



Организация Объединенных Наций

**Доклад Комиссии по
международной гражданской
службе за 2018 год**

**Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Семьдесят третья сессия
Дополнение № 30**



Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2018 год



Примечание

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

Содержание

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения	5
Глоссарий технических терминов	6
Препроводительное письмо	7
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций	8
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы	10
I. Организационные вопросы	11
A. Признание статуса	11
B. Членский состав	11
C. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы	12
D. Программа работы Комиссии на 2019–2020 годы	12
II. Отчетность и контроль	13
A. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят второй сессии и имеющие отношение к работе Комиссии	13
B. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, Генеральной Ассамблеи и директивных или руководящих органов организациями общей системы Организации Объединенных Наций	15
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	18
A. Пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения	18
B. Компенсационная выплата в связи с окончанием службы	26
C. Основные положения об управлении людскими ресурсами: обновленная информация, касающаяся многообразия и гендерных аспектов	33
IV. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	37
A. Шкала базовых/минимальных окладов	37
B. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	38
C. Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размеров надбавок	40

D.	Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы (исследование на основе принципа Ноблемера): стадия I	44
E.	Вопросы коррективов по месту службы	48
V.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: пересмотр методологий проведения обследования окладов	50
VI.	Условия службы на местах: места службы с крайне трудными условиями	53

Приложения

I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2019–2020 годы.	61
II.	Общая шкала налогообложения персонала	63
III.	Рекомендуемые шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения и суммы, соответствующие размерам окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения сотрудников.	64
IV.	Компенсационная выплата в связи с окончанием службы: критерии предоставления и шкала выплат	66
V.	Дополнительный компонент, касающийся кадрового многообразия, для включения в основные положения об управлении людскими ресурсами	68
VI.	Предлагаемые шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников	69
VII.	Ежегодное сопоставление и изменение величины разницы с течением времени	71

Сокращения

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

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

Глоссарий технических терминов

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

Препроводительное письмо

Письмо Председателя Комиссии по международной гражданской службе от 10 августа 2018 года на имя Генерального секретаря

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

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

(Подпись) Кингстон П. Роудз
Председатель

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

Пункт доклада

- A. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы**
- 1. Пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения**
- 47 и приложение III Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее пересмотренную шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения и суммы, соответствующие размерам окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, которые приводятся в приложении III.
- 2. Компенсационная выплата в связи с окончанием службы**
- 65 и приложение IV Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее ввести компенсационную выплату в связи с окончанием службы, которая будет предоставляться сотрудникам, увольняемым из организации по истечении их срочных контрактов после пяти или более лет непрерывной службы, в виде паушальной суммы в соответствии с критериями ее предоставления и шкалой выплат, которые приводятся в приложении IV.
- B. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше**
- 1. Шкала базовых/минимальных окладов**
- 83 и приложение VI Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2019 года пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, а также обновленных сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения, для сотрудников категории специалистов и выше, которые приводятся в приложении VI к настоящему докладу и отражают корректировку на 1,83 процента, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размер чистого получаемого на руки вознаграждения не изменится.
- 2. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов**
- 89 а) Комиссия сообщает Генеральной Ассамблее о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, за 2018 календарный год составляет 114,4.
- 3. Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размеров надбавок**
- 105 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее установить с 1 января 2019 года надбавку на детей в размере 3666 долл. США в год, надбавку на детей с ограниченными возможностями здоровья в размере 7332 долл. США в год, а надбавку на иждивенцев второй очереди в размере 1283 долл. США в год.
- C. Условия службы на местах: места службы с крайне трудными условиями**

156

Комиссия доводит до сведения Генеральной Ассамблеи свое решение предусмотреть выплату сотрудникам, имеющим соответствующих иждивенцев, в местах службы, относимых по степени трудности условий к категории D или E, надбавки за работу в «несемейных» местах службы в уменьшенном размере (в размере 15 000 долл. США в год) вместо суммы, которая бы им полагалась в случае принятия ими решения взять с собой в данное место службы соответствующих иждивенцев.

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

Пункт доклада

- А. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы**
- 1. Пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения: исследование сопоставимости планов пенсионного страхования в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов**
- 45 Финансовые последствия предлагаемых изменений в зачитываемом для пенсии вознаграждении для обеих категорий сотрудников оцениваются для всей системы в 38,4 млн долл. США в год.
- 2. Компенсационная выплата в связи с окончанием службы**
- 64 Финансовые последствия введения компенсационной выплаты в связи с окончанием службы оцениваются для всей системы в 10,9 млн долл. США в год.
- В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше**
- 1. Шкала базовых/минимальных окладов**
- 80 Финансовые последствия, связанные с выполнением рекомендации Комиссии повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении VI, оцениваются для всей системы приблизительно в 802 000 долл. США в год.
- 2. Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размеров надбавок**
- 104 Финансовые последствия, связанные с предлагаемым повышением, оцениваются в 26,8 млн долл. США в год.
- С. Условия службы на местах: места службы с крайне трудными условиями**
- 155 Финансовые последствия предоставления сотрудникам в местах службы, относимых по степени трудности условий к категории D или E, надбавки за работу в «несемейных» местах службы в уменьшенном размере оцениваются исходя из предположения о том, что ни один из сотрудников не возьмет с собой в такое место службы соответствующих иждивенцев, оцениваются для всей системы в 6,5 млн долл. США в год.
-

Глава I

Организационные вопросы

А. Признание статута

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

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

2. До настоящего времени статут Комиссии признан 16 организациями¹, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций и ее фондами и программами применяют общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций. Еще одна организация², хотя она официально и не признала статут, принимает всестороннее участие в работе Комиссии. Таким образом, с Комиссией тесно сотрудничают и применяют положения ее статута 28 организаций, учреждений, фондов и программ (далее «организации»).

В. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2018 год являются:

Председатель

Кингстон П. Роудз (Сьерра-Леоне)*

Заместитель Председателя

Альдо Мантовани (Италия)***

Члены

Мари-Франсуаза Бештель (Франция)*

Эммануэль Оти Боатенг (Гана)*

Эугенюш Вызнер (Польша)*

Карлин Гарднер (Ямайка)*

Ларби Джакта (Алжир)**

Эль-Хасан Захид (Марокко)**

Юдзи Кумамару (Япония)***

Джеффри Маунтс (Соединенные Штаты Америки)***

Владимир А. Сторожев (Российская Федерация)**

Ван Сяочу (Китай)**

Мохаммед Фарашуддин (Бангладеш)**

Вольфганг Штёкль (Германия)***

Луис Мариано Эрмосильо (Мексика)***

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2018 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2020 года.

***Срок полномочий истекает 31 декабря 2021 года.

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

² МФСР.

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

4. В 2018 году Комиссия провела две сессии: восемьдесят шестую сессию, которая проходила с 19 по 29 марта в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, и восемьдесят седьмую сессию, которая проходила с 9 по 20 июля в штаб-квартире Программы добровольцев Организации Объединенных Наций в Бонне, Германия.

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

Д. Программа работы Комиссии на 2019–2020 годы

6. Программа работы Комиссии на 2019–2020 годы приводится в приложении I.

Глава II

Отчетность и контроль

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

7. Комиссия рассмотрела записку своего секретариата о резолюциях и решениях, принятых Генеральной Ассамблеей и имеющих отношение к работе Комиссии. В этой записке секретариат осветил основные положения выступления Председателя Комиссии перед Пятым комитетом Генеральной Ассамблеи (см. [A/72/30](#) и [A/72/30/Corr.1](#)), в котором он информировал Комитет о работе Комиссии в 2017 году, уделив особое внимание таким темам, как использование категорий персонала, исследование по вопросу об управлении служебной деятельностью и предложения по мерам стимулирования труда, динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, шкала базовых/минимальных окладов, вопросы коррективов по месту службы, многообразие в общей системе Организации Объединенных Наций, зачитываемое для пенсии вознаграждение и результаты обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания в Вене.

8. Участники сессии Комиссии были также проинформированы о том, что после внесения Председателем на рассмотрение годового доклада Комиссии на протяжении нескольких недель продолжалось углубленное обсуждение по вопросам коррективов по месту службы в связи с результатами проведенных в 2016 году обследований стоимости жизни, а также по вопросу о введении нового возраста обязательного увольнения.

9. Государства-члены попросили дать разъяснения в отношении различных аспектов методологии определения коррективов по месту службы, в том числе относительно механизма устранения разницы и его применения в прошлом, а также относительно того, как учреждения выполняют решения, принятые по результатам базовых обследований. После обсуждения работы Комиссии Пятый комитет выразил серьезную обеспокоенность в связи с тем, что некоторые организации решили не выполнять решения, касающиеся результатов обследований стоимости жизни, проведенных в 2016 году, и возраста обязательного увольнения. Это побудило Генеральную Ассамблею напомнить административным руководителям о том, что невыполнение в полной мере ее решений может отрицательно сказаться на получении организациями выгод от участия в общей системе, в том числе в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций. Кроме того, Ассамблея предложила Генеральному секретарю как Председателю КСР обеспечить выполнение решений Ассамблеи в полном объеме и без неоправданных задержек в рамках всей общей системы.

10. Рассмотрев предложения Комиссии, Генеральная Ассамблея 24 декабря 2017 года приняла резолюцию [72/255](#) без голосования.

Обсуждение в Комиссии

11. Сеть по вопросам людских ресурсов и все три федерации персонала приняли к сведению решения Генеральной Ассамблеи. Сеть подтвердила свою приверженность общей системе Организации Объединенных Наций, особо отметив, что эта система была создана для того, чтобы входящие в нее организации могли как работодатели доверять решение вопросов регулирования координации условий службы и выплат КМГС как независимому, эффективному и

высококвалифицированному экспертному органу. Организации ожидают, что КМГС станет катализатором проводимых в настоящее время реформ в Организации Объединенных Наций, что требует уделения особого внимания всем программным, административным и управленческим задачам. По мнению Сети, согласованному, эффективному и оперативному выполнению решений, связанных с КМГС, дополнительно содействовало бы продолжение и углубление открытого и предметного диалога между всеми вовлеченными сторонами.

12. Выступая от имени специализированных учреждений, представитель Сети отметила полномочия как Генеральной Ассамблеи, так и КМГС в соответствии с его статутом, подчеркнув, что в соответствии с судебной практикой Административного трибунала МОТ эти учреждения обязаны предпринимать дополнительный шаг для проверки конкретных последствий и правомерности того, как будут осуществляться общесистемные решения, до их введения в действие. Таким образом, такой дополнительный шаг не следует рассматривать как нежелание выполнять общесистемные решения. Было подчеркнуто, что с учетом этого, а также важности принимаемых решений, все вовлеченные стороны должны работать сообща и конструктивно, чтобы обеспечить полное понимание смысла и обоснования принимаемых решений и четкое информирование о них.

13. Представитель ФАМГС высказался в аналогичном духе и также поставил под сомнение правомерность выполнения решения ввести в действие меры, рекомендованные по результатам проведенных в 2016 году обследований стоимости жизни, невзирая на то, что он назвал недостатками и ошибками в самой методологии и ее применении. Представитель ККСАМС также поддержал точку зрения учреждений, добавив, что они не могут слепо выполнять решения КМГС, не удостоверившись в том, что это не приведет к оспариванию этих решений персоналом в судебном порядке. Представитель Комитета добавил, что Генеральная Ассамблея просила соблюдать решения, принимаемые в соответствии с функционированием системы коррективов по месту службы, однако ею не установлены никакие ограничения на пересмотр КМГС результатов обследований, проведенных в 2016 году. Представитель ЮНИСЕРВ, согласившись с тем, что окончательные решения принимает Ассамблея, отметил, что, по его мнению, КМГС необходимо более скрупулезно рассматривать последствия своих рекомендаций до их представления Генеральной Ассамблее.

14. Члены Комиссии напомнили о том, что в своей резолюции [72/255](#) Генеральная Ассамблея с удовлетворением приняла к сведению работу КМГС, подтвердила свою роль в деле утверждения условий службы всех сотрудников и причитающихся им пособий и льгот, сослалась на статьи 10 и 11 статута Комиссии и вновь подтвердила центральную роль Комиссии в деле регулирования и координации условий службы. Члены Комиссии выразили обеспокоенность тем, что организации предпочли не выполнять решения, принятые Ассамблеей; по их мнению, такие действия подрывают решения Ассамблеи. Соответственно, у организаций нет иного выбора, кроме как полностью выполнять решения Ассамблеи. Это было единодушное решение, и если кто-либо считает, что Ассамблея неправа, то им надлежит вернуться к обсуждению этой темы с государствами-членами. Члены Комиссии призвали административных руководителей прислушаться к Ассамблее, которая напомнила, что отказ от выполнения в полном объеме решений, принятых Ассамблеей по рекомендациям Комиссии, может отрицательно сказаться на выполнении требований относительно получения выгод от участия в общей системе. Кроме того, в той же резолюции Ассамблея просила Комиссию рекомендовать надлежащие меры в отношении тех организаций, которые не сотрудничают в полной мере с Комиссией, и представить доклад по этому вопросу не позднее семьдесят четвертой сессии Генеральной Ассамблеи. Один из членов Комиссии попросил секретариат сообщить об осуществлении

этих решений организациями, но участников сессии попросили не забывать, что Комиссия не является контролирующей организацией и что необходимо дождаться решений соответствующих руководящих органов.

15. Несмотря на неудовлетворение, выраженное рядом организаций и персоналом, члены Комиссии отметили, что резолюция содержит несколько очень положительных решений, не касающихся вознаграждения: это решения в отношении использования других категорий персонала и о мерах стимулирования труда, в частности об учете разных уровней выполнения работы, а также о расширении сферы охвата исследования о многообразии.

16. Председатель Комиссии завершил обсуждение данного пункта повестки дня, рассказав о том, каким образом секретариат осуществлял работу и какие усилия приложил в прошедшем году, чтобы представить всем сторонам ту информацию, которую они запросили. Он отметил, что обсуждение вопросов носило открытый характер и что конечные результаты не всегда были благоприятными для всех, однако в секретариате работают высококвалифицированные сотрудники, имеющие необходимые возможности для изучения всех вариантов. Разъяснение государствам-членам различных аспектов методологии определения коррективов по месту службы и того, почему были приняты некоторые решения, заняло много времени. Он объяснил, почему увеличение вознаграждения персонала в гражданской службе Соединенных Штатов не влечет за собой автоматически соответствующего увеличения окладов сотрудников общей системы. В этом случае необходимо учитывать также величину разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов. Он заверил сотрудников в том, что Комиссия следовала утвержденной процедуре и готова продолжать обсуждение.

Решение Комиссии

17. Комиссия постановила принять резолюцию [72/255](#) Генеральной Ассамблеи к сведению.

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

18. Комиссия рассмотрела представленную в соответствии со статьей 17 ее статута записку секретариата КМГС о выполнении решений и рекомендаций Комиссии, которые были утверждены Генеральной Ассамблеей и директивными или руководящими органами организаций общей системы Организации Объединенных Наций. Прежде этот пункт включался в повестку дня Комиссии каждые два года; однако на ее восемьдесят пятой сессии было принято решение о том, что секретариат будет представлять Комиссии информацию по этому пункту ежегодно. Комиссии была представлена информация, полученная от 22 организаций общей системы. Большинство элементов пакета вознаграждения были введены в действие всеми организациями, однако только семь из них ввели поощрительную выплату при найме экспертов, а две организации приняли решение ввести лишь часть элементов утвержденной новой системы субсидирования образования. Кроме того, в связи с вопросом о возрасте обязательного увольнения сотрудников, поступивших на работу в организации до 1 января 2014 года, было отмечено, что тогда как многие организации установили возраст обязательного увольнения, как это было утверждено, некоторые организации приняли

решение о повышении такого возраста с иной даты. Также было упомянуто, что одна организация — ВОИС — постановила единовременно выплатить своим сотрудникам всех категорий, которые удовлетворительно выполняли свои служебные обязанности, денежную премию по результатам работы организации.

Обсуждение в Комиссии

19. Сеть по вопросам людских ресурсов выразила удовлетворение тем, что теперь контроль за выполнением ее решений будет осуществляться на ежегодной основе.

20. Что касается решения ВОИС о выплате всем сотрудникам премии по результатам работы организации, то представитель ВОИС пояснил, что эта поощрительная выплата никоим образом не связана с недавним сокращением вознаграждения персонала категории специалистов и выше в Женеве и произведена с учетом отличных результатов работы организации в двухгодичный период, который закончился в декабре 2017 года и в который поступления ВОИС от оказания услуг превысили ожидания, а понесенные расходы оказались меньше прогнозируемой суммы благодаря принятым мерам экономии и рачительному управлению. Как сообщалось Комиссии ранее, в 2013 году ВОИС приступила к осуществлению программы поощрений и учета служебных заслуг, в которую неоднократно вносились уточнения и которая предусматривает учет коллективных и индивидуальных заслуг, а также как денежные, так и неденежные формы поощрения. По мнению этой организации, последнее усовершенствование программы поощрений и учета служебных заслуг соответствует установленным КМГС принципам и руководящим указаниям Комиссии, недавно рекомендовавшей меры стимулирования труда, которые были одобрены Генеральной Ассамблеей в декабре 2017 года. ВОИС выразила свою признательность за то, что эти предлагаемые меры предоставляют свободу действий и позволяют ей обеспечить учет служебных заслуг и удовлетворить ее организационную потребность. Выплата премии была высоко оценена сотрудниками ВОИС, которые продолжают прилагать выдающиеся усилия и проявлять высокую самоотверженность в целях достижения организацией отличных результатов в ее деятельности.

21. Все три федерации персонала заявили, что их смущает тот факт, что некоторые организации не выполнили решение о возрасте обязательного увольнения или ввели не все элементы пакета вознаграждения. МФСР продолжает оплачивать расходы на пансион на начальном и среднем уровне образования независимо от того, работает ли сотрудник в периферийном отделении или же в штаб-квартире, а в отношении предоставления субсидии на образование он не применяет новое ограничение, связанное с получением диплома о высшем образовании первой ступени. Международный орган по морскому дну не внес никаких изменений в систему субсидирования образования. Что касается предоставления поощрительной выплаты при найме экспертов, то, по мнению ККСАМС, об этом стимуле говорилось много, однако на практике его применение сопряжено с трудностями, именно поэтому он введен только в семи организациях. ФАМГС и ККСАМС полностью поддержали инициативу ВОИС выплатить всем сотрудникам, которые работали в организации в течение периода 2016–2017 годов, единовременную денежную премию, размер которой был одинаковым для всех сотрудников, удовлетворивших критериям ее предоставления.

22. Члены Комиссии с признательностью отметили информацию, содержащуюся в представленной записке, но выразили серьезную озабоченность по поводу выплаты денежной премии персоналу ВОИС. Они выразили сомнение по поводу того, какой эффект эта мера может оказать на остальную часть общей системы. По поводу объяснения, данного представителем ВОИС, члены Комиссии

выразили мнение, что приведенное обоснование для выплаты денежной премии не согласуется с основными положениями о программе поощрений и учета служебных заслуг. Комиссия настоятельно призвала организации полностью выполнить ее рекомендации и решения и завершила обсуждение этого пункта, сославшись на резолюцию 72/255 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея напомнила административным руководителям и руководящим органам организаций общей системы Организации Объединенных Наций о том, что невыполнение в полном объеме решений, принятых Ассамблеей по рекомендациям Комиссии, может отрицательно сказаться на выполнении требований относительно получения выгод от участия в общей системе, в том числе от участия организаций в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций, о чем говорится в пункте b) статьи 3 положений Фонда.

Решение Комиссии

23. Комиссия постановила принять к сведению рассмотренный документ, выразила серьезную озабоченность в связи с решением ВОИС выплатить всем сотрудникам премию по результатам работы организации и настоятельно призвала организации своевременно и в полном объеме выполнять решения Генеральной Ассамблеи и Комиссии.

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

А. Пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения

24. Всеобъемлющий пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения был включен в программу работы Комиссии на 2017–2018 годы. На своей восьмидесятой четвертой сессии, проведенной в марте 2017 года, Комиссия утвердила перечень вопросов для этого пересмотра и сроки его проведения. В соответствии с утвержденной «дорожной картой» Комиссия на своей восьмидесятой пятой сессии, которая проходила в июле 2017 года, провела первоначальное рассмотрение вариантов изменения коэффициентов пересчета на валовую основу, применяемых для категории специалистов и категории общего обслуживания, а также вариантов пересчета ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и пересмотра формулы расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения должностных лиц на неклассифицированных должностях на основе единой шкалы окладов. Она изучила также случаи инверсии дохода. Признав сложность и взаимозависимость различных элементов, Комиссия постановила учредить рабочую группу по зачитываемому для пенсии вознаграждению для дальнейшего изучения всех предложенных вариантов и проведения исследования по общей шкале налогообложения персонала в тесной взаимосвязи с другими вопросами.

25. В состав рабочей группы вошли пять членов Комиссии и представители организаций и федераций персонала, которым оказывали помощь секретариаты Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и Комиссии. Выводы и рекомендации этой рабочей группы были представлены Комиссии на ее восьмидесятой шестой сессии. На своей восьмидесятой седьмой сессии Комиссия рассмотрела результаты исследования сопоставимости планов пенсионного страхования в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов. Это исследование было проведено секретариатами КМГС и Пенсионного фонда с использованием инструмента, подготовленного актуарием-консультантом Пенсионного фонда. В рамках этого исследования сопоставлялись коэффициенты замещения дохода (отношение размера пенсии к величине чистого оклада), обеспечиваемые в рамках обеих систем для сотрудников с аналогичным послужным списком, получавших аналогичное вознаграждение.

26. Как и в рамках предыдущего исследования, проведенного в 2012 году, при сопоставлении коэффициентов замещения дохода рассматривались пенсионный план Организации Объединенных Наций с установленным размером пособия и три источника пенсионных доходов, которые предусмотрены в гражданской службе Соединенных Штатов для федеральных служащих, нанятых на работу после 1983 года и которые называются Системой пенсионного обеспечения федеральных служащих, а именно два плана с установленным размером пособия (план, аналогичный Объединенному пенсионному фонду персонала Организации Объединенных Наций, и Система социального обеспечения Соединенных Штатов) и один план с установленным размером взносов (Сберегательный план). Таким образом, в системе компаратора размер суммы, получаемой после выхода на пенсию, зависит от накопленных служащим средств, складывающихся из личных взносов, взносов работодателя и доходов от инвестиций. В

соответствии с этим представленные величины коэффициентов замещения дохода в рамках Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих основаны на предполагаемой доходности инвестиций, составляющей от 3 до 10 процентов в год.

Обсуждение в Комиссии

27. Сеть по вопросам людских ресурсов согласилась с рекомендациями рабочей группы и приняла к сведению выводы о том, что при диапазоне доходности инвестиций, который учитывался в рамках исследования сопоставимости, размеры пособий, предоставляемых по планам Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих Соединенных Штатов, превышают размеры сопоставимых пособий Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Она согласилась с изменениями, предлагаемыми в целях построения новой шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, и отметила, что нельзя подрывать стабильность Пенсионного фонда. Сеть подчеркнула важность определения целевой коммуникационной стратегии до осуществления каких-либо изменений в целях обеспечения транспарентности и решения потенциальных проблем. Она также упомянула о приобретенных правах сотрудников и просила не допускать возникновения каких-либо негативных последствий для зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников.

28. Федерации персонала также поддержали рекомендации рабочей группы при том понимании, что это не отразится каким-либо негативным образом на зачитываемом для пенсии вознаграждении сотрудников. ФАМГС напомнила, что она согласилась с рекомендацией использовать для персонала категории специалистов и выше ставки налогообложения для сотрудников, не имеющих иждивенцев, при том условии, что это не будет иметь негативных последствий, в частности для сотрудников категории общего обслуживания. Она отметила, что коэффициенты замещения дохода, обеспечиваемого пособиями, предоставляемыми по плану Пенсионного фонда, по-прежнему сопоставимы с коэффициентами замещения, обеспечиваемого пособиями, предоставляемыми по планам Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих Соединенных Штатов, хотя и несколько ниже них, и одобрила изменения, предлагаемые в целях пересчета ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения. ККСАМС также упомянул о том, что он исходил из того понимания, что это не скажется негативным образом ни на одном из сотрудников категории общего обслуживания, и с удовлетворением отметил, что уменьшение разницы в размерах зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и сотрудников категории общего обслуживания, которые получают аналогичный оклад на момент выхода на пенсию и имеют одинаковый стаж работы. Комитет выразил мнение, что следует продолжать работать над повышением размера зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, поскольку коэффициент замещения их дохода остается ниже, чем у компаратора. Представитель ККСАМС также отметил важность обеспечения того, чтобы пересмотр формулы расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения должностных лиц на неклассифицированных должностях не привел к возникновению какой-либо непредвиденного дохода. ЮНИСЕРВ поддержала предлагаемые рекомендации и изменения в зачитываемом для пенсии вознаграждении и вновь заявила о необходимости не допускать снижения нынешних размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения каких бы то ни было сотрудников.

Увязка с единой шкалой окладов

29. Ссылаясь на методологию определения зачитываемого для пенсии вознаграждения, Комиссия отметила, что формула для сотрудников категории специалистов и выше изначально рассчитывалась на основе ставки окладов для сотрудников, имеющих иждивенцев. С введением единой шкалы окладов для этих категорий персонала потребовалось восстановить связь между чистыми окладами и зачитываемым для пенсии вознаграждением. Комиссия была проинформирована о том, что одни члены рабочей группы высказались за добавление к суммам чистого вознаграждения надбавки на супруга и продолжение использования ставок общей шкалы налогообложения персонала, установленных для сотрудников, имеющих иждивенцев, в целях обеспечения последовательности в расчетах. Другие же члены рабочей группы высказались за упорядочение расчета размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения на основе использования только чистого вознаграждения, определяемого по единой шкале окладов, без учета надбавки на супруга, а также применения ставок общей шкалы налогообложения персонала, установленных для сотрудников, не имеющих иждивенцев. Было отмечено, что Комиссия рекомендовала внести изменения в структуру вознаграждения сотрудников категории специалистов в целях установления размеров окладов исходя из функций, для выполнения которых они были наняты, а не их личных обстоятельств. Таким образом, применение ставок общей шкалы налогообложения персонала, установленных для сотрудников, не имеющих иждивенцев, будет означать использование налогового элемента, соответствующего получаемому окладу, а не статусу, определяемому наличием или отсутствием иждивенцев. Кроме того, было отмечено, что переход к использованию единого набора ставок для сотрудников категории специалистов и сотрудников категории общего обслуживания будет способствовать дальнейшему уменьшению инверсии дохода с учетом того, что ставки общей шкалы для сотрудников, не имеющих иждивенцев, уже используются для расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания. Рабочая группа рекомендовала применять в сочетании с чистым вознаграждением, определяемым на основе единой шкалы окладов, без добавления надбавки на супруга ставки общей шкалы налогообложения персонала, установленные для сотрудников, не имеющих иждивенцев.

30. Комиссия отметила, что переход на единую шкалу окладов содействовал укреплению принципа оплаты по труду. Обеспечение последовательности в подходе было признано предпочтительнее варианта добавления надбавки на супруга к ставкам единой шкалы окладов, поскольку последний подход будет фактически означать возвращение к использованию двух ставок чистого вознаграждения. Члены Комиссии поддержали эту рекомендацию рабочей группы, сочтя, что она согласуется с утверждением Генеральной Ассамблеей единой шкалы окладов.

Коэффициенты пересчета на валовую основу

31. Комиссия рассмотрела обоснование для установления различных коэффициентов пересчета на валовую основу для сотрудников категории общего обслуживания и категории специалистов, а именно различия в среднем сроке службы. Было отмечено, что при установлении этого коэффициента в 1986 году для категории специалистов также учитывались средний возраст поступления на службу, возраст обязательного увольнения, разница в продолжительности карьеры в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и налоги на пенсию. В то время Комиссия сочла целесообразным использовать в качестве коэффициента пересчета на валовую основу величину в 46,25 процента, что соответствовало 25 годам участия в Пенсионном

фонде. Поскольку в ходе последующих пересмотров было установлено, что средний срок участия в Пенсионном фонде существенным образом не изменился, этот коэффициент был сохранен. При рассмотрении коэффициента пересчета на валовую основу для сотрудников категории общего обслуживания Комиссия учитывала средний срок службы, разницу в продолжительности карьеры сотрудников категории общего обслуживания и категории специалистов, тот факт, что ранее расчет зачитываемого для пенсии вознаграждения производился исходя из всей суммы чистого оклада сотрудников этой категории, а также диапазон размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения для этой категории. По рекомендации Правления Пенсионного фонда Комиссия установила в 1994 году для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий коэффициент пересчета на валовую основу в размере 66,25 процента.

32. Рабочая группа рассмотрела варианты изменения этих коэффициентов с учетом среднего срока службы, последних изменений в возрасте обязательного увольнения и повышения максимального показателя накопления пособий. Было отмечено, что среднее число лет зачитываемой для пенсии службы не претерпело значительных изменений с течением времени и что последнее изменение возраста обязательного увольнения введено не во всех организациях и, следовательно, еще не повлияло на динамику увольнения в организациях. Поэтому вариант корректировки коэффициентов пересчета на валовую основу с учетом изменений в возрасте обязательного увольнения был сочтен преждевременным и не рассматривался.

33. Рабочая группа также рассмотрела возможность корректировки коэффициентов пересчета на валовую основу для уменьшения разницы в репрезентативном числе лет участия в Пенсионном фонде с 10 до 5 лет или учета одинакового максимального числа лет службы для обеих категорий персонала. Было отмечено, что в этих случаях уменьшится инверсия дохода, однако полученный в результате коэффициент пересчета на валовую основу для сотрудников категории специалистов не будет отражать реальное положение дел, поскольку возникнет большой разрыв между средним числом лет службы и репрезентативным числом лет, заложенным в более высокий коэффициент пересчета на валовую основу. Было также отмечено, что сокращение разницы в коэффициентах пересчета на валовую основу приведет к тому, что размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения будут выше, чем размеры налогооблагаемой базы для подоходного налога, установленные в местах службы, с которыми производится сопоставление. С учетом финансовых последствий и небольшого числа сотрудников, затронутых инверсией дохода, использование этих вариантов было сочтено нецелесообразным. С учетом недостатков предлагаемых вариантов рабочая группа рекомендовала пока сохранить нынешние коэффициенты пересчета на валовую основу для обеих категорий персонала. Комиссия поддержала рекомендацию рабочей группы.

Общая шкала налогообложения персонала

34. Общая шкала налогообложения персонала наряду с чистым вознаграждением и коэффициентами пересчета на валовую основу оказывает непосредственное влияние на размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения. Она была построена исходя из размеров налогов в местах расположения штаб-квартир и используется для расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения для всех категорий сотрудников. Отметив, что в результате присоединения к общей системе новых организаций два места службы (Гамбург, Германия, и Кингстон, Ямайка) стали местами расположения штаб-квартир, Комиссия сослалась на свое принятое в 2017 году решение изучить добавившиеся в последнее время места расположения штаб-квартир в более широком контексте с целью

обеспечить последовательность в подходе к их учету для различных классификационных целей в общей системе. В соответствии с этим рабочая группа рассмотрела вопрос о целесообразности оценки и использования систем налогообложения в двух новых странах для обновления общей шкалы налогообложения персонала. Было достигнуто понимание, что в случае вынесения какой-либо рекомендации о включении новых стран в число стран, используемых для целей сопоставления, это не повлияет на нынешний пересмотр размеров налогов, но будет способствовать всестороннему рассмотрению вопроса об учете условий в этих двух новых местах службы в целом.

35. С учетом небольшого числа сотрудников в этих местах службы рабочая группа задалась вопросом, следует ли в качестве репрезентативных использовать налоговые системы в местах расположения штаб-квартир или же в странах, в которых проживает большинство вышедших на пенсию сотрудников. Было отмечено, что семь из восьми стран, налоговые системы которых приняты за репрезентативные, — это те же самые семь стран, в которых проживает большинство вышедших на пенсию сотрудников. Ни Германия, ни Ямайка не входят в первую десятку соответствующих мест, однако вопросу о включении в число сопоставляемых систем налоговой системы Германии было уделено больше внимания, ввиду увеличения числа сотрудников в этой стране. Рабочая группа пришла к выводу о том, что есть смысл рассматривать только «крупные штаб-квартиры», как это было ранее рекомендовано органами по рассмотрению вопросов пенсионного обеспечения, и рекомендовала сохранить такой подход для целей сопоставления и со временем рассмотреть вопрос о включении в сопоставления штаб-квартиры, расположенной в Германии. Комиссия согласилась с тем, что включение Германии в число стран, принимаемых за базу сопоставления, должно рассматриваться при сопоставлении любых элементов, актуальных для штаб-квартир.

36. Комиссия затем рассмотрела ставки общей шкалы налогообложения персонала и отметила, что рабочая группа провела свой анализ в соответствии с принятым Комиссией в 2012 году решением установить базовый уровень и оценить среднее изменение размеров подоходного налога, с которыми производится сопоставление, за период со времени последней корректировки ставок. При сравнении средних ставок налогообложения в 2010 и 2017 годах в восьми местах расположения штаб-квартир было установлено, что ставки налогообложения в 2017 году были ниже, чем в 2010 году, и что в 2017 году размеры налогов также были меньше ставок нынешней общей шкалы налогообложения персонала. С учетом необходимости восстановить связь между чистым вознаграждением и зачитываемым для пенсии вознаграждением сотрудников категории специалистов и выше было отмечено, что в случае пересчета размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения с использованием ставок нынешней общей шкалы налогообложения персонала будут получены суммы, превышающие размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения, которые были бы обоснованными исходя из используемых для сопоставления ставок внешних налогов. Из этого логически следует, что ставки общей шкалы налогообложения персонала, если ее корректировать, необходимо понизить таким образом, чтобы она более точно отражала внешние ставки налогообложения.

37. В дополнение к рекомендации рабочей группы о применении ставок общей шкалы налогообложения персонала, установленных для сотрудников, не имеющих иждивенцев, для обеих категорий сотрудников, было также рекомендовано снизить ставки только для высоких уровней дохода с целью не допустить снижение размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения, соответствующего низким размерам чистого дохода. Было отмечено, что подавляющее большинство сотрудников категории общего обслуживания имеют чистую пенсию в

размере 60 000 долл. США или того меньше. В этой связи рабочая группа рекомендовала сохранить ставки налогообложения персонала для первых 60 000 долл. США подлежащего налогообложению дохода и ввести дополнительную ступень размеров дохода, как это показано в таблице ниже, в целях еще большего снижения негативного влияния на зачитываемое для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания, учитывая при этом тенденцию, определенную в результате анализа исходных налогов, и сохраняя прогрессивный характер шкалы.

Рекомендуемая общая шкала налогообложения персонала

<i>Общая сумма подлежащих налогообложению выплат (в долл. США)</i>	<i>Ставки налогообложения персонала для целей определения зачитываемого для пенсии вознаграждения (в процентах)</i>		
	<i>Нынешние ставки для сотрудников, имеющих иждивенцев^a</i>	<i>Нынешние ставки для сотрудников, не имеющих иждивенцев</i>	<i>Рекомендуемые ставки для сотрудников, не имеющих иждивенцев</i>
Первые 20 000	11	19	19
Следующие 20 000	18	23	23
Следующие 20 000	25	26	26
Следующие 20 000			28
Оставшаяся подлежащая налогообложению сумма	30	31	29

^a Рекомендовано упразднить.

38. С учетом предлагаемых ставок это может затронуть только сотрудников категории общего обслуживания разрядов и ступеней, для которых размер чистой пенсии превышает 60 000 долл. США. Это касается 27 сотрудников категории общего обслуживания и 331 национального сотрудника-специалиста. В этой связи представитель секретариата Пенсионного фонда подтвердил, что принятие мер к недопущению снижения размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения для этого небольшого числа сотрудников не приведет к изменению представленных актуарных оценок или расчетных сумм финансовых последствий. Комиссия согласилась с применением ставок общей шкалы налогообложения персонала, установленных для сотрудников, не имеющих иждивенцев, для всех категорий сотрудников наряду с введением дополнительной ступени и корректировкой ставок, как это указано в таблице выше, с уделением первоочередного внимания любым непреднамеренным негативным последствиям для размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения.

39. Комиссия рассмотрела предложение о проведении пересмотра ставок общей шкалы налогообложения персонала каждые три года, т.е. чаще, чем только при проведении всеобъемлющего пересмотра зачитываемого для пенсии вознаграждения, в целях сведения к минимуму числа промежуточных корректировок в периоды между пересмотрами и обеспечения более регулярного пересчета зачитываемого для пенсии вознаграждения исходя из динамики внешних налогов. Однако, поскольку потенциальные последствия таких изменений заранее не анализировались, Комиссия пришла к заключению, что не следует менять частотность проведения пересмотров.

Исследование сопоставимости

40. Представленные коэффициенты замещения дохода для системы Организации Объединенных Наций основаны на предлагаемых параметрах для расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, которые определены в соответствии с рекомендациями рабочей группы и одобрены Комиссией, как это указано в вышеприведенных пунктах. Представитель Пенсионного фонда проинформировал Комиссию о том, что коэффициенты замещения, обеспечиваемого пособиями, предоставляемыми по плану Пенсионного фонда, по-прежнему сопоставимы с коэффициентами замещения, обеспечиваемыми пособиями, предоставляемыми по планам Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих, для сотрудников с аналогичным вознаграждением даже при самых консервативных сценариях в отношении доходности инвестиций, при этом в зависимости от доходности инвестиций Сберегательного плана пособия, выплачиваемые по планам гражданской службы США, могут быть потенциально выше, чем в общей системе.

41. Комиссия приняла к сведению различия в пенсионных планах Организации Объединенных Наций и гражданской службы Соединенных Штатов и результаты сопоставления коэффициентов замещения дохода для сотрудников со стажем работы 20, 25, 30 и 35 лет, которые вышли на пенсию в 2017 году. Результаты проведенного исследования в основном сходны с результатами, представленными в 2012 году. Исследование показало, что за исключением пенсионных пособий для сотрудников с большим стажем, которые проработали в организации 35 или более лет на должностях уровня С-2, пособия, выплачиваемые Пенсионным фондом, меньше сопоставимых пособий, предоставляемых по планам Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих, для всего диапазона изученных показателей инвестиционного дохода. Для сотрудников с 35 летним стажем размер пособий Пенсионного фонда аналогичен размеру пособий в рамках Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих, если исходить из предположения, что доходность инвестиций за год составляет 3 процента. Было также отмечено, что Система пенсионного обеспечения федеральных служащих недавно внесла изменения в свой план для новых сотрудников, нанятых после 2012 года, и что в ближайшем будущем могут быть осуществлены новые изменения. Эти изменения будут учтены надлежащим образом при проведении последующих исследований сопоставимости.

Должностные лица на неклассифицированных должностях

42. Комиссия также рассмотрела формулу расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения должностных лиц на неклассифицированных должностях на основе пересмотренного пакета вознаграждения, согласно которой сначала рассчитывается процентная разница в чистом вознаграждении должностного лица на неклассифицированной должности и сотрудника класса Д-2/ступени VI, после этого рассчитывается сумма, соответствующая процентной доле зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудника класса Д-2/ступени VI, равной величине, составляющей 90 процентов от указанной выше процентной разницы, а затем рассчитанная таким образом сумма добавляется к сумме зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудника класса Д-2/ступени VI. Она приняла к сведению введение дополнительных ступеней для класса Д-2 в рамках единой шкалы окладов и напомнила о принятом ею в 1991 году решении сохранить привязку к верхней ступени класса Д-2 по пересмотренной шкале. Комиссия согласилась с рекомендацией рабочей группы сохранить привязку к верхней ступени класса Д-2 по единой шкале окладов и пересмотреть параметры формулы, с тем чтобы свести к минимуму любое непредвиденное увеличение размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения должностных лиц на

неклассифицированных должностях. Это предполагает использование в вышеописанной формуле расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения должностных лиц на неклассифицированных должностях величины, равной не 90 процентам, а 85 процентам от процентной разницы между двумя соответствующими суммами чистого вознаграждения.

Приобретенные права и финансовые последствия

43. Комиссия приняла к сведению результаты анализа последствий предлагаемых изменений, включая финансовые последствия для организаций и число сотрудников категории общего обслуживания, которые могут быть затронуты изменениями в общей шкале налогообложения персонала. Комиссия была проинформирована о том, что в среднем предлагаемое повышение ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше примерно в два раза превышает среднюю величину промежуточных корректировок ставок шкалы, которые производились в последние годы в результате изменения размеров чистого вознаграждения в Нью-Йорке. С учетом разницы в механизмах, применяемых при промежуточной корректировке (размер зачитываемого для пенсии вознаграждения изменяется на ту же величину, на которую увеличивается чистое вознаграждение в Нью-Йорке) и при проведении всеобъемлющего пересмотра шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения (размер зачитываемого для пенсии вознаграждения пересчитывается по утвержденной формуле), было сочтено разумным ожидать корректировку ставок шкалы при проведении каждого ее пересмотра. Было также отмечено, что практика осуществления промежуточных корректировок зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше в периоды между всеобъемлющими пересмотрами сохранится.

44. Выводы рабочей группы и информация о рекомендованных изменениях в элементах методологии определения зачитываемого для пенсии вознаграждения были переданы в Контактную группу Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, которая сообщила Комиссии о том, что, по оценкам, предлагаемые изменения приведут к увеличению размера обязательных взносов в Пенсионный фонд на 0,12 процента от зачитываемого для пенсии вознаграждения. В настоящее время ставка взносов, выплачиваемых сотрудниками и организациями-членами (соответственно одна треть и две трети) составляет 23,7 процента зачитываемого для пенсии вознаграждения. Контактная группа также отметила, что результаты последней актуарной оценки Пенсионного фонда, выполненной по состоянию на 31 декабря 2015 года, свидетельствуют о небольшом профиците, исходя из чего ставка взносов, составляющая 23,7 процента, несколько превышает (на 0,16 процента) ставку, которая требуется для обеспечения обещанных выплат. После внесения предложенных изменений требуемая ставка взносов в Пенсионный фонд будет очень близка к ставке взносов, составляющей 23,7 процента, и окажет весьма ограниченный эффект на долгосрочное финансирование. Было также отмечено, что предлагаемые изменения в зачитываемом для пенсии вознаграждении не приведут к увеличению объема административной работы Пенсионного фонда.

45. С учетом предлагаемого увеличения ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, не было необходимости рассматривать вопрос о приобретенных правах этой категории сотрудников. Вместе с тем было заявлено о поддержке недопущения снижения установленных ранее размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения для персонала категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов как основополагающего требования при осуществлении любых изменений в общей шкале налогообложения персонала.

Завершение всеобъемлющего пересмотра

46. Комиссия вынесла заключение о том, что: а) зачитываемое для пенсии вознаграждение для сотрудников категории специалистов и выше следует рассчитывать на основе ставок единой шкалы окладов без учета пособия на супруга; б) следует сохранить нынешнюю формулу расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий; в) следует сохранить нынешние коэффициенты пересчета на валовую основу; г) следует принять меры для недопущения снижения размера зачитываемого для пенсии вознаграждения любого из сотрудников в результате пересмотра ставок общей шкалы налогообложения персонала; д) следует сохранить практику проведения пересмотра общей шкалы налогообложения персонала каждые пять лет; е) в число мест службы, в которых налоговые системы принимаются за базу для расчета ставок общей шкалы налогообложения персонала, следует по-прежнему включать основные места расположения штаб-квартир; и г) со временем следует рассмотреть вопрос о включении Германии в число стран, принимаемых за базу при сопоставлении любых элементов, актуальных для штаб-квартир.

Решения Комиссии

47. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее следующее:

а) для определения зачитываемого для пенсии вознаграждения для всех категорий сотрудников следует использовать ставки общей шкалы налогообложения персонала, установленные для лиц, не имеющих иждивенцев;

б) следует установить пересмотренные ставки общей шкалы налогообложения персонала, которые приводятся в приложении II;

в) следует установить приводимые в приложении III пересмотренные ставки шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше и суммы, соответствующие размерам окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения таких сотрудников;

г) следует рассчитывать зачитываемое для пенсии вознаграждение должностных лиц на неклассифицированных должностях в привязке к верхней ступени класса Д-2, а коэффициент корректировки понизить до 85 процентов.

В. Компенсационная выплата в связи с окончанием службы

48. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 71/264 просила Комиссию провести всеобъемлющий анализ последствий принятия ее рекомендации о введении компенсационной выплаты в связи с окончанием службы для сотрудников, работающих по срочным контрактам и увольняемых из организации по истечении таких контрактов после 10 или более лет непрерывной службы, в том числе обновленных финансовых последствий и различий между временными, срочными и непрерывными контрактами, и представить Ассамблее информацию по данному вопросу, чтобы она приняла решение по этой рекомендации, на ее семьдесят третьей сессии.

49. В рамках всеобъемлющего анализа, проведенного по просьбе Ассамблеи, Комиссия рассмотрела различия между тремя видами контрактов найма персонала в общей системе, текущую судебную практику по вопросам возобновления срочных контрактов и существующую практику в других региональных и международных организациях, а также практику в гражданской службе-компараторе. Отметив, что то же самое предложение о введении компенсационной

выплаты в связи с окончанием службы рекомендовалось принять в 2010 и 2016 годах, Комиссия рассмотрела существо этого предложения, а также альтернативные варианты критериев предоставления такой выплаты и ее размера. В целях обновления оценки финансовых последствий Комиссия также проанализировала статистические данные об увольнении персонала в период 2015–2017 годов, представленные 21 организацией общей системы.

Обсуждение в Комиссии

50. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что она по-прежнему поддерживает введение компенсационной выплаты в связи с окончанием службы, и выразила мнение, что такой элемент вознаграждения необходим в качестве кадрового инструмента в условиях нынешней реорганизации и перестройки в организациях, представленных в КСР и миротворческих миссиях. Сеть отметила, что в целом ряде ситуаций государства-члены могут с определенной целью и неожиданно сокращать взносы, в связи с чем в условиях жесткой экономии финансовых средств невозможно заблаговременно планировать численность кадров. По мнению сети, обеспечение сотрудников, проработавших в системе Организации Объединенных Наций в течение непродолжительного срока, резервным запасом финансовых средств на период после увольнения является правильным решением, соответствует положительной практике у внешних работодателей и будет содействовать повышению производительности в организации и позитивно скажется на вовлеченности персонала в работу. Сеть выступила в поддержку предоставления компенсационной выплаты в связи с окончанием службы сотрудникам всех категорий, увольняемым после минимум пяти лет непрерывной службы, при допущении определенной свободы действий в применении этой выплаты организациями, в которых установлены четкие ограничения на срок работы в них. Сеть также выступила за установление прогрессивной шкалы ставок выплаты, основанной на учете числа лет службы, чтобы данный элемент имел смысл и его размеры постепенно возрастали.

51. Федерации персонала поддержали введение компенсационной выплаты в связи с окончанием службы для сотрудников, у которых срок непрерывной службы составляет минимум пять лет. ККСАМС отметил, что почти в каждой стране законодательно закреплено требование о предоставлении работодателями компенсационной выплаты в связи с окончанием службы и что в тех случаях, когда отсутствуют пособия по безработице, предусматриваются, как правило, более высокие размеры такой выплаты. По мнению Комитета, введение субсидии в связи с окончанием службы не приведет к нивелированию различий между срочными и постоянными контрактами (поскольку последний означает более гарантированную занятость), но обеспечит определенное базовое социальное страхование на период поиска сотрудником новой работы. Он также отметил, что во многих организациях непрерывные контракты не введены или выбраны квоты на их предоставление и что введение субсидии в связи с окончанием службы укрепит позиции Организации Объединенных Наций в качестве социально ответственного работодателя для ее персонала с большим стажем работы. Он выступил за установление скользящей шкалы для субсидии в связи с окончанием службы, отметив, что это будет соответствовать практике у внешних работодателей и придаст субсидии характер заработанного пособия. ФАМГС напомнила о том, какие обоснования и аргументацию Комиссия приводила в ходе предыдущего рассмотрения вопроса о субсидии в связи с окончанием службы для этой группы персонала. ФАМГС выразила мнение, что введение субсидии в связи с окончанием службы будет соответствовать передовой практике других организаций, включая Всемирный банк. Она также отметила что сотрудники, работающие по срочным и непрерывным контрактам, получают

одни и те же оклады, надбавки, пособия и льготы, и напомнила о том, что Генеральная Ассамблея считает пять лет удовлетворительный службы достаточным основанием для предоставления контракта на неограниченный срок; в этой связи можно обоснованно считать, что этот срок является в равной степени достаточным, чтобы рассчитывать на возобновление срочного контракта. По мнению ФАМГС, для выплаты субсидии в связи с окончанием службы в качестве меры по выполнению обязанности организаций заботиться о персонале следует предусмотреть прогрессивную шкалу. ЮНИСЕРВ также поддержала установление прогрессивной шкалы выплат и подчеркнула насущную необходимость введения субсидии в связи с окончанием службы в свете уменьшения ожидаемых сроков службы ввиду закрытия миссий, сокращения кадров и бюджетных ограничений. Она заявила, что вразрез с резолюциями Генеральной Ассамблеи не все организации предоставляют непрерывные контракты, и выступила за введение такой субсидии для всех категорий персонала в целях обеспечения равенства и предоставления помощи на период поиска новой работы. ЮНИСЕРВ отметила, что потеря работы в результате невозобновления или расторжения контракта или по иной причине представляет собой значительную проблему.

Рассмотрение предыдущих предложений

52. Комиссия напомнила, что в первый раз она рекомендовала ввести субсидию в связи с окончанием службы для сотрудников, работающих по срочным контрактам, в 1976 году, приняв во внимание то, что, когда сотрудники работают в организации на протяжении нескольких лет, у них появляются определенные моральные основания полагать, что их услуги будут востребованы и впредь. По просьбе Генеральной Ассамблеи Комиссия вновь рассмотрела свою рекомендацию, уделив при этом особое внимание условиям, при которых такая выплата могла быть оправдана. В 1978 году Комиссия рассмотрела положение сотрудников, чьи срочные контракты регулярно возобновлялись, а срок их службы составлял 10, 15 или 20 лет, и отметила, что у сотрудников, работающих по срочным контрактам, появляются гипотетические основания рассчитывать на постоянную занятость, однако независимо от срока службы они никогда не приобретают право на получение тех выплат в связи с неожиданной потерей занятости, которые предоставляются сотрудникам, имеющим постоянные контракты. Комиссия напомнила, что, хотя она вновь представила свою рекомендацию о предоставлении пособия в связи с окончанием службы, Ассамблея попросила дополнительно изучить вопрос о соотношении между карьерным персоналом и сотрудниками, работающими по срочным контрактам.

53. Комиссия отметила, что в очередной раз она рекомендовала ввести субсидию в связи с окончанием службы в 2009 году, конкретно для сотрудников, работающих по срочным контрактам, в тех организациях, которые ввели и стали применять у себя основные положения новой системы контрактов, принятые Комиссией в 2005 году. Комиссия напомнила, что, по ее убеждению, субсидия в связи с окончанием службы поможет удержанию сотрудников в организации до тех пор, пока не отпадет необходимость в их услугах, и отметила, что с каждым последующим годом работы сотрудники все больше склоняются к тому, чтобы продолжать карьеру в организации и более тесно увязывать развитие навыков и повышение квалификации с характером функций, выполняемых в организации, утрачивая связь с внешним рынком труда. В соответствии с решением Генеральной Ассамблеи вернуться к рассмотрению этого вопроса на своей семьдесят первой сессии Комиссия вновь представила свою рекомендацию, касающуюся введения субсидии в связи с окончанием службы, в 2016 году. Комиссия отметила, что ввиду просьбы Ассамблеи провести всеобъемлющий анализ ей представилась возможность заново рассмотреть свою предыдущую рекомендацию в

свете дополнительной информации о применении системы контрактов и практике в других организациях и в гражданской службе-компараторе в консультации с заинтересованными в ее работе сторонами.

Различия в зависимости от вида контракта

54. Комиссия напомнила, что в основных положениях системы контрактов, принятых в 2005 году, проводится различие между временными, срочными и непрерывными контрактами. Она отметила, что максимальные суммы выходного пособия и выплат при увольнении по взаимному согласию, причитающиеся сотрудникам, работающим по срочным и непрерывным контрактам, одинаковы и что сотрудникам, работающим по срочным и непрерывным контрактам, за каждый месяц службы начисляется одинаковое число дней ежегодного отпуска; таким образом, существует равенство в выплатах в форме окладов и ряда надбавок, а также по линии пенсионного и социального страхования.

Судебная практика

55. Комиссия давно придерживается мнения, что выплата в связи с окончанием службы ни в коем случае не должна рассматриваться как создающая какие-либо правовые основания рассчитывать на возобновление срочного контракта. Это соответствует положениям резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея постановила, что не должно быть никаких ожиданий — будь то правовых или иных — в отношении возобновления или преобразования срочных контрактов независимо от срока службы, и просила Генерального секретаря отразить этот момент в правилах и положениях, а также в предложениях найма и письмах о назначении. Как было отмечено со ссылкой на текущую судебную практику, такая практика Административного трибунала МОТ показывает, что лицо, работающее по срочному контракту, не имеет права или законного основания рассчитывать на его продление и что организация располагает широкими дискреционными полномочиями при принятии решения о том, следует ли продлевать срочный контракт. Однако ясно, что в этом случае не должно быть никакого нарушения правила или процедуры, либо злоупотребления полномочиями или их ненадлежащего применения, и что причина не продлевать срочный контракт должна быть убедительной и должна доводиться до сведения сотрудника по его просьбе. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций также неизменно выносил заключение о том, что возобновление найма сотрудника на основе предоставляемых друг за другом контрактов само по себе не дает оснований рассчитывать на дальнейшее продление контракта, если только администрация в явном виде и в письменной форме не взяла на себя обязательство, которое дает сотруднику какие-либо основания рассчитывать на продление назначения. Комиссия отметила, что решение рекомендовать введение субсидии в связи с окончанием службы будет выноситься не в силу юридической необходимости, а в порядке следования передовой практике в целях поддержки предпринимаемых организациями инициатив по выполнению обязанности проявлять заботу о персонале. Представители организаций и федераций персонала тоже рассматривают предоставление субсидии в связи с окончанием службы в качестве примера передовой деловой практики, которая способствует вовлеченности персонала в работу.

Субсидии в связи с окончанием службы и пособия по безработице, предоставляемые другими работодателями

56. Комиссия исходила из практики федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и других международных организаций. Она отметила, что в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов не предусмотрено

выходное пособие для лиц, работающих по срочным контрактам; однако при наличии одного года непрерывной службы увольняемым сотрудникам выплачивается пособие по безработице. Во Всемирном банке и Организации экономического сотрудничества и развития предусмотрено предоставление субсидии в связи с окончанием службы соответственно после пяти лет работы по срочным контрактам и после шести лет работы по контрактам на неограниченный срок и срочным контрактам. Она напомнила, что ВОЗ ввела субсидию в связи с окончанием службы в 1977 году после представления Комиссией первоначального предложения Генеральной Ассамблее и в ожидании утверждения введения такой субсидии в общей системе. Было отмечено, что ВОЗ предоставляет такую выплату сотрудникам после пяти полных лет службы в размере, определяемом по прогрессивной шкале. Комиссия напомнила, что в двух местах службы — Риме и Вене — организации предоставляют выплаты в связи с окончанием службы сотрудникам, набираемым на местной основе, в соответствии с требованиями местного законодательства, однако она пришла к заключению, что практика, существующая в рамках общей системы, отличается разнообразием по сфере охвата и характеру.

Критерии предоставления выплаты

57. Комиссия напомнила о своей прежней рекомендации выплачивать сотрудникам, увольняемым после десяти лет непрерывной службы на срочных контрактах, субсидию в связи с окончанием службы. Она отметила выводы МОТ, изложенные в ее публикации “World Employment Social Outlook”. Комиссия проанализировала общемировые и региональные показатели безработицы и их динамику и отметила, что высокие уровни безработицы в Северной, Южной и Западной Европе равны уровням безработицы в арабских государствах, Латинской Америке и Карибском бассейне и странах Африки к югу от Сахары или превышают их. Комиссия выразила мнение, что ввиду высоких уровней безработицы как в развитых, так и в развивающихся странах для некоторых сотрудников нахождение новой работы может оказаться более трудным в зависимости от возраста, опыта, пола и гражданства. Особый интерес вызывает тот факт, что положение на рынке труда работников более старшего возраста (в возрасте 55–64 лет) зачастую отличается от положения работников, находящихся в полном расцвете лет (в возрасте 25–54 лет), и для лиц более старшего возраста, как правило, меньше вероятность потерять работу по сравнению с молодыми работниками, однако, когда они оказываются безработными, им требуется в среднем больше времени для устройства на новую работу.

58. Комиссия напомнила о выраженной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 71/264 просьбе провести всеобъемлющий анализа в консультации с заинтересованными сторонами и особо отметила важность учета мнений заинтересованных сторон о последствиях введения субсидии в связи с окончанием службы. По мнению федераций персонала, проблема увольнения по окончании работы в периферийных местах службы, в которых выполняются ограниченные по срокам мандаты, является более острой для сотрудников, увольняемых после 5–10 лет службы. Было отмечено, что снижение минимального срока службы станет для сотрудников стимулом для того, чтобы работать в периферийных местах службы с меньшими гарантиями сохранения занятости. Представитель Секретариата Организации Объединенных Наций отметил, что Организация все более ориентируется на осуществление деятельности на местах, и выразил мнение, что субсидия в связи с окончанием службы может быть привлекательным элементом для работы в составе краткосрочных миссий.

59. В свете предпочтений, выраженных организациями и федерациями персонала, а также практики других организаций Комиссия высказалась за пересмотр критериев предоставления субсидии в связи с окончанием службы, с тем чтобы это было совместимо с другими решениями Генеральной Ассамблеи. Она отметила, что в соответствии с резолюцией 65/247 Ассамблеи сотрудники, имеющие непрерывный стаж работы по срочным контрактам, составляющий не менее пяти лет, имеют право на получение непрерывного контракта и, следовательно, на получение пособия в случае потери работы. Представитель ПРООН отметил, что эта организация не предоставляет непрерывные контракты и по умолчанию нанимает свой персонал главным образом по срочным контрактам; таким образом, введение субсидии в связи с окончанием службы будет обеспечивать достойное увольнение, позволяя сотрудникам возвращаться в страны с высоким уровнем безработицы. Представители других организаций сообщили о том, что ими введены ограничения на общее число предоставляемых непрерывных контрактов. Представитель ВПП указал на ограниченные возможности его организации предоставлять непрерывные контракты ввиду ее добровольного финансирования. Он также указал, что в ее смете расходов по персоналу предусмотрена сумма на покрытие условного обязательства по выплатам в связи с увольнениями. Комиссия напомнила, что при принятии положений о новой системе контрактов в 2005 году она не обязала организации предоставлять непрерывные контракты, а оставила за административными руководителями право определять, какие контракты позволяют им наилучшим образом обеспечивать выполнение меняющихся мандатов их организаций. Именно по этой причине Комиссия вынесла заключение о том, что необходимо ввести субсидию в связи с окончанием службы, чтобы обеспечивать средствами сотрудников, которые продолжают работать по срочным контрактам на протяжении многих лет, что объясняется мандатом их организации или введенными ею ограничениями.

60. Как отметила Комиссия, кадровая статистика показывает, что число сотрудников, работающих по срочным контрактам, в два раза превышает численность персонала, имеющего непрерывные контракты, и приблизительно 3 процента всех сотрудников, работающих по срочным контрактам, увольняются по причине истечения срока их действия. Ряд членов Комиссии отметили, что практика предоставления выплат в связи с окончанием службы существует во многих организациях и национальных гражданских службах и что ее введение сделает Организацию Объединенных Наций более привлекательным работодателем. Комиссия отметила необходимость обеспечения справедливых условий службы и поддержала снижение минимального срока непрерывной службы, дающего право на получение указанной выплаты, до пяти лет. Несколько членов Комиссии также высказались в поддержку выплаты субсидии в связи с окончанием службы в качестве пособия по безработице сотрудникам, которые не будут получать выплаты по линии национальной системы социального обеспечения. Комиссия вновь заявила о своей поддержке введения выплаты в связи с окончанием службы и указала на то, что она предпочитает назвать это пособие субсидией, чтобы его не путали с элементами оклада или не воспринимали неправильно как ежемесячный платеж. По ее мнению, введение субсидии устранило проблему отсутствия соответствующих пособий для сотрудников, которым не предоставляется непрерывный контракт, несмотря на то, что они выполняют те же функции, что и их коллеги, работающие по постоянным или непрерывным контрактам, и имеют такой же минимальный стаж работы.

Размер выплаты

61. Комиссия по-прежнему считает, что размер субсидии в связи с окончанием службы не должен быть равен сумме выходного пособия. Она отметила, что шкалой ставок выходного пособия предусматривается выплата минимального пособия в размере вознаграждения за шесть недель и выплата максимального пособия в размере вознаграждения за 12 месяцев при расторжении срочного контракта в зависимости от числа полных лет службы сотрудника. Тогда как размеры выплат по этой шкале дифференцируются по числу полных лет службы, для рекомендованной ранее Комиссией субсидии в связи с окончанием службы не предусматривалось устанавливать разные суммы для каждого числа полных лет службы. В 2016 году она предлагала установить две суммы: одну для сотрудников, увольняемых после 10–13 лет службы, в размере вознаграждения за пять месяцев, а вторую для сотрудников, увольняемых после 14 или большего числа лет службы, в размере вознаграждения за шесть месяцев.

62. В качестве альтернативы Комиссия рассмотрела вариант прогрессивной шкалы, аналогичной по структуре шкале ставок выходного пособия. Она отметила, что число лет службы учитывается в размере компенсационной выплаты и в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, и в Группе Всемирного банка, и в Организации экономического сотрудничества и развития. Комиссия напомнила, что в ходе предыдущего рассмотрения вопроса о субсидии в связи с окончанием службы, которое состоялось в 2016 году, Сеть по вопросам людских ресурсов и федерации персонала отдавали предпочтение системе выплат, дифференцированных по числу полных лет службы, и эта система по-прежнему считается предпочтительным вариантом, который придаст данной субсидии характер заработанного пособия.

63. По результатам повторного рассмотрения своего предыдущего предложения и рекомендаций и с учетом просьбы Генеральной Ассамблеи провести всеобъемлющий анализ Комиссия отметила, что:

a) в основных положениях системы контрактов, утвержденных Комиссией в 2005 году (см. [A/60/30](#) и [A/60/30/Corr.1](#), приложение IV), проводится различие между временными, срочными и непрерывными контрактами;

b) равенство в выплатах, причитающихся сотрудникам, работающим по непрерывным и срочным контрактам, существует в форме окладов и ряда надбавок, а также выплат по линии пенсионного и социального страхования;

c) другие международные организации предоставляют своим работникам пособия по безработице по истечении их срочных контрактов;

d) бывшие гражданские федеральные служащие гражданской службы-компаратора имеют право на получение пособий по безработице после истечения их контрактов на ограниченный срок;

e) уход из организации после продолжительного периода службы, будь то по причине расторжения или невозобновления контракта, ставит сотрудников по существу в одно и то же положение с точки зрения их перспектив найти новую работу;

f) в случае потери работы лицам более старшего возраста требуется в среднем больше времени, чем молодым работникам, чтобы найти новую работу;

g) введение субсидии в связи с окончанием службы обеспечит получение всеми сотрудниками в той или иной форме пособия по безработице;

h) любая субсидия в связи с окончанием службы будет выплачиваться в порядке следования передовой практике в целях поддержки предпринимаемых организациями инициатив по выполнению обязанности проявлять заботу о персонале, а не в силу юридической необходимости.

64. С учетом решения, изложенного в пункте 65 ниже, финансовые последствия введения субсидии в связи с окончанием службы оцениваются для всей системы в 10,9 млн долл. США. Комиссия отметила, что эта сумма расходов была рассчитана исходя из нетипичного числа увольнений, объясняемого завершением деятельности нескольких миссий Организации Объединенных Наций, и, вероятно, будет меньше в последующие годы.

Решения Комиссии

65. Комиссия постановила рекомендовать введение субсидии в связи с окончанием службы в целях оказания помощи сотрудникам, увольняемым из организации, которая будет предоставляться в соответствии со следующими положениями:

a) субсидия в связи с окончанием службы будет выплачиваться сотрудникам, увольняемым из организации по истечении их срочных контрактов после пяти или более лет непрерывной службы;

b) субсидия в связи с окончанием службы будет выплачиваться в виде паушальной суммы в соответствии с критериями ее предоставления и шкалой выплат, которые приводятся в приложении IV.

C. Основные положения об управлении людскими ресурсами: обновленная информация, касающаяся многообразия и гендерных аспектов

66. На своей пятьдесят первой сессии Комиссия приняла основные положения об управлении людскими ресурсами в качестве директивного и практического руководства для организаций общей системы Организации Объединенных Наций (см. [A/55/30](#), пункт 19). На своей семьдесят первой сессии Комиссия постановила рассмотреть основные положения об управлении людскими ресурсами в свете тенденций и изменений в организациях общей системы на протяжении десяти лет, прошедших с момента принятия этих основных положений. На своей восемьдесят третьей сессии, состоявшейся в 2016 году, Комиссия утвердила пересмотренные основные положения и приняла решение о том, что следует продолжать обновление этих основных положений по мере возникновения в общей системе новых проблем.

67. На своей восемьдесят третьей сессии Комиссия рассмотрела также доклад о нормах, затрагивающих гендерные аспекты (см. [A/71/30](#), пункт 146). Комиссия отметила, что в международной гражданской службе обеспечение географического представительства и гендерного равенства персонала относятся к числу приоритетных проблем. Кроме того, необходимо обеспечивать регулирование и других аспектов, касающихся состава персонала, включая распределение по возрастному признаку, владение языками и культурное многообразие, на основе норм, направленных на поощрение всеохватности и недопущение дискриминации, преследований и злоупотреблений. На своей восемьдесят пятой сессии Комиссия рассмотрела все аспекты многообразия (см. [A/72/30](#) и [A/72/30/Corr.1](#), пункт 148) и заявила о необходимости более глубокого отражения широкой концепции разнообразия в основных положениях об управлении людскими ресурсами. Это обеспечит организациям общую основу для определения своих нормативных правил, касающихся многообразия персонала.

68. На своей восьмьдесят шестой сессии Комиссия рассмотрела записку своего секретариата о кадровом многообразии на предмет включения соответствующего компонента в основные положения об управлении людскими ресурсами. Комиссия заявила о своей полной поддержке учета всех аспектов многообразия, отметив при этом, что при приеме на службу следует руководствоваться главным образом необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. В этой связи Комиссия согласилась с тем, что в общих принципах следует особо выделить эту концепцию. Комиссия также просила дополнительно уточнить и повысить ожидаемые результаты и показатели. В соответствии с этим на ее восьмьдесят седьмой сессии был произведен пересмотр компонента, касающегося многообразия, с учетом замечаний и предложений, поступивших в ходе восьмьдесят шестой сессии.

Обсуждение в Комиссии

69. Сеть по вопросам людских ресурсов с удовлетворением отметила то, что Комиссия поддерживает распространение более широкого толкования многообразия в системе Организации Объединенных Наций. Она также приветствовала упоминание лиц с ограниченными возможностями здоровья и внесла предложения относительно показателей. По мнению Сети, целевые или другие показатели, касающиеся лиц с ограниченными возможностями здоровья, должны быть ориентированы на обеспечение большей доступности во всех ее аспектах и обеспечение индивидуализированных разумных условий на рабочем месте. Уменьшение предвзятости, стигматизации и дискриминации является ключевым фактором для обеспечения более инклюзивной и многообразной рабочей среды. Сеть также особо отметила важность включения положений об обучении персонала и руководителей по этим темам в качестве передовой практики повышения многообразия в рамках общей системы Организации Объединенных Наций. Сеть заявила о своей приверженности продвижению всеобъемлющего многообразия во всей кадровой работе. Сеть поддержала добавление компонента, касающегося многообразия, в основные положения об управлении людскими ресурсами, не только как руководства по передовой практике для организаций, но и как основы для дальнейшей работы Комиссии по этому вопросу.

70. Представители ФАМГС согласились с тем, что при приеме на службу следует руководствоваться главным образом необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, и заявила о полной поддержке широкой концепции многообразия во многих ее формах, включая, среди прочего, гендерный аспект, лиц с ограниченными возможностями здоровья и сексуальную ориентацию. Как отметила ФАМГС, исследования показывают, что кадровое многообразие ведет к развитию творческого и новаторского мышления и что многообразные по составу группы склонны сосредотачиваться на фактах и, таким образом, принимать более обоснованные решения. ФАМГС выразила надежду на то, что Комиссия будет рекомендовать всем организациям регулярно измерять и отслеживать — на основе четких показателей — уровень кадрового многообразия у них и побуждать те организации, которые отстают в этих вопросах, добиваться большего посредством принятия конкретных и целенаправленных мер.

71. Представитель ККСАМС заявил, что пересмотренный компонент, касающийся многообразия, представляет собой улучшенный вариант, и подчеркнул, что основное внимание при наборе персонала в общей системе Организации Объединенных Наций должно всегда уделяться заслугам. ККСАМС представил дополнительные предложения по улучшению предлагаемых показателей и выразил мнение, что в связи с гендерными аспектами следует включить положения о лицах различной сексуальной ориентации.

72. Представитель ЮНИСЕРВ отметил ссылки на статьи 8 и 101 Устава Организации Объединенных Наций, в которых предусматривается, что организации не устанавливают никаких ограничений на право мужчин и женщин участвовать в их работе, тем самым способствуя развитию кадрового многообразия. По мнению ЮНИСЕРВ, следует регулярно отслеживать показатели многообразия для обеспечения выявления любых аномалий и, по возможности, их устранения. ЮНИСЕРВ предложила включить в гендерный показатель упоминание о трансгендерах и гендерной нейтральности и предусмотреть в нем гарантии конфиденциальности.

73. Секретариат Организации Объединенных Наций с удовлетворением отметил, что Комиссия придает важность вопросу о многообразии и что этот вопрос является для нее предметом углубленного рассмотрения. Генеральный секретарь призвал к формированию кадрового состава, который действительно является представительным и несет пользу всем людям, которых обслуживает Организация, и обеспечил уделение первоочередного внимания этой проблеме посредством провозглашения в 2017 году общесистемной стратегии достижения гендерного равенства. Что касается принятия мер, то со старших руководителей будут спрашивать за достижение целевых показателей, касающихся обеспечения равенства, для чего соответствующие положения включены в договоры со старшими руководителями. Всеми структурами Секретариата разработаны планы осуществления мер по достижению гендерного паритета, в которых уделяется особое внимание специфическим проблемам, стоящим перед полевыми миссиями, как то удержание и набор женщин, в частности для работы в «несемейных» местах службы. Что касается вопроса о лицах с ограниченными возможностями здоровья, то была проделана работа по повышению доступности помещений и конференций Организации Объединенных Наций и созданию приемлемых условий на рабочем месте. Организация Объединенных Наций также работает над обеспечением доступности трудоустройства в рамках Организации, в том числе путем повышения доступности для лиц с ограниченными возможностями здоровья платформы для найма персонала «Инспира» и портала «Карьера в Организации Объединенных Наций». ЮНИСЕФ заявил, что в этой организации вопросам гендерного паритета уделяется первоочередное внимание. Хотя его кадровый состав является довольно сбалансированным и наблюдаются позитивные подвижки, некоторые аспекты по-прежнему требуют внимания, включая обеспечение паритета на должностях старших уровней и справедливого географического представительства в некоторых страновых отделениях. ЮНИСЕФ ежегодно проводит опросы персонала для оценки мнений персонала и отмечает, что мнения женщин носят менее позитивный характер, чем мнения мужчин. ЮНИСЕФ также подчеркнул важность всеохватности и работает над созданием полностью сбалансированной всеохватной рабочей среды. Представитель ПРООН заявил, что Совет управляющих ПРООН/ЮНФПА/ЮНОПС утвердил для осуществления ПРООН с 1 июля 2018 года стратегию достижения гендерного паритета, направленную на формирование всеохватного в гендерном плане кадрового состава. Эта организация сталкивается с проблемами обеспечения паритета на должностях уровней С-5 и выше; включение в основные положения об управлении людскими ресурсами компонента, касающегося многообразия, позволит усилить работу в этом направлении. Представитель ВПП заявил, что эта организация привержена делу достижения гендерного паритета и что ее план действий охватывает как местный персонал, так и внештатных сотрудников. Что касается сотрудников с ограниченными возможностями здоровья, то основное внимание уделяется вопросам обеспечения доступности, а в силу реалий оперативной деятельности в некоторых удаленных периферийных местах службы ВПП руководствуются критерием пригодности для найма.

74. ККСАМС представил информацию о проведенном им в сотрудничестве с другими федерациями персонала общесистемном опросе, посвященном проблеме информированности в рамках общей системы Организации Объединенных Наций по вопросам, касающимся ограниченности возможностей здоровья. Опрос выявил наличие препятствий и предрассудков и недостаточное понимание потребностей лиц с ограниченными возможностями здоровья. Нехватка на национальном уровне данных и информации по вопросам, касающимся ограниченности возможностей здоровья, и о положении лиц с ограниченными возможностями здоровья приводит к тому, что эти вопросы выпадают из поля зрения, а это становится препятствием для планирования и осуществления инклюзивного процесса развития.

75. Комиссия отметила, что с принятием более широкого определения наблюдается прогресс в обеспечении многообразия, что организации все шире и более глубоко обсуждают многие аспекты многообразия и что во многих областях были приняты позитивные меры. Комиссия подчеркнула, что достижение многообразия не следует рассматривать как предпочтение какой-либо одной группы другой. Особое выделение какого-либо одного аспекта многообразия может отвлечь внимание от других его аспектов, в связи с чем этого следует избегать. Применение основных положений об управлении людскими ресурсами послужило основанием для формирования платформы для будущих дискуссий. Опираясь на эти широкие основные положения, организации могут вводить нормативные правила, в которых учитываются их собственные потребности в обеспечении многообразия.

Решение Комиссии

76. Комиссия постановила одобрить включение компонента, касающегося кадрового многообразия, в основные положения об управлении людскими ресурсами, который приводится в приложении V.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

А. Шкала базовых/минимальных окладов

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

78. С 1 января 2018 года ставки базовых окладов по Общей шкале в гражданской службе-компараторе были повышены на 1,4 процента. Кроме того, были внесены изменения в налоговое законодательство на 2018 год. В рамках федеральной системы налогообложения был расширен диапазон большинства ступеней налоговой шкалы, при этом большинство предельных ставок налога было снижено. В то же время был увеличен размер стандартных вычетов, а персональный вычет был отменен. Что касается постатейных вычетов, то был введен максимальный размер вычетов по налогам на уровне штатов и местным налогам, при этом действующий размер максимальной суммы для целей вычета по ипотечным процентам был снижен. В округе Колумбия размер персонального вычета был увеличен до 4150 долл. США. В штате Мэриленд максимальный размер дохода, при превышении которого сумма персонального вычета уменьшается, был снижен до 100 000 долл. США. В 2018 году в налоговое законодательство штата Виргиния никаких изменений не вносилось.

79. Для учета изменения размеров валовых окладов по Общей шкале и налоговых изменений в Соединенных Штатах, а также для сохранения соответствия между окладами в общей системе и окладами в службе-компараторе было предложено с 1 января 2019 года повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов на 1,83 процента. Кроме того, в соответствии с резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи (раздел III, пункты 9 а) и b)) корректировка шкалы окладов должна также действовать и в отношении сумм окладов, установленных для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышали ставки высшей ступени их классов при переходе на единую шкалу окладов. Предлагаемая шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, приводятся в приложении VI к настоящему докладу.

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

(В долл. США)

а) Для мест службы с низким коррективом по месту службы, где чистые оклады в противном случае опустились бы ниже уровня нового базового/минимального оклада	0
б) В связи со шкалой выплат при увольнении	802 000

Обсуждение в Комиссии

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

82. Комиссия отметила, что повышение базовых/минимальных окладов с 1 января 2019 года на 1,83 процента будет осуществлено путем применения стандартной процедуры обеспечения неизменности размеров вознаграждения, т.е. путем увеличения ставок шкалы базовых/минимальных окладов и соразмерного уменьшения множителей корректива по месту службы. Комиссия также приняла к сведению предлагаемую корректировку сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, в соответствии с резолюцией [70/244](#). Наконец, Комиссия напомнила, что, хотя в целом процедура корректировки шкалы базовых окладов является нейтральной с точки зрения затрат на выплату чистого вознаграждения, ее применение будет иметь последствия для выплат при увольнении, как указано в таблице выше.

Решение Комиссии

83. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2019 года пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, а также обновленных сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения, для сотрудников категории специалистов и выше, которые приводятся в приложении VI к настоящему докладу и отражают корректировку на 1,83 процента, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размер чистого получаемого на руки вознаграждения не изменится.

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

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

85. С 1 января 2018 года в гражданской службе-компараторе в районе Вашингтона, округ Колумбия, вознаграждение по Общей шкале было повышено на 2,29 процента, в том числе базовые оклады — на 1,4 процента, а местный корректив — с 27,10 до 28,22 процента. Произошли также следующие изменения, имеющие отношение к сопоставлению:

а) были изменены ступени шкалы федеральных налогов и снижены предельные ставки налога. В то же время был увеличен размер стандартных вычетов, а персональный вычет был отменен. Что касается постатейных вычетов, то был введен максимальный размер вычетов по налогам на уровне штатов и местным налогам, при этом действующий размер максимальной суммы для целей вычета по ипотечным процентам был снижен. В округе Колумбия размер персонального вычета был увеличен до 4150 долл. США. В штате Мэриленд максимальный размер дохода, при превышении которого сумма персонального вычета уменьшается, был снижен до 100 000 долл. США. В 2018 году в налоговое законодательство штата Виргиния никаких изменений не вносилось;

б) с 1 февраля 2018 года было произведено повышение множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка с 64,5 до 66,9 в порядке обычного функционирования системы коррективов по месту службы, то есть в результате изменения уровня стоимости жизни в данном месте службы;

в) было пересмотрено соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия. Величина разницы в стоимости жизни, рассчитанная внешней консультационной фирмой в 2018 году в соответствии с установленной процедурой, составила 112,5.

86. С учетом вышесказанного Комиссия была проинформирована о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении за 2018 год составляет 114,4. Подробные сведения о сопоставлении и информация об изменении величины разницы с течением времени приводятся в приложении VII к настоящему докладу.

Обсуждение в Комиссии

87. Представители Сети по вопросам людских ресурсов и федераций персонала приняли к сведению результаты последнего сопоставления, проведенного в целях определения разницы.

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

Решения Комиссии

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

а) доложить Ассамблее о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, за 2018 календарный год составляет 114,4;

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

С. Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размеров надбавок

90. В соответствии с существующей методологией надбавка на находящихся на иждивении детей устанавливается исходя из сумм налоговых вычетов и выплат по социальному законодательству для принятого за базу размера дохода, который соответствует размеру вознаграждения сотрудников ступени VI класса С-4 (ранее рассчитывался на основе ставки для сотрудников, имеющих иждивенцев), в восьми местах расположения штаб-квартир (Вене, Женеве, Лондоне, Мадриде, Монреале, Нью-Йорке, Париже и Риме). Эти суммы пересчитываются в доллары США по средним обменным курсам за 12-месячный период, предшествующий пересмотру, а затем путем усреднения пересчитанных сумм, взвешенных по числу сотрудников в таких местах службы, рассчитывается единообразная фиксированная ставка. В местах службы со свободно конвертируемыми валютами в целях исключения влияния колебаний обменного курса на величину надбавки общесистемная сумма пересчитывается в местную валюту по официальному обменному курсу Организации Объединенных Наций, действующему на дату введения в действие данной суммы. Суммы в местной валюте в таких местах службы остаются неизменными до следующего пересмотра. Надбавка на иждивенцев второй очереди устанавливается в размере 35 процентов от величины надбавки на детей и может предоставляться тем сотрудникам, которые не получают надбавок на иждивенцев первой очереди. В соответствии с решением, принятым Комиссией в 2013 году, при корректировке размеров надбавок на детей и иждивенцев второй очереди следует также принимать во внимание в качестве одного из факторов общую тенденцию в предоставлении пособий на детей (см. [A/68/30](#), пункт 104, подпункт b)).

91. В 2017 году Комиссия рассмотрела указанную методологию и постановила сохранить ее, но при этом продолжать держать данный вопрос в поле зрения. В то же время она приняла во внимание необходимость приведения порядка расчета надбавки на детей в соответствие с новой структурой окладов в том, что касается размера оклада, принимаемого за базу для установления величины этой надбавки, поскольку прежняя базовая ставка оклада, а именно соответствующая ставка для сотрудников, имеющих иждивенцев, была упразднена с января 2017 года. В этой связи Комиссия поручила своему секретариату изучить два варианта расчета надбавки — один на основе единой шкалы окладов и надбавки на супруга, а второй на основе только единой шкалы окладов — и представить ей на рассмотрение оба варианта на ее восемьдесят седьмой сессии (см. [A/72/30](#) и [A/72/30/Corr.1](#), пункт 144 b)).

92. В соответствии с этим и с учетом общей тенденции к росту пособий на детей в большинстве мест, данные по которым служат основой для расчетов, на рассмотрение Комиссии были представлены два указанных выше варианта расчета надбавок на детей. При применении варианта 1 расчета (на основе единой шкалы окладов и надбавки на супруга) пересмотренная сумма надбавки на детей составит 4108 долл. США в год, тогда как при использовании варианта 2 (расчета на основе только единой шкалы окладов) размер надбавки на детей составит 5934 долл. США в год.

Обсуждение в Комиссии

93. Сеть по вопросам людских ресурсов приветствовала проведение пересмотра размеров надбавок на иждивенцев с учетом, что их предыдущая корректировка была произведена за восемь лет до этого. Она также отметила тенденцию к росту размера детских пособий в большинстве мест расположения штаб-квартир. По ее мнению, при нынешнем пересмотре величины предлагаемой корректировки следует принимать во внимание то, что со времени предыдущего пересмотра размеров надбавок прошло много времени. Сеть выразила мнение, что подход, основанный на использовании ставки единой шкалы окладов и надбавки на супруга, будет соответствовать расчету детских пособий, получаемых супружескими парами, тогда как второй вариант по существу означает расчет пособия для одинокого родителя, которое уже предусмотрено в общей системе в виде специальной надбавки. В этой связи Сеть поддержала применение первого подхода и установление с 2019 года сумм надбавки на детей и надбавки на иждивенцев второй очереди, которые были рассчитаны на основе этого подхода и составляют соответственно 4108 долл. США и 1438 долл. США.

94. Представитель ФАМГС, выступая также от имени ЮНИСЕФВ, напомнил о том, что при проведении пересмотра методологии в 2017 году Комиссия приняла во внимание необходимость приведения порядка расчета надбавки на детей в соответствие с новой структурой окладов в том, что касается размера оклада, принимаемого за базу для сопоставления размеров пособий на детей. Таким образом, по мнению ФАМГС и ЮНИСЕФВ, из этого логически следует, что величина надбавки на детей должна рассчитываться только на основе единой шкалы окладов без учета надбавки на супруга. В этой связи представитель ККСАМС также указал на потенциальную непоследовательность в подходе, если размер надбавки на детей будет устанавливаться исходя из единой шкалы окладов и надбавки на супруга, тогда как другие элементы пакета вознаграждения определяются на основе лишь ставок единой шкалы окладов. Он далее напомнил, что сумма надбавки на детей не корректировалась на протяжении восьми лет, чем объясняется предлагаемое значительное увеличение ее размера. Исходя из вышеизложенного федерации персонала отдали предпочтение варианту расчета надбавки на детей, не предусматривающего учет надбавки на супруга.

95. Комиссия отметила, что расчеты были произведены в соответствии с утвержденной методологией и с учетом того, что в большинстве мест размеры детских пособий увеличились. Ввиду этого члены Комиссии выразили мнение, что следует провести нынешний пересмотр размера надбавки, однако в будущем, прежде чем вновь проводить пересмотр ее размера, необходимо будет снова рассмотреть некоторые элементы методологии. В этой связи было отмечено, что методология допускает учет всех видов государственной материальной помощи на детей независимо от лежащих в основе ее предоставления соображений политики. Однако в основе некоторых из этих социальных выплат могут лежать конкретные соображения внутренней демографической политики, проводимой правительствами отдельных стран, в которых расположены штаб-квартиры, что может не иметь прямого отношения к надбавкам на иждивенцев в общей системе.

96. Кроме того, было выражено мнение, что с учетом наблюдаемого разнообразия в практике предоставления материальной помощи на детей в местах расположения штаб-квартир в будущем можно было бы также вновь рассмотреть вопрос о единообразной общесистемной сумме надбавки на детей. Однако, по мнению большинства членов Комиссии, с учетом фундаментального характера этой надбавки, а также ее относительно небольшого абсолютного размера эту надбавку следует и далее устанавливать в виде единой общесистемной суммы.

По их убеждению, надбавку на детей следует рассматривать как всеобщее социальное пособие, а не как вознаграждение, определяемое условиями в месте службы. Один из членов Комиссии выразил несогласие с тем, что размер надбавки на детей следует устанавливать исходя из средневзвешенного значения размеров пособий в восьми местах расположения штаб-квартир.

97. Некоторые члены также выразили мнение, что в будущем при проведении пересмотра методологии следует изучить способы дальнейшего уменьшения доминирующего влияния данных по крупным местам службы на общий результат. В нынешней методологии уже предусмотрен механизм решения этой проблемы, однако, как представляется, следует вновь рассмотреть в этом контексте метод взвешивания, используемый для расчета общей средней суммы надбавки.

98. По поводу двух указанных вариантов расчета Комиссия отметила, что при включении в расчеты надбавки на супруга размер надбавки на детей будет устанавливаться исходя из величины детского пособия, получаемого супружескими парами, тогда как при использовании лишь ставки единой шкалы окладов за основу будет приниматься величина пособия, получаемого одиночными родителями. Так как правительства многих стран предоставляют одиноким родителям более значительную помощь через системы выплат по линии социального законодательства или налогообложения, этим объясняется более высокая ставка, рассчитанная по методу, предусмотренному в варианте 2. Таким образом, выбор между двумя указанными вариантами зависит от определения того, какую из двух групп родителей следует брать за основу при расчете суммы надбавки на детей.

99. В этом контексте Комиссия отметила, что в новом пакете вознаграждения в общей системе уже учтено положение одиноких родителей, для чего установлена отдельная надбавка, размер которой превышает сумму стандартной надбавки на детей. В частности, решение Генеральной Ассамблеи ввести надбавку для одиноких родителей рассматривается как признание Ассамблеей необходимости предоставления одиноким родителям более значительной помощи по сравнению с той, которая оказывается супружеским парам. В этой связи было выражено мнение, что с введением надбавки для одиноких родителей при определении размера надбавки на детей не следует учитывать положение одиноких родителей. Иначе пособия для всех сотрудников, включая тех, кто не относится к числу одиноких родителей, будут установлены в размере, соответствующем относительно более высокой величине пособий, предусмотренных для одиноких родителей. По мнению большинства членов Комиссии, это неприемлемо с концептуальной точки зрения.

100. В связи с обеспокоенностью, выраженной федерациями персонала, Комиссия согласилась с тем, что один из основополагающих принципов нового пакета вознаграждения заключается в том, что вознаграждение должно выплачиваться за выполненную работу, а не исходя из семейного положения сотрудника. Вместе с тем было указано, что семейное положение следует учитывать и учитывается в новом пакете вознаграждения за рамками шкалы окладов. В частности, различие в семейном положении — это единственный признак, по которому проводится разница между надбавкой для одиноких родителей и надбавкой на детей-иждивенцев: первая выплачивается на первого ребенка сотрудника, не имеющего супруга, а вторая — на ребенка сотрудника, состоящего в браке. Таким образом, если в пакете вознаграждения в общей системе предусмотрены различные размеры по существу для одной и той же надбавки (представляемой в порядке вспомоществования на находящихся на иждивении детей) в зависимости от семейного положения, то было бы только логично принимать за базу для этих надбавок суммы, получаемые внешними бенефициарами с таким же семейным

положением. С учетом того, что концепция стандартной надбавки на детей исключает ее выплату одиноким родителям, было бы небезосновательно применять такой же подход к базовым группам путем исключения дополнительных льгот для одиноких родителей. В этой связи такой подход к определению надбавки на детей не следует рассматривать как отклонение от концептуальной основы пересмотренного пакета вознаграждения.

101. Комиссия напомнила о том, что она выражала обеспокоенность в отношении доминирующего влияния данных по крупным местам службы в расчетах размера надбавки на детей, и о своем ранее принятом решении учитывать общую тенденцию в предоставлении пособий на детей в качестве одного из факторов при корректировке этого размера. Однако конкретный подход к тому, как следует учитывать эту общую тенденцию, в то время определен не был при том понимании, что оно будет применяться прагматически.

102. При анализе результатов расчетов Комиссия отметила, что общая тенденция была принята во внимание лишь в качестве необходимого условия для применения процедуры расчета, т.е., поскольку в большинстве мест была зафиксирована общая тенденция к росту, установленная процедура расчета применена без какой-либо дополнительной корректировки. Вместе с тем Комиссия выразила мнение, что такая корректировка необходима с учетом конкретных данных о динамике соответствующих величин.

103. В этой связи было отмечено, что пособия на детей, соответствующие размеру дохода, принятого за базу, увеличились в пяти из восьми мест, данные по которым служат основой для расчетов. Исходя из этого, по мнению Комиссии, первоначально предложенный размер увеличения следует скорректировать пропорционально отношению 5 к 8. Представитель ККСАМС поставил под сомнение необходимость дополнительного пересчета, направленного на снижение размера увеличения, ввиду того, что отсутствие роста размеров детских пособий в трех местах службы уже было учтено благодаря применению процедуры взвешенного усреднения при расчете первоначальной величины. Он также подчеркнул, что при учете общей тенденции следует придавать меньшее значение данным по Лондону, Мадриду и Парижу, поскольку в них работает небольшое число сотрудников. Комиссия выразила мнение, что присвоение равных весов местам службы, принятым за базу, в процессе корректировки поможет снизить доминирующее влияние данных по более крупным местам службы. Поскольку общая тенденция отражает развитие положения вне общей системы, число сотрудников общей системы в каждом месте, как представляется, не имеет непосредственного отношения к производимым расчетам.

104. Комиссия отметила, что в результате применения вышеупомянутого подхода сумма надбавки на детей составит 3666 долл. США в год. Соответствующие финансовые последствия оцениваются в 26,8 млн долл. США. Она приняла во внимание, что предлагаемое значительное увеличение объясняется, в частности, тем, что размер надбавки на детей не корректировался с 2010 года, тогда как детские пособия в местах, принятых за базу, продолжали расти. В этой связи Комиссия заявила о важности более оперативного проведения пересмотров размера этой надбавки в будущем.

Решения Комиссии

105. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее с 1 января 2019 года:

а) установить надбавку на детей в размере 3666 долл. США в год, а надбавку на детей с ограниченными возможностями здоровья — в размере 7332 долл. США в год;

б) установить надбавку на иждивенцев второй очереди в размере 1283 долл. США в год;

с) пересчитывать исчисленные в долларах США суммы надбавок, установленные в подпунктах а) и б) выше, в местную валюту по официальному обменному курсу Организации Объединенных Наций, действующему на дату введения надбавки, и не менять их до проведения следующего двухгодичного пересмотра;

д) уменьшать размеры надбавок на иждивенцев на сумму любых прямых выплат, получаемых сотрудниками на иждивенцев от правительства какой-либо страны.

106. Комиссия постановила вновь рассмотреть методологию установления надбавки на детей до проведения следующего пересмотра ее размера.

D. Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы (исследование на основе принципа Ноблемера): стадия I

107. В соответствии со своим мандатом, определенным в резолюции [44/198](#) Генеральной Ассамблеи, Комиссия периодически проводит исследования в целях определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы. В рамках этих исследований, которые называются исследованиями на основе принципа Ноблемера, производится сопоставление пакетов вознаграждения в национальных гражданских службах, которыми потенциально может быть заменен нынешний компаратор общей системы Организации Объединенных Наций. В соответствии с двухстадийной методологией, одобренной Ассамблеей в ее резолюции [46/191](#) А, на основе установленных критериев в отношении размеров вознаграждения, численности персонала и структурной сопоставимости с общей системой из национальных гражданских служб отбирается группа возможных компараторов. Сначала производится сопоставление размеров чистого денежного вознаграждения в отобранных таким образом службах (стадия I), а затем, при необходимости, сопоставляется совокупное вознаграждение в этих службах (стадия II). С 1995 года в дополнение к исследованиям на основе принципа Ноблемера в целях проверки проводятся контрольные сопоставления проверками между общей системой и другими международными организациями. Нынешнее исследование первоначально планировалось провести в 2016 году, но оно было отложено до 2018 года ввиду проведения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе.

108. На своей восемьдесят шестой сессии, состоявшейся в марте 2018 года, Комиссия рассмотрела результаты, полученные на стадии I исследования на основе принципа Ноблемера. Она, в частности, рассмотрела вознаграждение в национальных гражданских службах следующих стран, которые были выбраны на основе установленных критериев: Бельгии, Германии, Канады, Нидерландов, Норвегии и Франции. Ниже приводятся результаты сопоставления размеров чистого денежного вознаграждения (скорректированного на разницу в стоимости жизни и с учетом курсовой разницы) в этих службах и у нынешнего компаратора общей системы — федеральной гражданской службы Соединенных Штатов.

Разница в размерах скорректированного денежного вознаграждения в процентах

<i>Страна</i>	<i>Процентная величина, на которую размер вознаграждения меньше, чем в гражданской службе Соединенных Штатов</i>
Бельгия	9,1
Норвегия	15,7
Канада	22,0
Франция	28,0
Германия	30,3
Нидерланды	30,8

Обсуждение в Комиссии

109. По мнению представителя Сети по вопросам людских ресурсов регулярное проведение широких, всеобъемлющих, скрупулезных и объективных исследований на основе принципа Ноблемера является основой надлежащего подхода к определению размеров вознаграждения в общей системе. Отметив список стран, отобранных для нынешнего исследования, Сеть выразила мнение, что критерий размера не должен быть определяющим при принятии решения об исключении потенциальных компараторов на раннем этапе. Меньшая численность кадров может свидетельствовать об особенно эффективной системе государственного управления и соответствующем ей вознаграждении, что, возможно, имеет место в гражданской службе Швейцарии, которая была исключена из анализа на основе указанного критерия. По мнению Сети, первоначальный анализ денежного вознаграждения может служить полезным инструментом, однако результаты такого анализа не должны служить единственным основанием для исключения большого числа стран при проведении будущих исследований. Сферу охвата будущих сопоставлений следует расширить, охватив ею вознаграждение, предоставляемое с учетом выполнения работы. Сеть также выразила мнение, что при проведении будущих исследований на основе принципа Ноблемера следует определять обоснованную структурную сопоставимость Организации Объединенных Наций с некоторыми хорошо оплачиваемыми национальными гражданскими службами, как то со службой Сингапура. Наконец, по мнению Сети, следующее исследование Ноблемера следует провести в 2021 году, поскольку нынешнее исследование первоначально планировалось провести в 2016 году.

110. Представитель ФАМГС также попросил сообщить дополнительную информацию о причине исключения службы Швейцарии из списка потенциальных компараторов. Кроме того, ФАМГС выразила мнение, что следует провести контрольные проверочные сопоставления между Организацией Объединенных Наций и другими международными организациями и рассмотреть результаты летом 2018 года. Представитель ККСАМС подчеркнул важность включения в сопоставление всех элементов вознаграждения, поскольку в некоторых странах неденежные элементы составляют значительную денежную долю вознаграждения, иногда до 50 процентов такого вознаграждения. Он поддержал мнение Сети по вопросам людских ресурсов и ФАМГС о том, что в случае принятия Комиссией решения перейти к проведению стадии II исследования в рассмотрение следует включить службы Сингапура и Швейцарии, поскольку они по-прежнему являются конкурентоспособными работодателями. Ссылаясь на трудности найма персонала из некоторых стран, ККСАМС призвал включить в контрольные проверки учреждения Европейского союза, поскольку эти организации имеют репутацию привлекательных работодателей. ЮНИСЕРВ приняла к сведению результаты анализа, полученные на стадии I, и выполненные в ходе исследования этапы. Ее представитель заявил, что если КМГС решит перейти к

стадии II в рамках нынешнего исследования на основе принципа Ноблемера, то до выполнения решений по результатам, полученным на стадии II, следует провести исследование их реализации в режиме реального времени и анализ последствий их осуществления. Наконец, была выражена просьба предоставить всеобъемлющую и подробную информацию для обеспечения понимания результатов всеми заинтересованными сторонами.

111. Комиссия напомнила, что стадия I, по существу, представляет собой строгий процесс отсева. В рамках этого процесса основное внимание уделяется отбору из как можно более широкого числа служб только тех из них, которые удовлетворяют всем критериям методологии. Таким образом, некоторые компараторы, которые имеют репутацию конкурентноспособных работодателей, могут быть, несмотря на это, исключены из сопоставления, поскольку они не удовлетворяют остальным критериям отбора, например, они являются относительно небольшими по своим размерам или находятся на этапе реформ или структурных изменений и, следовательно, не подходят для включения в сопоставление. В этой связи в ответ на вопросы о гражданских службах Сингапура и Швейцарии Комиссия была проинформирована о том, что в Сингапуре в настоящее время проводится пересмотр стандартов классификации должностей в его гражданской службе и что информация о новой классификации на момент проведения исследования отсутствовала. Кроме того, в ходе проведения исследования в 2006 году также обнаружили трудности с получением информации об индивидуальных окладах государственных служащих, которая необходима для сопоставления окладов. Что касается службы Швейцарии, то в рамках нынешнего исследования и исследования, проведенного в 2011 году, она была исключена на основании критерия размера. Было разъяснено, что численность персонала федеральной службы Швейцарии сопоставима с числом сотрудников категории специалистов в общей системе, однако для проведения надлежащего исследования в целях определения эквивалентных классов, как правило, требуется гораздо более крупная исходная сопоставительная база для обеспечения достаточных соответствий для репрезентативных должностей и стабильности выборки должностей во времени. В этой связи следует напомнить, что у нынешнего компаратора в центральных правительственных учреждениях работает более 2 миллионов служащих.

112. Комиссия также отметила, что на стадии I сопоставляются лишь денежные элементы вознаграждения и только те из них, которые могут получать все сотрудники, и, таким образом, не учитываются индивидуальные выплаты, производимые с учетом выполнения работы. Кроме того, на этой стадии не учитываются другие элементы совокупного вознаграждения, как то пенсионное и медицинское страхование и страхование жизни и от несчастных случаев и другие соответствующие неденежные элементы, которые могут быть значительными и могут повлиять на результаты исследования. В этой связи некоторые члены Комиссии подняли вопрос о том, не следует ли более внимательно изучить условия в службах некоторых скандинавских стран, как то Норвегии, поскольку они известны щедрыми пособиями и льготами и благоприятными условиями труда. Также была упомянута гражданская служба Швеции, которая не включена в список потенциальных компараторов по итогам анализа, проведенного на стадии I, но которая была признана наилучшим государственным работодателем в европейских странах. Было также выражено мнение, что исследование на основе принципа Ноблемера позволяет проанализировать передовую практику, касающуюся вознаграждения, пособий и льгот, по всему миру и изучить возможность ее применения в контексте общей системы. Было выражено мнение, что можно было бы пересмотреть сферу охвата будущих исследований для учета высказанных замечаний.

113. В свете вышеизложенного некоторые члены Комиссии выразили мнение, что если Комиссия примет решение перейти к стадии II в рамках проведения нынешнего исследования на основе принципа Ноблемера, то в сопоставление следует включить гражданские службы Бельгии и Норвегии, поскольку по размерам вознаграждения служба Бельгии занимает второе место после нынешнего компаратора, а Норвегия — третье. По мнению одних участников, относительно небольшая численность норвежских граждан, работающих в общей системе Организации Объединенных Наций, возможно, объясняется более благоприятными условиями службы и оплаты труда в Норвегии. По мнению же других, привлекательность общей системы как работодателя нельзя связывать только с вознаграждением. Для облегчения принятия решений Комиссией было предложено рассмотреть вопрос о введении пороговой величины разницы в размерах вознаграждения, составляющей 5 процентов, то есть в анализ на стадии II следует включать только те национальные гражданские службы, в которых размер вознаграждения не более чем на 5 процентов отличается от размера вознаграждения в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе.

114. Принимая во внимание некоторые из указанных проблем, большинство членов, однако, выразили мнение, что главная цель стадии I заключается в определении того, какими службами можно обоснованно заменить нынешнего компаратора и требуется ли для проверки этого проведение стадии II. Было отмечено, что с учетом масштабов анализа для его упрощения и ускорения на стадии I использовался ряд заменяющих параметров. Эти параметры включали соотношения компонентов расходов в месте службы индексов коррективов по месту службы, которые использовались для учета разницы в стоимости жизни вместо конкретных показателей разницы в стоимости жизни, рассчитываемых для сопоставительных обследований мест службы, и медианные значения вознаграждения, которые использовались вместо полного набора точек сопоставления, определяемых исходя из установленных эквивалентных классов. Тем не менее опыт проведения предыдущих исследований показывает, что анализ на стадии I, несмотря на его ограниченный характер, обеспечивал получение надежных результатов сопоставления вознаграждения в течение многих лет и обоснованных оценок относительной конкурентоспособности потенциальных компараторов.

115. Комиссия выразила удовлетворение тем, что анализ на стадии I нынешнего исследования был проведен в соответствии с установленной методологией и согласуется с подходом, который применялся в рамках предыдущих исследований. Соответственно, не возникает никаких вопросов относительно достоверности его результатов. Комиссия признала, что проведение стадии II приведет к необходимости определенным образом скорректировать эти результаты, однако, согласно ее заключению, крайне маловероятно, что определенный в результате анализа чистый разрыв с размерами денежного вознаграждения у нынешнего компаратора (вознаграждение у нынешнего компаратора на 9 процентов превышает вознаграждение в службе Бельгии и более чем на 15 процентов в службе Норвегии) изменится в обратную сторону. В этом контексте члены Комиссии напомнили, что после проведения анализа в отношении гражданской службы Бельгии на стадии II исследования 2006 года величина разницы в вознаграждении изменилась незначительно по сравнению с результатами, полученными на стадии I этого исследования. Соответственно, это устраняет необходимость проведения стадии II, что сопряжено с гораздо большими затратами труда, времени и ресурсов и в результате чего будет лишь подтверждено, что федеральная гражданская служба Соединенных Штатов по-прежнему является самой высокооплачиваемой национальной гражданской службой и компаратором для общей системы Организации Объединенных Наций.

116. Что касается проведения контрольных проверок в целях оценки конкурентоспособности общей системы по сравнению с другими международными организациями, то обсуждался вопрос о пользе таких исследований, и мнения по данному вопросу разошлись. Одни члены Комиссии поставили под сомнение необходимость проведения таких проверок, поскольку технически они не являются частью исследований на основе принципа Ноблемера. Другие же указали на то, что такие проверки санкционированы Генеральной Ассамблеей и обеспечивают справочную базу для таких исследований в свете развития международных организаций и их растущего влияния на общемировом рынке труда. В качестве примера были приведены учреждения Европейского союза, которые были охарактеризованы как особенно привлекательные работодатели для персонала национальных гражданских служб стран — членов Европейского союза. Таким образом, изучение условий в таких организациях представляется полезным с точки зрения выявления тех аспектов общей системы Организации Объединенных Наций, которые можно было бы усовершенствовать.

117. В этой связи Комиссия была проинформирована о недавно начавшемся проведении вне общей системы сопоставительного исследования, в котором, как ожидается, примут участие несколько международных и региональных организаций. Это исследование включает установление эквивалентности между классами в общей системе и других участвующих в нем организациях для целей сопоставления вознаграждения. Ожидается, что заключения по результатам этого исследования будут вынесены в 2019 году. С учетом этого Комиссия выразила мнение, что вопрос о контрольных проверках можно будет рассмотреть вновь в свете этих заключений.

Решения Комиссии

118. Комиссия постановила:

а) не приступать к проведению стадии II в рамках нынешнего исследования на основе принципа Ноблемера, отметив, что по результатам сопоставления на стадии I у нынешнего компаратора размер денежного вознаграждения является наибольшим и что разница с другими национальными гражданскими службами в процентном выражении слишком велика, чтобы ее можно было компенсировать другими элементами вознаграждения, в связи с чем нынешний компаратор будет сохранен;

б) вернуться к рассмотрению вопроса о проведении в целях проверки контрольных сопоставлений с другими международными организациями после получения результатов сопоставительного исследования 2019 года, охватывающего несколько международных и региональных организаций, включая группу Всемирного банка, взаимодействующие организации и Европейский союз.

Е. Вопросы коррективов по месту службы

119. В соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и в этой связи рассмотрела на своей восьмидесятой сессии доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его сороковой сессии. В этом докладе представлены рекомендации Комитета по результатам проведенного внешним независимым консультантом анализа системы коррективов по месту службы, а также по ряду вопросов, касающихся компонента расходов на жилье в индексе коррективов по месту службы. После обстоятельного обсуждения соответствующих вопросов Комиссия постановила одобрить содержащиеся в докладе независимого консультанта и изложенные в общих чертах в

докладе Консультативного комитета рекомендации в отношении тех элементов лежащей в основе системы коррективов по месту службы методологии, которые можно усовершенствовать.

120. Кроме того, Комиссия рассмотрела доклад о ходе проведения пересмотра системы коррективов по месту службы, а также разработанный ее секретариатом в сотрудничестве с организациями и федерациями персонала план управления проектом проведения всеобъемлющего пересмотра методологии, лежащей в основе системы коррективов по месту службы, включая сроки, функции основных заинтересованных сторон и финансовые последствия. На своей восьмидесятой седьмой сессии Комиссия одобрила этот план, призвала к активному сотрудничеству всех заинтересованных сторон и предложила представителям персонала и организаций внести свой вклад в техническую работу секретариата посредством обмена их опытом статистической работы и знаниями в области статистики.

121. Комиссия постановила провести в качестве важного шага на пути реализации плана управления проектом пересмотр операционных правил, регулирующих порядок определения множителей коррективов по месту службы, и создать для этой цели рабочую группу при всестороннем участии организаций и федераций персонала. Она также постановила создать целевую группу по анализу концептуальной основы индекса корректива по месту службы. Результаты работы целевой группы наряду с методологическими вопросами, касающимися компонента расходов на жилье в индексе корректива по месту службы, будут обсуждаться на следующей сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы, которая состоится в начале 2019 года. Комиссия подчеркнула, что цель данного анализа заключается в пересмотре методологии и операционных правил системы коррективов по месту службы с целью повысить точность, стабильность и предсказуемость корректировок размеров окладов.

Глава V

Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: пересмотр методологий проведения обследования окладов

122. Функции Комиссии, касающиеся установления окладов персонала, набираемого на местной основе, конкретно изложены в ее статуте. В соответствии с пунктом а) статьи 10 Комиссия должна выносить рекомендации Генеральной Ассамблее о широких принципах определения условий службы персонала, а в соответствии с пунктом а) статьи 11 Комиссия должна устанавливать методы, по которым следует применять эти принципы. В соответствии со статьей 12 Комиссия должна устанавливать соответствующие факты и представлять рекомендации по вопросам определения шкал окладов персонала категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе.

123. Для выполнения этих функций Комиссия разработала две методологии, на основе которых сформировались ныне действующие методологии: методология I, применяемая для мест расположения штаб-квартир и аналогичных мест служб, и методология II, применяемая для всех остальных мест службы. В целях обеспечения эффективности и надежности своих методологий Комиссия проводит их пересмотр с учетом накопленного опыта и извлеченных уроков в конце каждого цикла обследований окладов в местах расположения штаб-квартир.

124. По завершении седьмого цикла обследований в местах расположения штаб-квартир Комиссия приняла решение приступить к проведению пересмотра методологий проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе. Секретариат Комиссии провел консультации с заинтересованными сторонами для сбора информации по проблемам, возникшим в ходе проведения обследований, и получения первоначальных рекомендаций относительно того, как решать эти проблемы. Проблемы, о которых сообщили организации, федерации персонала и местные комитеты по обследованию окладов, были сведены в перечень широких вопросов и конкретных проблем, который был представлен на рассмотрение Комиссии вместе с предлагаемой «дорожной картой» для проведения пересмотра.

Обсуждение в Комиссии

125. Сеть по вопросам людских ресурсов приветствовала предстоящий углубленный всеобъемлющий пересмотр методологии проведения обследований окладов. Она указала на необходимость нахождения более прогрессивных и долгосрочных решений текущих проблем, в частности тех, которые связаны с участием в обследованиях работодателей и позиционированием окладов Организации Объединенных Наций на местных рынках. Сеть заявила, что в случае значительного отступления от существующего подхода, возможно, потребуются ввести надлежащие переходные меры и выполнить достаточные проверки и моделирование, прежде чем принимать окончательные решения. По мнению Сети, следует приложить все усилия к тому, чтобы представить пересмотренные методологии на утверждение Генеральной Ассамблеи в 2019 году.

126. Федерация персонала с признательностью отметили то, что Комиссия приступила к проведению пересмотра методологий обследования местных окладов, особенно ввиду проблем и вопросов, с которыми сталкиваются сотрудники в некоторых местах службы. ФАМГС согласилась с созданием рабочей группы и предложила проявлять осмотрительность и скрупулезность при анализе вопросов и решений, указанных всеми заинтересованными сторонами. Она также предложила не включать никакие решения в круг ведения рабочей группы, дабы не предопределять решения, которые будут предложены этой группой. В частности, была выражена озабоченность в связи с использованием данных из внешних источников, поскольку этот вариант уже изучался и был отклонен в ходе предыдущего пересмотра. ЮНИСЕРВ особо отметила важность безотлагательного урегулирования трудных ситуаций, возникших в результате снижения покупательной способности вознаграждения, вызванного значительным снижением курсов валют и высокими темпами инфляции в некоторых местах службы. По ее мнению, в ходе проведения пересмотра следует рассмотреть вопрос об укреплении местных комитетов по обследованию окладов, для чего следует организовать профессиональную подготовку на субрегиональном уровне для обеспечения формирования навыков коллективной работы и последовательности в результатах обследований окладов. ККСАМС, подчеркнув острую актуальность рассматриваемого вопроса, при этом предостерег от сплошного использования данных из внешних источников, поскольку это означало бы передачу выполнения функции Комиссии и ответственного учреждения на внешний подряд и, возможно, противоречит требованиям методологии. Он также особо отметил необходимость проявлять гибкость при установлении сроков, чтобы обеспечить надлежащий анализ всех предлагаемых для рассмотрения вопросов.

127. Комиссия подтвердила актуальность принципа Флемминга для установления размеров окладов персонала, набираемого на местной основе, несмотря на определенные трудности, связанные с его применением. В этой связи основное внимание в ходе текущего пересмотра должно быть сосредоточено на нахождении решений проблем, выявленных в ходе проведения обследований, после их тщательного обсуждения рабочей группой, которая будет создана для этой цели. Она также отметила, что рабочей группе необходимо будет проанализировать осуществимость предлагаемых решений и смоделировать их реализацию для оценки их эффективности и влияния на процесс проведения обследований окладов. Была подчеркнута важность проведения обсуждения в рабочей группе в форме консультаций в духе сотрудничества и транспарентности. Ряд членов Комиссии подняли вопрос о корректировке размеров окладов других категорий персонала на основе результатов обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания и о необходимости оценки возможности восстановления практики проведения отдельных обследований для этих категорий, в частности для категории службы охраны. Было подчеркнуто, что рабочая группа не должна упускать из виду этот вопрос.

128. В связи с вопросом о получении информации об окладах на местных рынках труда некоторые члены Комиссии напомнили, что, поскольку наиболее часто повторяющейся проблемой, на которую указывают все заинтересованные стороны, является низкая степень участия работодателей, следует изучить альтернативные способы получения данных об окладах, в том числе использование внешних источников. Вместе с тем другие члены предостерегли, что даже в случае использования альтернативных источников полученные данные могут не отражать наилучшие преобладающие условия. Хотя этот вариант уже рассматривался, по мнению большинства членов Комиссии, целесообразно вновь оценить возможность получения данных об окладах из внешних источников, прежде чем принимать какое-либо решение по этому варианту.

129. Некоторые члены указали на то, что рабочей группе было бы полезно изучить в рамках текущего пересмотра методологий проведения обследований местных окладов передовые методы, применяемые при обследовании окладов и выполнении оценки должностей, с целью определить, можно ли какие-либо из этих практических методов задействовать в этих методологиях. Было выражено мнение, что для того, чтобы в процессе проведения обследований окладов продолжали участвовать все заинтересованные стороны и при этом не уменьшалась роль ни одной из них, требуется принять меры к обеспечению более глубокого познания ими применяемой методологии и, возможно, потребуется больше ресурсов, дабы гарантировать надлежащее применение рассматриваемых методологий. По мнению ряда членов Комиссии, при разработке более эффективной и надежной методологии, основанной на применении данных, следует принять во внимание фактические расходы на проведение обследований.

130. Участники пришли к заключению, что требуется создать рабочую группу, которая представит свои предложения Комиссии на ее восемьдесят восьмой сессии, и что необходимо приложить все усилия для завершения пересмотра к восемьдесят девятой сессии Комиссии, с тем чтобы пересмотренные методологии можно было представить Генеральной Ассамблее на ее семьдесят четвертой сессии. Однако Комиссия отметила, что с учетом характера и масштабов выявленных проблем для проведения пересмотра может потребоваться больше времени.

Решения Комиссии

131. Комиссия постановила:

- a) принять к сведению предварительный перечень вопросов;
- b) создать рабочую группу, в состав которой войдут члены Комиссии, до шести представителей организаций и до шести представителей федераций персонала и которым будет оказывать помощь секретариат КМГС;
- c) поручить этой рабочей группе:
 - i) проанализировать и изучить проблемы, выявленные в ходе седьмого цикла обследований окладов, и предложить решения этих проблем для рассмотрения Комиссией;
 - ii) рассмотреть способы получения необходимых данных, в том числе возможность приобретения данных из внешних источников;
 - iii) изучить вопрос об обеспечении достаточного представительства национальной гражданской службы;
 - iv) изучить применение обеих методологий для обеспечения того, чтобы выбор методологии соответствовал условиям местного рынка труда и чтобы сотрудникам, находящимся в одинаковом положении, создавались равные условия;
 - v) предложить соответствующие изменения в текстах документов, в которых изложены обе методологии;
 - vi) представить свои предложения Комиссии на ее восемьдесят восьмой сессии;
- d) вернуться к рассмотрению графика проведения пересмотра на ее восемьдесят восьмой сессии.

Глава VI

Условия службы на местах: места службы с крайне трудными условиями

132. В ходе обсуждения Комиссией на восемьдесят пятой сессии методологии классификации мест службы по степени трудности условий представители базирующихся на местах организаций в составе Сети по вопросам людских ресурсов подняли вопрос о местах службы, которые по степени трудности условий отнесены к категориям D или E, но при этом не включены в категорию «несемейных» мест службы. Комиссия обсудила вопрос о том, могут ли организации предоставлять сотрудникам в таких местах службы определенную свободу выбора: либо брать с собой семью и получать выплаты на обустройство, либо не брать с собой семью и получать вместо этого надбавку за работу в «несемейных» местах службы. Комиссия также выразила мнение, что организации могли бы проработать эти аспекты в комплексе с другими инициативами по выполнению обязанности проявлять заботу о персонале.

133. На своей восемьдесят шестой сессии Комиссия рассмотрела представленную Сетью по вопросам людских ресурсов записку о местах службы, относимых по степени трудности условий к категориям D или E, но включаемых в категорию «несемейных» мест службы. В этой записке Сеть указала на особую ответственность организаций системы Организации Объединенных Наций как работодателей проявлять заботу о сотрудниках и их семьях. Предоставление надлежащих альтернативных вариантов, содействующих обеспечению благополучия сотрудников и их семей, считается одним из важных элементов обязанности Организации Объединенных Наций проявлять заботу о персонале. Комиссия приняла решение: а) запросить у Сети по вопросам людских ресурсов больше информации по вопросу о разлуке с семьей сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями, которые не отнесены к категории «несемейных» мест службы; и б) создать для изучения указанного вопроса рабочую группу.

134. На своей восемьдесят седьмой сессии Комиссия рассмотрела доклад рабочей группы, которая провела совещание в июне 2018 года и в состав которой входили пять членов Комиссии, а также представители пяти организаций (Организации Объединенных Наций, УВКБ, ЮНИСЕФ, ПРООН и МПП), федераций персонала (ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ) и секретариата КМГС. Рабочая группа рассмотрела различные документы и презентации, в том числе комплексный обзор пакета вознаграждения на местах, общий обзор условий службы на местах в прошлом и нынешнего положения, а также вопросов, поднятых организациями, презентацию по процедурам классификации мест службы по степени трудности условий и присвоения статуса «несемейного» места службы, дополнительную информацию, представленную организациями в ходе проведенного опроса, и презентацию по практике у некоторых внешних работодателей.

135. Комиссия рассмотрела следующие варианты, представленные рабочей группой:

Вариант А

предусмотреть выплату в местах службы категорий D и E, которые не отнесены к «несемейным» местам службы, суммы, соответствующей полной сумме надбавки за работу в «несемейных» местах службы. Эта выплата будет предоставляться только в тех местах службы, в которых, по оценке компетентного медицинского органа Организации Объединенных Наций, отсутствует или минимальна инфраструктура медицинского обслуживания или которые

характеризуются условиями значительной изолированности, как это объявлено Комиссией (в настоящее время 41 место службы), и в которые сотрудникам, набираемым на международной основе, не разрешается брать с собой их соответствующих иждивенцев. Если кто-либо из соответствующих иждивенцев переезжает вместе с сотрудником в такое место службы, рассматриваемая надбавка не выплачивается;

Вариант В

предоставить сотрудникам право выбора брать или не брать с собой своих соответствующих иждивенцев в те места службы категорий D и E, в которых, по оценке компетентного медицинского органа Организации Объединенных Наций, отсутствует или минимальна инфраструктура медицинского обслуживания или которые характеризуются условиями значительной изолированности, что утверждено Комиссией (в настоящее время 41 место службы). В этом случае, если сотрудник принимает решение не брать с собой в место службы ни одного соответствующего иждивенца, будет выплачиваться надбавка, которая будет составлять ту же сумму, что и надбавка за работу в «несемейных» местах службы, или же меньшую сумму. Если кто-либо из соответствующих иждивенцев переезжает вместе с сотрудником в такое место службы, рассматриваемая надбавка не выплачивается;

Вариант С

предоставить сотрудникам право выбора брать или не брать с собой соответствующих иждивенцев в места службы категорий D и E, которые не отнесены Комиссией к «несемейным» местам службы (в настоящее время 71 место службы). В этом случае, если сотрудник принимает решение не брать с собой в место службы ни одного соответствующего иждивенца, будет выплачиваться надбавка в размере надбавки за работу в «несемейных» местах службы. Если кто-либо из соответствующих иждивенцев переезжает вместе с сотрудником в такое место службы, рассматриваемая надбавка не выплачивается.

Обсуждение в Комиссии

136. Сеть по вопросам людских ресурсов выразила свою признательность Комиссии за то, что она уделила такое внимание данному вопросу, решение которого является одной из главных задач в рамках выполнения организациями обязанности перед своими сотрудниками проявлять заботу о них и который является вопросом первостепенной важности для Генерального секретаря и руководителей организаций с большим числом сотрудников на местах. Крайне важно обеспечить условия, при которых организации смогут привлекать персонал нужной квалификации для работы в местах службы с трудными условиями. Сеть напомнила о своем прежнем предложении, которым предусматривалось разрешить выплачивать в всех местах службы категорий D и E, не входящих в число «несемейных» мест службы, относимых к этой категории по соображениям безопасности, вместо пособий на обустройство семьи надбавку за работу в «несемейных» местах службы в том случае, когда сотрудник, имеющий соответствующих иждивенцев, принимает решение не перевозить их на проживание в свое место службы ввиду неблагоприятных условий в нем (отсутствие надлежащих медицинских учреждений, жилья или учебных заведений и прочие неподходящие местные условия). В этой связи Сеть вновь выступила в поддержку варианта С.

137. Сеть также особо отметила, что, выдвигая свое предложение, она руководствовалась стремлением найти прагматическое и эффективное решение для небольшого числа сотрудников, имеющее ограниченные бюджетные последствия. С точки зрения Сети важно позаботиться о том, чтобы в рамках поиска решения ограниченной, но существенной для базирующихся на местах организаций проблемы основной упор был сделан на обеспечении прагматизма и простоты.

138. Сеть напомнила, что обсуждение в рамках рабочей группы было сосредоточено на двух важных аспектах, в отношении которых ей необходимо разъяснить свою позицию, а именно: а) на вопросе о том, насколько «добровольным» является выбор сотрудника, и соответствующем обосновании того, в каком размере следует выплачивать надбавку за работу в «несемейных» местах службы — в полном или уменьшенном размере; и б) на вопросе о том, имеется ли существующая, предполагаемая или предписанная «иерархия причин», по которым сотрудники не берут с собой членов семьи в свое место службы, и соответствующем обосновании того, должны ли одни критерии преобладать над другими.

139. Организации указали на то, что, если следовать современной практике работодателей и здравому смыслу, в рассматриваемых ситуациях в местах службы категорий D и E сотрудникам необходимо будет принимать, исходя из имеющейся информации, личное решение о том, подходит ли новое место службы для проживания в нем членов их семей. Такое решение будет основываться на четком понимании конкретных аспектов местных условий жизни в данном месте службы, учтенных в классификации мест службы по степени трудности условий. Это личное решение может определяться конкретной семейной ситуацией. В зависимости от семейной ситуации те или иные аспекты условий жизни окажутся более важными, чем остальные аспекты. По мнению Сети, это означает, что, хотя сотрудники принимают личное решение, которое может отличаться от решений других коллег, оно все равно не представляет собой «добровольный» выбор, определяемый предпочтениями сотрудников, а является решением, продиктованным конкретными условиями жизни в местах службы, исходя из которых сотрудники оценивают с учетом индивидуальных обстоятельств, насколько эти места службы подходят для проживания в них членов их семей.

140. Следовательно, Сеть не видит оснований для уменьшения суммы надбавки за работу в «несемейных» местах службы с учетом того, что данная ситуация не сопоставима с той, которая могла бы служить основанием для предоставления «надбавки на содержание членов семьи в случае их добровольного отдельного проживания» в гражданской службе-компараторе, чьи сотрудники имеют право соответствующего выбора во всех местах службы. Сеть также заявила, что местные условия в плане медицинского обслуживания, несомненно, являются одним из решающих факторов при принятии сотрудниками личного решения о том, следует ли им перевозить семью в новое место службы, однако они ни в коем случае не являются единственным существенным фактором; для семей с детьми школьного возраста столь же важным является наличие соответствующих детских учебных заведений в независимости от наличия медицинских учреждений. Таким образом, Сеть не поддерживает вариант, при котором указанная надбавка может выплачиваться только в тех местах службы, в которых отсутствуют подходящие медицинские учреждения. В заключение Сеть вновь заявила о необходимости безотлагательно решить нынешние проблемы на основе целенаправленного, простого и прямого подхода, обязательно при этом веря в то, что сотрудникам можно и следует поручить делать ответственный выбор для себя и своих семей.

141. Представитель ЮНИСЕРВ, выступая также от имени ФАМГС, заявил, что некоторые периферийные места службы сотрудников Организации Объединенных Наций характеризуются особыми условиями жизни, значительно отличающимися от условий в местах расположения Централных учреждений, отделений вне Централных учреждений и региональных комиссий. Места службы, в которых работают сотрудники, составляют диапазон от мест службы с тяжелыми условиями, отличающимися максимальной степенью трудности и опасности и непригодными для семейной жизни, до мест службы с комфортными условиями, характеризующимися наименьшей степенью трудности и опасности и полностью пригодными для семейной жизни. Местами назначения персонала миротворческих операций, специальных политических миссий, учреждений, фондов и программ, работающего в районах кризисов и на передовом крае, являются в основном периферийные места службы, в которых условия характеризуются крайней или средней степенью трудности и опасности, а также отсутствуют базовые учреждения, в услугах которых нуждаются члены семей. Выступающий также заявил, что крайне важно, чтобы в ходе обсуждения этого важнейшего вопроса учитывались оперативные и практические последствия любых альтернативных вариантов для персонала и организаций и, таким образом, было сведено к минимуму дополнительное административное время для сотрудников и членов их семей.

142. Из трех предложенных вариантов ЮНИСЕРВ и ФАМГС полностью поддержали вариант С — предложение, выдвинутое Сетью по вопросам людских ресурсов на восемьдесят шестой сессии Комиссии. Его будет легко ввести в действие, и он обеспечит сотрудникам компенсацию соответствующих расходов в ситуациях, когда у них не будет иного выбора, кроме как обустроить и оплачивать проживание своих семей не в месте службы. ЮНИСЕРВ и ФАМГС выразили мнение, что данный вариант обеспечит сотрудников, оказавшихся в таких трудных ситуациях, средствами, позволяющими им заботиться о своих семьях, и при этом они смогут сосредоточить внимание на своей работе и производительно трудиться над выполнением мандатов своих организаций. По их мнению, обеспечение сотрудников средствами, благодаря наличию которых они смогут принимать — пусть и трудное — решение жить и работать, находясь в разлуке со своими семьями, является правильным подходом.

143. Представитель ЮНИСЕРВ также заявил, что условия во всех местах службы категорий D и E характеризуются высокой степенью трудности, что соответствует их уровням в классификации, которые были определены Рабочей группой КМГС по рассмотрению условий жизни и работы в периферийных местах службы и утверждены Председателем Комиссии на основании полномочий, делегированных ему Комиссией. Он отметил, что определение как методологии классификации мест службы по степени трудности условий, так и размера находится в непосредственном ведении КМГС. Таким образом, по мнению ЮНИСЕРВ и ФАМГС, вариант С не сопряжен с введением новой системы регулирования и не подразумевает установление надбавки, не предусмотренной в пакете вознаграждения. В нем просто предусматривается видоизменить критерии выплаты одной из существующих надбавок таким образом, чтобы у сотрудника была возможность выбора: брать или не брать с собой соответствующих иждивенцев в место службы и получать одну из возможных надбавок согласно своему выбору, но не обе из них. По их мнению, вариант С является приемлемым и справедливым, поскольку он исходит из того же набора принципов, цели и обстоятельств, согласно которым выплачивается соответствующая надбавка сотрудникам, работающим и живущим в местах службы, в которых не допускается пребывание членов их семей в силу установленных факторов степени трудности условий. ЮНИСЕРВ и ФАМГС поддерживают принцип, положенный в

основу этого варианта, поскольку он предусматривает учет психологического воздействия, которому подвергаются сотрудники в этих условиях, и их финансовых затрат, вызванных указанными обстоятельствами. Наконец, представитель ЮНИСЕФ указал на необходимость как можно скорее ввести в действие вариант С ввиду того, что это положительным образом скажется на сотрудниках и их семьях и будет сопряжено с весьма незначительными оперативными последствиями для организаций.

144. Представитель ККСАМС заявил, что нынешняя ситуация сказывается на способности организаций выполнять свои мандаты. С полным отказом в 2016 году от применявшегося ранее подхода для специальных операций проблемы в этих местах службы с трудными условиями стали более очевидными. Он особо отметил, что в масштабах всей системы предлагаемыми мерами будет охвачено всего лишь около 500 сотрудников. По мнению ККСАМС, важно, чтобы возможность воспользоваться надбавкой за работу в «несемейных» местах службы была предоставлена всем сотрудникам в местах службы категорий D и E и чтобы этот вариант использовался для оказания помощи тем многим сотрудникам, которые ввиду местных условий приняли решение не брать с собой в место службы свои семьи, в покрытии расходов на содержание второго домохозяйства; в настоящее время сотрудники оплачивают эти расходы за свой счет. Поскольку эти места службы отличаются крайне трудными условиями, ККСАМС не поддерживает вариант, предусматривающий выплату указанной надбавки только в некоторых местах службы категорий D и E. Суть предложения заключается не в том, чтобы выплачивать компенсацию за трудные условия, которая уже предоставляется в виде надбавки за работу в трудных условиях, а в том, чтобы покрывать дополнительные расходы. ККСАМС поддержал вариант С и его безотлагательную реализацию.

145. Члены Комиссии согласились с тем, что указанную проблему необходимо решить, и обсудили три варианта, сформулированные рабочей группой. Комиссия обсудила вопрос о том, должна ли разлука с семьей для сотрудников, работающих в рассматриваемых местах службы категорий D и E, добровольной или недобровольной; иными словами, следует ли сотрудникам запрещать брать с собой в место службы их соответствующих иждивенцев или же им может быть предоставлено право выбора брать или не брать с собой в место службы их семьи.

146. Комиссия заявила, что, по ее мнению, существуют различия между местами службы, которым присвоен статус «несемейного» места службы по соображениям охраны и безопасности (в которые сотрудникам не разрешается брать их семьи и в которых они получают надбавку за работу в «несемейных» местах службы), и местами службы категорий D и E, которые не имеют статуса «несемейного» места службы и в которых указанный запрет не применяется. В свете этих соображений вариант А был отклонен.

147. По мнению Комиссии, варианты В и С содержат элементы, которые можно было бы рассмотреть, но в них, однако, необходимо внести некоторые изменения для обеспечения того, чтобы не было дублирования надбавок и чтобы было четко обосновано удовлетворение выявленной потребности в рамках пакета вознаграждения. Комиссия напомнила, что в соответствии с целостным подходом к определению пакета вознаграждения для периферийных мест службы в качестве компенсации за работу в местах службы с трудными условиями с учетом степени их трудности сотрудникам выплачивается надбавка за работу в трудных условиях. Кроме того, была введена надбавка за работу в «несемейных» местах службы, которая служит стимулом для принятия сотрудниками назначений в «несемейные» места службы и обеспечивает учет дополнительных финансовых

и психологических трудностей, возникающих в результате вынужденной разлуки сотрудников с их семьями, включая связанные с такой службой дополнительные расходы. С учетом того, что эта надбавка была введена по соображениям безопасности, вопрос о возможности проживания членов семей в «несемейных» местах службы не возникает.

148. Комиссия также отметила, что перед сотрудниками, работающими в местах службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы, стоит трудный выбор: брать свои семьи в места службы с такими трудными условиями или оплачивать их проживание в каком-либо другом месте, что помимо разлуки с семьей сопряжено дополнительными расходами. Комиссия выступила в поддержку сохранения нынешнего подхода, в соответствии с которым сотрудникам разрешается брать свои семьи в места службы, которым не присвоен статус «несемейного» места службы. Комиссия также выразила мнение, что в тех случаях, когда ввиду трудных условий в таких местах службы сотрудники принимают решение не брать в них свои семьи, было бы уместно покрывать им в той или иной степени дополнительные расходы, связанные с оплатой проживания семьи в каком-либо другом месте. В этой связи Комиссия выразила мнение, что в таких случаях будет уместно предоставлять сумму, которая будет меньше суммы надбавки за работу в «несемейных» местах службы, с учетом того, что сотрудники будут по-прежнему иметь право брать свои семьи в рассматриваемые места службы по принятии назначения в них.

149. По результатам обсуждения различных элементов трех предложенных вариантов секретариат сформулировал четвертый вариант — вариант D. В соответствии с этим вариантом сотрудникам предоставляется право решать, брать ли им соответствующих иждивенцев в места службы категорий D и E, в которых вес факторов здравоохранения и изолированности соответствуют самой высокой степени трудности условий, поскольку перед ними стоит трудный выбор: брать свои семьи в места службы с такими трудными условиями или же оплачивать их проживание в каком-либо другом месте и нести в связи с этим дополнительные расходы. Если сотрудник делает выбор не брать с собой никаких соответствующих иждивенцев в такое место службы, вместо выплат, связанных с переездом, ему/ей будет предоставляться надбавка на покрытие расходов на проживание таких иждивенцев в каком-либо другом месте. Было предложено установить соответствующую сумму в размере 15 000 долл. США, что примерно на 25 процентов меньше суммы надбавки за работу в «несемейных» местах службы (с учетом различий в обстоятельствах, существующих в местах службы, в которых для сотрудников не предусмотрена возможность брать в них свои семьи, и местах службы, в которые сотрудники могут брать свои семьи). Если кто-либо из соответствующих иждивенцев будет следовать за сотрудником в такое место службы, данная надбавка выплачиваться не будет.

150. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что она может согласиться с установлением суммы, которая меньше величины надбавки за работу в «несемейных» местах службы, которым присвоен статус «несемейного» места службы. Однако Сеть вновь выразила свои первоначальные опасения по поводу установления иерархии факторов в рассматриваемых местах службы (присвоения факторам здравоохранения и изолированности более высокого веса, чем остальным факторам), в которых каждый из факторов, определяющих степень трудности условий (например, жилищные условия, климат и другие местные условия) считаются важными. В этой связи новый вариант D следует распространить на все места службы категорий D и E, в которых предлагается применять вариант C.

151. Федерации персонала также подтвердили, что ввиду трудных условий, существующих в местах службы категорий D и E, эти места не подходят для проживания в них членов семей сотрудников, и это определяется на основании каждого фактора, используемого для установления степени трудности условий, а не только с учетом факторов здравоохранения и изолированности. Представитель ЮНИСЕРВ выразил обеспокоенность в связи с вариантом, в соответствии с которым право на получение предлагаемой надбавки в местах службы категорий D и E будет определяться исходя только из факторов здравоохранения и изолированности. По его мнению, для некоторых сотрудников любой из аспектов критериев, исходя из которых местам службы присваивается категория трудности условий D или E, может служить основанием считать условия в таких местах службы не подходящими для проживания в них членов их семей, поэтому рассматриваемая надбавка должна предоставляться во всех местах службы категорий D и E. Он также заявил, что в этих местах службы надбавку за работу в «несемейных» местах службы следует выплачивать в полном объеме.

152. Организации и федерации персонала указывали на то, что надбавка за работу в трудных условиях и надбавка за работу в «несемейных» местах службы представляют собой разные пособия, которые служат двум различным целям. Таким образом, следует избегать путаницы, поскольку они не выступают за добавление каких-либо новых надбавок в существующий пакет вознаграждения. Правильнее считать, что им предлагается скорректировать критерии предоставления надбавки за работу в «несемейных» местах службы для учета весьма конкретной ситуации в местах службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы.

153. Комиссия согласилась с тем, что потребность, о которой заявили организации и федерации персонала, может быть удовлетворена за счет предоставления надбавки в целях оказания помощи в покрытии расходов на проживание иждивенцев вне места службы; однако ее сумма должна отличаться от суммы надбавки за работу в «несемейных» местах службы, которая была введена исходя из соображений охраны и безопасности и выплачивается в силу недобровольного выбора сотрудников. При рассмотрении варианта D Комиссия выразила мнение, что сумма в размере 15 000 долл. США предусматривается с учетом необязательного характера этой выплаты и ее предоставления исходя из обстоятельств, отличающихся от обстоятельств в местах службы, в которых не разрешается пребывание иждивенцев, и, следовательно, она меньше суммы надбавки за работу в «несемейных» местах службы (19 800 долл. США). По мнению Комиссии, осуществление такой меры также поможет организациям более эффективно выполнять свои мандаты, поскольку она побудит большее число сотрудников переходить на работу в места службы с такими трудными условиями.

154. По вопросу о том, какие места службы следует охватить этой мерой, одни члены Комиссии выразили мнение, что необходимо определить критерии для выплаты такой надбавки (как то критерии здравоохранения и изолированности как наиболее веские факторы) и не следует предусматривать ее предоставление во всех местах службы категорий D и E, как это предложено организациями в рамках варианта C. По мнению же других ее членов, будет трудно установить иерархию оцениваемых факторов (в отличие от определения веса фактора безопасности, который является четким критерием для присвоения статуса «несемейного» места службы, что служит основанием для выплаты надбавки за работу в «несемейных» местах службы) с учетом того, что при оценке условий в месте службы важными являются все факторы и в зависимости от индивидуальных обстоятельств сотрудника любой из этих факторов может стать причиной, по которой сотрудник примет решение не брать семью в место службы.

155. На основании данных КСР по состоянию на 31 декабря 2016 года и с учетом классификации мест службы по состоянию на 1 января 2018 года число сотрудников в местах службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы, было оценено приблизительно в 550 человек. Трудно оценить, сколько сотрудников примут решение не брать с собой в такие места службы соответствующих иждивенцев, однако, если предположить, что ни один из сотрудников не перевезет в такие места службы своих соответствующих иждивенцев, финансовые последствия осуществления предлагаемого варианта составят, по оценкам, в рамках всей системы 6,5 млн долл. США в год.

Решения Комиссии

156. После обсуждения последствий применения различных подходов в том, что касается обоснования, сферы охвата и размера рассматриваемой надбавки, Комиссия постановила:

а) предоставить сотрудникам право выбора брать или не брать с собой соответствующих иждивенцев в места службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы;

б) обеспечить удовлетворение потребности, о которой заявили организации и федерации персонала, за счет предоставления сотрудникам, имеющим соответствующих иждивенцев, надбавки за работу в «несемейных» местах службы в уменьшенном размере (в размере 15 000 долл. США в год) в целях оказания помощи в покрытии расходов на проживание таких иждивенцев вне места службы;

с) предоставлять вышеупомянутую сумму сотрудникам, выражающим при принятии назначения в место службы категории D или E, которому не присвоен статус «несемейного» места службы, просьбу выплатить им такую надбавку вместо суммы, которая бы им полагалась в случае принятия ими решения взять с собой в данное место службы соответствующих иждивенцев;

д) не выплачивать данную надбавку в том случае, если кто-либо из соответствующих иждивенцев переезжает вместе с сотрудником в такое место службы;

е) вновь рассмотреть вопрос об этой надбавке после полного внедрения пересмотренной методологии определения степени трудности условий по завершении цикла, который заканчивается в 2019 году.

157. Комиссия подчеркнула важность предоставления организациями данных о показателе использования указанного варианта, поскольку это будет содействовать проведению пересмотра, упомянутого в подпункте е) пункта 156.

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2019–2020 годы

1. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы.
2. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы:
 - a) развитие карьеры;
 - b) нормы проезда воздушным транспортом.
3. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:
 - a) шкала базовых/минимальных окладов;
 - b) динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
 - c) пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых в сочетании с валовыми базовыми окладами;
 - d) доклад о всеобъемлющей оценке пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций, включая результаты общесистемного опроса персонала о пакете вознаграждения;
 - e) вопросы коррективов по месту службы: доклады о ходе проведения пересмотра системы коррективов по месту службы, доклады о работе сессий Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы и повестки дня сорок второй и сорок третьей сессий Консультативного комитета;
 - f) анализ применения поощрительной выплаты при найме;
 - g) перевозка имущества в связи с переездом: пересмотр предельной суммы;
 - h) субсидия на образование: пересмотр шкалы и размера паушальной выплаты на пенсионное содержание;
 - i) надбавка за работу в трудных условиях: методология классификации и пересмотр размера надбавки;
 - j) поощрительная выплата за мобильность: пересмотр размера выплаты;
 - k) надбавка за работу в «несемейных» местах службы: пересмотр размера надбавки.
4. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе:
 - a) пересмотр методологий проведения обследования окладов;
 - b) обследования наилучших преобладающих условий службы в Кингстоне.

5. Условия службы на местах:
 - a) выплата за работу в опасных условиях: пересмотр размера выплаты;
 - b) надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности: пересмотр размера надбавки.
6. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи организациями общей системы Организации Объединенных Наций.

Приложение II

Общая шкала налогообложения персонала

<i>Общая сумма подлежащих налогообложению выплат (в долл. США)</i>	<i>Ставки налогообложения персонала для целей определения зачитываемого для пенсии вознаграждения (в процентах)</i>
Первые 20 000	19
Следующие 20 000	23
Следующие 20 000	26
Следующие 20 000	28
Остальная сумма	29

Приложение III

Рекомендуемые шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения и суммы, соответствующие размерам окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения сотрудников

A. Рекомендуемая шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше

(В долл. США)

Уровень	Степень													
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	
ЗГС	318 725													
ПГС	295 906													
Д-2	242 139	247 198	252 257	257 320	262 386	267 447	272 506	277 567	282 628	287 686	—	—	—	
Д-1	217 729	222 175	226 622	231 070	235 503	239 951	244 396	248 834	253 284	257 724	262 167	266 608	271 053	
С-5	188 905	192 685	196 470	200 245	204 030	207 805	211 592	215 369	219 149	222 929	226 711	230 487	234 271	
С-4	155 742	159 340	162 937	166 535	170 132	173 738	177 391	181 040	184 686	188 332	191 987	195 626	199 276	
С-3	127 566	130 834	134 165	137 492	140 823	144 152	147 480	150 816	154 142	157 471	160 807	164 133	167 467	
С-2	98 970	101 868	104 764	107 660	110 560	113 460	116 361	119 252	122 153	125 049	127 945	130 878	133 853	
С-1	76 537	78 902	81 264	83 629	85 990	88 432	90 891	93 351	95 810	98 270	100 729	103 185	105 646	

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

В. Зачитываемое для пенсии вознаграждение, соответствующее суммам окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышают максимальные ставки единой шкалы окладов

(В долл. США)

<i>Уровень</i>	<i>Для сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения 1</i>	<i>Для сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения 2</i>
C-4	202 927	206 577
C-3	170 793	174 138
C-2	136 833	–

Приложение IV

Компенсационная выплата в связи с окончанием службы: критерии предоставления и шкала выплат

A. Критерии предоставления

Эта субсидия выплачивается только тем сотрудникам, которые увольняются из организации по истечении срока действия их срочного контракта, как он определен в основных положениях о системе контрактов (см. [A/60/30](#) и [A/60/30/Corr.1](#), приложение IV). Сотрудники имеют право на получение субсидии в связи с окончанием службы, если срок их непрерывной службы составляет не менее пяти лет.

Субсидия в связи с окончанием службы не выплачивается:

- a) сотруднику, который/которая принимает решение о том, что по увольнении он/она выходит на пенсию, а выплата ему/ей пенсионного пособия начинается сразу же после увольнения;
- b) сотруднику, увольняемому в связи с неудовлетворительным исполнением служебных обязанностей или в дисциплинарном порядке;
- c) сотруднику, который/которая переводится в другую организацию общей системы;
- d) сотруднику, который/которая возвращается в другую организацию общей системы по завершении временного перевода или прикомандирования;
- e) сотруднику, который/которая получает повышение в должности или принимает предложение о замещении должности персонала другой категории.

B. Размер выплаты

Сотрудники, удовлетворяющие критериям предоставления этой выплаты, получают паушальную сумму по ставкам шкалы, приведенной ниже:

<i>Число полных лет службы</i>	<i>Число месяцев, за которые выплачивается чистый базовый оклад</i>
5	1,25
6	1,5
7	2,5
8	3,5
9	4,5
10	4,75
11	5
12	5,25
13	5,5
14	5,75
15 или более	6

Когда сотрудник получает новое назначение по контракту в общей системе окладов и надбавок Организации Объединенных Наций или пенсионное пособие от Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, размер субсидии в связи с окончанием службы, выплачиваемой в связи с увольнением со службы по срочному контракту, корректируется таким образом, чтобы число полных или неполных месяцев, из расчета которых предоставляется эта субсидия, не превышало продолжительность периода, в течение которого сотрудник оставался безработным или не получал пенсионное пособие, выплачиваемое в соответствии со статьей 28 Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, и взыскание соответствующей суммы производится на условиях, установленных административным руководителем.

Приложение V

Дополнительный компонент, касающийся кадрового многообразия, для включения в основные положения об управлении людскими ресурсами

A. Широкий принцип

Задача поощрения кадрового многообразия вытекает из положений Устава Организации Объединенных Наций.

B. Результаты

Кадровая структура в рамках всех организаций общей системы Организации Объединенных Наций, которая отражает наличие контингента сотрудников, отличающегося многообразием с самых разных точек зрения (включая справедливое географическое распределение и гендерный баланс, а также многообразие в культурном отношении, многоязычие и широкую представленность разных поколений сотрудников, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья), и этого многообразия следует добиваться при принятии решений в целях повышения эффективности работы организаций.

C. Показатели

- Нормативные правила о многообразии, обеспечивающие равное отношение ко всем сотрудникам, в соответствии с принципом учета заслуг и обеспечения надлежащего уровня работоспособности, компетентности и добросовестности.
- Регулярный контроль за такими ключевыми параметрами кадрового многообразия, как географическое распределение и гендерное равенство, и представление по ним отчетности руководящим органам.
- Нормы, охватывающие все формы дискриминации и притеснений.
- Выделение достаточных ресурсов для усиления информационно-просветительской работы и работы в области найма в поддержку разнообразия.

Приложение VI

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

А. Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала (вводится в действие с 1 января 2019 года)^а

(В долл. США)

Уровень		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
ЗГС	Валовой оклад	198 315												
	Чистый оклад	146 388												
ПГС	Валовой оклад	179 948												
	Чистый оклад	134 266												
Д-2	Валовой оклад	143 813	146 943	150 079	153 402	156 726	160 048	163 368	166 691	170 012	173 332			
	Чистый оклад	110 169	112 360	114 552	116 745	118 939	121 132	123 323	125 516	127 708	129 899			
Д-1	Валовой оклад	128 707	131 457	134 210	136 963	139 706	142 459	145 209	147 956	150 753	153 667	156 583	159 497	162 415
	Чистый оклад	99 595	101 520	103 447	105 374	107 294	109 221	111 146	113 069	114 997	116 920	118 845	120 768	122 694
С-5	Валовой оклад	110 869	113 209	115 550	117 887	120 229	122 566	124 909	127 246	129 586	131 924	134 266	136 601	138 944
	Чистый оклад	87 108	88 746	90 385	92 021	93 660	95 296	96 936	98 572	100 210	101 847	103 486	105 121	106 761
С-4	Валовой оклад	90 970	93 050	95 129	97 209	99 288	101 483	103 744	106 001	108 259	110 514	112 776	115 029	117 287
	Чистый оклад	72 637	74 218	75 798	77 379	78 959	80 538	82 121	83 701	85 281	86 860	88 443	90 020	91 601
С-3	Валовой оклад	74 649	76 574	78 499	80 421	82 347	84 271	86 195	88 122	90 046	91 970	93 897	95 821	97 747
	Чистый оклад	60 233	61 696	63 159	64 620	66 084	67 546	69 008	70 473	71 935	73 397	74 862	76 324	77 788
С-2	Валовой оклад	57 661	59 383	61 103	62 824	64 546	66 270	67 993	69 711	71 434	73 154	74 875	76 599	78 318
	Чистый оклад	47 322	48 631	49 938	51 246	52 555	53 865	55 175	56 480	57 790	59 097	60 405	61 715	63 022
С-1	Валовой оклад	44 593	45 931	47 269	48 607	49 943	51 401	52 862	54 324	55 784	57 246	58 707	60 166	61 628
	Чистый оклад	37 012	38 123	39 233	40 344	41 453	42 565	43 675	44 786	45 896	47 007	48 117	49 226	50 337

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

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

В. Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышают максимальные ставки единой шкалы окладов (вводятся в действие с 1 января 2019 года)

(В долл. США)

<i>Уровень</i>		<i>Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения 1</i>	<i>Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения 2</i>
С-4	Валовой оклад	119 547	121 806
	Чистый оклад	93 183	94 764
С-3	Валовой оклад	99 670	101 730
	Чистый оклад	79 249	80 711
С-2	Валовой оклад	80 041	–
	Чистый оклад	64 331	–
С-1	Валовой оклад	63 088	–
	Чистый оклад	51 447	–

Приложение VII

Ежегодное сопоставление и изменение величины разницы с течением времени

A. Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница за 2018 календарный год)

Класс	Размеры чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (Соединенные Штаты, Вашингтон, округ Колумбия = 100)	Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Веса для расчета общего соотношения ^d
	Организация Объединенных Наций ^{a,b}	Гражданская служба Соединенных Штатов ^c			
С-1	70 623	54 976	128,5	114,2	0,6
С-2	91 809	69 112	132,8	118,0	10,9
С-3	114 148	88 544	128,9	114,6	29,9
С-4	136 262	106 480	128,0	113,8	32,2
С-5	159 285	124 404	128,0	113,8	19,1
Д-1	180 985	141 729	127,7	113,5	5,9
Д-2	193 919	152 409	127,2	113,1	1,5
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					128,7
Соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					112,5
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					114,4

^a Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики КСР по состоянию на 31 декабря 2016 года.

^b Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 64,5 для 1 месяца и множителя 66,9 для 11 месяцев на основе единой шкалы окладов, действующей с 1 января 2018 года.

^c Для расчета средних окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов использовались статистические данные о персонале по состоянию на 31 декабря 2017 года, предоставленные Управлением кадров Соединенных Штатов.

^d Эти веса соответствуют числу сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1–Д-2 включительно, работавших в Центральных учреждениях и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 2016 года.

В. Величины разницы в чистом вознаграждении за календарные годы, 2009–2018 годы

<i>Год</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
Разница	113,8	113,3	114,9	116,9	119,6	117,4	117,2	114,5	113,4	114,4

18-13294 (R) 140918 140918

