенных Наций и других организаций общей системы. На своей двадцать пятой сессии в марте 1987 года Комиссия просила свой секретариат собрать информацию о дополнительных выплатах государств-членов своим гражданам, которые являются сотрудниками общей системы Организации Объединенных Наций, для ее обсуждения на двадцать шестой сессии в июле 1987 года. Поэтому я буду благодарен, если получу какую-либо информацию о подобных дополнительных выплатах, если таковые осуществляются, со стороны Вашего правительства, будь то в форме периодических выплат наличными, помощи в аренде жилых помещений или транспортных услуг или в какой-либо иной форме.

Как известно, ранее этот вопрос рассматривался Комиссией в 1980, 1981 и 1982 годах, что отражено в ее шестом, седьмом и восьмом годовых докладах (A/35/30, пункты 115-123; A/36/30, пункты 85-94 и приложения V и VI; и A/37/30, пункты 119-124). Решения, принятые Генеральной Ассамблеей по докладам Комиссии в этой связи, отражены в резолюциях 36/233, пункт 2f раздела III и 37/126, пункт 2 раздела II.

В ходе предыдущих обсуждений дополнительных выплат возник также вопрос об обратном, т.е. о вычетах из вознаграждения сотрудников, осуществляемых некоторыми правительствами. Поэтому я буду благодарен, если Вы сможете сообщить мне о любых подобных соглашениях, если таковые имеются, между Вашим правительством и организациями или отдельными сотрудниками, работающими в организациях общей системы.

Был также упомянут тот факт, что некоторые государства-члены в настоящее время предоставляют сотрудников на основе возмездных или безвозмездных займов, поскольку организация не в состоянии обеспечить уровень вознаграждения, соответствующий тому, который имеют сотрудники некоторых правительственных организаций, работая за границей. Поэтому буду признателен, если Вы сможете также предоставить мне информацию о том, имеет ли Ваше правительство или какое-либо из его учреждений такие соглашения с организациями системы Организации Объединенных Наций и, если таковые имеются, указать, между какими правительственными организациями и какими организациями системы Организации Объединенных Наций эти соглашения заключены.

Буду весьма признателен, если Вы сможете предоставить мне эту информацию к концу июня 1987 года.

Ричард М. АКВЕЙ

## ПРИЛОЖЕНИЕ XI

### Письмо Председателя Комиссии по международной гражданской службе от 26 мая 1987 года на имя Постоянных представителей Федеративной Республики Германии, Японии и Соединенных Штатов Америки при Организации Объединенных Наций по вопросу о дополнительных выплатах

Имею честь сообщить о текущем рассмотрении Комиссией по международной гражданской службе вопроса о дополнительных выплатах некоторым сотрудникам Организации Объединенных Наций и других организаций общей системы. На своей двадцать пятой сессии в марте 1987 года Комиссия просила свой секретариат собрать информацию о дополнительных выплатах государств-членов своим гражданам, которые являются сотрудниками общей системы Организации Объединенных Наций, с целью ее рассмотрения на двадцать шестой сессии Комиссии в июле 1987 года.

Как известно, ранее этот вопрос рассматривался Комиссией в 1980, 1981 и 1982 годах, что отражено в ее шестом, седьмом и восьмом годовых докладах (А/35/30, пункты 115-123; А/36/30, пункты 85-94 и приложения V и VI; и А/37/30, пункты 119-124). Решения, принятые Генеральной Ассамблеей по докладам Комиссии в этой связи, отражены в резолюциях 36/233, пункт 2f раздела III и 37/126, пункт 2 раздела II.

Поэтому я буду благодарен, если Вы сможете предоставить мне информацию о том, остаются ли в силе соответствующие соглашения в отношении Вашего правительства и были ли сделаны с 1982 года какие-либо поправки к ним или заключены новые соглашения. В частности, я буду весьма признателен, если получу копии нынешних текстов таких соглашений, применяемых Вашим правительством.

Был также упомянут тот факт, что некоторые государства-члены в настоящее время предоставляют сотрудников на основе возмездных или безвозмездных займов, поскольку организация не в состоянии обеспечить уровень вознаграждения, соответствующий тому, который имеют сотрудники некоторых правительственных организаций, работая за границей. Поэтому я буду признателен, если Вы также сможете предоставить мне информацию о том, имеет ли Ваше правительство или какие-либо его учреждения такие соглашения с организациями системы Организации Объединенных Наций и, если таковые имеются, указать, между какими правительственными организациями и какими организациями системы Организации Объединенных Наций они заключены.

Я буду весьма признателен, если Вы сможете предоставить мне эту информацию к концу июня 1987 года.

Ричард М. АКВЕЙ

ПРИЛОЖЕНИЕ XII

Дополнительные выплаты

А. Ответы на письмо Председателя КМГС от 26 мая 1987 года, полученные от государств-членов к 20 июля 1987 года

Государство-член	Дополнительные выплаты	Вычеты	Возмездные или безвозмездные займы
Австралия	нет	нет	
Аргентина	нет	нет	
Багамские Острова	нет	нет	нет
Бразилия	нет	нет	
Венгрия	нет	нет	
Венесуэла	нет	нет	
Гаити	нет	нет	
Гайана	нет	нет	
Германии, Федеративная Республика	нет	нет	
Дания	нет	нет	Ассоциированные эксперты и младшие сотрудники категории специалистов
Демократическая Кампучия	нет	нет	
Индонезия	нет	нет	нет
Исландия	нет	нет	
Италия	письмо передано в столицу		
Канада	2 случая	нет	
Катар	в персонале не представлен		
Коморские Острова	нет	нет	
Мавритания	нет		
Мадагаскар	нет	нет	
Малави	письмо передано в столицу		
Нигерия	нет	нет	
Новая Зеландия	нет	нет	
Объединенная Республика Танзания	нет	нет	
Польша	нет		
Португалия	нет	нет	

ПРИЛОЖЕНИЕ XII (продолжение)

Государство-член	Дополнительные выплаты	Вычеты	Возмездные или безвозмездные займы
Руанда	нет		
Сент-Люсия	нет		
Сингапур	нет	нет	
Соединенные Штаты Америки	да (по возвращении в федеральную гражданскую службу) <u>а/</u>		
Сомали	нет	нет	нет
Сьерра-Леоне	нет	нет	
Уганда	письмо передано в столицу		
Фиджи	нет	нет	нет
Филиппины	нет	нет	нет
Швеция	нет	нет	нет
Эфиопия	нет	нет	
Югославия	нет	нет	
Ямайка	нет	нет	нет

а/ Квалифицируются как "уравнительные выплаты".

В. По состоянию на 20 июля 1987 года не ответили на письмо Председателя следующие страны: Австрия, Алжир, Ангола, Антигуа и Барбуда, Афганистан, Бангладеш, Барбадос, Белиз, Белорусская Советская Социалистическая Республика, Бельгия, Бенин, Бирма, Болгария, Боливия, Ботсвана, Буркина-Фасо, Бурунди, Бутан, Вьетнам, Габон, Гамбия, Гана, Гватемала, Гвинея, Гвинея-Бисау, Германская Демократическая Республика, Гондурас, Гренада, Греция, Демократический Йемен, Джибути, Доминика, Доминиканская Республика, Египет, Заир, Замбия, Зимбабве, Израиль, Индия, Иордания, Ирак, Иран (Исламская Республика), Ирландия, Испания, Йемен, Кабо-Верде, Камерун, Кения, Кипр, Китай, Колумбия, Конго, Коста-Рика, Кот-д'Ивуар, Куба, Кувейт, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Лесото, Либерия, Ливан, Ливийская Арабская Джамахирия, Люксембург, Маврикий, Малайзия, Мали, Мальта, Марокко, Мексика, Мозамбик, Монголия, Непал, Нигер, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Объединенные Арабские Эмираты, Оман, Пакистан, Панама, Папуа-Новая Гвинея, Парагвай, Перу, Румыния, Сальвадор, Самоа, Сан-Томе и Принсипи, Саудовская Аравия, Свазиленд, Сейшельские Острова, Сенегал, Сент-Винсент и Гренадины, Сент-Китс и Невис, Сирийская Арабская Республика, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, Соломоновы Острова, Союз Советских Социалистических Республик, Судан, Суринам, Сьерра-Леоне, Таиланд, Того, Тринидад и Тобаго, Тунис, Турция, Украинская Советская Социалистическая Республика, Уругвай, Финляндия, Франция, Центральноафриканская Республика, Чад, Чехословакия, Чили, Швейцария (Постоянный наблюдатель), Шри-Ланка, Эквадор, Экваториальная Гвинея, Южная Африка, Япония.

ПРИЛОЖЕНИЕ XIII

Дополнительные выплаты

А. Ответы на письмо Председателя КМГС от 11 мая 1987 года, полученные от организаций

Организация	Дополнительные выплаты	Вычеты	Возмездные или безвозмездные займы
ЮНИСЕФ	да	да	
БАПОР	официальные данные отсутствуют	нет	нет
УВКБ	информация отсутствует		
ФАО	планирует провести внутреннее обследование	нет	да
ЮНЕСКО	официальные данные отсутствуют	нет	
ВОЗ	официальные данные отсутствуют	официальные данные отсутствуют	да
ИКАО	планирует провести внутреннее обследование	официальные данные отсутствуют	нет
ВПС	информация отсутствует		
ВОИС		нет	нет
МФСР	информация отсутствует		
ЮНИДО	официальные данные отсутствуют		да
МАГАТЭ	официальные данные отсутствуют		да

**В. Не ответили на письмо Председателя следующие организации:**

Организация Объединенных Наций  
ПРООН  
ЦМТ  
МОТ

МСЭ  
ВМО  
ИМО  
ГАТТ

Шкалы окладов, рекомендуемые для персонала в Вене

Таблица А

Рекомендуемая шкала окладов для категории общего обслуживания по состоянию на 1 марта 1987 года

(В австрийских шиллингах)

Степени

Классы

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
3	192 866	199 038	205 210	211 382	217 554	223 726	229 898	236 070	242 242	248 414	254 586
4	226 425	233 671	240 917	248 163	255 409	262 655	269 901	277 147	284 393	291 639	298 885
5	265 823	274 329	282 835	291 341	299 847	308 353	316 859	325 365	333 871	342 377	350 883
6	312 076	322 062	332 048	342 034	352 020	362 006	371 992	381 978	391 964	401 950	411 936
7	366 377	378 101	389 825	401 549	413 273	424 997	436 721	448 445	460 169	471 893	483 617
8	430 126	443 890	457 654	471 418	485 182	498 946	512 710	526 474	540 238	554 002	567 766

ПРИЛОЖЕНИЕ XIV (продолжение)

Таблица В

Рекомендуемая шкала окладов для категорий работников физического труда по состоянию  
на 1 марта 1987 года

(В австрийских шиллингах)

Классы	Ступени										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
2	156 706	161 721	166 736	171 751	176 766	181 781	186 796	191 811	196 826	201 841	206 856
3	170 810	176 276	181 742	187 208	192 674	198 140	203 606	209 072	214 538	220 004	225 470
4	186 183	192 141	198 099	204 057	210 015	215 973	221 931	227 889	233 847	239 805	245 763
5	202 939	209 433	215 927	222 421	228 915	235 409	241 903	248 397	254 891	261 385	267 879
6	225 262	232 470	239 678	246 886	254 094	261 062	268 510	275 718	282 926	290 134	297 342
7	274 874	283 670	292 747	302 115	311 783	321 760	332 056	342 682	353 648	364 965	376 644



Таблица С

Рекомендуемая шкала окладов для преподавателей языка по состоянию на 1 марта 1987 года

(В австрийских шиллингах)

		Ступени										
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
		385 259	397 625	409 991	422 331	434 663	447 007	459 344	471 700	484 058	496 401	508 761

Ступени за выслугу лет

XII XIII

521 121 533 481

Принципы и руководящие указания в отношении служебной аттестации и признания заслуг

Принцип I. Перед тем как выбрать или разрабатывать систему служебной аттестации, следует определить цели, которые преследует организация, осуществляя это мероприятие

1. Хотя служебная аттестация является средством повышения качества или обеспечения максимальной эффективности работы сотрудника, организации в административном плане могут по-разному использовать служебную аттестацию в интересах достижения этой цели, например, для определения того, следует ли присваивать тем или иным сотрудникам очередные ступени в рамках класса и следует ли предоставлять им новый контракт по истечении испытательного периода или срочного контракта, для определения того, кто из группы сотрудников должен получить надбавку к зарплате за высокие производственные показатели и кто из них будет сохранен в период сокращения штатов.
2. Результаты служебной аттестации могут использоваться при принятии решений о продвижении по службе или повышении в должности, однако этой информации недостаточно для принятия решения о том, кого следует выдвигать на повышение. Необходима также информация о потенциальных способностях сотрудника добиваться успеха в таких обстоятельствах, которые требуют наличия нескольких иных навыков.

Принцип II. Необходимо обеспечивать, чтобы служебная аттестация имела важное практическое значение для руководителей

3. Независимо от того, насколько хорошо разработана система служебной аттестации, если ее не поддерживает высшее руководящее звено, руководители будут пренебрегать служебными аттестациями, отдавая предпочтение "ценной" работе. Разработка правил и положений о персонале, касающихся служебных аттестаций, является одним из путей юридического обоснования аттестации и обеспечения хотя бы минимальной поддержки. Однако этого недостаточно. При служебной аттестации руководящих работников следует принимать во внимание выполнение ими своих обязанностей по проведению аттестаций. Как и в отношении других важных элементов деятельности руководителя, он должен поощряться за хорошую работу по служебной аттестации и соответствующим образом наказываться за плохую работу в этой области.

Принцип III. Система служебной аттестации, включая ее формы и процедуры, должна быть как можно более простой и отвечающей стоящей (стоящим) перед ней цели (целям)

4. Можно разработать крайне сложные и громоздкие формы и процедуры аттестации, которые требуют, чтобы руководители, а иногда и сотрудники, затрачивали массу времени, пытаясь добиться их соблюдения. Такие формы, которые сами себя изживают, поскольку они никогда не дадут позитивных результатов, слишком запутаны и вызывают отрицательное отношение ко всей системе служебной аттестации. Участие руководителей, которые будут отвечать за соблюдение процедур и заполнение

формуляров в процессе определения и разработки отвечающих их потребностям процедур и форм, является одним из путей обеспечения целенаправленности, важности и эффективности системы. Все формы и процедуры, по которым принимаются решения, должны быть предварительно апробированы, прежде чем будет начато широкое применение.

Принцип IV. Система (системы) служебной аттестации должна (должны) быть исчерпывающе ясной (ясными) для всех заинтересованных лиц, т.е. для руководителей и сотрудников; это означает, что руководители и персонал должны полностью понимать цели аттестации, а также применяемые процедуры и формы

5. Ключевым элементом в служебной аттестации является четкое взаимопонимание между сотрудниками и руководителями в отношении того, какие задачи поставлены перед персоналом. Если причины, процедуры и основы проведения аттестации известны всем и если служебная аттестация связана с выполнением задач, от которых зависит эффективность деятельности организации, то в этом случае система аттестации будет являться мощным экономическим инструментом для повышения эффективности и действенности. Помимо юридического закрепления служебной аттестации в положениях и правилах следовало бы также разработать административные инструкции, разъясняющие цель (цели) аттестации, процедуры и формы ее проведения и показывающими взаимосвязь между работой сотрудников и вытекающими отсюда последствиями.

6. Определение соответствующих задач и тех результатов, которых ждут от работы сотрудника, контроль за выполнением служебных обязанностей, предоставление консультаций персоналу, а также выявление сотрудников, которым необходима помощь в целях улучшения их работы, и оказание такой помощи - все это далеко не всегда отвечает склонностям сотрудников на руководящих должностях, которые нередко отбираются и выдвигаются на повышение скорее за их техническую компетентность, нежели за управленческие способности. Необходимо, чтобы руководители имели достаточную информацию, соответствующие указания и, в случае необходимости, надлежащую подготовку для выполнения ими функций по проведению служебных аттестаций.

Принцип V. Структура системы служебной аттестации должна быть такой, чтобы обеспечивать четкое взаимопонимание между персоналом и руководителем в отношении ожидаемого и фактического качества работы

7. Для достижения максимального улучшения работы сотрудников весьма важно, чтобы между руководителем и сотрудником проводились встречи в целях обсуждения вопроса о выполнении последним своих обязанностей. Одна встреча руководителя и сотрудника должна пройти в начале периода аттестации для определения обязанностей сотрудника, относительной важности/приоритетности каждого вида деятельности, а также того, что ожидается при осуществлении каждого задания, одна или несколько встреч - в ходе периода аттестации для рассмотрения прогресса в выполнении заданий, мер, которые сотрудник мог бы принять для улучшения работы, и любых изменений в приоритетах или заданиях, которые должны быть рассмотрены, и одна - в конце аттестации в целях обсуждения ее результатов, а также новых задач и требований.

8. Поэтому сама аттестация должна включать в себя следующие мероприятия:

- a) определение руководителем задач и ожидаемых результатов;
- b) информирование сотрудника о его задачах и ожидаемых от него результатах;

- с) оценку работы сотрудника по выполнению поставленных задач, контроль за этой работой со стороны руководителя и обсуждение совместно с сотрудником вопросов, касающихся выполнения последним своих обязанностей;
- д) пересмотр задач, указанных в аттестационной форме, в целях включения в нее при необходимости новых функций, задач и приоритетов;
- е) оценку руководителя, ее обсуждение с подчиненным, который может дополнить оценку письменными комментариями;
- ф) рассмотрение результатов оценки, как правило, вышестоящим руководителем;
- г) передачу результатов оценки для включения в личное дело сотрудника;
- н) применение соответствующих мер в зависимости от качества работы;
- 1) повторение процедуры.

Принцип VI. Основой оценок должны быть максимально объективные, соответствующие характеру служебной деятельности задания, имеющие важное значение для обеспечения эффективной и действенной работы организации

9. Обязанности или задания, используемые для оценки, должны представлять собой основные обязанности сотрудника, выполняемые в течение периода, охватываемого аттестацией. В основном система служебной аттестации предусматривает изложение обязанностей сотрудников, доведение до их сведения в конце периода аттестации результатов их работы и использование информации в тех целях, ради которых была создана система.

10. Существует ряд различных источников информации, которые могут использовать руководители при определении наиболее важных обязанностей или функций своих сотрудников. Одним из очевидных источников является описание должностных функций сотрудника. Если это описание было составлено много лет тому назад или если характер деятельности и первоочередные задачи организации изменились, то при определении важности задания более полезными, чем описания должностных функций, могут быть последние документы по планированию и/или бюджету. Само собой разумеется, что относительно фактически осуществляемых обязанностей необходимо также получить информацию от сотрудника. В этих целях обязанности, которые включены в описание должностных функций, на выполнение которых не требуется от сотрудника в течение периода аттестации, следует просто не принимать во внимание. Необходимо отметить, что, хотя описание конкретных функций, включенных в служебную аттестацию сотрудника, будет, возможно, не таким подробным, как описание должностных функций, следует обеспечить высокую степень взаимосвязи между ними. В противном случае описание должностных функций должно быть составлено заново.

11. При оценке служебной деятельности важно исходить из того, как выполняются обязанности или задания (некоторые называют это целями, факторами или элементами служебной деятельности), которые должен выполнять сотрудник. Необходимо также избегать использования в качестве основы оценок особенности характера и привычки сотрудника, что может лишь усугубить субъективность оценок и привести к тому, что некоторые сотрудники будут считать необъективными и несправедливыми как руководителя, так и оценки. Однако это не означает, что руководитель должен избегать таких формулировок, как "самостоятельный", "проявляет инициативу" или "настойчив в достижении целей" при описании служебной деятельности сотрудника.

В целях уменьшения количества жалоб на несправедливость или субъективность руководитель, использующий такого рода формулировки, должен непосредственно увязывать их с конкретными заданиями и приводить конкретные примеры служебной деятельности, которые являются основанием для такого утверждения. Практика подтвердила, что такого рода оценки наиболее целесообразно излагать в разделе общих замечаний формы или доклада о проведении служебной аттестации.

12. Ответственность за определение соответствующих служебных заданий несет руководство, и, как правило, это не должно быть предметом обсуждения с персоналом; однако это не препятствует разумному участию персонала в данном процессе. В целом участие персонала во всем процессе служебной аттестации должно поощряться.

13. При определении обязанностей, которые должны быть включены в оценку, было бы целесообразно поставить ряд вопросов: скажется ли отрицательным образом на работе подразделения/организации невыполнение обязанностей/задания (или сформулировано ли руководящим органом требование о выполнении задания в виде, например, положения, правила или поручения)? Будет ли считаться достаточно важным невыполнение само по себе или в сочетании с рядом других обязанностей/заданий, для того чтобы принять в отношении сотрудника какую-либо меру административного воздействия (т.е. задержка присвоения очередной ступени в рамках одного и того же класса, перевод, невозобновление контракта и т.д.)? Требуется ли выполнение задания значительного объема рабочего времени сотрудника?

Принцип VII. Нормативы служебной деятельности и порядок очередности или показатели выполнения каждого вида обязанностей или заданий должны устанавливаться руководителем и сообщаться сотруднику до того, как он приступает к работе

14. Недостаточно лишь определить задания, за выполнение которых несет ответственность сотрудник. Столь же важно установить разумные требования или нормативы выполнения каждого вида определенных заданий. Нормативы могут охватывать формы выполнения работы и ожидаемые результаты этой работы. Типичные показатели могут включать в себя своевременность выполнения или окончания задания, качество и/или количество выполненной работы, степень правильности и полноты выполнения работы или другие наглядные характеристики или результаты. Перечень основных вопросов, которые необходимо учитывать при разработке нормативов, приводится ниже:

а) Что должен делать сотрудник при выполнении задания, какой процедуры он должен придерживаться, с кем он должен связываться, кого необходимо привлечь и какие методы должны использоваться, если таковые существуют, для определения успешного выполнения сотрудником работы? Если конечным результатом является какой-либо материал, например письменный документ, то что должно быть в него включено, как он должен выглядеть и какие результаты нужно получить для того, чтобы можно было считать, что сотрудник успешно справился со своей работой?

б) Может ли теоретически сотрудник того же класса, что и данный сотрудник, который выполняет работу, работать или обеспечивать достижение результатов на требуемом уровне, при разумном объеме прилагаемых усилий? (Хотя руководство имеет право определять нормативы служебной деятельности, при этом оно должно советоваться с сотрудниками; в конце концов они являются специалистами в своей области и скорее всего будут прилагать больше усилий для достижения желаемых результатов, если они будут участвовать в разработке соответствующих требований.).

с) Можно ли получить информацию относительно достижения сотрудниками требуемого уровня результатов без введения дорогостоящих или длительных процедур?

d) Нужно ли собирать информацию относительно служебной деятельности сотрудников по ряду качественных показателей служебной деятельности, например, в том случае, когда необходимо принять решение относительно размера поощрительных выплат различным сотрудникам? Если это так, то важно, чтобы каждый качественный показатель служебной деятельности был определен таким образом, чтобы было ясно, когда работа сотрудников соответствует такому показателю.

15. Сотрудник должен также знать порядок очередности выполнения каждого из заданий. Например, если получены одно или два задания, которые имеют настолько важный и решающий характер, что они должны пользоваться приоритетом перед всеми остальными заданиями, об этом должен знать сотрудник. В противном случае сотрудник может потратить значительную часть времени, в течение которого проводится оценка на выполнение заданий меньшей важности.

Принцип VIII. Оценка должна производиться на основе, по крайней мере, трех качественных показателей служебной деятельности, а в зависимости от целей оценки таких показателей может быть больше

16. В рамках системы служебной аттестации должны предусматриваться, по крайней мере, три качественных показателя служебной деятельности в отношении каждого основного задания, которые необходимо учитывать в ходе аттестации сотрудника: более чем удовлетворительная, удовлетворительная и неудовлетворительная работа. Те организации, которые используют оценки только для принятия решения относительно увеличения заработной платы в рамках одного и того же класса или возобновления контракта, могут считать достаточными три оценки. Однако это представляет собой очень узкий подход к цели оценки, и желательно, чтобы существовала более широкая шкала, предусматривающая дифференциацию различных качественных показателей служебной деятельности.

17. Организациям, планирующим выплатить денежное вознаграждение персоналу за высокие производственные показатели, а также тем сотрудникам, которых могут затронуть сокращения штатов, потребуется несколько градаций выше удовлетворительного уровня для выделения тех, кто работает очень хорошо, и на уровне, явно превышающем общие требования, а также тех, кто является действительно исключительными работниками. Хотя нет необходимости в определении каждого качественного показателя служебной деятельности, важно, чтобы каждый второй показатель был четко определен, с тем чтобы можно было оценить служебную деятельность каждого сотрудника. Например, если имеются три качественных показателя служебной деятельности, то должен быть четко определен средний показатель. Оценка кого-либо по самому высокому показателю указывала бы на то, что сотрудник превысил установленный уровень, в то время как оценка по самому низкому показателю означала бы, что он не сумел достичь этого уровня. При наличии пяти показателей по крайней мере два из них, второй после самого низкого и второй после самого высокого, должны быть определены таким образом, чтобы можно было точно определить, какому уровню соответствует служебная деятельность того или иного сотрудника.

Принцип IX. Сроки проведения служебной аттестации должны быть согласованы теми целями, для достижения которых предоставляется информация

18. Время и продолжительность циклов аттестации должны определяться целями, ради которых она проводится, а также теми мероприятиями, которые будут проводиться. Например, если информация должна использоваться для того, чтобы определить, следует или не следует продлить контракт, то оценка должна быть получена в сроки, которые максимально приближаются к дате возобновления контракта. Если оценка служебной

деятельности в основном касается того, как сотрудник осуществляет крупный проект, то в этом случае очевидно, что оценка должна быть проведена в конце осуществления этого проекта. Возможно также, что от организаций в соответствии с их правилами или положениями может потребоваться ежегодное предоставление оценок о служебной деятельности, которые будут служить основой для принятия решений относительно увеличения заработной платы в рамках одного и того же класса.

Принцип X. Процесс проверки и одобрения оценок служебной деятельности должен осуществляться автоматически, однако сами оценки служебной деятельности, как правило, не должны оспариваться или быть предметом обжалования

19. Оценки служебной деятельности сами по себе являются прерогативой руководства. Если разрешить персоналу оспаривать или обжаловать каждую оценку, независимо от качественного уровня служебной деятельности, то весь процесс может завязнуть в трясине формальных бюрократических разбирательств.

20. Во всех случаях должен существовать процесс проверки оценок, который а) дает возможность сотруднику высказывать свое мнение в тех случаях, когда он считает, что руководитель неправильно оценил его служебную деятельность, и б) предусматривает изучение вышестоящими должностными лицами последовательности и правильности оценок руководителя. Процесс проверки должен состоять из двух следующих этапов:

а) Во-первых, если руководитель и сотрудник не могут достичь согласия относительно качественного уровня служебной деятельности сотрудника после обсуждения оценки, сотрудник должен иметь право в письменной форме изложить свои замечания относительно оценки и/или процесса получения оценки непосредственно на бланке для служебной аттестации.

б) Во-вторых, вышестоящий проверяющий (как правило вышестоящий руководитель) должен проверить оценку, для того чтобы убедиться в том, что лицо, которое давало оценку, представило конкретные примеры работы, подтверждающие эти оценки, и что на соответствующем бланке (бланках) имеются замечания сотрудника или его подпись. При необходимости вышестоящий руководитель должен обсудить этот вопрос с руководителем и/или с сотрудником, при этом оценки, а также замечания должны быть проверены до вынесения окончательной оценки. После того как проверяющий подтверждает оценку, она считается окончательной и подшивается в личное дело сотрудника, за исключением какого-либо из трех случаев, которые рассматриваются ниже.

21. Существуют три случая, в которых следует разрешить оспаривать или обжаловать результаты служебной аттестации. Первым является тот случай, когда дана неудовлетворительная оценка выполнения служебных обязанностей и после проверки вышестоящим руководителем сотрудник по-прежнему не согласен с ней. В таких случаях сотрудник должен иметь возможность прибегнуть к проверке на уровне еще одной инстанции, например, независимого проверяющего, учреждения омбудсмена или совета по рассмотрению оценок. Вторым является случай, когда поступают заявления о дискриминации. В таких случаях официальная жалоба или опровержение (с использованием по возможности существующих организационных процедур обжалования) должна быть основана исключительно на факте дискриминации. Фактическая оценка подлежит пересмотру только в том случае, если действительно установлен факт дискриминации. Третье исключение охватывает те случаи, когда согласно поступившим заявлениям не были соблюдены правила, положения или процедуры данного учреждения, касающиеся проведения служебной аттестации. Разумеется, персонал всегда имеет право подать официальную жалобу на административные решения, принятые на основе оценок служебной деятельности.

Принцип XI. Различный качественный уровень служебной деятельности должен определять соответствующие меры, о характере которых необходимо уведомлять как руководителей, так и персонал

22. Служебная аттестация не должна осуществляться изолированно. Хотя суть служебной аттестации заключается в том, чтобы обеспечить четкое взаимопонимание между персоналом и руководством, сотрудникам должно быть известно о существовании различных последствий за неодинаковое качество выполнения работы.

23. В принципе, с сотрудниками, работа которых не соответствует предъявляемым требованиям, руководитель должен провести соответствующую беседу, включающую в себя обсуждение вопроса о том, как сотрудник может улучшить свою работу. Если недостатки в работе не устранены, то должны применяться меры взыскания. Как правило, наложение взысканий не должно быть первой мерой в отношении сотрудников, работа которых не соответствует предъявляемым требованиям. В качестве первой меры руководитель должен обсудить с сотрудником результаты его служебной деятельности и дать ему возможность попытаться улучшить эти результаты. Иногда плохая работа может быть прямым результатом нехватки знаний или навыков при выполнении сотрудником его функций, для устранения которой необходимо, чтобы этот сотрудник прошел подготовку без отрыва от производства или формальную подготовку. Меры взыскания должны применяться только в том случае, если качество служебной деятельности не повышается. Хотя бывают случаи, когда служебная деятельность является столь важной, что необходимо принимать меры сразу же после обнаружения недостатков, желательно, чтобы такие случаи были относительно редкими.

24. Сотрудникам, которые удовлетворяют предъявляемым требованиям, с учетом других факторов, например бюджета, продлеваются контракты и, когда это положено, увеличивается заработная плата в рамках одного и того же класса. Иногда уровень работы сотрудников превосходит предъявляемые требования; в этом случае их служебная деятельность должна получать признание и поощряться. Признание должно основываться только на заслугах сотрудника; как правило, оно должно быть наглядным и своевременным. Если же признание не основывается на заслугах, если его получают сотрудники, которые не заслуживают особого признания, и если сотрудники, заслуживающие особого признания, не получают его, то доверие к данной системе будет подорвано.

25. Количество и виды мер поощрения и взыскания в зависимости от выполнения служебных обязанностей должны соответствовать показателям выполнения служебных обязанностей, которые определены в системе служебной аттестации. Например, если в системе служебной аттестации предусмотрены три оценки выполнения служебных обязанностей, т.е. превышающая удовлетворительную, удовлетворительная и неудовлетворительная, то необходимо установить и три вида мер, т.е. один или несколько видов вознаграждения за работу, выполненную с оценкой, превышающей удовлетворительную, один или несколько видов поощрения за удовлетворительную работу и один или несколько видов взыскания. Если имеется три возможных показателя выполнения служебных обязанностей, но при этом им соответствуют только две возможные формы поощрения или взыскания, то руководство будет вынуждено различать только два уровня выполнения служебных обязанностей и персонал будет стремиться выполнять свои служебные обязанности на более высоком или более низком уровне в зависимости от установленных мер воздействия.

26. Применение существующих мер поощрения и взыскания, которые имеются в распоряжении любой организации, зависит от многих факторов, в том числе от состояния бюджета, существующих положений и правил, количества постоянных



должностей и существующих возможностей для продвижения по службе, возможностей пройти профессиональную подготовку и т.д. Следовательно, нет необходимости устанавливать для всех организаций строгие и твердые правила в отношении мер взыскания и поощрения, соответствующие различным уровням выполнения служебных обязанностей. Однако рекомендуется, чтобы организации в максимальной степени использовали меры поощрения за выполнение служебных обязанностей в качестве инструмента улучшения организационной деятельности.

27. Хотя поощрение за выполнение служебных обязанностей не является составным элементом процесса повышения в должности, между повышением в должности и качеством выполнения служебных обязанностей должна прослеживаться взаимосвязь.

28. Организациям рекомендуется принимать надлежащие меры поощрения и взыскания в зависимости от качества выполняемой работы. Ниже приводятся подлежащие рассмотрению меры за удовлетворительную работу, работу, выполненную с оценкой выше удовлетворительной, и плохую работу:

- a) За удовлетворительное выполнение служебных обязанностей:
  - i) Сохранение должности. За сотрудниками, имеющими постоянные контракты, следует сохранять их должности; необходимо возобновлять срочные или подобные им контракты сотрудникам в тех случаях, когда наличие этой должности необходимо и когда имеются средства для ее финансирования;
  - ii) Повышение заработной платы в рамках класса. Оклад сотрудника должен своевременно повышаться в рамках класса;
  - iii) Изменение контракта. В соответствии с предыдущими рекомендациями Комиссии и резолюцией 37/126 сотрудник приобретает право на рассмотрение вопроса о замене его срочного контракта постоянным на основании удовлетворительных во всех отношениях оценок в течение пяти лет добросовестной службы;
  - iv) Другие меры. Кандидатура сотрудника может быть выдвинута на продвижение по службе, добровольный переход на другую должность и предложена для прохождения профессиональной подготовки в целях развития карьеры.
- b) За выполнение служебных обязанностей выше удовлетворительного уровня:
  - i) Меры поощрения в устной и письменной форме. Сотрудники, выполняющие свои служебные обязанности на более высоком, чем ожидалось, уровне по некоторым или многим аспектам своей работы, должны отмечаться. Начальнику следует по крайней мере в устной форме отметить работу сотрудника. Когда представится случай, начальнику следует упомянуть о работе своего подчиненного вышестоящему начальнику в присутствии подчиненного. Начальнику сотрудника следует также подбивать, когда это целесообразно, поощрения, сделанные в письменной форме, и направлять их копии начальникам департаментов, а когда производится оценка заслуг, начальнику следует направлять копию руководителю всей организации, подбив другую копию в личное дело сотрудника;

- 11) Особые возможности для профессиональной подготовки. Сотрудникам, выполняющим свои служебные обязанности на самом высоком уровне, может быть предоставлена возможность пройти специальную подготовку, которая будет способствовать их продвижению на более высокие должности. Получение такой подготовки свидетельствует о том, что этот сотрудник (сотрудница) является ценным работником и, кроме того, это способствует развитию людских ресурсов организации. Безусловно, если организация не в состоянии создать такие условия для всех сотрудников, достигших определенных производственных показателей, то решение о том, кого направлять на учебу, должно приниматься на основе дополнительных объективных критериев (а не только лишь текущих высоких трудовых показателей, например, таких, как стаж работы, количество высоких оценок служебной деятельности и т.д.), что позволит избежать принятия дискриминационных решений без конкретного отбора кандидатов;
- 111) Основные факторы, учитываемые при назначении на другие должности. Иногда в организациях образуются весьма привлекательные вакансии на короткий или даже продолжительный срок, которые могут быть заполнены соответствующими сотрудниками путем их внутреннего перевода. Кандидатуры сотрудников, показавших хорошие результаты в работе, должны рассматриваться с особым вниманием при назначении на такие должности, особенно если работа на этих должностях способствует накоплению опыта, благоприятствующего служебному росту. Организации, которые осуществляют ротацию персонала между различными местами службы и/или должностями, могли бы продлевать сроки пребывания своих сотрудников в тех должностях/местах службы, которые они считают наиболее привлекательными;
- 1v) Денежные премии. Рассмотрение вопроса о применении такой меры в отношении сотрудника может вестись тогда, когда выполнение им служебных обязанностей за один период оценки по всем важным аспектам его работы было на более высоком, чем ожидалось, уровне. В исключительных случаях организации могут выплатить денежную премию сотруднику, выполнившему на более высоком, чем ожидалось, уровне одно или несколько заданий, имеющих исключительную важность, без учета того, что другие аспекты работы он выполняет на обычном уровне. Денежную премию за отдельную работу можно выдавать в качестве единовременного вознаграждения, не имеющего установленного размера. Организации, которые не в состоянии выплачивать вознаграждение на более постоянной основе за выполнение в течение длительного времени служебных обязанностей на уровне, выше ожидаемого, к которым, например, относится ускоренное повышение оклада в рамках класса, могут применять в этих целях практику повторной выплаты денежного вознаграждения;
- v) Дополнительно зачитываемое время для принятия административных решений. Сотрудникам, выполняющим свои служебные обязанности на более высоком уровне, может зачитываться в стаж дополнительное время, которое учитывается при принятии конкретных административных решений. Зачитываемое дополнительное время может прибавляться, например, к стажу сотрудника в определенном размере, исчисляемом в несколько месяцев (например, полмесяца за каждый фактически отработанный месяц), для получения права на продвижение по службе или для того, чтобы соответствовать необходимым для получения другой должности более высокого класса требованиям, предъявляющимся к стажу работы в том или ином классе. Подобная мера поощрения может применяться и в тех случаях, когда

сотруднику необходим стаж, требующийся для замены его срочного контракта постоянным. Организации, которым необходимо сократить штаты путем невозобновления контрактов, в целях защиты интересов своих лучших сотрудников могут принять дополнительные меры при рассмотрении вопроса о прекращении контрактов тех или иных сотрудников, например, они могут включить в трудовой стаж лучших сотрудников несколько дополнительных лет;

- vi) Ускоренное повышение заработной платы в рамках класса. Преимуществом и вместе с тем недостатком ускоренного повышения заработной платы в рамках класса является то, что оно носит постоянный характер. После того, как тот или иной сотрудник был поощрен за успешную производственную деятельность, он продолжает пользоваться полученными таким образом благами в течение многих лет, независимо от того, как он выполняет свои служебные обязанности впоследствии. Такое поощрение наиболее правомерно при постоянном высоком качестве выполнения служебных обязанностей, особенно на протяжении нескольких лет;
- vii) Поощрительные командировки. Многие сотрудники, которые выполняют свои служебные обязанности на более высоком уровне в течение многих лет, зачастую достигают таких показателей, отдавая большую часть своего личного времени работе за счет сокращения продолжительности своих отпусков и неиспользования возможностей для учебы. В интересах организации, возможно, было бы целесообразно время от времени направлять таких сотрудников в командировки, которые, не имея прямого отношения к их текущей работе, способствовали бы их подготовке для работы в будущем, повышению производительности их труда или подъему авторитета организации. Подобные командировки следует рассматривать непосредственно как поощрение за выполнение служебных обязанностей на высоком уровне;
- viii) Грамоты. Сотрудники, выполняющие свою работу на более высоком уровне, чем от них ожидалось, по всем ее аспектам, должны лучше поощряться. В конце карьеры или на важном этапе развития карьеры сотрудника грамоты, в которых признаются успехи и заслуги сотрудника и которые подписаны главой учреждения и числятся в личном деле сотрудника, являются средством признания заслуг сотрудника в работе, превышающей ожидаемый уровень.
- c) Взыскания за неудовлетворительное выполнение служебных обязанностей:
- i) План повышения квалификации/подготовка. Как отмечалось в пункте 23 выше, когда работа сотрудника не отвечает предъявляемым требованиям, ему, как правило, оказывается содействие и помощь для того, чтобы он довел свою работу до приемлемого уровня. Поэтому представляется целесообразным, чтобы начальник разработал план повышения квалификации, в котором указывалось бы, какие именно слабые места следует ликвидировать сотруднику, и обсудил этот план с сотрудником. Этим планом может быть предусмотрена подготовка без отрыва от производства или формальная подготовка;
- ii) Замечание/выговор. Хотя замечание или выговор могут повлечь за собой многие виды неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей, в первую очередь необходимо обратить внимание на два конкретных случая. В первом случае речь идет по сути дела о невыполнении сотрудником своих служебных обязанностей или об отказе от выполнения одного или нескольких заданий, имеющих особо важное значение. Ко второму случаю относится

такое положение, когда в ходе аттестации отмечается неудовлетворительное выполнение сотрудником служебных обязанностей, когда для него разрабатывается план улучшения производственных показателей и когда сотрудник этот план не выполняет. Замечание или выговор должны заноситься в личное дело сотрудника в письменном виде. Такие замечания или выговоры могут быть изъяты из личного дела в том случае, если сотрудник в течение двух аттестаций выполняет служебные обязанности на приемлемом уровне;

- iii) Перевод на другую должность. Иногда в силу ряда причин сотрудник просто не в состоянии выполнять порученную работу. В этом случае организация может перевести сотрудника на другую должность в этом же классе, на которой он сможет работать на удовлетворительном уровне. Эту меру следует применять только тогда, когда после предоставления сотруднику возможности продемонстрировать способность удовлетворительно выполнять служебные обязанности, становится ясно, что он не может выполнять свои функции надлежащим образом. В личном деле сотрудника должно быть отражено, что он не может выполнять определенные виды работы, с тем чтобы в будущем такая работа ему не поручалась;
- iv) Отсрочка повышения оклада в рамках класса или отказ в повышении оклада. Организации могут задержать очередное повышение оклада в рамках класса или не повышать оклад того сотрудника, который в конце периода аттестации выполнял свои служебные обязанности на более низком, чем ожидалось, уровне. С точки зрения эффективности отсрочка повышения оклада в рамках класса, если неудовлетворительное качество работы отмечается впервые и если сотруднику предоставляется возможность в течение определенного периода времени показать удовлетворительные результаты, обычно предпочтительнее, чем отказ в повышении. Отказ обычно следует применять в тех случаях, когда наблюдается повторное невыполнение служебных обязанностей или когда они выполняются очень плохо;
- v) Понижение в должности. Когда задания особой важности или несколько заданий менее важного значения выполняются на неудовлетворительном уровне, может возникнуть необходимость поручать сотруднику менее ответственную работу и понизить его в должности;
- vi) Увольнение. Если в течение первого года пребывания в должности сотрудник выполняет работу на уровне, ниже ожидавшегося, организация имеет полное право уволить его после первой аттестации и в любом случае не предоставлять ему новый контракт до тех пор, пока он не будет выполнять служебные обязанности на требуемом уровне. Сотрудник, которому были предоставлены один или несколько новых контрактов, должен пройти обычный полный цикл служебной аттестации, позволяющий ему улучшить показатели работы до увольнения. Если сотрудник выполняет служебные обязанности ниже требуемого уровня в течение двух последующих аттестаций или в течение двух из трех лет, то независимо от вида его контракта необходимо рассмотреть вопрос о его увольнении.

ПРИЛОЖЕНИЕ XVI

Перевод персонала категории специалистов и выше в другие места службы в 1980-1985 годы с разбивкой по организациям (включая межорганизационное движение персонала)

Таблица А. Перевод персонала в 1980 году

Организация	Из штаб-квартиры в периферийные места службы	Из периферийных мест службы в штаб-квартиру	Из периферийных мест службы в периферийные места службы	Из штаб-квартиры в штаб-квартиру (только межорганизационное движение)	Всего
Объединенных Наций <u>a/</u>	74	67	88	-	229 (20) <u>d/</u>
ПРООН <u>b/</u>	1 <u>c/</u>	3	10	-	14 (1) <u>d/</u>
ЮНИСЕФ	13	19	82	5	119
УВКБ <u>b/</u>	23	21	30	-	74
БАПОР	-	1	4	-	5
МОТ <u>e/</u>	7	10	19	-	36
ФАО	33	59	229	-	321
ЮНЕСКО	9	8	n.a.	10	27
ИКАО	2	5	16	3	26
ВОЗ <u>f/</u>	9	18	159	-	186 (4) <u>d/</u>
МФСР	-	-	-	5	5
ВМО	-	-	-	-	-
ИМО	-	-	-	-	-
ВОИС	-	-	-	2	2
МСЭ	-	-	2	-	2
ЦМТ	<u>1</u>	<u>1</u>	-	<u>1</u>	<u>3</u>
Итого	172	212	639	26	1 049 (25)

a/ Включая ЮНИДО.

b/ За исключением экспертов (цифры по ПРООН включают ЮНФПА).

c/ Только ЮНФПА; данных по ПРООН за 1980 год не имеется.

d/ Цифры в скобках отражают межорганизационное движение персонала без разбивки по характеру перевода сотрудников и поэтому могут быть не указаны в соответствующих колонках.

e/ За исключением МЦППТК.

f/ За исключением ПОЗ.

ПРИЛОЖЕНИЕ XVI (продолжение)

Таблица В. Перевод персонала в 1981 году

Организация	Из штаб-	Из перифе-	Из перифе-	Из штаб-	Всего
	квартиры в перифе- рийные места службы			квартиры в штаб-квартиру (только межор- ганизационное движение)	
Объединенных Наций <u>a/</u>	60	61	103	-	224 (21) <u>с/</u>
ПРООН <u>b/</u>	30	27	58	-	115
ЮНИСЕФ	14	9	74	2	99
УВКБ <u>b/</u>	16	17	39	-	72
БАПОР	3	2	4	-	9
МОТ <u>d/</u>	6	7	14	-	27
ФАО	36	42	195	-	273
ЮНЕСКО	10	12	п. а.	3	25
ИКАО	4	6	25	5	40
ВОЗ <u>e/</u>	8	12	136	-	156 (5) <u>с/</u>
МФСР	-	1	-	-	1
ВМО	-	2	-	-	2
ИМО	-	-	-	-	-
ВОИС	-	-	-	-	-
МСЭ	-	-	2	-	2
ЦМТ	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	-	<u>4</u>
Итого	188	200	651	10	1 049 (26)

a/ Включая ЮНИДО.

b/ За исключением экспертов (цифры по ПРООН включают ЮНФПА).

с/ Цифры в скобках отражают межорганизационное движение персонала без разбивки по характеру перевода сотрудников и поэтому могут быть не указаны в соответствующих колонках.

d/ За исключением МЦШПТК.

e/ За исключением ПОЗ.

ПРИЛОЖЕНИЕ XVI (продолжение)

Таблица С. Перевод персонала в 1982 году

Организация	Из штаб-квартиры в периферийные места службы	Из периферийных мест службы в штаб-квартиру	Из периферийных мест службы в периферийные места службы	Из штаб-квартиры в штаб-квартиру (только межорганизационное движение)	Всего
Объединенных Наций <u>a/</u>	70	38	100	-	208 (16) <u>c/</u>
ПРООН <u>b/</u>	41	27	75	-	143 (13) <u>c/</u>
ЮНИСЕФ	13	16	70	-	99
УВКБ <u>b/</u>	31	29	45	-	105
БАПОР	1	3	-	-	4
МОТ <u>d/</u>	5	15	9	-	29
ФАО	42	56	202	-	300
ЮНЕСКО	11	12	п.а.	4	27
ИКАО	4	4	15	6	29
ВОЗ <u>e/</u>	2	14	130	-	146 (2) <u>c/</u>
МФСР	2	-	-	7	9
ВМО	-	3	3	-	6
ИМО	-	-	-	-	-
ВОИС	-	-	-	1	1
МСЭ	-	-	-	2	2
ЦМТ	-	1	-	-	1
Итого	222	218	649	20	1 109 (31)

a/ Включая ЮНИДО.

b/ За исключением экспертов (цифры по ПРООН включают ЮНФПА).

c/ Цифры в скобках отражают межорганизационное движение персонала без разбивки по характеру перевода сотрудников и поэтому могут быть не указаны в соответствующих колонках.

d/ За исключением МЦПТК.

e/ За исключением ПОЗ.

ПРИЛОЖЕНИЕ XVI (продолжение)

Таблица D. Перевод персонала в 1983 году

Организация	Из штаб-квартиры в периферийные места службы	Из периферийных мест службы в штаб-квартиру	Из периферийных мест службы в периферийные места служб	Из штаб-квартиры в штаб-квартиру (только межорганизационное движение)	Всего
Объединенных Наций <u>a/</u>	49	36	65	-	150 (15) <u>г/</u>
ПРООН <u>b/</u>	28	27	94	-	149 (8) <u>г/</u>
ЮНИСЕФ	14	16	71	-	101
УВКЕ <u>b/</u>	36	31	49	-	116
БАПОР	4	7	3	-	14
МОТ <u>d/</u>	8	5	25	-	38
ФАО	37	65	167	-	269
ЮНЕСКО	5	11	п.а.	1	17
ИКАО	2	1	17	1	21
ВОЗ <u>e/</u>	6	19	103	-	128 (4) <u>г/</u>
МФСР	-	-	-	4	4
ВМО	-	-	2	-	2
ИМО	-	-	-	-	-
ВОИС	-	-	-	-	-
МСЭ	-	-	2	-	2
ЦМТ	-	-	-	-	-
Итого	189	218	598	6	1 011 (27)

a/ Включая ЮНИДО.

b/ За исключением экспертов (цифры по ПРООН включают ЮНФПА).

г/ Цифры в скобках отражают межорганизационное движение персонала без разбивки по характеру перевода сотрудников и поэтому могут быть не указаны в соответствующих колонках.

d/ За исключением МЦПТК.

e/ За исключением ПОЗ.



ПРИЛОЖЕНИЕ XVI (продолжение)

Таблица Е. Перевод персонала в 1984 году

Организация	Из штаб-квартиры в периферийные места службы	Из периферийных мест службы в штаб-квартиру	Из периферийных мест службы в периферийные места службы	Из штаб-квартиры в штаб-квартиру (только межорганизационное движение)	Всего
Объединенных Наций <u>a/</u>	51	35	69	-	155 (13) <u>c/</u>
ПРООН <u>b/</u>	24	29	96	-	149 (12) <u>c/</u>
ЮНИСЕФ	18	11	88	-	117
УВКБ <u>b/</u>	31	28	41	-	100
БАПОР	4	4	8	2	18
МОТ <u>d/</u>	2	10	16	-	28
ФАО	29	42	213	-	284
ЮНЕСКО	8	4	n.a.	1	13
ИКАО	2	5	5	2	14
ВОЗ <u>e/</u>	3	7	98	-	108
МФСР	-	-	-	1	1
ВМО	-	-	2	-	2
ИМО	-	1	-	-	1
ВОИС	-	-	-	-	-
МСЭ	1	-	2	-	3
ЦМТ	-	1	-	-	1
<b>Итого</b>	<b>173</b>	<b>177</b>	<b>638</b>	<b>6</b>	<b>994 (25)</b>

a/ Включая ЮНИДО.

b/ За исключением экспертов (цифры по ПРООН включают ЮНФПА).

c/ Цифры в скобках отражают межорганизационное движение персонала без разбивки по характеру перевода сотрудников и поэтому могут быть не указаны в соответствующих колонках.

d/ За исключением МЦППТК.

e/ За исключением ПОЗ.

ПРИЛОЖЕНИЕ XVI (продолжение)

Таблица F. Перевод персонала в 1985 году

Организация	Из штаб-	Из перифе-	Из перифе-	Из штаб-	Всего
	квартиры в перифе- рийные места службы			ри- рийных мест службы в штаб-квартиру	
Объединенных Наций <u>a/</u>	42	23	45	-	110 (14) <u>c/</u>
ПРООН <u>b/</u>	28	45	86	-	159 (8) <u>c/</u>
ЮНИСЕФ	16	21	129	1	167
УВКБ <u>b/</u>	39	39	52	-	130
БАПОР	8	10	2	-	20
МОТ <u>d/</u>	7	12	34	-	53
ФАО	25	45	166	-	236
ЮНЕСКО	6	8	n. a.	3	17
ИКАО	5	5	8	4	22
ВОЗ <u>e/</u>	6	14	77	-	97 (2) <u>c/</u>
МФСР	-	1	-	-	1
ВМО	-	-	2	-	2
ИМО	-	1	-	-	1
ВОИС	-	-	-	3	3
МСЭ	3	2	2	-	7
ЦМТ	-	-	-	-	-
Итого	65	226	603	11	1 025 (24)

a/ Включая ЮНИДО.

b/ За исключением экспертов (цифры по ПРООН включают ЮНПА).

c/ Цифры в скобках отражают межорганизационное движение персонала без разбивки по характеру перевода сотрудников и поэтому могут быть не указаны в соответствующих колонках.

d/ За исключением МЦПТК.

e/ За исключением ПОЗ.

**ПРИЛОЖЕНИЕ XVI (продолжение)**

**Таблица G. Общие данные о переводе персонала категории специалистов и выше с разбивкой по организациям в период 1980-1985 годов**

**1. Общее число переведенных сотрудников**

	1980 год	1981 год	1982 год	1983 год	1984 год	1985 год
Организация Объединенных Наций	249	245	224	165	168	124
ПРООН <u>а/</u>	15	115	156	157	161	167
ЮНИСЕФ	119	99	99	101	117	167
УВКБ <u>а/</u>	74	72	105	116	100	130
БАПОР	5	9	4	14	18	20
МОТ <u>б/</u>	36	27	29	38	28	53
ФАО	321	273	300	269	284	236
ЮНЕСКО	27	25	27	17	13	17
ИКАО	26	40	29	21	14	22
ВОЗ <u>с/</u>	190	161	148	132	108	99
МФСР	5	1	9	4	1	1
ВМО	-	2	6	2	2	2
ИМО	-	-	-	-	1	1
ВОИС	2	-	1	-	-	3
МСЭ	2	2	2	2	3	7
ЦНТ	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>-</u>	<u>1</u>	<u>-</u>
<b>Итого</b>	<b><u>1 074</u></b>	<b><u>1 075</u></b>	<b><u>1 140</u></b>	<b><u>1 038</u></b>	<b><u>1 019</u></b>	<b><u>1 049</u></b>

а/ За исключением экспертов (цифры по ПРООН включают ЮНФПА).

б/ За исключением МЦПТК.

с/ За исключением ПОЗ.

ПРИЛОЖЕНИЕ XVI (продолжение)

2. Доля переведенных сотрудников (в процентах к общему числу сотрудников категории специалистов в каждой организации)

	1980 год	1981 год	1982 год	1983 год	1984 год	1985 год
Организация Объединенных Наций <u>а/</u>	4,3	3,9	3,6	2,7	3,0	2,4 <u>е/</u>
ПРООН <u>б/</u>	1,3	9,5	13,3	14,8	13,1	15,2 <u>е/</u>
ЮНИСЕФ	19,8	14,2	13,5	10,0	10,3	20,4 <u>е/</u>
УВКБ <u>б/</u>	18,9	16,5	22,3	23,4	18,5	32,0 <u>е/</u>
БАЛОП	6,9	11,8	5,2	17,9	22,0	23,5 <u>е/</u>
МОТ <u>с/</u>	2,4	1,8	2,1	2,9	2,2	3,9 <u>е/</u>
ФАО	9,0	7,8	9,1	8,3	8,8	7,3
ИКАО	4,1	6,0	4,2	3,2	2,3	3,9
ВОЗ <u>д/</u>	12,0	10,2	9,5	8,7	7,4	6,5
МФСР	8,2	1,4	12,8	5,4	1,3	3,6
ВМО	-	0,95	3,0	1,0	1,0	1,1
ИМО	-	-	-	-	0,8	0,9
ВОИС	2,3	-	1,1	-	-	3,1
МСЭ	0,4	0,4	0,4	0,5	0,7	1,6
ЦМТ	2,0	2,6	0,7	-	0,7	-

а/ Включая ЮНИДО.

б/ За исключением персонала по проектам (цифры по ПРООН включают ЮНФПА).

с/ За исключением МЦППТК.

д/ За исключением ПОЗ.

е/ На основе представленных организациями цифр, которые не соответствуют статистике ККАВ.

ПРИЛОЖЕНИЕ XVII

Продолжительность службы (в годах) в нынешнем месте службы по состоянию на 31 декабря 1985 года а/ б/

Организация	Менее 5 лет		от 5 до 10 лет		от 10 до 15 лет		от 15 до 20 лет		от 20 до 25 лет		более 25 лет		Всего									
	И-Р	Итого	И-Р	Итого	И-Р	Итого	И-Р	Итого	И-Р	Итого	И-Р	Итого	И-Р	Итого								
Организация Объединенных Наций	Число	1 343	920	2 263	808	1 074	771	87	858	478	30	508	261	14	275	194	3	197	3 855	1 320	5 175	
	согр. в %	34,8	69,7	43,7	21,0	20,2	20,8	20,0	6,6	16,6	12,4	2,3	9,8	6,8	1,1	5,3	5,0	0,2	3,8	100	100	100
ЮНИСЕФ	Число	395	346	741	73	20	93	34	1	35	17	0	17	1	0	1	1	0	1	521	367	888
	согр. в %	75,8	94,3	83,4	14,0	5,4	10,5	6,5	0,3	3,9	3,3	0	1,9	0,2	0	0,1	0,2	0	0,1	100	100	100
ПРООН	Число	598	267	865	140	33	173	50	3	53	37	2	39	18	0	18	0	0	843	305	1 148	
	согр. в %	70,9	87,5	75,4	16,6	10,8	15,1	5,9	1,0	4,6	4,4	0,7	3,4	2,1	0	1,6	0	0	0	100	100	100
ЦРТ	Число	10	54	64	19	9	28	24	9	33	20	1	21	2	0	2	0	0	75	73	148	
	согр. в %	13,3	74,0	43,2	25,3	12,3	19,0	32,0	12,3	22,3	26,7	1,4	14,2	2,7	0	1,4	0	0	0	100	100	100
ЮФТ	Число	334	491	825	153	36	189	130	4	134	103	1	104	49	0	49	55	0	55	824	532	1 356
	согр. в %	40,5	92,3	60,8	18,5	6,8	13,9	15,7	0,8	9,9	12,5	0,2	7,7	5,9	0	3,6	6,7	0	4,1	100	100	100
ЮНЕСКО	Число	331	130	461	338	37	375	147	7	154	94	0	94	10	0	10	136	0	136	1 056	174	1 230
	согр. в %	31,3	74,7	37,5	32,0	21,3	30,5	13,9	4,0	12,5	8,9	0	7,6	0,9	0	0,8	12,8	0	11,1	100	100	100
ИКАО	Число	158	217	375	53	30	83	42	1	43	36	1	37	16	0	16	15	0	15	320	249	569
	согр. в %	49,4	87,1	65,9	16,6	12,0	14,6	13,1	0,4	7,6	11,2	0,4	6,5	5,0	0	2,8	4,7	0	2,6	100	100	100
ВПС	Число	22	5	27	15	0	15	9	0	9	10	0	10	11	0	11	4	0	4	71	5	76
	согр. в %	31,0	100,0	35,5	21,1	0	19,7	12,7	0	11,8	14,1	0	13,2	15,5	0	14,5	5,6	0	5,3	100	100	100
ВОЗ	Число	509	408	917	200	105	305	122	13	135	96	2	98	41	1	42	22	0	22	990	529	1 519
	согр. в %	51,4	77,1	60,4	20,2	19,9	20,1	12,3	2,5	8,9	9,7	0,4	6,5	4,1	0,2	2,8	2,2	0	1,4	100	100	100
ВОЗ/ПОЗ	Число	178	0	178	68	0	68	42	0	42	24	0	24	10	0	10	9	0	9	331	0	331
	согр. в %	53,8	0	53,8	20,5	0	20,5	12,7	0	12,7	7,3	0	7,3	3,0	0	3,0	2,7	0	2,7	100	0	100
МСЭ	Число	78	4	82	56	2	58	37	1	38	39	0	39	14	0	14	39	0	39	263	7	270
	согр. в %	29,7	57,1	30,4	21,3	28,6	21,5	14,1	14,3	14,1	14,8	0	14,4	5,3	0	5,3	14,8	0	14,4	100	100	100
ИМО	Число	26	21	47	27	4	31	20	1	21	8	0	8	5	0	5	0	0	86	26	112	
	согр. в %	30,2	80,8	42,0	31,4	15,4	27,7	23,3	3,8	18,8	9,3	0	7,1	5,8	0	4,5	0	0	0	100	100	100
ВОИС	Число	46	0	46	11	0	11	17	0	17	18	0	18	4	0	4	3	0	3	99	0	99
	согр. в %	46,5	0	46,5	11,1	0	11,1	17,2	0	17,2	18,2	0	18,2	4,0	0	4,0	3,0	0	3,0	100	0	100

а/ И-Р - сотрудники, не занятые в проектах; Р - сотрудники по проектам.

б/ Любое расхождение с цифрами, указанными в таблицах G1 и G2 приложения XVI, обусловлено различиями в используемых определениях.

---

### كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور الوزيع في جميع أنحاء العالم . استعلم عنها من المكتب الذي تتعامل معها أو اكتب إلى : الأمم المتحدة ، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

#### 如何 购取 联合国 出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

#### HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

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

#### COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

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

#### КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

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

#### COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

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

---