

**Доклад Комиссии
по Международной гражданской службе
за 1996 год**

Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты · Пятьдесят первая сессия
Дополнение № 30 (A/51/30)



ПРИМЕЧАНИЕ

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

СОДЕРЖАНИЕ

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
СОКРАЩЕНИЯ		viii
ГЛОССАРИЙ ТЕХНИЧЕСКИХ ТЕРМИНОВ		ix
СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО		xvi
РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ, ТРЕБУЮЩИХ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕЙ		xvii
РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ, ТРЕБУЮЩИХ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ АДМИНИСТРАТИВНЫМИ РУКОВОДИТЕЛЯМИ УЧАСТВУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ		xxi
РЕЗЮМЕ ФИНАНСОВЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ РЕШЕНИЙ КОМИССИИ И ЕЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ, ВЫНЕСЕННЫХ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И УЧАСТВУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ		xxii
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ	1 - 6	1
A. Признание статута	1 - 2	1
B. Членский состав	3	1
C. Сессии, проведенные Комиссией, и рассмотренные вопросы	4 - 5	1
D. Вспомогательный орган	6	2
II. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В СВЯЗИ С РЕЗОЛЮЦИЯМИ И РЕШЕНИЯМИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ И ДИРЕКТИВНЫХ И РУКОВОДЯЩИХ ОРГАНОВ ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ОБЩЕЙ СИСТЕМЫ	7 - 24	3
A. Резолюция 45/242 Генеральной Ассамблеи от 21 декабря 1990 года	7	3
B. Резолюция 47/216 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 1992 года	8 - 9	3
C. Резолюция 49/223 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 1994 года	10	3
D. Резолюция 50/208 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 1995 года	11 - 24	4

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
III. ЗАЧИТЫВАЕМОЕ ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ПЕНСИОННЫЕ ПОСОБИЯ	25 - 125	7
A. Методология определения зачитываемого для пенсии вознаграждения	26 - 67	7
B. Общая шкала налогообложения персонала	68 - 108	19
C. Специальный индекс для пенсионеров	109 - 122	32
D. Сопоставление зачитываемого для пенсии вознаграждения	123 - 125	35
IV. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ .	126 - 208	37
A. Эволюция разницы в чистом вознаграждении сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и системы Организации Объединенных Наций	126 - 128	37
B. Шкала базовых/минимальных окладов	129 - 155	38
C. Доклад Рабочей группы по вопросам функционирования системы коррективов по месту службы	156 - 188	43
D. Доклад о работе двадцатой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы . .	189 - 196	52
E. Обзор размеров надбавок на иждивенцев	197 - 208	55
V. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И НАБИРАЕМЫХ НА МЕСТНОЙ ОСНОВЕ СОТРУДНИКОВ ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ	209 - 217	59
A. Подготовка к обзору методологий проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания в местах расположения штаб-квартир и периферийных местах службы	209 - 211	59
B. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Лондоне	212 - 213	59
C. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Вене	214 - 217	60
VI. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ	218 - 241	61
A. Обзор размеров субсидии на образование	218 - 230	61
B. Назначения на ограниченный срок	231 - 241	64

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
VII. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ	242 - 305	67
A. Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях	242 - 299	67
1. Использование надбавки и связанные с ней расходы	267 - 280	73
2. Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях	281 - 299	76
a) Общая матрица и смежные вопросы	281	76
b) Дополнительное возмещение расходов на пансион	282	77
c) Элемент выплат за работу в трудных условиях	283 - 288	77
d) Элемент выплат за мобильность	289 - 292	78
e) Элемент выплат в связи с неполным переездом	293 - 296	79
f) Увязка базового/минимального оклада и надбавки за мобильность и работу в трудных условиях	297 - 299	80
B. Выплаты за работу в опасных условиях	300 - 305	81
VIII. РЕШЕНИЯ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 17 ЕЕ СТАТУТА	306 - 316	84
Выполнение решений и рекомендаций Комиссии: класс корректива по месту службы для Парижа, действующий в отношении ЮНЕСКО	306 - 316	84

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

Приложения

	<u>Стр.</u>
I. МЕТОДОЛОГИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМАЯ ДЛЯ ПОСТРОЕНИЯ ШКАЛЫ ЗАЧИТЫВАЕМОГО ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, И ПРОЦЕДУРА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ КОРРЕКТИРОВКИ ДЛЯ КОРРЕКТИРОВКИ ШКАЛЫ В ПЕРИОД МЕЖДУ ВСЕОБЪЕМЛЮЩИМИ ОБЗОРАМИ . . .	88
II. СОПОСТАВЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ НЫНЕШНЕГО ЗАЧИТЫВАЕМОГО ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ, РАССЧИТАННЫХ С УЧЕТОМ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ КОРРЕКТИРОВКИ СТАВОК ШКАЛЫ ОКЛАДОВ, ВВЕДЕННОЙ 1 АПРЕЛЯ 1987 ГОДА, ПО ПРИНЦИПУ 1:1 С СООТВЕТСТВУЮЩИМИ ПОКАЗАТЕЛЯМИ, ПОЛУЧЕННЫМИ ПУТЕМ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДОЛОГИИ ЗАМЕЩЕНИЯ ДОХОДА	90
III. СОПОСТАВЛЕНИЕ НЫНЕШНИХ И ПРЕДЛАГАЕМЫХ РАЗМЕРОВ ЗАЧИТЫВАЕМОГО ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ	91
IV. ОБЩАЯ ШКАЛА НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА, ПРИМЕНЯЕМАЯ В ОТНОШЕНИИ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ И СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И СМЕЖНЫХ КАТЕГОРИЙ	93
V. СОПОСТАВЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЧИСТОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ, РАБОТАЮЩИХ В НЬЮ-ЙОРКЕ, И СОТРУДНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ, РАБОТАЮЩИХ В ВАШИНГТОНЕ (ОКРУГ КОЛУМБИЯ), С РАЗБИВКОЙ ПО ЭКВИВАЛЕНТНЫМ КЛАССАМ	94
VI. СТАВКИ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В СОЧЕТАНИИ С ВАЛОВЫМИ БАЗОВЫМИ ОКЛАДАМИ	95
VII. ШКАЛА ОКЛАДОВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ: ГОДОВЫЕ ВАЛОВЫЕ ОКЛАДЫ И ЧИСТЫЕ ЭКВИВАЛЕНТЫ ПОСЛЕ ВЫЧЕТА СТАВОК НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА	96
VIII. РЕАЛЬНОЕ ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДОВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ С УЧЕТОМ ВВЕДЕНИЯ ПРЕДЛАГАЕМЫХ СТАВОК ШКАЛЫ БАЗОВЫХ/МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ И ВКЛЮЧЕНИЯ В НИХ 2,51 ПРОЦЕНТА КОРРЕКТИВА ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ	98
IX. ПЕРЕСМОТРЕННЫЕ ВЕСА РАСХОДОВ ВНЕ МЕСТА СЛУЖБЫ	99
1. Категория расходов и веса в процентах индекса корректива по месту службы для мест расположения штаб-квартир	99
2. Категория расходов и пересмотренные веса в процентах индекса корректива по месту службы для мест расположения штаб-квартир	99
X. СУММЫ НАДБАВОК НА ДЕТЕЙ И ИЖИВЕНЦЕВ ВТОРОЙ СТУПЕНИ (В МЕСТНОЙ ВАЛЮТЕ), РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ С ЯНВАРЯ 1997 ГОДА	100

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

Приложения

	<u>Стр.</u>
XI. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СТАВКИ ШКАЛЫ ЧИСТЫХ ОКЛАДОВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И СМЕЖНЫХ КАТЕГОРИЙ В ЛОНДОНЕ	101
XII. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СТАВКИ ШКАЛЫ ЧИСТЫХ ОКЛАДОВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И СМЕЖНЫХ КАТЕГОРИЙ В ВЕНЕ	102
XIII. ДИНАМИКА СРЕДНЕЙ ПЛАТЫ ЗА ОБУЧЕНИЕ, ПРЕДЛАГАЕМЫЕ СУММЫ МАКСИМАЛЬНО ДОПУСТИМЫХ РАСХОДОВ И ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ПРЕДЕЛЬНЫЕ СУММЫ РАСХОДОВ НА ПАНСИОН	103
XIV. СОТРУДНИКИ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ, ПОЛУЧАЮЩИЕ НАДБАВКУ ЗА МОБИЛЬНОСТЬ И РАБОТУ В ТРУДНЫХ УСЛОВИЯХ	104
XV. МАТРИЦА ДЛЯ РАСЧЕТА НАДБАВКИ ЗА МОБИЛЬНОСТЬ И РАБОТУ В ТРУДНЫХ УСЛОВИЯ	105
XVI. СВОДНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О НАДБАВКЕ ЗА МОБИЛЬНОСТЬ И РАБОТУ В ТРУДНЫХ УСЛОВИЯХ	106
XVII. ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ, ПОЛУЧАЮЩИХ НАДБАВКУ ЗА МОБИЛЬНОСТЬ И РАБОТУ В ТРУДНЫХ УСЛОВИЯХ	107
XVIII. СОПОСТАВЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ В ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ С РАЗБИВКОЙ ПО СТРАНАМ	108

СОКРАЩЕНИЯ

АКК	Административный комитет по координации
БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПС	Всемирный почтовый союз
ВТО	Всемирная торговая организация
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ККАВ	Консультативный комитет по административным вопросам
ККВКМС	Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы
ККСАМС	Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МПП	Мировая продовольственная программа
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций
ПОПФПООН	Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения

ГЛОССАРИЙ ТЕХНИЧЕСКИХ ТЕРМИНОВ

Шкала базовых/минимальных окладов

Для сотрудников категории специалистов и выше установлена единая для всех мест службы шкала окладов, применяемая в сочетании с системой коррективов по месту службы. Минимальные чистые суммы, получаемые сотрудниками во всех местах службы, которые эквивалентны ставкам этой шкалы, называются ставками шкалы базовых/минимальных окладов.

Система пенсионного обеспечения гражданских служащих (СПГС)

Определенная система пособий для сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, нанятых на службу до 1984 года.

Структура весов общей системы

Распределение весов расходов, определенных на основе средних структур потребления сотрудников в семи местах расположения штаб-квартир и Вашингтоне, О.К. Эти веса используются в расчетах коррективов по месту службы для учета относительной величины расходов по отдельным товарам и услугам или группам товаров и услуг.

Компаратор

Оклады и другие условия службы сотрудников категории специалистов и выше определяются в соответствии с принципом Ноблемера на основе окладов и условий службы в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. С момента создания Организации Объединенных Наций в качестве компаратора используется федеральная гражданская служба Соединенных Штатов.

Сложный индекс

Индекс, охватывающий подгруппы товаров или субрегионы.

Консолидация корректива по месту службы

Ставки шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше периодически корректируются в целях учета повышения ставок шкалы окладов у компаратора. Эта корректировка в сторону повышения осуществляется путем включения фиксированной доли корректива по месту службы в ставку шкалы базовых/минимальных окладов, или его "консолидации". При увеличении ставок шкалы путем включения в них суммы, эквивалентной 5 процентам величины корректива по месту службы, во всех местах службы производится понижение классов коррективов по месту службы на 5 процентов, в результате чего в целом обеспечивается неизменность размеров вознаграждения сотрудников.

Корректировка на изменение стоимости жизни/разница в стоимости жизни	При исчислении разницы в чистом вознаграждении производится сопоставление вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и соответствующих сотрудников службы-компаратора, работающих в Вашингтоне, О.К. В рамках этого сопоставления для определения реальной покупательной способности окладов сотрудников службы-компаратора в Нью-Йорке используются показатели разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К. Разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном учитывается также при сопоставлении размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения вышеупомянутых двух групп сотрудников.
Доминирующее влияние	Контекст: средние оклады. Когда на среднюю величину ряда окладов в значительной степени влияет данная сумма оклада, то говорят, что данная сумма оклада оказывает "доминирующее влияние" на среднюю величину.
Закон о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (ЗСВФС)	Принятый конгрессом Соединенных Штатов Закон 1990 года о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (ЗСВФС), в соответствии с которым в течение определенного периода времени размеры вознаграждения федеральных гражданских служащих должны быть доведены до уровня, отличающегося не более чем на 5 процентов от размеров вознаграждения у компаратора - в частном секторе.
Система пенсионного обеспечения федеральных служащих (СПФС)	Определенная система взносов для сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, нанятых на службу в 1984 году или позднее.
Окончательное среднее вознаграждение	Контекст: Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций. Средняя величина наиболее высоких показателей зачитываемого для пенсии вознаграждения за 36 месяцев из последних пяти лет службы участника фонда.
Эквивалентные классы	Один раз в пять лет Комиссия проводит сопоставления между классами С-1 и Д-2 в системе Организации Объединенных Наций и соответствующими классами в гражданской службе-компараторе. По результатам этих сопоставлений определяется класс (ы) должностей, эквивалентный (е) с точки зрения должностных функций определенному классу в Организации Объединенных Наций.
Процедура пересчета (перевода) на валовую основу	Метод, используемый для определения размеров валовых окладов на основе размеров чистых окладов.
Места службы группы I	Контекст: система корректировок по месту службы. К местам службы группы I относятся места в западноевропейских странах, Соединенных Штатах, Канаде, Японии, Гонконге, Республике Корея, Австралии и Французской Гвиане. Все другие места службы относятся к группе II.

Места службы в странах с твердой валютой	Места службы в странах с полностью конвертируемыми валютами.
Места расположения штаб-квартир	Штаб-квартиры организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций, расположены в Вене, Женеве, Лондоне, Монреале, Нью-Йорке, Париже и Риме.
Наиболее высокооплачиваемая гражданская служба	В рамках применения принципа Ноблемера оклады сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше определяются на основе окладов в наиболее высокооплачиваемой гражданской службе, которой в настоящее время является федеральная гражданская служба Соединенных Штатов. Дополнительную информацию см. в определении термина "компаратор".
Расходы в месте службы	Расходы, производимые сотрудниками в месте их службы.
Коэффициент замещения дохода	Соотношение пенсии и среднего чистого оклада за тот же трехлетний период, который используется для определения размеров пенсионного пособия.
Инверсия дохода	Контекст: сопоставление размеров валовых окладов (зачитываемого для пенсии вознаграждения) сотрудников категории общего обслуживания и зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов. Это явление возникает в тех случаях, когда сотрудник одной категории, получающий чистое вознаграждение, эквивалентное по своим размерам чистому вознаграждению, получаемому сотрудником другой категории, или меньшее чистое вознаграждение, имеет более высокое зачитываемое для пенсии вознаграждение, чем последний.
Коэффициент учета знания языков	Коэффициент корректировки ставок местной шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания, производимой в данном месте расположения штаб-квартир для учета того факта, что местный язык не является рабочим языком организации (и) системы Организации Объединенных Наций, и сотрудники должны в своей работе пользоваться не местным языком.
Выплаты в местной валюте	Этот термин используется в связи с надбавками на иждивенцев (надбавкой на детей и на иждивенцев второй степени) для сотрудников категории специалистов и выше. До 1989 года суммы этих надбавок устанавливались в долларах США. Колебания валютных курсов, особенно в местах службы в странах с твердой валютой, привели к значительным колебаниям размеров этих надбавок в местной валюте. С 1989 года эти суммы устанавливаются в долларах США и в ряде выбранных твердых валют. Например, в Женеве надбавки на иждивенцев выплачиваются сотрудникам в швейцарских франках, в связи с чем колебания валютных курсов не оказывают никакого влияния на размеры этих надбавок.

Максимально допустимые расходы	В соответствии с положениями, регулируемыми выплату субсидии на образование, расходы сотрудников непосредственно на обучение, на пансион, на книги и т.д. суммируются для получения общей суммы расходов, связанных с образованием. Для общей суммы допустимых расходов на образование устанавливается предел (максимальный размер).
Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях	Незачитываемая для пенсии надбавка, предназначенная для поощрения готовности сотрудников сменить место службы и для компенсации за работу в местах с трудными условиями службы. Ее размеры привязаны к медианной ставке шкалы базовых/минимальных окладов, и эта надбавка включает три элемента - в связи с работой в трудных условиях, мобильностью и неполным переездом, - которые объединены в матричной таблице.
Разница в чистом вознаграждении	Комиссия регулярно проводит сопоставления размеров чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1 - Д-2, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях, работающих в Вашингтоне, О.К. "Разница в чистом вознаграждении" представляет собой выраженную в процентах среднюю величину разницы в вознаграждении в двух гражданских службах, скорректированную на разницу в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном.
Принцип Ноблемера	Основа для определения условий службы сотрудников категории специалистов и выше. В соответствии с этим принципом оклады сотрудников категории специалистов в Нью-Йорке определяются путем сопоставления с окладами сотрудников в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе.
Компонент, не связанный с потреблением	Та часть дохода сотрудника, которая не затрачивается на потребление товаров и услуг (т.е. идущая на оплату налогов, сбережения, взносы на социальное страхование и т.д.).
Незачитываемый для пенсии компонент	Контекст: зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания. Некоторые внешние наниматели, включаемые в обследования окладов категории общего обслуживания, выплачивают в дополнение к валовому окладу ряд надбавок и дополнительных пособий, некоторые из которых они рассматривают как "незачитываемые для пенсии", т.е. не учитывают при определении размеров пенсионных пособий этих сотрудников. Эти элементы суммируются в целях получения размеров "незачитываемого для пенсии компонента". Сумма всех "незачитываемых для пенсии" элементов выражается в виде процентной доли от размеров чистого оклада, которая сокращается на величину порогового предела для получения размеров "незачитываемого для пенсии компонента".

Компонент расходов
вне места службы

В этом компоненте индекса корректива по месту службы учитывается то, что определенную часть вознаграждения международные сотрудники тратят вне района места службы.

Индекс расходов вне
места службы

При определении соотношений коррективов по месту службы в Нью-Йорке (базе системы) и других местах службы производится отдельный учет расходов, производимых сотрудниками в их местах службы и вне их. Первая группа расходов, называемая компонентом расходов "в месте службы", в период между сопоставительными обследованиями мест службы корректируется с учетом местной инфляции и колебаний валютных курсов. Вторая группа расходов, называемая компонентом расходов "вне места службы", в период между сопоставительными обследованиями мест службы корректируется с учетом местной инфляции и колебаний валютных курсов. Вторая группа расходов, называемая компонентом расходов "вне места службы", корректируется с применением единого индекса расходов вне места службы, рассчитываемого в долларах США на основе показателя инфляции в определенной группе стран.

Индекс цен вне места
службы

Индекс цен вне места службы является простой средней изменений цен и валютных курсов в отдельной группе стран. Этот индекс рассчитывается на основе показателей, выраженных в долларах США (см. индекс расходов вне места службы).

Индекс заработной
платы

Индекс, указывающий на сумму вознаграждения (базовый оклад плюс корректив по месту службы), выплачиваемого в данном месте службы, который выражен в процентах от чистого базового оклада. Если множитель в данном месте службы составляет 20, то индекс заработной платы составляет 120. В месте службы, в котором выплачивается только чистый базовый оклад (т.е. множитель равен 0), индекс заработной платы составляет 100.

Зачитываемое для
пенсии
вознаграждение

Сумма, используемая в качестве основы для определения размеров взноса сотрудника и организации в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН). Размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения используются также для определения размеров пенсионных пособий сотрудников, вышедших на пенсию.

Сопоставительное
обследование мест
службы

Обследование с целью сопоставления стоимости жизни между данным местом и базовым городом на определенную дату.

Классификация коррективов по месту службы	Классификация коррективов по месту службы основана на показателе стоимости жизни, которая учтена в соответствующем индексе корректива по месту службы для каждого места службы. Класс корректива выражается в пунктах множителя. Сотрудники в месте службы, класс корректива в котором соответствует множителю 5, получают в качестве прибавки к базовому вознаграждению корректив по месту службы в размере, эквивалентном 5 процентам чистого базового оклада. Индекс заработной платы в данном месте службы составит $100 + 5$, или 105.
Индекс корректива по месту службы	Показатель стоимости жизни для набранных на международной основе сотрудников категории специалистов и выше, работающих в данном месте службы, сопоставленный с таким же показателем для Нью-Йорка на конкретную дату.
Множитель корректива по месту службы	Множители корректива по месту службы отражают дополнительные суммы вознаграждения сверх базового оклада, которые могут подлежать выплате в целях учета класса корректива по месту службы в данном месте службы. Множители выражаются в виде пунктов, эквивалентных процентным долям базового оклада. Так, 5 пунктов множителя соответствуют 5 процентам базового оклада, а 50 пунктов - 50 процентам.
Выплаты при прекращении службы	При прекращении службы сотрудники могут получать одну или несколько из следующих выплат: компенсация за накопленный ежегодный отпуск, субсидия на репатриацию, выходное пособие, пособие в случае смерти.
Специальный индекс для пенсионеров	Контекст: система пенсионных коррективов. В странах, где размер пенсий корректируется в сторону повышения в соответствии с системой пенсионных коррективов, производится сопоставление размеров налогов, взимаемых с пенсий, и ставок налогообложения персонала Организации Объединенных Наций. Если налоги, взимаемые с пенсий, ниже ставок налогообложения персонала, то рассчитывается разница в виде специального индекса для пенсионеров. Фактическая корректировка первоначальных пенсий в сторону повышения производится с учетом разницы в стоимости жизни и специального индекса для пенсионеров.
Расходуемый доход	Общая сумма дохода за вычетом таких расходов, не связанных с потреблением (или нерасполагаемого дохода), как налоговые платежи, взносы на социальное страхование, сбережения.
Налогообложение персонала	Оклады сотрудников Организации Объединенных Наций всех категорий выражаются в валовых и чистых показателях, разница между которыми представляет собой сумму налогообложения персонала. Налогообложение персонала является внутренней формой "налогообложения" в Организации Объединенных Наций, и оно аналогично налогам на оклады, действующим в большинстве стран.

Налоговая скидка

Используется в контексте надбавок на иждивенцев в связи с тем, что в налоговых системах ряда стран налогоплательщикам, у которых на содержании находятся такие иждивенцы, как супруга/супруг, дети, родители, предоставляется налоговая скидка или льгота.

**Фонд уравнивания
налогообложения
персонала**

Фонд, создаваемый, например Организацией Объединенных Наций, для возмещения сумм национальных налогов, взимаемых с дохода некоторых сотрудников Организации Объединенных Наций.

Формула Вашингтона

Контекст: система пенсионных корректиров (см. выше). Процедура, которая используется для корректировки первоначальных пенсий вышедших в отставку сотрудников, удовлетворяющих требованиям, предусмотренным системой пенсионных корректиров.

СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО

26 августа 1996 года

Г-н Генеральный секретарь,

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

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

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

М. БЕЛ ХАДЖ АМОР
Председатель

Его Превосходительству
Г-ну Бутросу Бутросу-Гали
Генеральному секретарю
Организации Объединенных Наций
Нью-Йорк

РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ, ТРЕБУЮЩИХ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ
ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕЙ

Пункт
доклада

I. Зачитываемое для пенсии вознаграждение и пенсионные пособия

A. Методология определения зачитываемого для пенсии вознаграждения

i) Категория специалистов и выше

- 54 (a) • В качестве основы методологии определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше следует и далее использовать концепцию замещения дохода в Нью-Йорке;
- 54 (b) • следует и впредь применять методологию, используемую для построения нынешней шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, которая описана в приложении I к настоящему докладу;
- 54 (c) • следует продолжать применять нынешнюю процедуру промежуточной корректировки в целях корректировки размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения в периоды между проведением всеобъемлющих обзоров (см. приложение I);
- 54 (d) • следует осуществлять наблюдение за размерами зачитываемого для пенсии вознаграждения и коэффициентами замещения дохода в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов при проведении периодических всеобъемлющих обзоров зачитываемого для пенсии вознаграждения и исчисляемых на его основании пенсий сотрудников категории специалистов.

ii) Категория общего обслуживания и категории других набираемых на местной основе сотрудников

- 66 (a) Следует продолжать применять для определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий подход, основанный на замещении дохода, и связанную с ним методологию, включая использование для пересчета на валовую основу 66,25 процента чистого зачитываемого для пенсии оклада;
- 66 (b) следует продолжать применять нынешнюю процедуру промежуточных корректировок.

B. Общая шкала налогообложения персонала

- 106-108 Для определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше и сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий следует использовать общую шкалу налогообложения персонала, которая приводится в приложении IV. Для сотрудников категории специалистов и выше вышеупомянутая шкала должна быть введена в действие с 1 марта 1997 года. Для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, следует применять процедуры, изложенные в пункте 107.

Пункт
доклада

C. Специальный индекс для пенсионеров

- 122 Следует продолжать использовать двухэтапную процедуру, которая применяется для расчета специального индекса для пенсионеров с момента ее введения 1 января 1985 года.

II. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

A. Шкала базовых/минимальных окладов

- 154 i) Пересмотренные ставки шкалы налогообложения персонала, приведенные в приложении IV, следует использовать для определения валовых окладов на основе чистых окладов сотрудников категории специалистов и выше с 1 марта 1997 года;
- 155 (a) ii) в 1997 году следует восстановить на уровне желательной медианы 115 размеры разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службы Соединенных Штатов;
- iii) шкала базовых/минимальных окладов, приводимая в приложении VII, должна быть введена в действие с 1 марта 1997 года в интересах достижения цели, указанной в подпункте (ii) выше.

B. Обзор размеров надбавок на иждивенцев

- 208 (a) • Следует увеличить с 1 января 1997 года нынешние размеры надбавок на детей (включая надбавки на детей-инвалидов) и надбавок на иждивенцев второй ступени для учета повышения на 7,98 процента суммы налоговых скидок и выплат по социальному законодательству в семи местах расположения штаб-квартир за период с 1993 года до момента проведения нынешнего обзора;
- 208 (b) • следует сохранить нынешнюю систему начисления надбавок в местной валюте для мест службы в странах с твердой валютой на основе того же списка мест службы в странах с твердой валютой, для которых было предусмотрено начисление надбавок в местной валюте (см. приложение X);
- 208 (c) • следует уменьшать размеры надбавок на иждивенцев на сумму любых прямых выплат, получаемых сотрудниками в тех странах, где правительством осуществляются такие прямые выплаты на иждивенцев всем имеющим на это право жителям страны.

Пункт
доклада

III. Условия службы сотрудников обеих категорий

Обзор размеров субсидий на образование

- 230 (a) • В тех зонах, где расходы на образование производятся в семи валютах, перечисленных в пункте 230a, следует установить размеры максимально допустимых расходов, максимальный размер субсидии на образование и предельные размеры расходов на пансион, указанные в таблице В приложения XIII;
- 230 (b) • в тех зонах, где расходы на образование производятся в валютах, перечисленных в пункте 230b, размеры максимально допустимых расходов, максимальный размер субсидии и предельные размеры расходов на пансион должны оставаться неизменными на нынешнем уровне;
- 230 (c) • до проведения углубленного обзора субсидии на образование, запланированного на 1997 год, сумма дополнительного возмещения расходов на пансион сотрудникам в установленных местах службы в трех валютных зонах, где она в настоящее время ниже обычного уровня возмещения, должна устанавливаться следующим образом:

Валюта

Дополнительная единообразная ставка
(в установленных местах службы)

- | | | |
|----|-----------------------------------|-----------|
| a) | Фунт стерлингов | 2 500 |
| b) | Итальянская лира | 4 400 000 |
| c) | Доллар США (в Соединенных Штатах) | 3 770 |
- 230 (d) • сумма специальной субсидии на образование на каждого ребенка-инвалида должна быть эквивалентна 100 процентам пересмотренных размеров максимально допустимых расходов для обычной субсидии на образование;
- 230 (e) • до проведения углубленного обзора субсидии на образование, запланированного на 1997 год, Генеральной Ассамблее следует передать Председателю Комиссии полномочия по принятию специальной меры для Пекина, которая предусматривала бы возмещение допустимых расходов в пределах утвержденного уровня максимально допустимых расходов для зоны доллара США в Соединенных Штатах;
- 230 (f) • все вышеперечисленные меры должны применяться начиная с 1996/97 учебного года.

Пункт
доклада

IV. Условия службы на местах

Обзор системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях

- 304 (d) • В отношении общей матрицы и смежных вопросов рекомендовано сохранить без изменений следующие элементы:
- i) нынешний интервальный подход для дифференциации размера надбавки за мобильность и работу в трудных условиях (С-1-С-3, С-4/С-5 и Д-1 и выше);
 - ii) нынешнее соотношение ставок для сотрудников не имеющих и имеющих иждивенцев (75/100), установленное для целей исчисления надбавки;
 - iii) нынешний подход к определению продолжительности отпуска на родину, т.е. один раз в два года для мест службы категорий Н, А и В и один раз в год для мест службы категорий С-Е;
- 304 (e) • следует сохранить без изменения существующие размеры элемента выплат за работу в трудных условиях;
- 304 (f) • следует сохранить нынешнюю структуру элемента выплат за мобильность и применяемые в этой связи условия;
- 304 (g) • следует сохранить в матрице элемент выплат в связи с неполным переездом и ограничить срок выплат пятью годами для одного места службы, который в исключительных случаях может быть продлен до семи лет. Это временное ограничение должно быть введено с 1 января 1997 года;
- 304 (h) • следует сохранить существующую систему увязки с базовым/минимальным окладом.

РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ, ТРЕБУЮЩИХ ПРИНЯТИЙ РЕШЕНИЙ АДМИНИСТРАТИВНЫМИ
РУКОВОДИТЕЛЯМИ УЧАСТВУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и
набираемых на местной основе сотрудников других категорий

Пункт
доклада

A. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Лондоне

213

На основе результатов обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Лондоне Комиссия разработала приводимую в приложении XI шкалу окладов, которую она рекомендовала Генеральному секретарю ИМО. Комиссия представила Генеральному секретарю ИМО также рекомендации в отношении сумм надбавок на иждивенцев и процедуры корректировки окладов в периоды между проведением всеобъемлющих обследований окладов вышеупомянутых категорий сотрудников.

B. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Вене

214

На основе результатов обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Вене Комиссия разработала приводимую в приложении XII шкалу окладов, которую она рекомендовала административным руководителям организаций в Вене. Комиссия представила также рекомендации в отношении размеров надбавок на иждивенцев и процедуры корректировки размеров окладов в периоды между проведением всеобъемлющих обследований окладов сотрудников вышеупомянутых категорий.

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

(Для всех источников средств)

Пункт
доклада

A. Зачитываемое для пенсии вознаграждение и пенсионные пособия

104 Среднее увеличение размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше в результате использования общей шкалы налогообложения персонала, приведенной в приложении IV, оценивается примерно в 0,07 процента, а соответствующее увеличение расходов - в 224 000 млн. долл. США в год в рамках всей системы. В результате использования общей шкалы налогообложения персонала размеры валовых зачитываемых для пенсии окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий уменьшатся в среднем приблизительно на 2,3 процента, в результате чего экономия в рамках всей системы составит приблизительно 5 994 000 долл. США в год.

Общая экономия средств в результате введения общей шкалы налогообложения персонала, используемой для определения размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников обеих категорий, оценивается, таким образом, в 5 770 000 долл. США в рамках всей системы.

B. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

151-152 Финансовые последствия рекомендаций Комиссии в отношении введения пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов, приведенной в приложении VII, оцениваются в 68 620 000 долл. США в год в рамках всей системы. В результате введения этой шкалы в рамках всей системы будут понесены также дополнительные расходы, связанные с надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях и выплатами при прекращении службы на сумму, соответственно, 2 812 000 долл. США и 651 000 долл. США.

2. Система коррективов по месту службы

188 В результате осуществления решения Комиссии о том, что с 1 марта 1997 года расходы, соответствующие минимум 20 процентам размеров чистого вознаграждения в месте службы, добавленные к 5 процентам чистого базового оклада, будут рассматриваться в качестве расходов, понесенных вне места службы, в рамках всей системы будет достигнута экономия в размере примерно 11 млн. долл. США.

Пункт
доклада

3. Надбавки на иждивенцев

207 Финансовые последствия рекомендаций Комиссии в отношении надбавок на детей и иждивенцев второй ступени для сотрудников категории специалистов и выше оцениваются в рамках всей системы, соответственно, в 1 270 000 долл. США и 13 500 долл. США в год.

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

i) Обследование окладов сотрудников категории общего обслуживания в Лондоне

212 Ставки шкалы окладов, построенной по результатам обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников вышеупомянутых категорий в Лондоне, на 5,3 процента ниже ставок нынешней шкалы. В результате осуществления рекомендаций Комиссии в отношении шкалы окладов сокращение расходов составит около 360 000 долл. США в год.

ii) Обследование окладов сотрудников категории общего обслуживания в Вене

217 Ставки шкалы окладов, построенной по результатам обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников вышеупомянутых категорий в Вене, на 3,2 процента ниже ставок нынешней шкалы. Кроме того, в период до проведения следующего обследования окладов будет производиться поэтапная 4-процентная корректировка размеров окладов для учета того факта, что местный язык не является официальным языком системы Организации Объединенных Наций. В результате осуществления рекомендации Комиссии в отношении шкалы окладов сокращение расходов составит примерно 10,3 млн. долл. США в год, включая сокращение на 1,4 млн. долл. США в связи со взносами организаций в Пенсионный фонд.

D. Условия службы сотрудников всех категорий

i) Субсидия на образование

229 В результате осуществления рекомендаций Комиссии о корректировке размеров максимально допустимых расходов на образование, максимального размера субсидии на образование и предельных размеров расходов на пансион предполагаются дополнительные расходы на сумму 823 000 долл. США в год в рамках всей системы.

ii) Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях

296 В результате осуществления решения Комиссии в отношении временного ограничения выплаты элемента в связи с неполным переездом в рамках всей системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях с 1 января 1997 года экономия в рамках всей системы составит около 1,7 млн. долл. США в год.

Глава I

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ

A. Признание статута

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

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

2. До настоящего время статут Комиссии признан 12 организациями, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций применяют общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций. Еще две организации, хотя официально и не признали статут, в полной мере участвуют в работе Комиссии.

B. Членский состав

3. Членский состав Комиссии на 1996 год является следующим:

г-н Мохсен Бел Хадж Амор (Тунис)*** (Председатель)
г-н Марио Беттати (Франция)**
г-н Карлос С. Вехега (Аргентина)*** (заместитель Председателя)
г-жа Туркия Дадда (Мавритания)***
г-н Хумаюн Кабир (Бангладеш)*
г-жа Лукреция Ф. Майерз (Соединенные Штаты Америки)**
г-н Антониу Фонсека Пиментел (Бразилия)**
г-н Андре Ксавье Пирсон (Бельгия)***
г-н Ярослав Рига (Чешская Республика)***
г-н Эрнест Русита (Уганда)*
г-н Миссум Сбих (Алжир)*
г-н Алексис Стефану (Греция)**
г-н Ку Тасиро (Япония)**
г-н Александр В. Чепурин (Российская Федерация)
г-н Марио Янго (Филиппины)*

* Срок полномочий истекает 31 декабря 1996 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 1997 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 1998 года.

C. Сессии, проведенные Комиссией, и рассмотренные вопросы

4. В 1996 году Комиссия провела две сессии: сорок третью, которая проходила с 10 апреля по 7 мая в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене, и сорок четвертую, которая проходила с 31 июля по 13 августа в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке.

5. На этих сессиях Комиссия рассмотрела вопросы, вытекающие из решений и резолюций Генеральной Ассамблеи, а также из ее собственного статута. В настоящем докладе рассматривается ряд решений и резолюций, принятых Ассамблеей, в которых предусматривалось, что Комиссии надлежит принять решения по соответствующим вопросам или рассмотреть их.

D. Вспомогательный орган

6. Консультативный комитет Комиссии по вопросам коррективов по месту службы (ККВКС) провел свою двадцатую сессию в Центральном учреждении Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке 4-11 марта 1996 года. В его состав входили следующие члены: г-н Карлос С. Вехега (Аргентина), заместитель Председателя Комиссии и Председатель Комитета; г-н Эммануэль Оти Боатенг (Гана); г-н Юрий Иванов (Российская Федерация); г-н Юки Миура (Япония); г-н Юг Пикар (Франция); и г-н Рафаэль Тригерос Мехия (Коста-Рика).

Глава II

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В СВЯЗИ С РЕЗОЛЮЦИЯМИ И РЕШЕНИЯМИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ И ДИРЕКТИВНЫХ И РУКОВОДЯЩИХ ОРГАНОВ ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ОБЩЕЙ СИСТЕМЫ

A. Резолюция 45/242 Генеральной Ассамблеи от 21 декабря 1990 года

7. В своей резолюции 45/242 Генеральная Ассамблея предложила Комиссии при всестороннем сотрудничестве с Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций провести в 1995 году новый всеобъемлющий обзор методологии определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, а также применения этой методологии. Как уже сообщалось Ассамблее ранее 1/, с учетом резолюции 46/220 Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 1991 года о переводе программы работы Пятого комитета на двухгодичную основу рассмотрение указанного вопроса было отложено до 1996 года. Ход рассмотрения Комиссией указанного вопроса изложен в пунктах 26-55 ниже.

B. Резолюция 47/216 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 1992 года

8. В пункте 4 раздела V резолюции 47/216 Генеральная Ассамблея предложила Комиссии представить доклад о проведенном ею обзоре функционирования системы надбавки за мобильность и работу в трудных условиях Ассамблее на ее пятьдесят первой сессии и включить в обзор следующие элементы:

a) процедуру корректировки, которая увязывает показатели матричной таблицы с пересмотренными ставками шкалы базовых/минимальных окладов;

b) процентные показатели, относящиеся к матричной таблице, в сопоставлении также с процентными показателями, применяемыми в гражданской службе-компараторе, и в особенности процентные показатели, относящиеся к местам службы категорий Н и А;

c) анализ того, насколько каждый из составных элементов, определяющих показатели матричной таблицы, отвечает потребностям организаций;

d) точную количественную оценку экономии средств.

9. Ответ Комиссии на указанную просьбу содержится в пунктах 242-299, 304 и 305 ниже.

C. Резолюция 49/223 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 1994 года

10. В разделе VI своей резолюции 49/223 Генеральная Ассамблея приняла к сведению решение Комиссии в отношении выплат за работу в трудных условиях, содержащееся в ее двадцатом годовом докладе, и предложила Комиссии пересмотреть свое решение об увязке выплат за работу в опасных условиях со шкалой базовых/минимальных окладов для сотрудников, набираемых на международной основе, и свое решение о размерах выплат за работу в опасных условиях и предложить альтернативные подходы в отношении выплат за работу в опасных условиях и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят первой сессии доклад по этому вопросу. Ответ Комиссии на эту просьбу содержится в пунктах 300-305 ниже.

D. Резолюция 50/208 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 1995 года

11. Комиссия приняла решение по ряду вопросов, поднятых Генеральной Ассамблеей в резолюции 50/208, о чем говорится ниже.

12. В пунктах 1 и 3 раздела I.A Генеральная Ассамблея:

а) постановила отложить рассмотрение раздела двадцать первого годового доклада Комиссии, касающегося изучения принципа Ноблемера и его применения 2/, до своей возобновленной пятидесятой сессии и просила Комиссию рассмотреть ее рекомендации и выводы с учетом мнений, высказанных государствами-членами в Пятом комитете, в частности в отношении уместности уменьшения доминирующего влияния и учета поощрительных выплат при проведении сопоставлений с целью определения разницы в чистом вознаграждении;

б) просила Комиссию и руководство соответствующих национальных гражданских служб урегулировать оставшиеся проблемы в сопоставлении в рамках утвержденной методологии по-разному построенных гражданских служб и систем классификации и разъяснить выводы, изложенные в пунктах 172b (ii) и (iii) ее доклада 2/, с тем чтобы завершить исследование с целью определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу.

13. Ответ Комиссии на эти просьбы был представлен Ассамблее на ее возобновленной пятидесятой сессии в виде добавления к двадцать первому годовому докладу 2/.

14. В пункте 2 раздела I.B Ассамблея просила Комиссию установить в 1996 году для сотрудников, местом службы которых является Женева, единый индекс корректива по месту службы, который в полной мере отражал бы стоимость жизни для всех сотрудников, работающих в этом месте службы, и обеспечивал бы такое же к ним отношение, как и к сотрудникам в других местах расположения штаб-квартир. Рассмотрение Комиссией этого вопроса отражено в пунктах 189-194 ниже.

15. В пункте 3 раздела I.B Ассамблея просила Комиссию обратить внимание на проблемы, поднятые государствами-членами в Пятом комитете в отношении функционирования системы коррективов по месту службы, и в надлежащем порядке довести их до сведения ее рабочей группы по вопросам коррективов по месту службы, включая, в частности, вопрос о коррективе по месту службы в базе общей системы, регулирование разницы в чистом вознаграждении в общей системе и у ее компаратора, изменения, происходящие в гражданской службе компаратора, и возможное частичное и постепенное упразднение элементов разницы, связанных с экспатриацией, для сотрудников с длительным сроком службы в одном месте службы. Ассамблея также просила Комиссию рассмотреть все вопросы, касающиеся системы коррективов по месту службы, на основе результатов исследования ее рабочей группы и представить Ассамблее на ее пятьдесят первой сессии доклад по этому вопросу. Ответ Комиссии на эту просьбу содержится в пунктах 156-188 ниже.

16. Комиссии была также представлена информация о решениях, принятых руководящими органами организаций общей системы по вопросам, касающимся программы работы Комиссии.

Мнения организаций

17. Председатель Консультативного комитета по административным вопросам (ККАВ) отметил, что Комиссия, без сомнения, хотела бы тщательно изучить причины, лежащие в основе сделанных Генеральной Ассамблеей выводов в отношении двадцать первого годового доклада. Отметив, что отражение в тексте доклада особых мнений создало трудности для делегаций в Пятом комитете, он высказал надежду на то, что Комиссия подумает над изменением формата представления своих докладов в будущем.

18. Члены ККАВ были также обеспокоены тем, что в основу обсуждения в Пятом комитете был положен не только сам доклад, но и изложенные в письменном виде мнения одного из членов Комиссии, которые были представлены делегациям ряда государств-членов; это усугубило представление об отсутствии единства среди членов Комиссии. Как представляется, такой шаг не отвечает духу статьи 6 статута КМГС: организации хотели бы услышать мнение о том, какие меры Комиссия намеревается принять по данному вопросу.

19. ККАВ принял к сведению замечания, высказанные в руководящих органах по крайней мере шести организаций (Организация Объединенных Наций, ЮНЕСКО, ВОЗ, ИКАО, ВПС и МАГАТЭ) в отношении улучшения положения женщин. ККАВ следовал рекомендациям АКК по данному вопросу, сделанным в 1995 году. В частности, он рассмотрел вопрос о количестве женщин, представивших свои кандидатуры на вакантные должности, включенных в короткий список и в конечном счете назначенных на эти должности. ККАВ с удовольствием поделится данными по данному вопросу с секретариатом Комиссии в должное время.

Обсуждение вопроса Комиссией

20. Комиссия сочла, что просьбы, высказанные Генеральной Ассамблеей в пункте 3 раздела I. В резолюции 50/208 (см. пункт 15 выше) в отношении системы коррективов по месту службы, должны рассматриваться в два этапа. Сначала Комиссия представит Ассамблее на ее пятьдесят первой сессии доклад о функционировании системы коррективов по месту службы на основе результатов работы своей рабочей группы. Такой график работы уже предусматривался, когда Комиссия составляла свою программу работы на 1996 год.

21. Комиссия отметила, что другие вопросы, затронутые в указанном пункте этой резолюции, являются весьма сложными и для их изучения потребуются выделить значительные ресурсы и время. С учетом и без того большой нагрузки Комиссии проведение даже предварительного изучения этих вопросов в 1996 году не представляется возможным. Поэтому Комиссия согласилась с предложением Секретариата включить эти вопросы для предварительного рассмотрения в свою программу работы на 1997 год; в 1998 году она проведет полное изучение всех относящихся к делу аспектов и представит доклад Генеральной Ассамблее.

22. Затем Комиссия рассмотрела поднятый ККАВ вопрос о тех трудностях, которые влечет за собой включение особых мнений в основной текст доклада КМГС. Члены Комиссии прежде всего отметили, что, хотя консенсусный доклад предпочтительнее, это не всегда возможно, и каждый член Комиссии имеет право на выражение своего мнения. Было отмечено, что в пункте 3 правила 21 правил процедуры КМГС предусматривается, что любой член Комиссии может представить свои личные мнения в письменной форме, которые прилагаются к докладу. На практике это правило не применялось. Было высказано мнение о том, что выделение особых мнений в виде приложений не представляется полезным, хотя было также отмечено, что это положение остается в

силе и может быть использовано, если кто-либо из членов Комиссии выскажет такую просьбу. Более важным, по мнению Комиссии, является вопрос о сбалансированности: мнение большинства должно занимать главенствующее место. Представляется предпочтительным, чтобы текст с изложением всех мнений готовился секретариатом: если один или несколько членов Комиссии хотят представить свой текст, отражающий мнение меньшинства, секретариат должен проверить, чтобы этот текст соответствовал фактическому ходу обсуждения.

23. С учетом сказанного Комиссия подчеркнула необходимость стремиться к консенсусу в своих докладах, отметив, что множественность индивидуальных мнений размывает общую позицию Комиссии и чревата снижением ее морального авторитета. Поддержав высказанное Ассамблеей мнение о том, что доклады КМГС должны быть четкими и легко понимаемыми, Комиссия отметила, что следует избегать намеренной расплывчатости. Также нет необходимости отражать все мельчайшие нюансы высказываемых мнений: доклады должны быть четкими, сжатыми и прежде всего сбалансированными.

Решение Комиссии

24. Комиссия постановила, что:

а) мнения меньшинства должны, как правило, отражаться в основном тексте доклада при сохранении надлежащей сбалансированности между мнениями большинства и меньшинства;

б) в исключительных случаях индивидуальные мнения могут излагаться в приложении;

в) проекты докладов должен готовить секретариат, который отвечает за обеспечение сохранения сбалансированности мнений в докладе и проверку того, чтобы в тексте был правильно отражен ход обсуждения.

Глава III

ЗАЧИТЫВАЕМОЕ ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ПЕНСИОННЫЕ ПОСОБИЯ

25. Комиссия рассмотрела следующие аспекты зачитываемого для пенсии вознаграждения и пенсионных пособий всех категорий персонала в 1996 году:

- a) методология определения зачитываемого для пенсии вознаграждения:
 - i) сотрудники категории специалистов и выше;
 - ii) сотрудники категории общего обслуживания и набираемые на местной основе сотрудники других категорий;
- b) общая шкала налогообложения персонала;
- c) специальный индекс для пенсионеров;
- d) наблюдение за динамикой размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше.

Комиссия рассмотрела вопросы, перечисленные в пунктах a-c в два этапа. Предварительное обсуждение этих вопросов состоялось на сорок третьей сессии в апреле и мае 1996 года, когда делегация, назначенная Постоянным комитетом Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ПОПФПООН), приняла участие в обсуждении. Предварительные выводы, сделанные Комиссией на этой сессии в отношении различных аспектов рассматриваемых вопросов, были доведены до сведения Правления Пенсионного фонда, который провел свою сорок седьмую сессию в июле 1996 года. На своей сорок четвертой сессии Комиссия рассмотрела предварительные выводы по вышеуказанным вопросам в свете мнений и выводов Правления Пенсионного фонда и сформулировала рекомендации для представления Генеральной Ассамблее.

A. Методология определения зачитываемого для пенсии вознаграждения

1. Категория специалистов и выше

26. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 45/242 предложила Комиссии при всестороннем сотрудничестве с Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций провести в 1995 году новый всеобъемлющий обзор методологии определения шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше с целью контроля уровня ставок шкалы и их корректировки в период между всеобъемлющими обзорами и представить рекомендации по этому вопросу Ассамблее на ее пятидесятой сессии. Ввиду перевода программы работы Ассамблеи на двухгодичную основу представление доклада, испрошенного в этой резолюции на 1995 год, было перенесено на 1996 год. Ассамблея приняла к сведению эти пересмотренные сроки 3/.

Рассмотрение вопроса Комиссией на ее сорок третьей сессии

27. В представленной Комиссии документации отмечалось, что разумное замещение дохода работающих сотрудников служит концептуальной основой методологии, в рамках которой процедура промежуточной корректировки основывается на корректировке размера зачитываемого для пенсии вознаграждения в период между проведением всеобъемлющих

обзоров одновременно с корректировкой размера чистого вознаграждения в Нью-Йорке и на одну и ту же величину, выраженную в процентах. Ежегодное исчисление разницы в зачитываемом для пенсии вознаграждении и коэффициентов замещения дохода в сопоставлении с пенсионной службой компаратора обеспечивает изменение размера зачитываемого для пенсии вознаграждения в соответствии с замыслом Комиссии, отраженным в ее рекомендациях, которые были утверждены Генеральной Ассамблеей.

28. Что касается сопоставлений между Соединенными Штатами и Организацией Объединенных Наций, то в рамках проводившихся ранее всеобъемлющих обзоров базой для сопоставления с Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН) служила пенсионная система федеральной гражданской службы Соединенных Штатов (ПСГС). С введением компаратором 1 января 1984 года системы пенсионного обеспечения федеральных служащих (СПФС) доля сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, в настоящее время охватываемых ПСГС и СПФС, примерно одинакова, и ожидается, что когда-нибудь в будущем все сотрудники будут охвачены СПФС. Поскольку СПФС состоит из трех компонентов - специального плана выплаты пенсионных пособий, не предусматривающего взноса со стороны сотрудников, сберегательного плана, а также пенсионного плана в рамках национальной системы социального обеспечения, - проводить сопоставление, подобное проводившимся ранее сопоставлениям с ПСГС, которое представляло собой специальный план выплаты пенсионных пособий, не представлялось возможным. Поэтому для проведения актуарного анализа ПСГС и СПФС в сопоставлении с ОПФПООН была привлечена одна из актуарных консультативных фирм.

Мнения Постоянного комитета ПОПФПООН

29. Председатель Постоянного комитета поблагодарил за предоставленную назначенной Комитетом делегации возможность участвовать в обсуждениях в рамках Комиссии. Он отметил тесное сотрудничество между двумя секретариатами в подготовке документации, которая была представлена Комиссии на ее нынешней сессии и которую Постоянный комитет имел возможность рассмотреть на своей сессии в марте 1996 года.

30. В своих первоначальных мнениях по конкретным вопросам, рассмотренным в документации, представленной Комиссии, Постоянный комитет выразил согласие с продолжением использования подхода, основанного на замещении дохода. Он также отметил, что следует продолжить рассмотрение вопроса о величине коэффициента для пересчета на валовую основу применительно к сотрудникам категории специалистов с учетом соотношений зачитываемого для пенсии вознаграждения и коэффициентов замещения дохода в Организации Объединенных Наций и в федеральной службе Соединенных Штатов наряду с результатами актуарного исследования пенсионных пособий в Организации Объединенных Наций в сопоставлении с пенсионными пособиями в рамках ПСГС и СПФС. Постоянному комитету не были известны результаты актуарного исследования, которое еще не было представлено во время проведения его сессии. Постоянный комитет согласился с сохранением на нынешнем этапе процедуры промежуточной корректировки. По его мнению, обзор размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения и коэффициентов замещения дохода должен производиться не реже, чем раз в два года, если обстоятельства не будут требовать исключения из этого правила.

31. Статистический анализ данных о нынешней продолжительности службы, а также темпов накопления пенсионных прав, на основе которых был определен коэффициент пересчета на валовую основу в размере 46,25 процента, как представляется, не указывает на необходимость изменений. Вместе с тем нынешний период характеризуется неопределенностью в связи с рассмотрением вопроса о проведении ряда административных реформ в рамках Организации Объединенных Наций. Трудно

предсказать, какое влияние в конечном итоге окажут эти формы на механизмы продвижения по службе и другие системы управления кадрами в Организации Объединенных Наций. Возможно, что в результате их проведения может измениться кадровая структура, включая среднюю продолжительность срока службы, и это в один из моментов в будущем может повлиять на коэффициент замещения дохода. В то же время сохранение разницы между коэффициентами замещения дохода в компараторе и в общей системе может и оправдывать корректировку величины нынешнего коэффициента, составляющего 46,25 процента, после учета результатов актуарного сопоставления пособий, предоставляемых ОПФПООН и в рамках систем пенсионного обеспечения компаратора.

Мнения организаций

32. Председатель ККАВ отметил, что трудно сосредоточивать внимание на вопросе о зачитываемом для пенсии вознаграждении сотрудников категории специалистов и выше в условиях, когда Генеральная Ассамблея не приняла решение о базе для установления размеров вознаграждения сотрудников этих категорий. В своих предварительных замечаниях ККАВ исходил из того, что федеральная гражданская служба Соединенных Штатов пока будет оставаться компаратором и что по-прежнему будет использоваться подход, основанный на замещении дохода.

33. Председатель ККАВ напомнил, что на протяжении многих лет коэффициенты замещения дохода в Организации Объединенных Наций были всегда примерно на 1 процент ниже уровня аналогичных коэффициентов в компараторе. Это было обусловлено следующими двумя факторами: а) отношение чистого размера вознаграждения к валовому в Организации Объединенных Наций отражало систему налогообложения в семи местах расположения штаб-квартир, в то время как аналогичный показатель федеральной гражданской службы Соединенных Штатов отражал лишь взимаемые в Соединенных Штатах налоги; б) размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения определялись путем применения ставки налогообложения в размере 46,25 процента к окладам в общей системе Организации Объединенных Наций. Несмотря на просьбу ККАВ заблаговременно провести анализ этих диспропорций для нынешнего всеобъемлющего обзора, такой анализ проведен не был. Для сокращения этих диспропорций следует по крайней мере тщательно проанализировать процедуры пересчета на валовую основу. ККАВ не хотелось бы, чтобы используемый для пересчета на валовую основу коэффициент в размере 46,25 процента бессрочно оставался неизменным.

34. Инициатива секретариата КМГС нанять одну из актуарных консультационных фирм для проведения обзора СПФС явилась отчасти неожиданной для ККАВ. Ни Комиссия, ни Правление, ни представители организаций не просили об этом. С учетом того, что в основу СПФС положены принципы, отличные от используемых в пенсионной системе Организации Объединенных Наций, ККАВ задается вопросом о том, было ли проведение этого актуарного исследования абсолютно необходимым. Хотя между различными компонентами пенсионного плана Организации Объединенных Наций и ПСГС и СПФС существует значительное сходство, принципы, положенные в основу СПФС, полностью отличаются от принципов, на которых основана пенсионная система Организации Объединенных Наций. Более важным является то, что СПФС не сопоставима с пенсионной системой Организации Объединенных Наций, поскольку первая не является чисто пенсионной системой. Она увязана с системой социального обеспечения Соединенных Штатов. В будущем механизм СПФС может быть увязан с закупкой государственных сберегательных облигаций, что сделает ее еще менее сопоставимой с пенсионной системой Организации Объединенных Наций. Поэтому, хотя информация по этой системе представляет интерес, она никак не связана с пенсионной системой Организации Объединенных Наций. Сотрудники общей системы Организации Объединенных Наций не

пользуются защитой по линии социального обеспечения, и им не предоставляются в индивидуальном порядке налоговые льготы, подобные предоставляемым сотрудникам федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. Основой пенсионной системы Организации Объединенных Наций является замещение дохода. Поэтому целостность и последовательность любых изменений в пенсионном плане общей системы должны обеспечиваться на основе точного измерения показателей замещения дохода. ККАВ не считает целесообразным, чтобы результаты этого исследования были каким-либо образом учтены в методологии определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше.

Обсуждение вопроса Комиссией

35. Комиссия приняла к сведению статистическую информацию об участниках, бенефициарах и пособиях ОПФПООН, в том числе о распределении участников по продолжительности участия в Фонде. Она с интересом отметила, что согласно имеющимся за период с января 1992 года по декабрь 1994 года данным средневзвешенная продолжительность участия для сотрудников категории специалистов и выше составляла 19 лет и один месяц. Она сделала вывод о том, что средняя продолжительность участия оставалась относительно стабильной с 1987 года, когда в качестве основы для определения размера зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше был принят подход, построенный на замещении дохода, в том числе коэффициент пересчета на валовую основу в размере 46,25 процента. Поэтому, как представляется, какие-либо основания для изменения этого коэффициента, основанного на средней продолжительности участия, отсутствуют. Однако существовал ряд смежных вопросов, например, инверсия дохода и общая шкала налогообложения персонала, которые необходимо было рассмотреть, прежде чем можно было принимать решение об оправданности коэффициента пересчета на валовую основу в размере 46,25 процента.

36. Комиссия отметила, что применение методологии замещения дохода в отношении нынешнего размера чистых окладов сотрудников категории специалистов и выше в Нью-Йорке привело бы к более высоким, чем в настоящее время размерам зачитываемого для пенсии вознаграждения. Она объяснила это положение консервативным характером процедуры промежуточных корректировок по формуле "1:1" между всеобъемлющими обзорами (при которой предусматривается, что размер зачитываемого для пенсии вознаграждения корректируется одновременно и на такую же процентную величину, что и чистые оклады в Нью-Йорке). Когда утверждалась эта процедура для промежуточных корректировок, предполагалось, что во время проведения всеобъемлющих обзоров может потребоваться определенная корректировка размера зачитываемого для пенсии вознаграждения для учета изменений во внешнем налогообложении и/или неприменение налогообложения персонала к изменениям в чистом вознаграждении в течение промежуточных периодов.

37. Затем Комиссия изучила данные об эволюции сопоставлений зачитываемого для пенсии вознаграждения и коэффициентов замещения дохода между Организацией Объединенных Наций и Соединенными Штатами за период с 1990 по 1995 год, которые приводятся ниже:

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
	год	год	год	год	год	год	год <u>a/</u>
Разница в чистом вознаграждении	117,4	118,9	117,6	114,2	113,0	105,7	109,7
Соотношения зачитываемого для пенсии вознаграждения с учетом разницы в стоимости жизни	116,5	118,3	117,7	113,4	112,9	104,1	108,7
Соотношения зачитываемого для пенсии вознаграждения без учета разницы в стоимости жизни	129,7	130,3	130,1	132,0	128,8	120,3	125,1
Коэффициенты замещения дохода							
Организация Объединенных Наций	56	55	55	55	55	55	55
Соединенные Штаты	58	57	57	56	56	56	55,5

a/ Прогноз.

По ее мнению, приведенная выше информация показывает, что динамика изменения размера зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше соответствует динамике показателей у компаратора и размеру чистых окладов в общей системе, как это и предполагалось во время проведения всеобъемлющего обзора 1990 года. Комиссия сочла, что методология определения размера зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, рассматриваемая в совокупности с процессом промежуточных корректировок по формуле "1:1", обеспечивала ожидаемые результаты.

38. Что касается актуарной оценки двух пенсионных систем компаратора, СПГС и СПФС, в сравнении с той, которая используется в общей системе, то Комиссия сочла, что при проведении всеобъемлющих обзоров в будущем необходимо предусматривать такой анализ, поскольку в перспективе все меньше и меньше сотрудников у компаратора будет охватываться системой СПГС. Она признала, что проведение сопоставлений пенсионной системы компаратора и системы ОПФПООН раньше облегчалось тем, что это сопоставление ограничивалось системой СПГС, которая, как и система ОПФПООН, являлась системой с четко оговоренными пособиями. Поскольку система СПФС в настоящее время распространяется на всех новых сотрудников в службе-компараторе и представляет собой трехуровневую систему, в которой значительная часть пенсионных пособий основывается на подходе, предусматривающем фиксированный взнос, рассчитать коэффициенты замещения дохода с использованием формул накопления не представляется возможным. Поэтому Комиссия сочла, что первоначальная актуарная оценка, которая была проведена, полезна с точки зрения решения вопроса о будущих процедурах проведения сопоставлений Соединенные Штаты/Организация Объединенных Наций.

39. Комиссия рассматривала актуарное сопоставление пенсионных систем в качестве источника дополнительных аналитических данных, позволяющих ей делать широкие выводы в отношении пенсионных пособий. Она не сочла целесообразным высказывать предположение о том, что изменяющаяся структура пенсионной системы у компаратора, нашедшая свое отражение в СПФС, требует соответствующей перестройки системы ОПФПООН. Она сочла, что переход на нового компаратора в соответствии с принципом Ноблемера не требует от общей системы перехода на пенсионную систему, которая являлась бы зеркальным отражением пенсионной системы нового компаратора. Достаточно того, чтобы актуарное сопоставление показало, что система ОПФПООН в целом соответствует пенсионным системам компаратора.

40. Что касается результатов актуарной оценки, то Комиссия отметила, что СПГС предусматривала более высокий уровень пенсионных пособий, чем СПФС, на всех соответствующих уровнях дохода и что пенсионные пособия СПФС выигрывают в сравнении с системой ОПФПООН в случае участников в общей системе, нанятых до 1983 года (т.е. до изменения формулы накопления). Пенсионные выплаты участников СПФС (охватывающей всех сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, нанятых после 1 января 1984 года) приблизительно эквивалентны пособиям, выплачиваемым сотрудникам, нанятым на основе ныне действующих положений ОПФПООН. На основе актуарного анализа Комиссия сделала вывод о том, что в случае как пенсионных систем компаратора, так и системы ОПФПООН с начала 80-х годов наблюдалась общая эрозия уровня пенсионных пособий.

41. В контексте актуарных сопоставлений Комиссия рассмотрела вопрос об обязательном возрасте прекращения службы, установленном в общей системе (для сотрудников компаратора такой возраст не установлен). Она напомнила, что в контексте сопоставлений совокупного вознаграждения с вознаграждением у компаратора, проведенных ею в конце 80-х годов, она сделала вывод о том, что имеющаяся у сотрудников компаратора возможность продолжать работу и накапливать пенсионные пособия без необходимости уходить в отставку по достижении конкретного возраста является преимуществом для сотрудников компаратора. Это преимущество не учитывается при проведении актуарного анализа. Комиссия напомнила, что ею разработан конкретный метод расчетов, позволяющий учесть это преимущество при проведении сопоставлений совокупного вознаграждения с вознаграждением у компаратора. Если количественно определить это преимущество, как это было сделано при сопоставлениях совокупного вознаграждения, то как СПГС, так и СПФС будут обеспечивать несколько более высокий размер пенсионных пособий.

42. Что касается процедуры промежуточных корректировок, то Комиссия сочла желательным сохранить консервативный подход к корректировке размера зачитываемого для пенсии вознаграждения в период между всеобъемлющими обзорами. Соответствующие корректировки могут быть произведены во время проведения всеобъемлющих обзоров с учетом всех соответствующих факторов. Прежде чем рекомендовать вносить какие-либо изменения в методологию, необходимо рассмотреть ряд факторов. Необходимо изучить не только данные о средней продолжительности службы сотрудников общей системы, в контексте определения соответствующего коэффициента пересчета на валовую основу, но и:

- a) статус явления инверсии дохода;
- b) воздействие на размер зачитываемого для пенсии вознаграждения общей шкалы налогообложения персонала;
- c) результаты сопоставления размера зачитываемого для пенсии вознаграждения, коэффициентов замещения дохода и размеров пенсионных пособий между Организацией Объединенных Наций и Соединенными Штатами.

43. На основе сделанного выше анализа Комиссия сформулировала предварительные выводы в отношении подхода к методологии, которые следует использовать для определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, промежуточной корректировки в период между всеобъемлющими обзорами и периодического контроля за зачитываемым для пенсии вознаграждением и коэффициентами замещения дохода в Организации Объединенных Наций/Соединенных Штатах. Она примет решение в отношении своих рекомендаций Генеральной Ассамблее по всем аспектам своего всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения

и пенсионных пособий сотрудников категории специалистов и выше на своей сессии в июле-августе с учетом мнений Правления Пенсионного фонда, которые будут представлены Комиссии.

44. На основе актуарного анализа пенсионных систем, охватывающих сотрудников компаратора и общей системы, Комиссия сделала следующие выводы:

а) пенсионные пособия, выплачиваемые персоналу компаратора в соответствии с СПГС (которая распространяется на персонал, набранный до 1984 года), приблизительно эквивалентны пособиям, выплачиваемым сотрудникам общей системы согласно положениям плана ОПФПООН, действовавшим до 1983 года, и имеют больший размер, чем те, которые установлены с учетом изменений, внесенных в план ОПФПООН после 1983 года;

б) пенсионные пособия, выплачиваемые персоналу компаратора, охваченному СПФС (которая распространяется на сотрудников, набранных в 1984 году или позднее, а в будущем будет охватывать большинство сотрудников), приблизительно эквивалентны пособиям, выплачиваемым сотрудникам общей системы, набранным на основе ныне действующих положений ОПФПООН;

с) стоимостные показатели пенсионных пособий как СПГС, так и СПФС были бы более высокими, если бы Комиссия учла различия в продолжительности срока службы между компаратором и общей системой, как это было сочтено уместным в рамках используемой Комиссией методологии сопоставления совокупного вознаграждения.

Обзор, проведенный ПОПФПООН

45. Правление рассмотрело первоначальные мнения Постоянного комитета и предварительные выводы, сформулированные КМГС на ее сорок третьей сессии, в том числе в отношении актуарного исследования, упомянутого в пунктах 43 и 44 выше. Особое внимание было уделено нынешней величине коэффициента пересчета на валовую основу для сотрудников категории специалистов (46,25 процента) и актуарному сопоставлению пособий, предоставляемых ПОПФПООН, и пособий, предусмотренных двумя системами пенсионного обеспечения, которые применяются в отношении федеральных гражданских служащих Соединенных Штатов.

46. На своей сессии в июне 1996 года Комитет актуариев рассмотрел актуарное исследование и представил на рассмотрение Правления следующие мнения:

"Комитет актуариев отметил, что консультанты при проведении исследования использовали приемлемую и общепринятую методологию. Вместе с тем было подчеркнуто, что такое исследование способно лишь показать, существует ли в той или иной степени соответствие между затратами различных систем пенсионного обеспечения. На основании его результатов нельзя делать вывод о том, что положения о выплате пособий какой-либо из систем нуждаются в существенном исправлении или изменении. В частности, чрезвычайно трудно делать какие-либо значимые выводы на основе сопоставления такой системы с четко оговоренными пособиями, как ОПФПООН, с системой, включающей выплаты из национальной системы социального обеспечения и компонент с фиксированными взносами, например СПФС. Отмечалось также, что без знания всех деталей методологии и предположений, использовавшихся при проведении сопоставительных актуарных расчетов, на основании представленных данных можно сделать лишь самые общие выводы".

47. Правление согласовало следующие рекомендации для Генеральной Ассамблеи и решило довести их до сведения Комиссии:

а) подход, основанный на замещении дохода, и связанную с ним нынешнюю методологию, включая использование коэффициента пересчета на валовую основу в размере 46,25 процента, следует и далее использовать в качестве основы для определения размера зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше;

б) следует и впредь применять нынешнюю процедуру промежуточных корректировок;

с) следует продолжать осуществлять контроль за зачитываемым для пенсии вознаграждением и коэффициентами замещения дохода в Организации Объединенных Наций/Соединенных Штатах в период между всеобъемлющими обзорами, по меньшей мере на двухгодичной основе, и в случае необходимости информировать Генеральную Ассамблею по этому вопросу.

Правление согласилось с мнениями Комитета актуариев в отношении актуарных сопоставлений пособий, предоставляемых ОПФПООН, с пособиями, предоставляемыми системами пенсионного обеспечения федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, а именно СПГС и СПФС, как они изложены в пункте 46 выше.

Рассмотрение вопроса Комиссией на ее сорок четвертой сессии

48. Подробный доклад, охватывающий рассмотрение этого вопроса Правлением Пенсионного фонда (см. пункты 45-47 выше), был рассмотрен Комиссией в рамках обсуждения ею ее предварительных выводов по этому вопросу, сформулированных на ее предыдущей сессии, и разработки ею рекомендаций для Генеральной Ассамблеи.

Мнения организаций

49. Председатель ККАВ отметил, что, по мнению организации, контроль за зачитываемым для пенсии вознаграждением и коэффициентами замещения дохода в Организации Объединенных Наций/Соединенных Штатах перестал служить намеченной цели, особенно в силу того, что на большинство сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов распространяется в настоящее время СПФС. Всеобъемлющий актуарный анализ системы пенсионного обеспечения Организации Объединенных Наций и механизма (ов), действующего(их) в отношении сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, следует проводить в ходе каждого всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения и исчисленных на его основе пенсий сотрудников категории специалистов и выше. Подобный анализ дал бы более конструктивную информацию, которую можно было бы использовать в ходе будущих всеобъемлющих обзоров. ККАВ просил, чтобы анализ был проведен в сотрудничестве с актуарием-консультантом ПОФПООН.

50. Председатель ККАВ вновь заявил о том, что последовательное принятие решений о сохранении коэффициента пересчета на валовую основу в размере 46,25 процента не означает, что это единственный коэффициент, который может использоваться. Более того, его сохранение означает отказ от возможности существенно повлиять на инверсию доходов. Хотя организации поддержали предложение о сохранении механизма "1:1" для промежуточных корректировок, следует признать, что его использование, как правило, ведет к корректировке уровня пенсионного обеспечения в сторону повышения в конце периода между всеобъемлющими обзорами.

Обсуждение вопроса Комиссией

51. Комиссия отметила, что выводы Правления Пенсионного фонда в отношении методологии определения размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и использование процедуры промежуточных корректировок между всеобъемлющими обзорами совпадают с предварительными выводами, сформулированными Комиссией на ее сорок третьей сессии. Комиссия приняла к сведению замечания Комитета актуариев Правления Пенсионного фонда в отношении актуарного сопоставления пособий, предоставляемых ОПФПООН, и пособий, предусмотренных в системах пенсионного обеспечения сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, т.е. СПГС и СПФС.

52. Комиссия рассмотрела мнение Правления о необходимости осуществлять контроль за зачитываемым для пенсии вознаграждением и коэффициентами замещения дохода в Организации Объединенных Наций/Соединенных Штатах по меньшей мере на двухгодичной основе. В этой связи Комиссия отметила, что до тех пор, пока ставки подоходного налогообложения в Соединенных Штатах не претерпевают резких и кардинальных изменений, а в Организации Объединенных Наций продолжает использоваться процедура "1:1" для промежуточных корректировок, контроль за зачитываемым для пенсии вознаграждением и коэффициентами замещения дохода будет обеспечивать нужные результаты даже на протяжении длительного срока, подобные указанным в пункте 37 выше. Соответственно, Комиссия пришла к выводу о том, что ее секретариат должен продолжать осуществлять контроль за всеми факторами, оказывающими влияние на зачитываемое для пенсии вознаграждение и коэффициенты замещения дохода в Организации Объединенных Наций/Соединенных Штатах на регулярной основе, и представлять доклад по этому вопросу не реже одного раза в два года. В случае изменения одного из факторов, влияющего на вышеперечисленные сопоставления, Комиссии должен быть представлен подробный доклад, с тем чтобы она могла довести соответствующую информацию до сведения Генеральной Ассамблеи.

53. Комиссия согласилась с мнениями ККАВ в отношении целесообразности периодического проведения актуарных анализов систем пенсионного обеспечения Организации Объединенных Наций и компаратора. Она согласилась с тем, что ее секретариат должен проводить такие сопоставления в ходе будущих всеобъемлющих обзоров зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов в тесной консультации с секретариатом Правления Пенсионного фонда. При проведении этих обследований следует учитывать мнения Комитета актуариев, изложенные в пункте 46 выше.

Решения Комиссии

54. Комиссия постановила вынести следующие рекомендации Генеральной Ассамблее в отношении зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше:

a) в качестве основы методологии определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше следует и далее использовать концепцию замещения дохода в Нью-Йорке;

b) следует и впредь применять методологию, используемую для построения нынешней шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, которая описана в приложении I к настоящему докладу;

с) следует продолжать применять нынешнюю процедуру промежуточной корректировки в целях корректировки размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения в периоды между проведением всеобъемлющих обзоров (см. приложение I);

d) следует осуществлять наблюдение за размерами зачитываемого для пенсии вознаграждения и коэффициентами замещения дохода в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов при проведении периодических всеобъемлющих обзоров зачитываемого для пенсии вознаграждения и исчисляемых на его основе пенсий сотрудников категории специалистов. В периоды между проведением всеобъемлющих обзоров Комиссия будет проводить обзор факторов, влияющих на результаты вышеуказанных сопоставлений, и один раз в два года представлять доклады Генеральной Ассамблее о перечисленных выше элементах лишь в случае необходимости.

55. Комиссия также постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что, как указано в пункте 53 выше, в будущем в связи с проведением всеобъемлющих обзоров зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов КМГС в тесном сотрудничестве с Правлением Пенсионного фонда будет проводить актуарный анализ пенсионных пособий, предоставляемых ОПФПООН, и пособий, выплачиваемых сотрудникам службы-компаратора, и докладывать о результатах этих исследований Генеральной Ассамблее.

2. Категория общего обслуживания и другие категории сотрудников, набираемых на местной основе

Рассмотрение вопроса Комиссией на ее сорок третьей сессии

56. Вначале Комиссия отметила, что Генеральная Ассамблея непосредственно не просила Комиссию и/или ПОПФПООН провести всеобъемлющий обзор методологии определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания в рамках ее нынешнего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения. Основные элементы этой методологии были утверждены в 1993 году 4/ на основе рекомендаций Комиссии, изложенных в пункте 85 ее девятнадцатого годового доклада 5/. В основном такая же методология применяется в отношении сотрудников категории специалистов и выше. В основе методологии для обеих категорий сотрудников лежит подход, основанный на замещении дохода, с корректировкой зачитываемого для пенсии вознаграждения в период между всеобъемлющими обзорами с учетом изменений чистого оклада. Отмечалось, что Комиссия при определении размера зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий ориентировалась на коэффициент пересчета на валовую основу в размере 56,25 процента. Однако с учетом мнений ПОПФПООН и результатов рассмотрения как абсолютных сумм, так и диапазона зачитываемого для пенсии вознаграждения, выплачиваемого сотрудникам категории общего обслуживания и сотрудникам категории специалистов, КМГС пришла к выводу о необходимости применения коэффициента пересчета на валовую основу в размере 66,25 процента. Как коэффициент пересчета на валовую основу в размере 66,25 процента, так и процедуры промежуточной корректировки начали действовать в 1994 году.

57. Также в 1994 году ПОПФПООН рекомендовало изменить нормы накопления пособия, в результате чего в конечном счете максимальная норма накопления пособия составила бы 70 процентов (возросла с 66,25 процента). В своей резолюции 49/224 от 23 декабря 1994 года Генеральная Ассамблея утвердила, среди прочего, эту рекомендацию, которая вступила в силу с 1 июля 1995 года. С учетом этого изменения представителем участвующих в Фонде сотрудников Международного союза электросвязи (МСЭ), в связи с

опубликованием пересмотренной шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания для Женевы в сентябре 1995 года, было выдвинуто предложение об автоматическом изменении коэффициента замещения дохода для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий с 66,25 до 70 процентов.

58. Комиссии была представлена статистическая информация о незначитываемом для пенсии компоненте как в местах расположения штаб-квартир, так и в периферийных местах службы. Незачитываемый для пенсии компонент, представляющий собой элемент чистого оклада, определяемый на основе информации о вознаграждении у обследуемых нанимателей, в ходе обследования местных окладов сотрудников категории общего обслуживания, исключается из рассмотрения при определении размера зачитываемого для пенсии вознаграждения. Было предложено вернуться к вопросу о незначитываемом для пенсии компоненте, который в последние годы в той или иной мере рассматривался как ПОПФПООН, так и Комиссией, в контексте планируемого на 1997 год обзора методологии обследования окладов в периферийных местах службы.

Мнения Постоянного комитета ПОПФПООН

59. Председатель Постоянного комитета отметил, что Комитет сосредоточил свое внимание на вопросе о коэффициенте замещения дохода в размере 66,25 процента и на вопросе о незначитываемом для пенсии компоненте. В этой связи он отметил мнение представителей участников о необходимости увеличения коэффициента замещения дохода с 66,25 до 70 процентов, что будет соответствовать недавно повышенной Генеральной Ассамблеей максимальной норме накопления. Представители участников также считали, что вопрос о незначитываемом для пенсии компоненте необходимо рассмотреть в приоритетном порядке и что, как ПОПФПООН, так и Комиссии, в ходе их сессий 1996 года должна быть представлена информация о размерах незначитываемого для пенсии компонента в ряде мест службы и о влиянии этих параметров на коэффициенты замещения дохода. По мнению представителей административных руководителей, необходимость в пересмотре коэффициента пересчета на валовую основу, составляющего 66,25 процента, отсутствует, а вопрос о незначитываемом для пенсии компоненте следует рассмотреть в 1997 году в контексте обзора методологии обследования окладов. Предварительное мнение Постоянного комитета заключалось в том, что в настоящее время не следует вносить никаких изменений ни в подход, основанный на замещении дохода, ни в связанную с ним методологию определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания и что следует сохранить пока коэффициент замещения дохода в размере 66,25 процента. Комитет настоятельно призвал рассмотреть вопрос о незначитываемом для пенсии компоненте в текущем году и предоставить запрошенную представителями участников информацию.

Мнения организаций

60. Мнения членов ККАВ совпадали с мнениями их коллег из Постоянного комитета ПОПФПООН, а именно: а) в настоящее время необходимость пересматривать коэффициент пересчета на валовую основу отсутствует и б) вопрос о незначитываемом для пенсии компоненте следует рассмотреть в 1997 году в контексте обзора методологии обследования окладов. ККАВ счел, что вопрос о незначитываемом для пенсии компоненте является составной частью вопроса о методологии обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания; поэтому важно предусмотреть участие в процессе проведения обзора технических экспертов, занимающихся проведением обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания.

Обсуждение вопроса Комиссией

61. Комиссия признала тот факт, что выполнение ее окончательной рекомендации о применении в отношении персонала категории общего обслуживания и смежных категорий коэффициента пересчета на валовую основу в размере 66,25 процента привело к сокращению инверсии дохода между сотрудниками категории общего обслуживания и смежных категорий и категории специалистов и выше. Однако в случае выполнения ее первоначальной рекомендации о коэффициенте пересчета на валовую основу в размере 56,25 процента это сокращение было бы еще более значительным. Что касается увеличения коэффициента с 66,25 до 70 процентов, то Комиссия отметила, что особой срочности в рассмотрении данного вопроса нет, поскольку при действующих правилах ни на одного из сотрудников не будет распространяться максимальная норма накопления в размере 70 процентов по крайней мере до июля 2000 года. Комиссия отметила, что введенная в 1994 году методология определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания работала так, как и было намечено, и что в настоящее время каких-либо изменений в методологию или порядок ее применения вносить не требуется.

62. Комиссия отметила, что вопрос о незачитываемом для пенсии компоненте, который с различной степенью детальности обсуждался за прошедшие годы как Комиссией, так и ПОПФИООН, является сложным вопросом, требующим тщательного и подробного анализа. Однако он приобрел определенную срочность, поскольку затронуто большое число сотрудников. С учетом сложного характера данного вопроса Комиссия сочла, что для рассмотрения технических деталей необходимо создать рабочую группу. Группа должна начать свою работу как можно скорее; однако Комиссия признала, что программа работы секретариата такова, что созвать рабочую группу до осени 1996 года не представляется возможным.

63. Что касается состава этой рабочей группы, то в центре обсуждения находился вопрос о тех взаимоотношениях, которые Комиссия намеревается установить с группой в контексте своего обзора методологии обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в местах расположения штаб-квартир и в периферийных местах службы. Предполагалось, что КМГС создаст рабочую группу для проведения обследования окладов на своей сорок четвертой сессии. Некоторые члены Комиссии высказали мнение о том, что вопросами методологии обследования окладов категории общего обслуживания должна заниматься одна единственная рабочая группа, а проведение обзора незачитываемого для пенсии компонента следует поручить подгруппе. Другие члены считали, что должны быть созданы две отдельные группы. Были рассмотрены преимущества и недостатки этих двух подходов. В этой связи было отмечено, что незачитываемый для пенсии компонент определяется в ходе процесса обследования окладов и должен рассматриваться в этом общем контексте. Другие считали, что подход, предусматривающий создание двух групп, может привести к появлению противоположных позиций по различным аспектам методологии обследования. Сторонники создания двух групп считали, что незачитываемый для пенсии компонент является лишь одним из вопросов в рамках того диапазона, который изучается в контексте обзора методологии обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания. Вопрос о незачитываемом для пенсии компоненте может не получить должного внимания в рамках одной группы, где изучается целый комплекс вопросов; или же ему может быть уделено чрезмерно большое внимание на фоне необходимости рассмотрения ряда других важных вопросов.

Рассмотрение вопроса ПОПФПООН

64. Правление согласовало следующие рекомендации для Генеральной Ассамблеи и решило довести их до сведения Комиссии:

а) подход, основанный на замещении дохода, и связанную с ним методологию, включая использование коэффициента в размере 66,25 процента чистого зачитываемого для пенсии оклада для целей пересчета на валовую основу, следует и далее использовать для определения размера зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий;

б) следует учредить объединенную рабочую группу КМГС/Правления Пенсионного фонда для рассмотрения вопроса о незачитываемом для пенсии компоненте в рамках проведения обзора методологии обследования окладов, запланированного на 1997 год. В этой связи Правление назначило для работы в рабочей группе трех членов - по одному от каждой из групп, представленных в Правлении.

Рассмотрение вопроса Комиссией на сессии, проходившей в июле-августе

65. Комиссия отметила, что Правление Пенсионного фонда согласилось с ее предварительными выводами относительно различных аспектов методологии расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания.

Решения Комиссии

66. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

а) продолжать применять для определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий подход, основанный на замещении дохода, и связанную с ним методологию, включая использование для пересчета на валовую основу 66,25 процента чистого зачитываемого для пенсии оклада;

б) продолжать применять нынешнюю процедуру промежуточных корректировок.

67. Комиссия постановила также информировать Генеральную Ассамблею о том, что она решила учредить рабочую группу для рассмотрения вопроса о незачитываемом для пенсии компоненте вознаграждения в рамках обзора Комиссией методологий установления размеров окладов сотрудников категории общего обслуживания в местах расположения штаб-квартир и периферийных местах службы, проведение которого запланировано на 1997 год. Подробная информация о составе и мандате этой рабочей группы приводится в пунктах 210 и 211 ниже.

В. Общая шкала налогообложения персонала

Введение

68. В 1993 году Комиссия доложила Генеральной Ассамблее о том, что в рамках своего всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения и исчисляемых на его основе пенсий 1996 года она разработает общую шкалу налогообложения сотрудников категории специалистов и выше и категории общего обслуживания и смежных категорий для определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников обеих категорий. В этой связи Комиссия представила процедуру, которую она разработала для определения такой шкалы. Ассамблея в своей резолюции 48/225 от 23 декабря 1993 года

утвердила эту процедуру и просила Комиссию разработать в тесном сотрудничестве с ПОПФЛООН общую шкалу ставок налогообложения и представить Ассамблее рекомендации по этому вопросу на ее пятьдесят первой сессии.

69. В ходе всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения и исчисляемых на его основе пенсий сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, проведенного Комиссией в 1991-1992 годах, было отмечено, что с течением времени все глубже становились различия между методологиями, используемыми для определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше и категории общего обслуживания и смежных категорий. В результате введения в 1986 году методологии замещения дохода только для сотрудников категории специалистов возникла дополнительная разница по сравнению с той, которая была обусловлена различиями в ставках налогообложения персонала. В соответствии с методологией замещения дохода зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории специалистов устанавливалось на уровне, при котором размеры чистых пенсий составляли 46,25 процента от величины чистого вознаграждения при стаже участия в Пенсионном фонде 25 лет. Таким образом, коэффициент пересчета на валовую основу для определения в размерах зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов элемента налогообложения персонала составлял 46,25 процента от величины соответствующего чистого вознаграждения. В то время коэффициент пересчета на валовую основу для сотрудников категории общего обслуживания равнялся 100 процентам от величины их чистых окладов. Это означало, что для того, чтобы определить зачитываемое для пенсии вознаграждение, к чистому вознаграждению сотрудников категории общего обслуживания добавлялся более значительный элемент налогообложения персонала по сравнению с чистым вознаграждением сотрудников категории специалистов.

70. Также в связи с переходом на использование методологии замещения дохода для сотрудников категории специалистов была принята процедура, в соответствии с которой размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов в период между всеобъемлющими обзорами корректировались одновременно и на одну и ту же процентную величину, как и чистые оклады в Нью-Йорке. Она получила название процедуры промежуточной корректировки по принципу "1:1". В то время процедура промежуточной корректировки для сотрудников категории обслуживания требовала использования применимых ставок налогообложения персонала для пересчета на валовую основу соответствующих чистых окладов всякий раз, когда производилась корректировка шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания. Это означало, что процедура промежуточной корректировки для категории общего обслуживания отражала прогрессивный характер налогообложения при расчетах соответствующих размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения, тогда как корректировка по принципу "1:1" для сотрудников категории специалистов такого характера не отражала.

71. В связи с проведением обзора 1986 года зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов было отмечено, что размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания были значительно выше, чем для сотрудников категории специалистов с такими же или даже более высокими размерами чистого вознаграждения. Это явление, названное "инверсией дохода", по мнению Комиссии и Генеральной Ассамблеи, необходимо было устранить. На тот момент, когда впервые возник этот вопрос, величина инверсии дохода исчислялась на уровне 28 процентов, то есть при одинаковых уровнях чистого дохода размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания были в среднем на 28 процентов выше размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов.

72. В 1992 году Комиссия отметила, что три фактора, а именно разные ставки налогообложения персонала, существование двух заметно различающихся методологий (то есть разные коэффициенты пересчета на валовую основу) и различные процедуры промежуточной корректировки для этих двух категорий сотрудников способствовали в порядке их перечисления возникновению явления инверсии дохода. В связи с внедрением в 1994 году для сотрудников категории общего обслуживания такой же процедуры промежуточной корректировки, как и для сотрудников категории общего обслуживания, и применением методологии замещения дохода в отношении сотрудников категории общего обслуживания влияние двух последних факторов значительно ослабло. В то время средняя величина инверсии дохода составляла 21 процент. Ожидалось, что в результате внесения в 1994 году изменений в методологию, используемую для категории общего обслуживания, произойдет дальнейшее снижение величины инверсии дохода.

73. В рамках текущего обзора 1996 года Комиссия сосредоточила свое внимание на разработке общей шкалы налогообложения персонала с целью устранить основную причину, вызывающую инверсию дохода. В этой связи она учредила Рабочую группу для оказания помощи ее секретариату в разработке общего набора ставок налогообложения персонала. При рассмотрении предварительных расчетов ставок налогообложения возникли следующие вопросы:

- a) каким образом должны агрегироваться данные о налогах в семи местах расположения штаб-квартир;
- b) какие налоговые вычеты - для работающих сотрудников или для пенсионеров - должны быть положены в основу налоговых расчетов в каждом месте службы;
- c) какую форму регрессионного анализа следует использовать для сглаживания агрегированных налоговых данных по семи местам расположения штаб-квартир.

Рабочая группа определила, что в процессе агрегирования должны использоваться равные веса налоговых параметров в семи местах расположения штаб-квартир, а не веса с учетом распределения сотрудников общей системы по этим местам, предусмотренные в методологии 1993 года. Что касается вопроса об использовании налоговых вычетов для работающих сотрудников или для пенсионеров, то Рабочая группа отметила, что в основу предыдущих расчетов ставок налогообложения персонала были положены вычеты из налогов для работающих сотрудников. Однако некоторые члены Рабочей группы выразили мнение о том, что акцент на вычетах из налогов для работающих сотрудников более не является приемлемым, поскольку подход, основанный на замещении дохода, применяется в настоящее время ко всем сотрудникам. В соответствии с этим подходом размер чистого дохода пенсионеров (т.е. чистая пенсия) устанавливается в виде пропорциональной доли от размера чистого дохода сотрудников, состоящих на службе: 46,25 процента для сотрудников категории специалистов и выше и 66,25 процента для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий. Поскольку эти пропорциональные доли представляют собой чистый пенсионный доход, на основе которого исчисляются налоги, было сочтено, что вычеты из налогов для пенсионеров должны использоваться в сочетании с соответствующими коэффициентами пересчета на валовую основу.

74. По итогам обсуждения этого вопроса Рабочей группой секретариат в консультации с секретариатом ПОПФПООН подготовил доклад для первоначального рассмотрения в Постоянном комитете ПОПФПООН, который собрался в марте 1996 года, и впоследствии - в Комиссии, заседания которой проходили в апреле/мае 1996 года. С учетом дискуссий, проведенных на заседаниях как Постоянного комитета, так и Комиссии, оба секретариата высказались за необходимость дальнейшей работы по разработке общей

шкалы налогообложения персонала. О результатах этой работы было первоначально доложено ПОПФПООН на его заседании в июле 1996 года, а затем Комиссии на ее сорок четвертой сессии. Поэтому остальные части настоящего раздела выстроены в хронологическом порядке, т.е. в том порядке, в котором различные вопросы рассматривались Комиссией и ПОПФПООН.

Рассмотрение вопроса Комиссией на ее сорок третьей сессии

Мнения Постоянного комитета ПОПФПООН

75. Председатель Постоянного комитета заявил, что Комитет смог сформулировать лишь первоначальные мнения по вопросу о данных и анализе, выделив те вопросы, по которым он согласен с Рабочей группой, и те, которые требуют дальнейшего изучения и анализа, с тем чтобы сузить круг возможных вариантов. Нынешняя документация не дает рекомендаций в отношении какой-либо конкретной шкалы налогообложения персонала, а содержит ряд возможных вариантов, основанных на использовании разных параметров и статистических методов. По мнению Постоянного комитета, данный документ свидетельствует о "незавершенности работы" и нуждается в более глубоком анализе и проверке, прежде чем ПОПФПООН и Комиссия смогут сделать конкретные выводы на своих предстоящих сессиях.

76. Однако в своих предварительных мнениях, которые были сформулированы с целью их последующего обсуждения делегацией Постоянного комитета и Комиссией, и без ущерба для мнений, которые будут сформулированы Правлением Пенсионного фонда в июле, Постоянный комитет информировал Комиссию о своей реакции на этот документ. Она сводилась к следующему:

а) что касается метода взвешивания для использования при агрегировании данных о налогах, то Постоянный комитет считает, что метод равных весов является предпочтительным;

б) что касается выбора между вычетами из налогов для пенсионеров и для работающих сотрудников, то, по мнению Постоянного комитета, необходимо обеспечить согласованность между выбором коэффициента пересчета на валовую основу и критериями определения вычетов из налогов. Если в основу выбора коэффициента пересчета на валовую основу кладутся соображения размера пенсионных выплат, то, как представляется Постоянному комитету, эта особая ситуация, характерная для пенсионеров, должна быть учтена и при определении соответствующих вычетов из налогов. Кроме того, необходимо продолжить анализ, обсуждение и сбор информации по данному вопросу;

в) что касается того, какой регрессионный метод следует использовать, то, по предварительному мнению Постоянного комитета, должен использоваться один и тот же метод при определении ставок налогообложения персонала как для одиноких сотрудников, так и для сотрудников, имеющих иждивенцев, т.е. сотрудников категории общего обслуживания и сотрудников категории специалистов, однако при этом с учетом ожидаемых данных необходимо придерживаться прагматического подхода.

77. Постоянный комитет подчеркнул, что, как и раньше, важно и даже необходимо вносить коррективы в нижний и верхний диапазоны шкалы налогообложения персонала, построенной с применением методов аналитической регрессии, имея в виду, что шкала, основанная на структуре налогообложения в семи странах, будет применяться в более чем 160 местах.

78. Представители участников отметили, что в документации предлагается большое число альтернативных вариантов, которое необходимо сократить, согласовав методику расчетов налогообложения персонала. В этой связи они согласились с подходом, предусматривающим использование равных весов, поддержали использование при расчетах вычетов для пенсионеров и отметили, что вопрос об использовании при расчетах конкретной формулы регрессии является весьма сложным. Могут быть рассмотрены различные варианты, например использование уравнений регрессии в линейной форме для регрессии более низких уровней дохода и уравнение в логарифмической форме для регрессии более высоких доходов. Они также выступили с предложением установить нижний предел ставки налогообложения персонала.

79. Представитель административных руководителей счел необходимым, чтобы до следующей сессии Правления Пенсионного фонда секретариат представил результаты нового анализа, с тем чтобы сократить большое число альтернативных вариантов, предлагаемых в нынешней документации. Мнения представителей административных руководителей в целом совпадали с мнениями, высказанными ККАВ на сессии КМГС.

Мнения организаций

80. ККАВ выразил мнение о том, что к вопросу о методологии определения зачитываемого для пенсии вознаграждения можно было бы вернуться еще раз, с тем чтобы убедиться, что эта методология отвечает поставленным целям в отношении замещения дохода, когда известны ставки налогообложения персонала и вытекающие из них размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения и пенсий.

81. Основная цель перехода к общей шкале налогообложения персонала заключается в том, чтобы сократить аномальное явление инверсии дохода. Чтобы точнее оценить результаты использования различных вариантов, в настоящее время необходимо собрать более подробную информацию и шире опробовать каждый из вариантов. Поэтому до проведения таких исследований мнения ККАВ будут носить предварительный характер. ККАВ предпочел бы использовать равные веса налоговых ставок и вычеты из налогов для пенсионеров. В интересах последовательности при использовании частичного коэффициента пересчета на валовую основу следует также использовать вычеты из налогов для пенсионеров; при использовании вычетов из налогов для работающих сотрудников следует использовать коэффициент пересчета на валовую основу в размере 100 процентов.

82. ККАВ высказался за необходимость проведения тщательного анализа исходных параметров и интервалов в нижней части шкалы налогообложения персонала с учетом значения этих показателей для нанятого на месте персонала в тех местах службы, где пенсии в долларовом выражении являются небольшими. После проведения такого анализа можно будет определить, какой регрессионный метод следует использовать. ККАВ счел желательным сохранить последовательность, т.е. использовать один и тот же метод регрессии для расчета ставок налогообложения как для сотрудников, имеющих иждивенцев, так и для одиноких сотрудников. Однако он призвал к осторожности с целью обеспечить, чтобы изменения, вносимые для устранения одной проблемы, не приводили к появлению других проблем.

Обсуждение вопроса Комиссией

83. Комиссия подробно проанализировала различные этапы разработки общей шкалы налогообложения персонала, предусмотренные в методологии, рекомендованной ею Генеральной Ассамблее в пункте 44 ее девятнадцатого годового доклада 5/. Она отметила, что был проведен ряд проверок для определения последствий колебаний

обменного курса для результатов исчисления налогов по целому диапазону уровней дохода в семи местах расположения штаб-квартир. Она пришла к выводу о том, что колебания обменного курса имеют минимальные последствия для результатов исчисления налогов.

84. Были также подробно рассмотрены различные методы агрегирования результатов исчисления налогов в семи местах расположения штаб-квартир, т.е. общие, совокупные и равные веса и веса, основанные на распределении сотрудников общей системы по каждому из семи мест расположения штаб-квартир. Комиссия согласилась с выводами Рабочей группы в отношении того, что подход, основанный на совокупных весах, неоправданно выделяет низкие налоговые ставки при низких уровнях дохода, подход, основанный на общих весах, неоправданно выделяет места службы с большим числом сотрудников общей системы, а подход, основанный на внутреннем распределении сотрудников общей системы, дает весьма разбросанные результаты (выделяет относительно высокие налоговые ставки в Канаде при низких уровнях долларового дохода и относительно низкие налоговые ставки в Швейцарии при высоких уровнях долларового дохода). Что касается этого последнего подхода, то Комиссия также отметила, что данные по всем семи местам расположения штаб-квартир фигурируют в расчетах лишь в весьма узком диапазоне уровней дохода - от 36 000 долл. США до 56 000 долл. США. Использование весов, основанных на внутреннем распределении, как это предусмотрено в согласованной методологии 1993 года, приводит к ставкам налогообложения, которые уплотнены в пределах диапазона соответствующих уровней дохода.

85. Комиссия отметила ряд преимуществ применения метода равных весов. Во-первых, он является простым и понятным и позволяет отразить каждый из семи налоговых режимов при исчислении налогов во всех соответствующих диапазонах дохода в долларах США. С другой стороны, метод взвешивания, основанный на внутренней структуре распределения персонала, представляет собой сложную процедуру, при этом распределение персонала оказывает на ставки налогообложения персонала при определенных уровнях дохода большее влияние, чем фактические налоговые режимы в семи местах расположения штаб-квартир. Комиссия отметила далее, что метод взвешивания, основанный на внутреннем распределении персонала, при определенных уровнях дохода дает более низкие ставки налогообложения персонала для одиноких сотрудников по сравнению с сотрудниками, состоящими в браке. Такое положение не характерно ни для одного из налоговых режимов в семи местах расположения штаб-квартир.

86. Что касается вопроса о том, какие вычеты из налогов следует использовать - для работающих сотрудников или для пенсионеров, - то Комиссия отметила, что во всех предыдущих налоговых расчетах, использовавшихся для определения ставок налогообложения персонала, основное внимание уделялось налоговому положению работающих сотрудников, т.е. сотрудников, состоящих на службе. Она отметила мнения некоторых членов Рабочей группы по данному вопросу, которые также разделяли члены Постоянного комитета. Согласно этим мнениям, налоговые расчеты проводятся в контексте подхода, основанного на замещении дохода, т.е. после того, как установлена пропорциональная доля чистого дохода состоящего на службе персонала для целей определения чистой пенсии. Именно эта чистая пенсия пересчитывается на "валовую основу" с помощью налоговых расчетов. Соответственно было сочтено логичным сделать упор на налоговом положении пенсионеров. В этой связи Комиссия отметила, что данный вопрос не рассматривался, когда в 1987 году для сотрудников категории специалистов и выше был принят подход, основанный на замещении дохода. Комиссия приняла к сведению мнения Постоянного комитета о том, что необходимо приложить усилия с целью обеспечения согласованности между необходимыми налоговыми расчетами

и коэффициентами пересчета на валовую основу, используемыми в контексте налоговых расчетов. Однако она сочла, что параметры налогообложения персонала обычно отражают значительную долю прагматизма с точки зрения определения величины налогового фактора, который добавляется к чистому доходу состоящих на службе сотрудников для получения соответствующих уровней зачитываемого для пенсии вознаграждения. Кроме того, используемая процедура установления ставок налогообложения персонала, т.е. исчисление размера зачитываемого для пенсии вознаграждения на основе чистого дохода, отличается от процедур, используемых во внешних налоговых системах, где за размер зачитываемого для пенсии вознаграждения обычно берется размер валового оклада. Поэтому Комиссия сочла, что нынешняя методология налогообложения персонала не сосредоточена исключительно ни на работающих сотрудниках, ни на пенсионерах. Напротив, с концептуальной точки зрения процедуры расчетов на различных этапах переходят от данных по работающим сотрудникам к данным по пенсионерам и обратно к данным по работающим сотрудникам. Соответственно существует значительная степень согласованности между использованием вычетов из налогов для работающих сотрудников и общей методологией налогообложения персонала.

87. При изучении преимуществ и недостатков подходов, учитывающих положение работающих сотрудников или пенсионеров, Комиссия отметила, что использование вычетов для работающих сотрудников имеет то преимущество, что оно соответствует нынешней методологии, а параметры, лежащие в центре внимания внешних налоговых систем, используются в качестве отправных точек. Недостатком же использования вычетов для пенсионеров является то, что необходимо делать посылки в отношении вида и уровня вычетов для пенсионеров.

88. Что касается использования конкретных методов регрессионного анализа, то Комиссия отметила, что в прежних расчетах налогообложения персонала уравнение регрессии в линейной форме использовалось для исчисления ставок налогообложения персонала сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, а уравнение регрессии в логарифмической форме - для сотрудников категории специалистов и выше. Хотя при разработке общей шкалы налогообложения персонала предпочтительно использовать единый метод для обеих категорий, необходимо по-прежнему следовать прагматическому подходу, в частности применительно к более низким и более высоким уровням дохода. В этой связи Комиссия отметила предложение представителя участников в составе делегации Постоянного комитета о том, чтобы использовать уравнение регрессии в линейной форме при более низких уровнях долларового дохода, а уравнение регрессии в логарифмической форме - при более высоких уровнях долларового дохода. Результаты этого анализа могут быть представлены Правлению и Комиссии в ходе дальнейшего рассмотрения ими данного вопроса.

89. В ходе рассмотрения трех вопросов, упоминаемых в пунктах 85-88 выше, Комиссия и ПОПФПООН высказались за необходимость руководствоваться при разработке общей шкалы налогообложения персонала определенными руководящими принципами и целями. Эти цели и задачи были сформулированы следующим образом:

a) необходимо значительно ослабить влияние инверсии дохода, особенно на размеры чистого дохода применительно как к сотрудникам категории специалистов, так и к сотрудникам категории общего обслуживания;

b) необходимо избежать отрицательных последствий для сотрудников с низким уровнем чистого дохода;

с) построение общей шкалы налогообложения персонала не должно повлечь за собой дополнительных преимуществ для сотрудников с высоким уровнем чистого дохода.

Рассмотрение вопроса Комиссией на ее сорок четвертой сессии

Мнения ПОПФПООН

90. Секретарь ПОПФПООН заявил, что после широкого обмена мнениями, состоявшегося на его июльской сессии 1996 года, Правление постановило создать рабочую группу в составе представителей различных составляющих ее групп для подготовки выводов относительно разработки общей шкалы налогообложения персонала. Он представил Комиссии компромиссный текст, принятый в конечном итоге Правлением. В целом между Правлением и Комиссией отмечается сходство мнений относительно использования равных весов для целей агрегирования налогов и относительно линии регрессии, которая должна применяться для сглаживания соотношений между чистыми и валовыми налогами при переходе от более низких уровней доходов к более высоким, обеспечивая при этом достижения согласованных целей, заключающихся в том, чтобы не оказывать неблагоприятного воздействия на исчисление зачитываемого для пенсии вознаграждения на нижних уровнях и избегать его повышения на верхнем уровне. Правление предложило возможные пути достижения упомянутых последними целей. Члены Правления решительно высказались в поддержку использования налоговых вычетов у пенсионеров, а не у служащих, однако было признано, что столь резкий отход от нынешней методологии потребует дальнейшего изучения. Правление согласилось с тем, что расчеты налогообложения персонала являются результатом сложного взаимодействия между налоговыми изменениями, их взвешенностью и методами, предлагаемыми для создания оперативной шкалы с учетом руководящих принципов и целей, оговоренных КМГС и одобренных Правлением. Оно рекомендовало Комиссии изучить взаимозависимость между налоговыми изменениями и существующей процедурой промежуточной корректировки по принципу "1:1", с тем чтобы оказать Ассамблее содействие в рассмотрении ею общей шкалы налогообложения персонала, разработанной и рекомендуемой для введения.

91. В заключение он отметил, что Правление пришло к выводу, что вопрос о рекомендации конкретной шкалы налогообложения персонала относится к сфере обязанностей Комиссии в соответствии со статьей 10 ее статута; Правление видело свою собственную роль в том, чтобы обеспечить общие руководящие принципы и рамки, с учетом которых должна разрабатываться шкала. В этой связи Правление отметило, что общая шкала налогообложения персонала не является самоцелью и что требуется определенная степень прагматизма для того, чтобы обеспечить, в частности, достоверную привязку такой шкалы к национальным ставкам налогообложения и решение ею основной задачи по уменьшению аномалий, выражающихся в инверсии дохода, до разумных пределов.

92. Заместитель Председателя ПОПФПООН захотел сделать акцент на том, что Правление выражает признательность за качество работы, проделанной обоими секретариатами, и за их неустанные усилия по созданию шкалы, учитывающей различные цели. В выводах Правления нашло отражение попытка сбалансировать многочисленные и взаимозависимые проблемы, связанные с разработкой общей шкалы налогообложения персонала, в том числе отразить динамику налогообложения в базовых странах.

Мнения организаций

93. Председатель ККАВ заявил, что создание общей шкалы налогообложения персонала, которая в полной мере удовлетворяет всем поставленным перед ней целям, является

неразрешимой задачей по двум основным причинам. Во-первых, эти цели зачастую противоречат друг другу. Так, Комиссия уже установила, что шкала должна:

- a) не оказывать неблагоприятного воздействия на размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения на нижнем уровне шкалы;
- b) не увеличивать их на верхнем уровне;
- c) приблизительно отражать средний размер налогов, применяемых в семи местах расположения штаб-квартир;
- d) сохранять в качестве своей общей цели стремление к уменьшению инверсии дохода.

Попытки смещения в сторону какой-либо одной цели почти всегда ведут к удалению от другой цели. Во-вторых, Комиссия ранее определила, что инверсия дохода обусловлена тремя факторами: различными шкалами налогообложения для двух групп персонала; различными коэффициентами пересчета на валовую основу и различными процедурами промежуточной корректировки. Она постановила оставить эти два последних элемента в методологии определения зачитываемого для пенсии вознаграждения. В связи с этим неизбежно сохранение определенной инверсии дохода. Он выразил признательность секретариату КМГС за его сотрудничество с Правлением и ККАВ в усилиях по достижению противоречащих друг другу целей, заключающихся в том, чтобы не уменьшить нижний предел шкалы и одновременно не повысить ее верхний предел. Из различных представленных альтернативных шкал наиболее близка к достижению этих целей модификация М-3, однако она ведет к появлению некоторых аномалий в соотношении ставок налогообложения для сотрудников, не имеющих и имеющих иждивенцев. Их корректировка будет означать удовлетворенность менее значительным уменьшением инверсии дохода. В подтверждение того, что идеального решения вопроса не существует, ККАВ высказал готовность к всестороннему сотрудничеству с Комиссией в разработке шкалы, которая в максимальной степени отвечает поставленным противоречивым целям и в минимальной степени ведет к их искажению.

94. С учетом заявления, сделанного им на сорок третьей сессии КМГС и июльской сессии ПОПФПООН 1996 года, представитель Международной организации гражданской авиации (ИКАО) представил документ, свидетельствующий о том, что в Монреале одинаковый размер чистого вознаграждения, получаемого сотрудниками категории общего обслуживания и категории специалистов, ведет к более низкому размеру зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания. Анализ показывает, что это явление, которое может быть названо обратной инверсией дохода, происходит в местах службы, где множитель коррективы по месту службы в зависимости от класса/разряда должности находится ниже диапазона 30-40 пунктов: таким образом, оно существует не только в Монреале, но и во многих периферийных местах службы. Шкалы налогообложения персонала, подготовленные Секретариатом, свидетельствуют о снижении показателей для сотрудников категории общего обслуживания в Монреале, у которых зачитываемое для пенсии вознаграждение уже уменьшилось в результате проведения в 1993 году обследования окладов и применения коэффициента замещения дохода в размере 66,25 процента. В совокупности это приведет к сокращению их зачитываемого для пенсии вознаграждения на 13-18 процентов. С учетом обратной инверсии дохода ИКАО не считает уменьшение зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания оправданным. Размер зачитываемого для пенсии вознаграждения, соответствующий размерам чистого дохода до 40 000 долл. США в год, должен быть защищен.

Обсуждение вопроса Комиссией

95. Вначале Комиссия захотела выразить особую признательность за тот дух сотрудничества, в котором проходила работа обоих органов по этому наиболее трудному аспекту всеобъемлющего обзора вопроса о зачитываемом для пенсий вознаграждении.

96. Комиссия напомнила о том, что она определила общую шкалу налогообложения персонала как фактор, который в наибольшей степени будет способствовать решению вопроса об инверсии дохода. Сосредоточение усилий на этом элементе позволит значительно уменьшить инверсию дохода. В этой связи Комиссия признала, проинформировав об этом Генеральную Ассамблею, что инверсию дохода нельзя полностью устранить в силу следующих двух факторов:

а) разницы в коэффициентах пересчета на валовую основу - 46,25 процента и 66,25 процента, используемых соответственно для сотрудников категории специалистов и выше и сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий;

б) использования в отношении сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий ставок налогообложения персонала, применяемых для сотрудников, не имеющих иждивенцев, а в отношении сотрудников категории специалистов и выше - ставок налогообложения персонала, применяемых для сотрудников, имеющих иждивенцев.

Комиссия и ПОПФПООН рассмотрели результаты анализов, согласно которым в силу этих двух факторов инверсия дохода будет оставаться приблизительно в пределах 6 процентов для низких уровней дохода, выраженных в долларах США, и повысится приблизительно до 12 процентов для высоких уровней дохода, выраженных в долларах США. Было отмечено, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 48/225 просила не об устранении инверсии дохода, а о ее максимальном уменьшении.

97. Комиссия отметила, что для сотрудников категории специалистов и выше с момента введения в 1987 году подхода, основанного на замещении дохода, ставки шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения корректируются вслед за корректировкой размеров чистых окладов. Фактически с 1987 года коэффициенты пересчета на валовую основу (т.е. методология, изложенная в приложении I) не применяются. Комиссия рассмотрела результаты применения методологии замещения дохода в отношении размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов, используя текущие ставки налогообложения персонала. Она отметила, что применение нынешней методологии позволит увеличить размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов на величину до 8,7 процента и в среднем на 5 процентов. Подробные результаты этого анализа приводятся в приложении II. В связи с этим Комиссия напомнила о том, что, как предполагалось, процедура промежуточной корректировки по принципу "1:1" (т.е. осуществление корректировки размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения в то же время и на ту же процентную величину, что и размеров чистых окладов в Нью-Йорке) должна привести к консервативной динамике изменения размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения в периоды между проведением всеобъемлющих обзоров. Предполагалось, таким образом, что при проведении всеобъемлющих обзоров будет осуществляться некоторая корректировка размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения.

98. Комиссия отметила также, что в среднем налоги в семи местах расположения штаб-квартир в последние годы фактически снизились приблизительно на 2-3 процента. В связи с этим можно было бы ожидать снижения размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций в соответствующих пропорциях из-за уменьшения величины налогового коэффициента, добавляемого к чистым

окладам. Однако такое уменьшение для сотрудников категории специалистов и выше будет компенсировано в результате применения процедуры пересчета на валовую основу при проведении всеобъемлющего обзора, как отмечено в пункте 97 выше. Это приведет к общему повышению размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов на 2-3 процента.

99. Комиссия напомнила о том, что в конце 80-х годов, когда она изучала этот вопрос, инверсия дохода была определена в размере 28 процентов. Во время проведения ею в 1992-1993 годах обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий инверсия дохода снизилась до 21 процента. В настоящее время инверсия дохода колеблется от 19 процентов для чистого оклада в размере 40 000 долл. США до приблизительно 11 процентов для размеров доходов, превышающих 100 000 долл. США. Все альтернативные варианты, изученные Комиссией, позволяют еще более уменьшить инверсию дохода, при этом некоторые из альтернативных вариантов дают более существенные по сравнению с другими результаты. Масштабы дальнейшего уменьшения инверсии дохода в значительной степени являются политическим решением. В этой связи было подчеркнуто, что уменьшение инверсии дохода не может являться единственной причиной, обуславливающей выбор конкретной альтернативы. Шкалы налогообложения персонала являются в основном шкалами взимания налогов. Одним из признаков, отличающих отобранную в конечном итоге шкалу налогообложения персонала, должно быть единообразие с внешними системами налогообложения.

100. Комиссия отметила, что на основе трех критериев определения общей шкалы налогообложения персонала, которую она установила на своей предыдущей сессии, разработаны шесть альтернативных общих шкал налогообложения персонала, а также два дополнительных варианта, которые ПОПФПООН имела возможность рассмотреть на своей прошедшей недавно сессии. Комиссия тщательно изучила восемь альтернативных вариантов, разработанных с учетом установленных ею целей и руководящих принципов. При этом, учитывая мнения ПОПФПООН, в ходе сессии Комиссии были разработаны два дополнительных альтернативных варианта. Она отметила, что все альтернативные варианты, основанные на использовании налоговых вычетов у пенсионеров, не отвечают руководящим принципам, оговаривающим последствия для нижнего и верхнего уровней доходов в долларовом выражении и указанных в пункте 89 выше.

101. Что касается альтернативных вариантов, в которых в качестве основы используются вычеты у служащих, то были отобраны два альтернативных варианта, которые, как представляется, отвечают критериям Комиссии. Однако эти два альтернативных варианта ведут, тем не менее, к некоторому снижению показателей для низких уровней дохода, выражаемых в долларах США, и некоторому повышению показателей для высоких уровней доходов, выражаемых в долларах США. В связи с этим в ходе рассмотрения этого пункта в Комиссии и ПОПФПООН и в рамках непрерывного диалога между этими двумя органами возникли дополнительные модификации, в основе которых лежат эти два альтернативных варианта. В конечном итоге из этих дополнительных модификаций сформировались две, которые в большей степени отвечают противоречивым требованиям, обусловленным целями и руководящими принципами, установленными Комиссией и ПОПФПООН. Хотя одна из модификаций ведет к более значительному по сравнению с другой уменьшению инверсии дохода приблизительно на два процентных пункта, вторая модификация позволяет получить такой размер зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников как категории общего обслуживания, так и категории специалистов, который в большей степени отвечает целям и задачам, оговоренным для высоких и низких уровней дохода в долларовом выражении. Более того, при этой модификации зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории специалистов увеличивалось менее чем на одну десятую

процента, а сокращение для сотрудников категории общего обслуживания не превышало 3 процентов. Для дальнейшего сокращения инверсии дохода зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории специалистов необходимо было увеличить более чем на 1 процент, а для сотрудников категории общего обслуживания - уменьшить его на 4-5 процентов. Последнюю модификацию Комиссия согласилась положить в основу своих рекомендаций Генеральной Ассамблее. Результаты сопоставления текущих размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения и инверсии дохода, полученных при применении ставок налогообложения персонала с учетом этой модификации, приводятся в приложении III.

102. Комиссия напомнила, что в 1993 году она доложила Генеральной Ассамблее в пункте 75 своего девятнадцатого годового доклада 5/ о том, что величина инверсии дохода в период по 31 декабря 1991 года составляла 28,12 процента. После введения в действие в 1992 году пересмотренных ставок налогообложения персонала для категории общего обслуживания величина инверсии дохода уменьшилась на 21,3 процента. Она сократилась еще до 19,3 процента после того, как в 1994 году начал применяться подход, основанный на замещении дохода, с использованием 66,25 процента размеров чистого вознаграждения для сотрудников категории общего обслуживания. В своем годовом докладе за 1993 год Комиссия информировала Ассамблею о том, что она ожидает сокращения величины инверсии дохода примерно на 8 процентов в результате введения в действие общей шкалы ставок налогообложения персонала. Согласно информации, приведенной в приложении III, общая средняя величина инверсии дохода после введения в действие общей шкалы будет составлять около 10 процентов.

103. Что касается вопроса, поднятого ИКАО, то Комиссия пришла к выводу, что условия, характерные для одной или нескольких мест службы, не могут использоваться для определения общей шкалы налогообложения персонала. Более того, если критерии, предложенные представителем ИКАО, будут приняты - т.е. никаких изменений ставок налогообложения персонала не потребуется в тех случаях, когда оклады сотрудников категории общего обслуживания и категории специалистов никак не перекрываются, - то необходимость когда-либо изменять ставки налогообложения персонала для большинства мест службы вообще никогда не возникнет. Кроме того, Комиссия не согласилась с тем, что при чистом объеме оклада, не превышающем 40 000 долл. США, не существует инверсии дохода. В действительности в результате действующих в настоящее время ставок налогообложения сотрудников категории общего обслуживания размер зачитываемого для пенсии их вознаграждения превышает размер зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов при любом уровне дохода.

104. Комиссия отметила, что финансовые последствия ее рекомендаций в отношении общей шкалы налогообложения персонала заключаются в следующем:

а) для сотрудников категории специалистов и выше среднее увеличение размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения составит 0,07 процента, в результате чего расходы увеличатся на 224 000 долл. США в год;

б) для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий размер уменьшения составит в среднем 2,3 процента. Как отмечается в пункте 107 ниже, общая шкала в отношении категории обслуживания будет вводиться поэтапно, в результате чего размеры экономии будут постепенно увеличиваться. Общая экономия средств в результате введения общей шкалы налогообложения персонала составит 5 994 000 долл. США в год.

Выводы и рекомендации Комиссии

105. В отношении трех вопросов, рассматриваемых в пунктах 85-88 выше, Комиссия постановила следующее:

а) системам налогообложения в семи местах расположения штаб-квартир должны придаваться равные веса при определении совокупного соотношения чистого и валового вознаграждения для целей определения суммы налога по семи местам расположения штаб-квартир;

б) расчет налогов в каждом из семи мест расположения штаб-квартир должен основываться на вычетах для сотрудников. Однако этот вопрос будет рассматриваться вновь при проведении следующего всеобъемлющего обзора;

в) для сглаживания соотношения между размерами чистого и валового вознаграждения сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев, в целях определения суммы налога для сотрудников категории специалистов и выше и сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий должен применяться один и тот же метод регрессивного анализа.

106. Комиссия постановила рекомендовать Ассамблее общую шкалу налогообложения персонала для сотрудников категории специалистов и выше и сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, которая приводится в приложении IV.

107. Что касается введения общей шкалы налогообложения персонала, то Комиссия согласилась с тем, что в отношении категории общего обслуживания и смежных категорий следует использовать процедуры, применявшиеся во время введения нынешней шкалы, вступившей в силу 1 января 1992 года. Процедура должна состоять в следующем:

а) общая шкала налогообложения персонала после утверждения Генеральной Ассамблеей вступит в силу с 1 марта 1997 года;

б) ставки зачитываемых для пенсии валовых окладов сотрудников категории общего обслуживания, действующие по состоянию на 28 февраля 1997 года, будут оставаться в силе до пересмотра шкалы чистых окладов в результате всеобъемлющего обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания или промежуточной корректировки;

в) корректировка окладов сотрудников категории общего обслуживания, осуществляемой в результате всеобъемлющего обследования окладов или промежуточной корректировки, будет осуществляться на основе зачитываемых для пенсии чистых окладов и общей шкалы налогообложения персонала с использованием методологии пересчета чистых сумм на валовую основу;

г) если ставки зачитываемых для пенсии валовых окладов в подпункте в выше будут равняться ставкам, действующим по состоянию на 28 февраля 1997 года, или превышать их, то будут применяться пересмотренные ставки зачитываемых для пенсии валовых окладов. Однако если ставки в подпункте в выше будут ниже ставок, действующих по состоянию на 28 февраля 1997 года, то последние будут продолжать применяться до тех пор, пока получаемые в результате применения указанной в подпункте в выше процедуры ставки зачитываемых для пенсии валовых окладов не будут равны ставкам, действующим по состоянию на 28 февраля 1997 года, или превышать их.

108. Что касается общей шкалы налогообложения персонала для сотрудников категории специалистов и выше, то Комиссия согласилась с тем, что эта шкала должна быть введена с 1 марта 1997 года.

С. Специальный индекс для пенсионеров

109. Для всех практических целей рассмотрение существа данного вопроса завершилось на сорок третьей сессии Комиссии. Предварительные выводы, достигнутые Комиссией на этой сессии, были рассмотрены ПОПФПООН на его июльской сессии 1996 года. Правление согласилось с предварительными выводами КМГС, которые Комиссия подтвердила на своей сорок четвертой сессии. Подробности обзора специального индекса Комиссией приводятся ниже.

110. В 1980 году Генеральная Ассамблея по рекомендации ПОПФПООН постановила внести изменения в систему пенсионных корректировов в целях определения первоначального размера пенсии в местной валюте для участника Фонда, проживающего после выхода на пенсию в стране, где уровень стоимости жизни значительно выше, чем в базе системы. В соответствии с данной процедурой корректировки, известной под названием вашингтонской формулы, окончательное среднее вознаграждение вышедшего на пенсию сотрудника теоретически увеличивалось на основе применения коэффициента разницы в стоимости жизни. Специальный индекс для пенсионеров был введен в действие в 1985 году для сокращения или сведения на нет компенсации с учетом разницы в стоимости жизни в тех случаях, когда получатели пенсии пользуются налоговыми льготами в странах, где в противном случае уровень стоимости жизни для них был бы высоким. Применение специального индекса представляет собой процедуру изменения (в сторону понижения) корректировки с учетом стоимости жизни, производимой в соответствии с вашингтонской формулой. Основанием для применения этой процедуры служит тот факт, что налоги являются частью местных условий, с учетом которых определяется стоимость жизни.

111. В 1990 и 1991 годах ПОПФПООН рассмотрело вопрос о долгосрочной модификации системы пенсионных корректировов в целях отмены промежуточных мер, которые применялись с 1988 года. В 1991 году ПОПФПООН рекомендовало и Генеральная Ассамблея утвердила изменения четырех параметров, используемых для определения первоначальных размеров пенсий в местной валюте в соответствии с вашингтонской формулой, которая была введена в 1981 году. Эти изменения, которые вступили в силу с 1 апреля 1992 года в отношении сотрудников категории специалистов и выше, обеспечивают более высокую компенсацию в связи с разницей в стоимости жизни в местах, где стоимость жизни выше, чем в базе системы, т. е. в Нью-Йорке.

112. В июле 1992 года ПОПФПООН просило Комиссию провести обзор положений о специальном индексе для пенсионеров в свете изменений, произведенных в рамках вашингтонской формулы. После предварительного рассмотрения этого вопроса в 1994 году Комиссия сделала вывод о том, что все аспекты, касающиеся специального индекса, будут рассмотрены в рамках обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения 1996 года, и информировала об этом Генеральную Ассамблею б/. На своей сессии в конце июля 1994 года ПОПФПООН также приняло решение отложить рассмотрение данного вопроса до 1996 года.

113. Комиссия рассмотрела следующие аспекты специального индекса:

а) применяемая в настоящее время процедура расчета специального индекса, а именно двухэтапный подход;

б) показатель, которой следует использовать при сопоставлении ставок налогообложения персонала со ставками налогов, взимаемых в стране проживания (в настоящее время показатель для верхней ступени класса С-2, который был установлен на основе вашингтонской формулы 1981 года);

с) число лет участия в Фонде, используемое в расчетах специального индекса (в настоящее время 20 лет);

д) последовательность в учете вычетов при расчете налогов, используемых для исчисления специального индекса и для определения ставок налогообложения персонала (в связи с вопросом расчета налогов рассматривался вопрос о дальнейшем использовании в расчетах специального индекса ставок налогов для лиц, имеющих иждивенцев).

Мнения Постоянного комитета ПОПФПООН

114. Представитель Постоянного комитета заявил, что, хотя, возможно, и имеются основания для корректировки процедуры расчета специального индекса для пенсионеров, особенно в свете изменения параметров вашингтонской формулы в 1992 году, Постоянный комитет пришел к выводу о том, что на данном этапе вносить изменения в процедуры расчета специального индекса не следует.

115. Представители участников Фонда поддержали отраженное в докладе Постоянного комитета первоначальное мнение о том, что в настоящее время вносить изменения в процедуры расчета специального индекса для пенсионеров не следует. Вместе с тем они указали на положение, в котором находятся пенсионеры, являющиеся гражданами Соединенных Штатов и проживающие после выхода на пенсию в Австрии, с которых взимается подоходный налог Соединенных Штатов. Они надеются, что будет найдено возможное решение, например приостановка применения специального индекса по предъявлении документа, удостоверяющего уплату налога. Кроме того, они высказали мнение о том, что следует рассмотреть вопрос об обратном применении специального индекса в тех случаях, когда уровень местных ставок налогообложения превышает средний уровень, рассчитанный ОПФПООН.

Мнения организаций

116. Председатель ККАВ выразил определенное разочарование в связи с тем, что в нынешнем исследовании не даны ответы на вопросы, поднятые в 1994 году. В частности, в исследовании следует всесторонним образом проанализировать вопросы о том, отвечал ли специальный индекс тем видимым нуждам, для удовлетворения которых он создавался, оказался ли он экономически эффективным и какое влияние он оказал на вопросы замещения дохода. Без проведения такого анализа ККАВ не может выразить своего мнения по вопросу о сохранении специального индекса. Прежде всего следует определить, отвечало ли функционирование специального индекса в прошедший период ожидавшимся результатам. Затем ККАВ сможет высказать мнения по некоторым другим выводам, содержащимся в документе.

117. По мнению ККАВ, вносить коррективы в действующие процедуры до рассмотрения концептуальных вопросов будет преждевременно. Термин "индекс", казалось бы, указывает на собственно математический индекс; однако это не так. Специальный индекс является элементом, который учитывает размеры взимаемых налогов. Поскольку этот элемент по своей сути связан с определением размера пособий, ККАВ отметил, что проведением обзора специального индекса могло с равным успехом заниматься само Правление ОПФПООН.

118. Представитель МСЭ отметил, что в последние годы был внесен ряд изменений в связи с вашингтонской формулой, которые не были отражены в механизме расчета специального индекса. Он выразил мнение о том, что необходимо обеспечить соответствие между вашингтонской формулой и процедурой расчета специального индекса. Вместе с тем Комиссия приняла решение не вносить изменения в специальный индекс. Представитель МСЭ считал, что это решение не является техническим по своему характеру.

Обсуждение вопроса Комиссией

119. Комиссия отметила, что, когда в 1982 году был утвержден специальный индекс для пенсионеров, средняя продолжительность службы выходящих на пенсию сотрудников категории специалистов и выше составляла 17-18 лет. Основываясь на этих данных, Комиссия сделала вывод о том, что в требуемых расчетах следует использовать показатель 20 лет. Средняя продолжительность службы выходящих на пенсию сотрудников категории специалистов и выше в последние годы составляла 19-20 лет. Учитывая утвержденную в 1987 году методологию замещения дохода, которая предусматривает использование коэффициента пересчета на валовую основу в размере 46,25 процента из расчета 25 лет участия в Фонде, Комиссия подняла вопрос о целесообразности использования в расчетах специального индекса для пенсионеров показателя 25 лет участия в Фонде. Она отметила, что ПОПФООН рассматривало такую возможность в 1991 году, однако приняло решение подождать результатов обзора специального индекса. Комиссия отметила, что при расчете ставок налогов для целей исчисления специального индекса период службы продолжительностью 20 лет соответствует коэффициенту замещения налога в размере 36,25 процента, а период службы продолжительностью 25 лет соответствует коэффициенту в размере 46,25 процента, т.е. разница составляет 10 процентов. Это означает, что сопоставление ставок налогообложения в соответствии с положениями о специальном индексе будет производиться на более высоком уровне дохода. Таким образом, можно ожидать, что принятие Комиссией решения использовать показатель 25 лет участия в Фонде повлияло бы на корректировку коэффициента разницы в стоимости жизни, определяемого в соответствии с вашингтонской формулой.

120. Что касается возможного изменения ступени и класса, которые используются при сопоставлении ставок налогообложения персонала со ставками местного налогообложения, то Комиссия отметила, что в первоначальной вашингтонской формуле 1980 года использовался показатель зачитываемого для пенсии вознаграждения для верхней ступени класса С-2. В модифицированной вашингтонской формуле (1992 год) использовался показатель для верхней ступени класса С-4. Таким образом, можно, по всей видимости, рассмотреть вопрос о повышении уровня пенсионного дохода, на основе которого рассчитывается специальный индекс. В этой связи Комиссия отметила, что, какой бы уровень пенсионного дохода ни был выбран, он не будет отражать фактического налогового положения пенсионеров с уровнем дохода ниже или выше выбранного в различные периоды времени и в различных странах. Комиссия рассмотрела статистические данные о средних размерах зачитываемого для пенсии вознаграждения за определенное количество лет и связанную с этим информацию, например информацию о тех странах, в которых применимы коэффициенты разницы в стоимости жизни, и о тех странах, в которых проживает наибольшее число пенсионеров, получающих пенсию, исчисленную в местной валюте. Она отметила, что выбор конкретного класса и ступени сводится к выбору уровня дохода, который стоит либо ближе к среднему уровню пенсионного дохода, либо дальше от него. Комиссия не сочла обеспечение последовательности в применении вашингтонской формулы или обеспечение соответствия среднему уровню пенсионного дохода достаточными аргументами для изменения нынешней точки сопоставления.

121. Рассматривая вопрос о двухэтапной процедуре расчета и расчетах конкретных ставок налогообложения, которые являются составной частью специального индекса, Комиссия отметила, что результаты проведенных на данный момент обсуждений свидетельствуют о том, что расчеты специального индекса дают ожидаемый эффект. Комиссия не хотела бы модифицировать основные компоненты расчетов специального индекса при отсутствии указаний на необходимость таких изменений.

Решение Комиссии

122. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

- a) продолжать использовать двухэтапную процедуру расчета специального индекса для пенсионеров;
- b) сохранить на уровне 20 показатель числа лет участия в Фонде, используемый при расчете специального индекса;
- c) сохранить высшую ступень класса С-2 в качестве уровня (класса и ступени), который используется при сопоставлении ставок налогообложения персонала со ставками налогов, взимаемых в стране проживания;
- d) продолжать рассчитывать размеры местных налогов в рамках двухэтапной процедуры на основе учета вычетов для пенсионеров;
- e) продолжать использовать в расчетах специального индекса ставки налогов для лиц, имеющих иждивенцев.

D. Сопоставление зачитываемого для пенсии вознаграждения

123. В соответствии с представленным Генеральной Ассамблеей постоянным мандатом, как это предусмотрено в разделе I ее резолюции 41/208 от 11 декабря 1986 года, Комиссия продолжала наблюдать за размером зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше общей системы Организации Объединенных Наций и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на должностях сопоставимых классов. Процедура, изложенная в приложении IV к шестнадцатому годовому докладу Комиссии 1/ и утвержденная Ассамблеей в разделе I ее резолюции 45/242 использовалась для исчисления и учета разницы в зачитываемом для пенсии вознаграждении на 1996 календарный год. В соответствии с той же резолюцией коэффициенты замещения дохода, применяемые в течение трехлетнего периода, заканчивающегося 31 декабря 1996 года, были исчислены в отношении федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и системы Организации Объединенных Наций.

124. В рамках рассмотрения методологии определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше Комиссия рассмотрела вопрос о частотности наблюдения за показателями зачитываемого для пенсии вознаграждения и коэффициентами замещения доходов. Подробные сведения об обсуждении этого вопроса содержатся в пунктах 13 и 29 документа ICSC/44/CRP.9/Add.2. Мнения Правления Пенсионного фонда и ККАВ по этому вопросу изложены, соответственно, в пунктах 24с и 26 упомянутого доклада.

125. Комиссия предлагает Генеральной Ассамблее принять к сведению тот факт, что в период с 1 января по 31 декабря 1996 года расчетный показатель соотношения зачитываемого для пенсии вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на должностях

сопоставимых классов с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия, составил 108,7, а без учета этой разницы - 125,1. Средний коэффициент замещения дохода за трехлетний период с 1 января 1994 года по 31 декабря 1996 года и соответствующий 25-летнему сроку службы составил, соответственно, 55,0 для Организации Объединенных Наций и 55,5 для гражданской службы-компаратора.

Глава IV

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

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

126. Комиссия отметила, что разница в чистом вознаграждении на 1996 год составила 109,7 с учетом:

- a) результатов исследования эквивалентности классов 1995 года;
- b) пересмотренной разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К.;
- c) различных методологических решений, которые были приняты и подтверждены 1/ Комиссией, включая процедуру взвешивания;
- d) нового класса корректива по месту службы для Нью-Йорка, рассчитанного в ноябре 1996 года.

Что касается перспектив повышения окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов в будущем, то Административно-бюджетное управление компаратора опубликовало один из элементов бюджетных процедур администрации Соединенных Штатов - "предположения" относительно повышения окладов федеральных гражданских служащих. Согласно этим предложениям, повышение окладов в январе 1997 года должно составить 3 процента, а за каждый год до 2002 года - 3,1 процента. В связи с этим представляется, что отмечаемый в настоящее время разрыв в уровнях вознаграждения у компаратора и у американских нанимателей вне федеральной службы не будет устранен, как предусматривалось по Закону о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (ЗСВФС) 1990 года.

Мнения организаций

127. Председатель ККАВ принял к сведению прогнозируемый на 1996 год уровень разницы. По мнению ККАВ, основным волнующим здесь аспектом является решение, необходимое для приведения в 1997 году диапазона разницы к медиане. ККАВ затронет этот вопрос в контексте шкалы базовых/минимальных окладов (см. пункты 134-137 ниже). Что касается предоставленной информации об осуществлении ЗСВФС, то ККАВ считает совершенно очевидным, что этот закон никогда не будет реализован в полном объеме.

Обсуждение вопроса Комиссией и ее решение

128. Комиссия постановила принять к сведению прогнозируемую на 1996 год величину разницы 109,7, рассматривая ее как один из элементов более широкой корректировки вознаграждения. Она склонна согласиться с пессимистической оценкой, вынесенной ККАВ в отношении полного осуществления предусмотренных в ЗСВФС мер по устранению разницы в вознаграждении. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что разница в чистом вознаграждении составляет на 1996 год 109,7, что отражено в приложении V к настоящему докладу.

В. Шкала базовых/минимальных окладов

Введение

129. Концепция шкалы базовых/минимальных окладов была введена с 1 июля 1990 года Генеральной Ассамблеей в разделе I.H ее резолюции 44/198 от 21 декабря 1989 года и предусматривает "установление нижнего предела чистых окладов для сотрудников категории специалистов и выше в сравнении с соответствующими пределами чистых базовых окладов сотрудников на сопоставимых должностях в базовом городе гражданской службы-компаратора". Система базовых/минимальных окладов была разработана не только для того, чтобы обеспечивать минимальный уровень вознаграждения для персонала системы Организации Объединенных Наций, но и для того, чтобы служить основой для определения размера выплат при прекращении службы и размера надбавки за мобильность и работу в трудных условиях. С 1990 года корректировка шкалы окладов производилась 1 марта каждого года, за исключением 1996 года.

130. В настоящее время действует шкала базовых/минимальных окладов, вступившая в силу с 1 марта 1995 года. В приложении X своего годового доклада за 1995 год 2/ Комиссия рекомендовала шкалу, построенную с учетом предложений по изменению структуры шкалы базовых/минимальных окладов. Рекомендации относительно изменения структуры были сделаны в соответствии с мандатами, вытекающими из резолюций 47/216 и 48/224 Генеральной Ассамблеи. Ассамблея не приняла решение по рекомендациям Комиссии.

131. Шкала базовых/минимальных окладов, рекомендованная Комиссией в ее годовом докладе за 1995 год, отражала не только увеличение размера окладов компаратора в размере 3,089 процента для класса должностей, эквивалентных С-4, ступень VI, но и включала рекомендации относительно изменения структуры шкалы, что добавляло примерно 1 процент к общему повышению ставок рекомендованной шкалы. Комиссия также рекомендовала, чтобы эта шкала базовых/минимальных окладов была введена в действие с 1 марта 1996 года без консолидации корректива по месту службы, т.е. по сравнению со шкалой, действовавшей с 1 марта 1995 года, "реальное" повышение окладов составляло бы 4,1 процента. В контексте рекомендаций Комиссии о применении принципа Ноблемера рекомендованная шкала базовых/минимальных окладов рассматривалась в качестве одной из мер, среди прочего, доведения разницы в чистом вознаграждении в 1996 году до 115. Разница на 1996 год в условиях отсутствия решений Ассамблеи по рекомендациям Комиссии по данному вопросу, содержащимся в ее годовом докладе за 1995 год, составляет 109,7.

132. Комиссии было сообщено, что с учетом валового повышения ставок в размере 3,22 процента в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов в Вашингтоне, О.К., в январе 1995 года (что было отражено в рекомендациях 1995 года Комиссии) и валового увеличения ставок в размере 2,54 процента, осуществленного в январе 1996 года, в 1997 году необходимо будет произвести корректировку шкалы общей системы на 5,68 процента в целях обеспечения соответствия шкалы базовых/минимальных окладов со шкалой компаратора. Поскольку Ассамблея не приняла никаких решений по рекомендациям 1995 года Комиссии по данному вопросу, стандартные процедуры корректировки требуют, чтобы в рекомендации 1996 года были отражены два увеличения размера окладов компаратора за рассматриваемый период.

133. Комиссия была также проинформирована о том, что Организация Объединенных Наций установила, что поступления в Фонд уравнивания налогообложения персонала значительно превышают выплаты из него и поэтому нуждаются в сокращении для восстановления равновесия.

Мнения организаций

134. Председатель ККАВ отметил, что актуализация шкалы базовых/минимальных окладов должна проводиться с учетом предложений, сделанных Комиссией в 1995 году в отношении:

- а) доведения разницы до медианы диапазона;
- б) изменения структуры шкалы окладов, в частности для компенсации компрессии на более высоких уровнях должностей.

135. Поэтому ККАВ предложил установить ставки шкалы окладов на уровне, который позволит увеличить базовую/минимальную величину до требуемого уровня, определенного секретариатом КМГС, и обеспечить доведение разницы до приблизительно 115 в 1997 году и в последующий период в результате реального увеличения ставок во всех классах и ступенях шкалы окладов. Минимальное увеличение составило бы 3,1 процента. Предлагаемое повышение носит консервативный характер, так как оно основано на прогнозируемой разнице в 114,4 в 1997 году и 115,3 в 1998 году.

136. Эти предложения были сделаны с учетом критической необходимости восстановления конкурентоспособности условий службы, с тем чтобы организации общей системы имели возможность набирать и удерживать сотрудников необходимой квалификации. Нельзя допустить, чтобы уровни вознаграждения оставались и дальше ниже диапазона разницы. Следует немедленно принять меры для доведения разницы до медианы диапазона, как предлагалось КМГС более года назад.

137. В своем заявлении Административный комитет по координации (АКК) выдвинул следующее предложение:

"Большинство организаций работают в настоящее время в условиях серьезных финансовых ограничений и неопределенности. Многие из них проводят крупные реформы и перестройку. Восстановление конкурентоспособности в том, что касается условий службы, следует рассматривать как неотъемлемую часть этого необходимого процесса реформ и ключевой критерий в поисках путей повышения производительности труда и экономической эффективности".

Обсуждение вопроса Комиссией

138. Комиссия с самого начала обратила особое внимание на необходимость увязки своего обсуждения корректировки шкалы базовых/минимальных окладов 1997 года с рекомендациями, которые она сделала в 1995 году в рамках обзора применения принципа Ноблемера. Тогда было рекомендовано произвести корректировку шкалы базовых/минимальных окладов в среднем на 4,1 процента и повысить индекс корректива по месту службы в размере 5,1 процента, с тем чтобы:

- а) довести разницу до медианы диапазона в 1996 году в целях повышения конкурентоспособности общей системы;
- б) обеспечить более высокое повышение и более существенную разницу в размерах окладов между классами должностей в верхней части шкалы окладов в целях выравнивания диспропорций в соотношениях вознаграждения в Соединенных Штатах и Организации Объединенных Наций и устранения компрессии на более высоких уровнях шкалы.

139. Корректировка шкалы базовых/минимальных окладов (которая должна была быть введена в действие с 1 марта 1996 года) и повышение индекса корректива по месту службы (рекомендованное с 1 июля 1996 года) в совокупности привели бы к увеличению размера чистого вознаграждения на 9,2 процента. Генеральная Ассамблея не приняла никаких решений по этим рекомендациям.

140. По мнению большинства, Комиссии необходимо подтвердить цель, которую она поставила себе в 1995 году и которая заключается в доведении разницы до медианы. С учетом вышесказанного отмечалось, что с момента вынесения Комиссией рекомендаций в 1995 году ситуация претерпела изменения. В то время, как сообщалось Ассамблее, разница составляла 105,7 и требовала корректировки на величину 9,2 процента для достижения медианы диапазона разницы, т.е. 115. С тех пор в размере вознаграждения как в гражданской службе-компараторе, так и в базе общей системы (Нью-Йорк) произошел ряд изменений, в результате чего применение видоизмененной методологии измерения корректива по месту службы обусловило в ноябре 1995 года повышение на 6,47 процента. С учетом этого на 1996 год прогнозировалась разница в чистом вознаграждении на уровне 109,7. Таким образом, для доведения размера чистого вознаграждения до медианы диапазона разницы потребуется корректировка на меньшую величину.

141. Большинство членов Комиссии считали, что корректировка, необходимая для доведения разницы до медианы, должна основываться на фигурировавшей в прогнозах цифре 109,7. Эта цифра была получена в результате применения видоизмененной методологии расчета разницы, что было доведено до сведения Генеральной Ассамблеи в 1995 году и подтверждено в добавлении к докладу Комиссии за 1995 год (т.е. использование равновеликих весов и учет в расчетах премий и выплат за высокие показатели в работе). Некоторые члены Комиссии подтвердили ранее высказанные сомнения в целесообразности этих методологических изменений. По мнению одного из членов, в отсутствие одобрения Ассамблеей рекомендаций Комиссии эти видоизмененные методологии не следует использовать для расчета разницы. Он считает, что, предложив Комиссии пересмотреть свое решение в свете выраженных государствами-членами мнений, Генеральная Ассамблея фактически предложила Комиссии отменить свои решения.

142. Комиссия напомнила, что она приняла решения о методологии определения разницы большинством голосов; она пересмотрела эти решения по просьбе Генеральной Ассамблеи и постановила вновь большинством голосов оставить их в силе. Таким образом, по мнению большинства членов Комиссии, в настоящее время нет оснований для повторного рассмотрения существа этого вопроса.

143. Комиссия затем перешла к рассмотрению конкретных способов пересмотра предложений 1995 года с учетом нынешних условий. Необходимо было принять следующие решения:

- a) восстановить уровень разницы до приблизительно медианы (115) диапазона;
- b) представить предложения об изменении структуры шкалы окладов, содержащейся в годовом докладе за 1995 год;
- c) повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов до уровня, предусмотренного стандартными процедурами корректировки с учетом динамики изменения окладов в компараторе (57 198 долл. США по медианной ставке для класса С-4, ступень VI).

144. Комиссия пришла к заключению, что предложения, представленные ККАВ, послужат основой для достижения вышеуказанных целей в соответствии с рекомендациями, сделанными Комиссией в 1995 году по этому вопросу. Они предусматривали шкалу, которая обеспечила бы:

a) реальное повышение в размере вознаграждения по меньшей мере на 3,1 процента для каждого класса и ступени;

b) изменение структуры шкалы окладов, как это было рекомендовано Комиссией в 1995 году (среднее увеличение на 1 процент);

c) консолидацию части рекомендованного увеличения шкалы базовых/минимальных окладов на 5,68 процента на основе принципа неизменности размера вознаграждения (2,51 процентного пункта).

145. Изложенные в подпунктах a и b пункта 144 предложения, которые рекомендуется осуществить с 1 марта 1997 года, совпадают с рекомендациями, сделанными Комиссией в 1995 году в отношении предложений о реальном повышении окладов и изменении структуры шкалы.

146. В результате изменения структуры и общего реального повышения расчетная величина разницы в 1997 году составит 114,4, а в 1998 году - 115,3 и, тем самым, обе эти величины приблизятся к медиане диапазона.

147. Чтобы приблизить медианную ставку шкалы окладов к уровню, предусмотренному действующими механизмами корректировки, медианную ставку шкалы потребуется скорректировать на 5,68 процента. Цифра в 5,68 процента отражает чистое повышение окладов в службе-компараторе в 1995 году на 3,089 процента и в 1996 году на 2,51 процента, что дает медианную ставку в размере 57 198 долл. США для класса C-4, ступень VI.

148. С тем чтобы продублировать рекомендации Комиссии, о которых говорится в пунктах 144а и b выше, всю сумму повышения в Соединенных Штатах в 1996 году (2,51 процента) необходимо консолидировать, т.е. необходимо следовать принципу неизменности размеров вознаграждения (как это предусматривается нормальными процедурами). Соответственно увеличение на 2,51 процента не скажется на размере разницы. Финансовые последствия возникнут исключительно в связи с выплатами, которые привязаны к размеру минимального/базового оклада, т.е. в связи с выплатами при прекращении службы и надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях, в отношении которых применимо повышение шкалы базовых/минимальных окладов на все 5,68 процента.

149. Что касается шкалы налогообложения персонала для целей уравнивания налогообложения, то, как показали консультации с Секретариатом Организации Объединенных Наций, поступления в Фонд уравнивания налогообложения персонала значительно превышает выплаты из него, в связи с чем потребуется снизить соответствующие ставки налогообложения персонала на 11 процентов.

150. Комиссия отметила, что предложенные меры не скажутся на условиях службы сотрудников категории специалистов и выше, поскольку рассматриваемые ставки налогообложения персонала никоим образом не затрагивают уровни зачитываемого для пенсии вознаграждения. В результате изменения этих ставок восстановится баланс между поступлениями в Фонд уравнивания налогообложения персонала Организации Объединенных Наций и выплатами из него. Что касается категории общего обслуживания,

то Комиссия отметила, что она рекомендует пересмотренные ставки налогообложения персонала в качестве одного из компонентов общей шкалы налогообложения персонала, предложенной в пункте 106 выше.

Финансовые аспекты предложений

151. Комиссия отметила, что финансовые последствия предложений, изложенных выше, будут следующими:

	<u>В долл. США</u>
a) увеличение базового/минимального оклада на 3,089 процента	50 652 000
b) изменение структуры шкалы базовых/минимальных окладов (общее увеличение на 1 процент)	<u>17 968 000</u>
Итого	<u><u>68 620 000*</u></u>

* В этот показатель включено увеличение расходов на 12,5 млн. долл. США в связи с пенсионными взносами.

152. Дополнительные расходы, связанные с выплатами, которые привязаны к шкале базовых/минимальных окладов, будут следующими:

	<u>В долл. США</u>
a) надбавка за мобильность и работу в трудных условиях	2 812 000
b) шкала выплат при прекращении службы	<u>651 000</u>
Итого	<u><u>3 463 000</u></u>

153. В этой связи Комиссия приняла к сведению представленную ККАВ информацию о проводимых и планируемых мерах по сокращению численности персонала в организациях, что, по мнению ККАВ, может существенно сказаться на приведенных выше цифрах. Не отрицая значения этого фактора, Комиссия предпочла придерживаться установленных параметров. Она также отметила, что подобные изменения численности рабочей силы в общей системе аналогичным образом скажутся и на других финансовых последствиях.

Решение Комиссии

154. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее приведенные в приложении VI пересмотренные ставки налогообложения персонала для определения валовых окладов на основе чистых окладов сотрудников категории специалистов и выше с 1 марта 1997 года.

155. Комиссия далее постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее в контексте своих рекомендаций 1995 года следующее:

a) в 1997 году следует восстановить на уровне желательной медианы 115 размеры разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службы Соединенных Штатов;

b) увеличение чистого вознаграждения, необходимое для восстановления размеров разницы на уровне медианы, должно быть обеспечено за счет:

- i) увеличения на 3,089 процента всех ставок нынешней шкалы базовых/минимальных окладов без консолидации (корректировка ставок шкалы базовых/минимальных окладов на 3,089 процента соответствует увеличению валовых окладов на 3,22 процента для служащих у компаратора с 1 января 1995 года);
- ii) дополнительного дифференцированного увеличения, в среднем на 1 процент, ставок для различных классов/ступеней шкалы базовых/минимальных окладов, полученных в результате осуществления повышения, предусмотренного в пункте i выше, в целях реализации предложений об изменении структуры шкалы, сделанных Комиссией в приложении X ее годового доклада за 1995 год 2/;
- iii) включения 2,51 процента корректива по месту службы в ставки шкалы базовых/минимальных окладов, полученные в результате осуществления увеличения, предусмотренного в пункте ii выше, на основе принципа неизменности размеров вознаграждения в целях учета соответствующего увеличения размеров чистых окладов у компаратора с 1 января 1996 года;
- iv) введения в действие шкалы базовых/минимальных окладов, полученной в результате осуществления мер в пунктах i-iii выше, с 1 марта 1997 года.

Шкала базовых/минимальных окладов, полученная в результате осуществления мер в пунктах i-iii выше и применения предлагаемой шкалы налогообложения персонала, содержащейся в приложении VI, приводится в приложении VII. Показатели процентного увеличения размеров чистого вознаграждения для различных классов и ступеней в результате использования шкалы базовых/минимальных окладов, приведенной в приложении VII, с учетом включения в них 2,51 процента корректива по месту службы, приводятся в приложении VIII.

C. Доклад Рабочей группы по вопросам функционирования системы коррективов по месту службы

Введение

156. Комиссии был представлен доклад Рабочей группы по вопросам функционирования системы коррективов по месту службы, которая проводила свои заседания накануне сессии КМГС в июле/августе 1996 года. Группа выполняла мандат, утвержденный Комиссией на ее сорок третьей сессии и предусматривающий:

- * a) определение элементов вознаграждения (расходов), которые не должны индексироваться с учетом изменения местных цен;
- b) оценку их относительного веса в виде процента от вознаграждения;
- c) изучение целесообразности применения индекса расходов вне места службы в отношении некоторых из этих элементов.

Мнения о том, какого подхода следует придерживаться при выполнении мандата, в Рабочей группе резко разделились. Поэтому Группа постановила привлечь внимание Комиссии к двум позициям, которые выявились в ходе ее работы, не предлагая каких-либо рекомендаций.

157. Комиссии также были представлены два предложения, подготовленные назначенными КМГС членами Рабочей группы. Первое предложение, представленное одним из членов Группы, заключалось в том, что 10 процентов чистого оклада следует рассматривать в качестве сбережений, из которых 5 процентов следует включать в компонент расходов в месте службы индекса корректива по месту службы (ИКМС) и 5 процентов следует рассматривать в качестве сбережений на родине, но учитывать в рамках компонента расходов вне места службы. В основу этого предложения положена посылка о том, что сбережения являются одной из статей отложенных расходов и, следовательно, их размер должен корректироваться. Это предложение затрагивает два важных вопроса проводимой политики: во-первых, с точки зрения управления людскими ресурсами важно тщательно взвесить последствия мер, которые имеют негативное воздействие; во-вторых, с технической точки зрения решение, принятое в рамках существующей методологии исчисления коррективов по месту службы, предпочтительнее того, которое ориентируется на другие системы компенсации.

158. При представлении второго предложения было отмечено, что, к сожалению, некоторые члены Рабочей группы явно стремились отвлечь Группу от выполнения ее основного мандата, заключающегося в обеспечении паритета покупательной способности по всей системе. Они заявляли, что система функционирует хорошо, и предлагали заняться длительным изучением вопросов, которые необходимо решить безотлагательно. Размер выплачиваемых в разных местах службы коррективов весьма различен. Эти различия объясняются двумя факторами: во-первых, тем, что коррективы с учетом стоимости жизни подсчитываются на основе всего базового оклада, и, во-вторых, тем, что система завышает соотношения стоимости жизни в тех местах службы, где число пунктов корректива по месту службы является значительным.

159. Расчет сумм корректива по месту службы от всей суммы базового оклада ускорил увеличение диспропорций в системе и усугубил их. В то же время в гражданских службах Соединенных Штатов Америки, Германии, Всемирном банке и Международном валютном фонде (МВФ) рассматривают в качестве доли расходующегося дохода 30-50 процентов оклада и рассчитывают корректив по месту службы на основе этих процентных показателей. Было высказано предложение о том, что Рабочая группа может пожелать рассмотреть новую формулу, согласно которой корректив по месту службы рассчитывался бы на основе элементов, составляющих максимум 60 процентов оклада.

160. В соответствии со структурой весов в общей системе, за исключением недавно добавленных 5 процентов базового оклада на непотребительские расходы, предполагается, что весь оклад расходуется на товары и услуги. Этот подход не учитывает личные сбережения сотрудников как часть оклада, предназначенную для покрытия непотребительских расходов, которая не будет корректироваться с учетом местного индекса стоимости жизни.

161. Рабочая группа, в состав которой входили эксперты из Бюро статистики труда Соединенных Штатов, Национального института статистики и экономических исследований, Статистического управления Международной организации труда и Научно-исследовательского института им. Гетулио Варгаса, изучала вопрос о сбережениях применительно к коррективу по месту службы и в 1981 году заключила, что проблема компенсации в связи с обязательствами вне места службы не является той проблемой, которая должна решаться в контексте методологии исчисления индексов корректива по

месту службы или даже в более широком контексте системы компенсации расходов в связи с разницей в стоимости жизни, а должна решаться на административном уровне. Этот вывод соответствует мнениям и рекомендациям Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы в отношении весов компонента расходов вне места службы в связи с проведенным в 1995 году раундом сопоставительных обследований в местах расположения штаб-квартир. ККВКМС, заявив, что он не может ни одобрить, ни не одобрить веса расходов вне места службы для мест расположения штаб-квартир, за исключением весов для Рима и Монреаля, сделал вывод о том, что вопрос о весах расходов вне места службы должен быть оставлен на рассмотрение Комиссии для принятия эмпирического или административного решения.

162. Пять процентов чистого базового оклада, относимых на непотребительские расходы, гораздо меньше средней процентной доли расходуемого дохода, которая откладывается в виде сбережений жителями семи крупных промышленно развитых стран, Австрией и Швейцарией. Незвешенная средняя доля сбережений по отношению к расходуемому доходу составляла для этих стран в период с 1987 по 1991 год примерно 10,8 процента. Соответствующий средний показатель норм сбережения по семи странам расположения штаб-квартир, взвешенных по числу сотрудников общей системы в этих странах, оценивался в 11,37 процента.

163. Высказывалась обеспокоенность в связи с тем, что нынешняя система носит чрезмерно технический характер и является сложной для понимания. Было сочтено, что, несмотря на свою сложность и технический характер, нынешняя система дает сомнительные результаты. Поскольку большинство сотрудников штаб-квартир отказывается участвовать в обследованиях расходов, в качестве основы для решений, ведущих к расходованию миллионов долларов ежегодно, используется устаревшая информация. Нынешняя ситуация вызывает серьезную обеспокоенность, что говорит о необходимости в большей мере полагаться на прагматические решения и данные из внешних источников.

164. В системе гражданской службы-компаратора с учетом местной инфляции в местах службы корректировалось лишь 30 процентов валового оклада или 41 процент чистого оклада (чистый оклад сопоставим с чистым вознаграждением в общей системе, т.е. с чистым базовым окладом плюс соответствующий корректив по месту службы). Эта процентная доля исключает расходы на жилье. Согласно последним собранным у сотрудников общей системы данным о расходах средневзвешенный показатель расходов на жилье для мест расположения штаб-квартир составляет около 29 процентов чистого оклада. Если к 41 проценту чистого оклада, корректируемого у компаратора, добавить 29 процентов, приходящиеся на вес расходов на жилье, то общий показатель составит 70 процентов. С учетом сходства между компонентом расходов в месте службы, когда учитываются сбережения, и компонентом расходов в месте службы, когда он установлен на уровне 70 процентов по аналогии с компаратором, было соответственно предложено, чтобы вес общих расходов в месте службы, включая расходы на жилье и медицинское страхование, не превышал 70 процентов. Это предложение было единогласно поддержано тремя назначенными КМГС членами Рабочей группы.

Мнения организаций

165. Председатель Консультативного комитета по административным вопросам (ККАВ) отметил, что мнения Комитета в целом в отношении доклад Рабочей группы не было, поскольку Группа собралась уже после завершения работы недавней сессии ККАВ. Тем не менее, представители организаций, которые уже участвовали в работе Рабочей группы, и те, кто присутствовал сейчас, составляя значительную долю членов ККАВ, заняли следующую единогласную позицию.

166. Он напомнил, что Рабочая группа с момента ее создания провела большой объем работы. Она провела рассмотрение компонента расходов вне места службы, а затем - по инициативе организаций - элемента выплат в связи с неполным потреблением. Данные этих анализов в целом привели к перераспределению коррективов по месту службы среди различных мест службы. Концепция сбережений, рассматриваемая в настоящее время Группой, вызвала ряд проблем в контексте нынешней системы коррективов по месту службы. Эти проблемы носили концептуальный, методологический и технический характер. С концептуальной точки зрения, которую начала рассматривать Рабочая группа, возникли фундаментальные вопросы, касающиеся целей и организационной структуры системы коррективов по месту службы. В этой связи он отметил, что системы, применяемые правительством Соединенных Штатов Америки, Всемирным банком и другими организациями, были разработаны главным образом для возмещения сотруднику дополнительных расходов, возникающих в результате назначений в места, находящиеся вне базового города. Система коррективов по месту службы, принятая в общей системе Организации Объединенных Наций, напротив предназначена для выравнивания общей покупательной способности всех сотрудников независимо от того, куда они были направлены.

167. Эти фундаментально различные цели имели очень большое значение, поскольку они привели к разработке систем, имеющих различные структурные особенности. Там, где цель заключалась в компенсации дополнительных расходов, возникающих в результате экспатриации, существовала бóльшая необходимость в определении фактических расходов сотрудников вне базы и рассмотрения вопроса о том, какая часть дохода использовалась для уплаты налогов, страховых взносов, подарков, сбережений и/или инвестиций. Он высказал сомнение в том, что системы, подобные системе Организации Объединенных Наций, которые были разработаны для выравнивания покупательной способности, а не для компенсации лишних расходов, возникающих при проживании вне базы, совместимы с концепцией расходоуемого дохода и введением элемента, необходимого для отражения сбережений.

168. Что касается методологических аспектов, то он отметил, что в стране-компараторе отсутствует какое-либо единое определение или конкретная договоренность в отношении того, какая часть базового оклада экспатрианта из Соединенных Штатов должна иметь защиту от более высокой стоимости жизни вне базы. Различия в концепции и вычислении расходоуемого дохода привели к различиям в компенсации экспатриантам в компараторе.

169. Даже если и можно найти ответы на концептуальные и методологические вопросы, то остаются еще и технические вопросы в отношении того, каким образом можно было бы учесть сбережения в нынешней системе коррективов по месту службы и ввести для них соответствующие веса, а также вопрос о том, как нынешняя система весов будет затронута введением такого нового фактора. Именно поскольку этот вопрос является столь сложным, организации единодушно выступают против введения каких-либо фундаментальных изменений в систему коррективов по месту службы, таких, которые описываются в пункте 9 выше и которые получили поддержку со стороны назначенных КМГС членов Рабочей группы.

170. Одна из трудностей нынешнего этапа заключается в том, что не ясно, какая же проблема рассматривается. Если вопрос заключался во введении в систему концепции "сбережений", то организации настоятельно призывали Комиссию принять технический и системный подход в соответствии с указанными выше принципами. Это не было, как утверждали некоторые, тактикой проволочек. Организации были готовы работать над данным вопросом с Комиссией и ККВКМС. Если, с другой стороны, проблема заключалась в отсутствии реакции персонала на проводимые обзоры стоимости жизни, то организации

предложили сделать еще одну последнюю попытку для получения от сотрудников надежных данных, прося их проявить сотрудничество при проведении обследования и в то же время информируя их о всех последствиях незаполнения ими вопросников для вычисления индекса корректива по месту службы.

171. Председатель ККАВ, который несколько раз вступал в обсуждения, заявил, что предложение о том, что в месте службы следует корректировать максимум 70 процентов вознаграждения, является искусственным решением, основанным на произвольной гипотезе, которая игнорирует тот факт, что имеются различные виды сбережений. Кроме того, это является основополагающим концептуальным изменением, влияние которого не было должным образом оценено. Если цель этого предложения заключается в уменьшении вознаграждения в определенных местах службы с высокой стоимостью жизни, то об этом и необходимо четко заявить.

172. Он подчеркнул, что организации никогда не утверждали, что система работает совершенным образом; они признавали, что необходимы улучшения, и они были готовы к поиску технически разумных решений. Указав на необходимость учета сбережений и охарактеризовав в качестве консервативного описанное в пункте 2 выше предложение о том, как сделать это, он указал, что организации в качестве компромисса могли бы принять предложение об элементе сбережений в размере 10 процентов. При отсутствии данных 10 процентов от оклада могли бы считаться разумными и должны быть в равной степени разделены между компонентами расходов в месте службы и вне места службы для индекса корректива по месту службы (ИКМС).

173. Представитель Организации Объединенных Наций вновь повторил позицию, высказанную на сорок третьей сессии Комиссии, согласно которой цель заключается в разработке такой системы коррективов по месту службы, которая действовала бы эффективно, действительно и своевременно, восстанавливая тем самым доверие к системе. Этого можно было бы достичь лишь в той степени, в которой система коррективов по месту службы уравнивает покупательную способность между различными местами службы, способствует процессу участия и способствует равному обращению с персоналом в рамках всей системы. Как Организация Объединенных Наций уже неоднократно отмечала, ее персонал работает в самых различных местах службы во всем мире и поэтому она решительно привержена идее справедливости в системе коррективов по месту службы. Он подчеркнул, что его Организация поддерживает все солидные технические предложения. Однако, по-видимому, предложение о том, чтобы общие расходы в месте службы не превышали 70 процентов от дохода, не имеет какой-либо технической ценности. С другой стороны, большинство поддержало предложение о том, чтобы рассматривать 10 процентов от оклада в качестве сбережений и делить их в равной степени между компонентами расходов в месте службы и вне места службы.

174. Представитель Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ) заявил, что утверждения о несправедливости нынешней системы необходимо подкреплять объективными данными. Рабочая группа рассмотрела ряд систем введения надбавки с учетом стоимости жизни (КОЛА), которые привели к различным результатам в различных местах (в некоторых - ниже, чем в Организации Объединенных Наций, в некоторых - выше). Эти результаты явились отражением потребностей каждого работодателя в людских ресурсах и его политики компенсации. В каждой системе имелись элементы, которые были рациональным образом взаимосвязаны: было бы неправильно попытаться разделить их и перенести один элемент той или иной системы в другую.

175. Он также подчеркнул, что существенные различия в индексах коррективов по месту службы объяснялись главным образом падением курса доллара США - явлением, которое также затронуло и пенсионную систему. Для того чтобы обратить вспять эту тенденцию,

необходимо изменить ситуацию. Следует также учитывать, что проведенные недавно Комиссией изменения (например, устранение диапазонов расходов вне места службы для группы I мест службы и изменения в результате проведения последнего раунда сопоставительных обследований мест службы) уже привели к определенному пересмотру соотношений в рамках системы. Следует учитывать влияние этих изменений. Он выразил поддержку предложения о том, что 10 процентов оклада следует рассматривать в качестве сбережений, что отражает реальное положение вещей. Другое предложение основывалось на неправильной посылке о том, что доход либо экономится, либо инвестируется в долл. США. Он отметил, что работа Группы пострадала от отсутствия определения этой проблемы и от изменения целей. Единственное, по его мнению, решение заключается в крупном пересмотре системы коррективов по месту службы - начиная с основных принципов.

176. Комментируя высказанное в ходе обсуждения предложение об установлении какого-то минимального процента для определения веса расходов вне места службы дополнительно к существующим 5 процентам для покрытия непотребительских расходов (см. пункт 183с ниже), он заявил, что это предложение касается проблемы незаполнения вопросников при обследованиях. Организации уже предложили решение этой проблемы, т.е. новую кампанию по сбору данных.

177. Представитель ИКАО напомнил, что в 1995 году его организация приветствовала решение Комиссии перейти к фактическим весам расходов вне места службы для мест службы группы I. Однако полученное послабление было все еще недостаточным для мест службы со слабой валютой. Он обратил внимание на установленный порядок в Европейской комиссии, где сотрудники получают пособия по экспатриации и могут также получать часть своего вознаграждения на уровне корректива по месту службы своей родной страны.

178. Представитель Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) подчеркнул ценную работу, проделанную Рабочей группой после ее создания, что нашло отражение в других докладах. ПРООН особенно высоко оценивает принятое решение в отношении рассмотрения вопроса о жилье на небольших полевых местах службы. Он подчеркнул необходимость того, чтобы любое решение складывающейся ситуации основывалось на фактах.

Обсуждение вопроса Комиссией

179. Члены напомнили о том, что ввиду возросшего разочарования деятельностью системы коррективов по месту службы и, в частности, в связи с проблемами, связанными с нестабильностью валюты и расходами вне места службы Комиссия прислушалась к предложению передать эти и другие проблемы системы коррективов по месту службы на рассмотрение рабочей группы и на своей сессии в мае 1995 года создала такую группу. В докладе Рабочей группы Комиссии ее сорок третьей сессии было высказано мнение о том, что нынешнее функционирование системы коррективов по месту службы связано с проблемами, если рассматривать, например, очень высокий уровень коррективов по месту службы в определенных местах службы. Было уточнено, что чрезмерный диапазон мультипликаторов в системе коррективов по месту службы отчасти является результатом недостаточного учета сбережений при расчетах коррективов по месту службы. Сбережения следует должным образом рассматривать в качестве не предназначенной для потребления части оклада, которая не будет корректироваться с учетом местной стоимости жизни. В этой связи было отмечено, что Соединенные Штаты, Германия, Всемирный банк и МВФ делят зарплату на проценты расходуемого дохода (варьируется от 30 до 50 процентов) и применяют к этим процентам корректив по месту службы.

180. Было сочтено, что в рамках методологии расчета коррективов по месту службы для общей системы вопрос о проценте зарплаты, который должен корректироваться с учетом местной инфляции, мог бы должным образом рассматриваться с точки зрения взаимосвязи компонентов расходов в месте службы и вне места службы для индекса коррективов по месту службы. В этой связи было напомнено о мнениях и рекомендациях ККВКМС относительно весов расходов вне места службы для мест расположения штаб-квартир, которые использовались в 1995 году при проведении сопоставительных обследований мест службы. ККВКМС, заявив, что он не может ни поддержать, ни отклонить веса расходов вне мест службы для мест расположения штаб-квартир, за исключением находящихся в Риме и Монреале, пришел к выводу, что этот вопрос следует оставить Комиссии для принятия эмпирического или административного решения.

181. Комиссия отметила, что порученная Рабочей группе задача является важной, деликатной и очень сложной. Высоко оценивая усилия Группы по выполнению своего мандата, она в то же время выразила разочарование в связи с тем, что не представилось возможным свести воедино различные мнения. Неспособность Группы прийти к согласию поставила Комиссию в довольно сложное положение. Вместе с тем Комиссия подчеркнула решимость нести свою ответственность объективным и беспристрастным образом. Она отвечает за определение того, необходимо ли принять меры к улучшению соотношений покупательной способности в рамках системы, и если да, то какими должны быть эти меры. В этой связи она повторила мнение, высказанное ранее при обсуждении вопроса о рассмотрении расходов вне мест службы в относящихся к группе I местах службы, о том, что она совершенно не хочет ущемить какое-либо место службы.

182. Комиссия тщательно рассмотрела высказанные по этому вопросу различные мнения и имеющиеся данные. Члены с определенным трудом восприняли нашедшие отражение в докладе Группы заявления назначенных ККАВ членов Рабочей группы о том, что нынешняя система работает хорошо. Было напомнено, что сами же организации ссылались на серьезные проблемы с системой в прошлом. Отсутствие проведенного организациями унифицированного анализа этих проблем еще более затруднило рассмотрение ситуации, однако было ясно, что для некоторых несправедливость в паритетах покупательной способности является вопросом. Аспекты этого вопроса, особенно веса расходов вне места службы для группы I (штаб-квартиры и тому подобное) мест службы неоднократно вновь возникали в течение последних нескольких лет как в Комиссии, так и в ККВКМС. Генеральная Ассамблея поставила вопрос о том, справедливо ли наличие большого разрыва между верхней и нижней частью диапазона коррективов по месту службы, и в пункте 3 раздела I. В своей резолюции 50/208 просила Комиссию обратить внимание на проблемы, поднятые государствами-членами в Пятом комитете в отношении функционирования системы коррективов по месту службы и в надлежащем порядке довести их до сведения ее Рабочей группы по вопросам коррективов по месту службы. Так, Комиссия пришла к выводу, что, хотя в различное время были предприняты различные действия, достаточно ясно, что действительно существуют аномалии в том, что касается соотношений стоимости жизни в рамках системы.

183. Впоследствии Комиссия проанализировала различные предложения и решения, изложенные в докладе Рабочей группы и в ходе обсуждения Комиссией этого вопроса следующим образом:

- a) Предложения членов, назначенных КМГС
- i) Предложение о компоненте 10-процентных сбережений (пункт 157). Комиссия отметила, что это предложение пользуется определенной поддержкой со

стороны организаций. Однако анализ его влияния показал, что оно, пожалуй, вряд ли изменило бы статус-кво;

- ii) предложение 70/30 (пункт 164). Комиссия отметила, что это предложение основано на изучении принятой несколькими работодателями практики в отношении концепции "расходуемого дохода". Хотя в сформулированном виде это предложение не содержит концепции расходуемого дохода как таковой, оно повлечет за собой довольно существенные изменения в системе. Некоторые члены полагают, что необходимо глубже изучить ее общие последствия. Осторожность, проявлять которую настоятельно призвал ККВКМС в этом отношении, также была принята во внимание.

- b) Предложения членов, назначенных ККАВ
 - i) Крупная перестройка системы коррективов по месту службы, начиная с основных принципов. Такое мероприятие повлекло бы также разработку нового перечня категорий расходов, включая определение новой категории "сбережений" и разработку методов для их количественного определения. Комиссия отметила, что это является амбициозным проектом, для реализации которого могло бы потребоваться несколько лет. Она сочла, что с достаточной настоятельностью необходимо принять меры для рассмотрения существующих дисбалансов в функционировании системы;

 - ii) три предложения в отношении данных о расходах вне места службы. Первое из них заключалось в том, чтобы оставить систему без изменений, т.е. продолжать использовать текущие данные. Такой подход не представлялся Комиссии осуществимым, в частности в свете трудностей, которые возникли у нее в ходе недавнего раунда обследований штаб-квартир. По этой же причине она не рассматривала вопрос о том, что ей следует полагаться на попытки провести новую кампанию по сбору данных, несмотря на предложение организаций приступить к проведению такого мероприятия - второе предложение членов ККАВ. Третье предложение, которое члены ККАВ рассматривали в качестве крайней меры, если их второе предложение - т.е. кампания по сбору новых данных - не позволит получить надежных данных, заключалась в определении нового компонента расходов вне места службы на основе объективных данных, связанных со структурами расходов международного персонала. Например, в отношении Вены можно было бы использовать данные об иностранном распределении персонала.

 - c) Предложения члена Комиссии. В ходе обсуждения одним из членов Комиссии было сделано предложение. Он указал, что по различным причинам было бы целесообразно принять подход к проблеме, который был бы совместим с нынешней системой коррективов по месту службы. Он предложил добавлять сумму, составляющую минимум 20 процентов от суммы базового оклада и корректива по месту службы в данном месте службы к существующим 5 процентам чистого базового оклада для учета непотребительских расходов в целях определения процентного веса расходов вне места службы, используемого в расчетах ИКМС для мест службы группы I. Там, где фактический вес расходов вне места службы для места службы был равен или превышал 20 процентов, фактический вес расходов вне места службы плюс 5 процентов на непотребительские расходы, определяемые выше, должны по-прежнему использоваться в качестве веса расходов вне места службы. На основе этого предложения и с использованием результатов сопоставительных обследований мест службы 1995 года для мест расположения штаб-квартир были рассчитаны пересмотренные ИКМС, приведенные в приложении IX. Это предложение соответствовало рекомендации ККВКМС о том, чтобы

веса расходов вне места службы основывались на административном или эмпирическом решении. Небольшая разница с текущими фактическими весами показала, что это предложение не может рассматриваться произвольным образом. Он далее напомнил, что ККВКМС давно придерживался неразделенного мнения о том, что веса расходов вне места службы должны определяться в административном порядке, о чем свидетельствует его рекомендация 1981 года, которая полностью соответствует его последней рекомендации 8/.

184. Комиссия высказала мнение о том, что важно найти такой курс действий, вокруг которого могли бы сплотиться ее члены: по ее мнению, было бы нецелесообразно продвигаться вперед, не имея единой позиции или альтернативных решений. В этой связи было отмечено, что ранее назначенные КМГС члены согласились выдвинуть перед Группой предложение 70/30, другие - предложения типа 50/50 или 60/40 о распределении расходов в месте и вне места службы, отражающие практику, принятую у имеющих аналогичные места службы работодателей, таких, как Всемирный банк, МВФ и гражданская служба компаратора. Было отмечено, что предложения о минимальном диапазоне расходов вне места службы плюс 5 процентов на непотребительские расходы послужили бы сокращению разрывов и аномалий в соотношениях коррективов по месту службы. Более того, его практический эффект очень близок эффекту предложения 70/30. Вместе с тем, у него имеется весьма четкое преимущество - оно лежит в русле существующей методологии; в качестве такового оно не будет отходить от основополагающей цели системы коррективов по месту службы.

185. Принимая к сведению замечание ККАВ о том, что это представляло бы собой уход от решения, принятого ранее немногим более года назад (а именно, использовать фактические веса расходов вне места службы) Комиссия отметила, что вопрос о проценте дохода, применяемом к соотношениям, с которыми непосредственно связаны расходы вне места службы, является центральным вопросом в круге ведения Группы. Комиссия напомнила о том, что результаты проводившегося две сессии исследования Рабочей группы по данному вопросу были переданы в ККВКМС для получения его мнения в то же время, когда Комитет рассматривал результаты сопоставительных обследований мест службы в штаб-квартирах в 1995 году. Поэтому ККВКМС учитывал решения Комиссии об использовании фактических весов расходов вне места службы и обстоятельства принятия тех решений, когда он пришел к выводу, в контексте сопоставительных обследований мест службы Группы I, о том, что вопрос о весах расходов вне места службы является вопросом, по которому Комиссии следует принять эмпирическое или административное решение. Вышеупомянутое предложение было очень разумным и позволило бы упростить и упорядочить систему, которую большинство считало слишком сложной и нечеткой и в то же время дающей сомнительные результаты. В то же время оно сделало бы эти результаты более справедливыми. Комиссия отметила разъяснения секретариата о том, что это предложение не повлияло бы на нынешний метод рассмотрения весов расходов вне места службы в качестве дополнительного компонента по модифицированной формуле Уолша, т.е. нынешний метод использовался бы по-прежнему. Она далее отметила, что это предложение не окажет влияния на полевые (Группа II) места службы, в которых минимальный вес расходов вне места службы был установлен на уровне 30 процентов.

186. Комиссия напомнила о том, что просьба ККВКМС о том, что ей следует изыскать эмпирическое или административное решение, была сформулирована с учетом весов расходов вне мест службы. Поэтому было решено поддержать предложение, изложенное в пункте 183с выше.

Финансовые последствия

187. Согласно информации, приведенной в приложении IX, осуществление решения Комиссии, изложенного в пункте 188 ниже, повлияет на ИКМС и, соответственно, на классы коррективов по месту службы в большинстве мест расположения штаб-квартир. ИКМС для Вашингтона, О.К., и Монреаля возрастут весьма незначительно, ИКМС для Рима останется без изменений, индексы же для Вены, Женевы, Лондона и Парижа уменьшатся значительно. Соответственно, повысятся классы коррективов по месту службы для Вашингтона, О.К., и Монреаля, а для Вены, Женевы, Лондона и Парижа они понизятся. Можно ожидать аналогичные изменения ИКМС и коррективов по месту службы в ряде периферийных мест службы, например в Токио. В результате вышеупомянутых изменений ИКМС и, соответственно, коррективов по месту службы будет достигнута чистая экономия в размере примерно 11 млн. долл. США в год.

Решение Комиссии

188. Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что с 1 марта 1997 года расходы, соответствующие минимум 20 процентам чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) в месте службы, которые будут добавляться к 5 процентам чистого базового оклада, соответствующим непотребительским расходам, будут рассматриваться как расходы, понесенные вне места службы. Вышеупомянутый показатель будет представлять собой вес расходов вне места службы, который должен использоваться в расчетах ИКМС. Пенсионный взнос будет по-прежнему учитываться так же, как и в рамках нынешней системы.

D. Доклад о работе двадцатой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы

1. Метод исчисления индекса корректива по месту службы на основе цен в Швейцарии и Франции

189. В своей резолюции 50/208 Генеральная Ассамблея просила Комиссию установить в 1996 году для сотрудников, местом службы которых является Женева, единый индекс корректива по месту службы, который в полной мере отражал бы стоимость жизни для всех сотрудников, работающих в этом месте службы, и обеспечивал бы такое же к ним отношение, как и к сотрудникам в других местах расположения штаб-квартир. Эта просьба, которая подразумевала, что параметры стоимости жизни сотрудников, работающих в Женеве, но проживающих в приграничных французских городах, также должны были быть включены в расчеты индекса корректива по месту службы в Женеве, была передана на рассмотрение Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы для представления его технического заключения. Рассмотрев в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи ряд вариантов, ККВКМС сделал вывод о том, что исчисление сводного индекса корректива по месту службы (т.е. учитывающего стоимость жизни сотрудников, проживающих как в Женеве, так и во Франции) связано с рядом проблем. Согласно оценке Комитета, в течение 1996 года установить такой индекс не представляется возможным, однако его можно было бы установить позднее, когда будет разработана эффективная методология. ККВКМС рекомендовал секретариату продолжить изучение методологии и представить Комитету на его двадцать первой сессии доклад по этому вопросу.

Мнения организаций

190. Председатель ККАВ заявил, что ККАВ был высказан ряд юридических и технических оговорок в отношении установления единого корректива по месту службы для Женевы,

охватывающего соседние районы Франции. Как ККАВ уже неоднократно информировал Комиссию, последствия такого решения выходят за рамки одного места службы. В первую очередь необходимо выработать эффективную методологию, которая давала бы ответ на все поднятые технические вопросы, включая: а) определение торговых точек; б) усреднение цен на основе данных по Женеве и Франции; и с) регулирование взаимного влияния курсов валют и темпов инфляции. Любой пробел в методологии даст основание для оспаривания результатов в юридическом порядке, и поэтому настоятельно необходимо, чтобы ККВКМС изучил каждый этап процесса выработки методологии и подготовки к обследованию. Сохраняются сомнения в юридической обоснованности исчисления единого индекса корректива по месту службы для персонала, проживающего в двух отдельных суверенных государствах. ККАВ напомнил о длинном перечне вопросов, которые были подняты в его годовом докладе за 1995 год, но на которые не было дано ответа. Не было выдвинуто никаких предложений в отношении того, как могут быть решены указанные проблемы, и, к сожалению, Генеральная Ассамблея не вынесла никаких рекомендаций по данному вопросу.

Обсуждение вопроса Комиссией

191. Комиссия напомнила о том, что она занималась вопросом индекса корректива по месту службы для Женевы в ответ на раздел II.G резолюции 48/224 Генеральной Ассамблеи, в котором КМГС было предложено обеспечить, чтобы сопоставительные обследования мест службы, проводимые для всех мест расположения штаб-квартир, в полной мере отражали стоимость жизни всех сотрудников, работающих в данном месте службы. Изучив данный вопрос на основе технических и юридических рекомендаций, Комиссия пришла к выводу о том, что в принципе было бы желательно установить либо единый (т.е. сводный) множитель корректива по месту службы для данного места службы или два множителя в зависимости от места проживания сотрудников. Отмечая, что решение о том, какой из этих двух вариантов выбрать, зависит от тех целей, которые Генеральная Ассамблея имела в виду, когда формулировала соответствующие положения резолюции 48/224, Комиссия запросила руководящие указания Генеральной Ассамблеи по данному вопросу. В то же самое время она обратила внимание Ассамблеи на ряд директивных, административных и юридических соображений 2/.

192. Комиссия отметила, что, поскольку Генеральная Ассамблея в резолюции 50/208 выбрала вариант сводного индекса корректива по месту службы, этот вариант был изучен более подробно. В результате проведенного им более подробного рассмотрения ККВКМС выявил дополнительные технические проблемы, включая вопрос о торговых точках, агрегировании цен, взаимодействии различных курсов валют и различных темпов инфляции. Комитет пришел к выводу о том, что установление индекса корректива по месту службы в 1996 году, как это было запрошено Генеральной Ассамблеей, не представляется возможным. Однако это можно будет сделать позднее, когда будут решены упомянутые выше технические проблемы.

193. Комиссия одобрила подход, предложенный ККВКМС, т.е. проведение дальнейшего изучения методологии установления сводного индекса для Женевы и соседних районов Франции и представление доклада по данному вопросу ККВКМС. Было отмечено, что помимо чисто технических трудностей, о которых упоминал ККВКМС, существуют аспекты данного вопроса, имеющие директивный, юридический и административный характер, и их необходимо тщательно изучить, прежде чем принимать какие-либо решения. Например, было отмечено, что сотрудники, являющиеся гражданами определенных стран, не имеют права на проживание во Франции. Комиссия хотела бы быть уверенной в том, что установление сводного индекса не будет означать дискриминации против таких сотрудников.

Решение Комиссии

194. Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что она тщательно изучила просьбу Ассамблеи об установлении в 1996 году для сотрудников, местом службы которых является Женева, единого индекса корректива по месту службы, который в полной мере отражал бы положение всех сотрудников, работающих в этом месте службы. В этой связи она запросила мнение своего вспомогательного органа, ККВКМС, в отношении подхода, который следовало бы использовать для выполнения просьбы Ассамблеи. ККВКМС указал на ряд технических трудностей, связанных со сбором и анализом данных. Более того данный вопрос имеет ряд директивных, административных и юридических последствий. Сочетание этих факторов затрудняло установление в 1996 году единого индекса корректива по месту службы для Женевы, отражающего стоимость жизни всех сотрудников, работающих в этом месте службы. Комиссия продолжит рассмотрение этого вопроса и представит Генеральной Ассамблее доклад о ходе своей работы над решением различных вопросов в возможно короткие сроки.

2. Обследования стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир и в Вашингтоне, О.К.

195. В контексте обычного функционирования системы коррективов по месту службы периодически проводятся всеобъемлющие сопоставительные обследования всех мест службы. В рамках нормального цикла таких обследований в период сентября-ноября 1995 года сопоставительные обследования мест службы были проведены Комиссией в Женеве, Лондоне, Монреале, Париже, Риме, Вене и Вашингтоне, О.К. В июле и сентябре того же года был проведен сбор данных о ценах в Нью-Йорке - базовом городе системы коррективов по месту службы. Документация, связанная с этими обследованиями, была рассмотрена ККВКМС на его сессии в феврале 1995 года, а рекомендации Комитета в отношении результатов этих обследований были рассмотрены Комиссией.

196. Комиссия постановила:

а) утвердить результаты сопоставительных обследований мест службы 1995 года для вышеупомянутых мест службы, приведенные ниже:

Сводные результаты сопоставлений показателей стоимости жизни
в 1995 году между Нью-Йорком и Женевой, Лондоном, Монреалем,
Парижем, Римом, Веной и Вашингтоном, О.К.

Место службы	Дата проведения обследования (1995 год)	Валютный курс	Действующий ИКМС а/	Индекс Уолша	ИКМС по результатам обследования	Разница между новым и действующим ИКМС (в процентах)
Нью-Йорк	Июль и сентябрь	1,00	147,73	-	-	-
Женева	Ноябрь	1,13	208,78	134,28	198,37	-5,0
Лондон	Ноябрь	0,630	146,36	105,79	156,28	+6,8
Монреаль	Октябрь	1,34	114,45	84,08	124,21	+8,5
Париж	Ноябрь	4,86	168,31	116,61	172,27	+2,4
Рим	Ноябрь	1,610	142,59	92,96	137,33	-3,7
Вена	Ноябрь	9,80	179,65	119,38	176,36	-1,8
Вашингтон	Сентябрь	1,00	131,01	86,31	127,51	-2,7

а/ Действующий ИКМС был рассчитан на основе обновления результатов обследования 1990 года с использованием валютных курсов, действовавших на дату проведения обследования в соответствующем месте службы.

б) учесть результаты обследований 1995 года в Лондоне, Монреале, Париже, Риме, Вене и Вашингтоне, О.К., при определении соответствующих им классов коррективов по месту службы с 1 мая 1996 года;

с) учесть результаты обследования 1995 года в Женеве при определении класса корректива по данному месту службы с 1 июня 1996 года;

д) скорректировать во время проведения следующего обзора классов коррективов по месту службы с учетом повышения уровня стоимости жизни существующий разрыв между индексом корректива по месту службы, полученным по результатам обследования и увеличенным на 5 процентов и индексом заработной платы для Женевы.

Е. Обзор размеров надбавок на иждивенцев

197. В своем годовом докладе за 1992 год Комиссия информировала Генеральную Ассамблею о своем выводе в отношении того, что существующая методология определения размера надбавок на иждивенцев для сотрудников категории специалистов и выше должна быть сохранена, т.е. надбавки должны исчисляться с учетом налоговых скидок и выплат по линии социального обеспечения в странах расположения семи штаб-квартир 9/. Комиссия также постановила пересматривать размер надбавок на иждивенцев каждые два года, с тем чтобы обеспечить учет всех соответствующих изменений в налоговом и социальном законодательстве для семи штаб-квартир. Ассамблея в своей резолюции 47/216 приняла к сведению выводы Комиссии. Соответственно в 1994 году Комиссия рекомендовала и Ассамблея утвердила увеличение на 10,26 процента размера надбавок на детей и на иждивенцев второй ступени с 1 января 1995 года до

соответственно 1400 и 500 долл. США. Поэтому нынешний обзор размера надбавок на иждивенцев представляет собой второй с 1992 года двухгодичный обзор.

198. На основе утвержденной методологии процентное увеличение размера выплат для учета налоговых скидок и выплат по социальному законодательству за период с момента проведения обзора 1994 года рассчитывалось для сотрудника на должности С-4, ступень VI, и оно составляет 7,98 процента. Увеличение существующей надбавки на детей на указанный процент даст годовые (округленные) суммы надбавки на детей в размере 1510 долл. США, а надбавки на детей-инвалидов - 3020 долл. США.

199. Комиссия отметила, что методология корректировки размера надбавки на иждивенцев второй ступени в последние годы обсуждалась как в Комиссии, так и в Ассамблее. В этом контексте рекомендация об установлении размера надбавки на иждивенцев второй ступени в виде пропорциональной доли (50 процентов) от размера надбавки на детей не была утверждена Ассамблеей в 1989 году. Когда Комиссия повторно рассматривала данный вопрос в 1992 году, она не возвращалась к указанной рекомендации, однако рекомендовала увеличить надбавку на 50 процентов.

200. В ходе обзора 1994 года Комиссия рекомендовала, чтобы повышение размера надбавки на детей в размере 10,26 процента также применялось и к надбавке на иждивенцев второй ступени. Эта рекомендация была одобрена Ассамблеей в ее резолюции 49/223. При использовании той же процедуры в нынешнем обзоре текущий размер надбавки на иждивенцев второй ступени возрастет с 500 до 540 долл. США в год.

201. С 1989 года как надбавка на детей, так и надбавка на иждивенцев второй ступени для конкретной группы мест службы в странах с твердой валютой исчислялись в местной валюте. Информация по данному вопросу была вновь представлена на рассмотрение Комиссии при проведении нынешнего обзора.

Мнения организаций

202. ККАВ согласился с исходным предложением об увеличении размера надбавки на детей для отражения роста на 7,98 процента суммы налоговых скидок и выплат по социальному законодательству в семи местах расположения штаб-квартир. Это предложение отражало принятое в 1992 году решение о том, чтобы надбавка на иждивенцев второй ступени увеличивалась на такую же процентную величину, что и надбавка на детей. В то время ККАВ высказался за систему, при которой надбавка на иждивенцев второй ступени устанавливалась бы на уровне 50 процентов от размера надбавки на детей, поскольку а) это соответствовало бы системе, первоначально принятой для определения размера надбавки на иждивенцев второй ступени; и б) это было бы проще в практическом применении. С концептуальной точки зрения ККАВ предпочел бы сохранить свое прежнее предложение. ККАВ отметил в этой связи, что на 31 декабря 1994 года лишь 3 процента сотрудников категории специалистов и выше (542 человека) получали надбавку на иждивенцев второй ступени, что значительно меньше показателя на конец декабря 1992 года. Следовательно, вопреки тем опасениям, которые ранее высказывались в Комиссии в отношении увеличения числа сотрудников, которые будут просить надбавку на иждивенцев второй ступени, имела место обратная тенденция.

Обсуждение вопроса Комиссией

203. Комиссия отметила, что процедура расчета налоговых скидок по каждому из семи мест расположения штаб-квартир была пересмотрена на местном уровне организациями,

которые базируются в этих местах службы. Она также отметила, что налоговая скидка на детей обсуждается в настоящее время в рамках предложений по налоговой реформе в Соединенных Штатах. Однако эти предложения находятся на разных этапах рассмотрения и не являются окончательными, поскольку необходимое законодательство еще не принято.

204. Комиссия напомнила о том, что надбавка на иждивенцев второй ступени в период с 1977 по 1992 год оставалась на уровне 300 долл. США в год. В 1988 году Комиссия рекомендовала увеличить эту надбавку на 50 процентов, однако эта рекомендация не была утверждена Ассамблеей. В 1989 году Комиссия рекомендовала установить надбавку на иждивенцев второй ступени на уровне 50 процентов от размера надбавки на детей: эта рекомендация опять же не была утверждена Ассамблеей. Однако в 1992 году Ассамблея утвердила рекомендацию Комиссии об увеличении надбавки на 50 процентов до 450 долл. США в год. Комиссия сочла, что проведенное в 1992 году повышение представляло собой в определенной степени компенсацию за период, в течение которого размер надбавки не корректировался. Поскольку в 1994 году Ассамблея утвердила рекомендацию Комиссии об увеличении надбавки на детей и надбавки на иждивенцев второй ступени на одну и ту же процентную величину, Комиссия сочла, что такой же подход должен использоваться и в нынешнем обзоре.

205. Комиссия отметила, что число мест службы в странах с твердой валютой, где надбавки на иждивенцев исчислялись в местной валюте, с годами по различным причинам сократилось. Отметив, что первоначальное отнесение мест службы к местам службы в странах с твердой валютой основывалось на критериях, которые были установлены в рамках системы коррективов по месту службы и могли уже утратить свою актуальность, Комиссия пожелала подробно изучить список таких мест службы на предмет возможных добавлений или изъятий при проведении будущего обзора размера надбавок на иждивенцев.

206. Комиссия была информирована о том, что организациями общей системы созданы механизмы административного контроля для обеспечения того, чтобы при определении размера выплат сотрудникам учитывались прямые выплаты надбавок на иждивенцев сотрудникам общей системы со стороны правительств.

207. Финансовые последствия изложенных выше рекомендаций Комиссии в отношении размеров надбавок на детей и иждивенцев второй ступени по всей системе оцениваются, соответственно, в 1 270 000 долл. США и 13 500 долл. США в год.

Решения Комиссии

208. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

а) увеличить с 1 января 1997 года нынешние размеры надбавок на детей (включая надбавки на детей-инвалидов) и надбавок на иждивенцев второй ступени для учета повышения на 7,98 процента суммы налоговых скидок и выплат по социальному законодательству в семи местах расположения штаб-квартир за период с 1993 года до момента проведения нынешнего обзора;

б) сохранить нынешнюю систему начисления надбавок в местной валюте для мест службы в странах с твердой валютой на основе того же списка мест служб в странах с твердой валютой, для которых было предусмотрено начисление надбавок в местной валюте (см. приложение X);

с) уменьшать размеры надбавок на иждивенцев на сумму любых прямых выплат, получаемых сотрудниками в тех странах, где правительством осуществляются такие прямые выплаты на иждивенцев всем имеющим на это право жителям страны.

Глава V

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И НАБИРАЕМЫХ НА МЕСТНОЙ ОСНОВЕ СОТРУДНИКОВ ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ

A. Подготовка к обзору методологий проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания в местах расположения штаб-квартир и периферийных местах службы

209. В своем восемнадцатом годовом докладе (за 1992 год) Комиссия доложила Генеральной Ассамблее о результатах своего обзора общей методологии проведения обследования наилучших преобладающих условий службы в местах расположения штаб-квартир 10/. В 1993 году Комиссия провела аналогичный обзор методологии для периферийных мест службы 11/. В соответствии с обычным графиком проведения обзоров методологий Комиссия постановила провести всеобъемлющий обзор обеих методологий в 1997 году и в соответствии с этим доложила о своем решении Ассамблее в 1994 году 12/.

210. В этой связи Комиссия приняла решение создать рабочую группу по обзору методологий проведения обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания как для мест расположения штаб-квартир, так и для периферийных мест службы. В состав рабочей группы будут входить три члена Комиссии, три члена, назначенных организациями, и два члена, назначенных каждым из органов персонала, а именно Федерацией ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) и Координационным комитетом союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС). Комиссия далее постановила учредить рабочую группу для обзора незначительного для пенсии компонента, используемого в методологиях проведения обследований, в состав которой помимо вышеуказанных членов будут входить три представителя, назначенных ПОПФПООН.

211. Комиссия постановила назначить г-на Мохсена Бела Хаджа Амора, г-жу Лукрецию Майерз и г-на Карлоса С. Вехегу в состав вышеуказанных рабочих групп в их личном качестве.

B. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Лондоне

212. В рамках своих обязанностей в соответствии со статьей 12.1 своего статута Комиссия в октябре 1995 года провела обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Лондоне. По результатам этого обследования Комиссия рекомендовала шкалу окладов, которая на 5,3 процента ниже существующей шкалы. Поэтому промежуточные корректировки в связи с инфляцией и изменением окладов у нанимателей-компараторов не будут производиться до тех пор, пока рекомендуемая шкала в скорректированном виде не совпадет с существующей шкалой. В результате сохранения нынешней шкалы Международная морская организация (ИМО) и другие организации, имеющие персонал категории общего обслуживания в Лондоне, сэкономят в целом приблизительно 360 000 долл. США в год (расчет произведен по обменному курсу 0,63 фунта стерлингов = 1 долл. США по состоянию на 1 октября 1995 года).

213. Шкала взносов, которую Комиссия рекомендовала Генеральному секретарю ИМО, приводится в приложении XI к настоящему докладу.

С. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Вене

214. Комиссия провела в Вене обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий с базовой датой - 1 апреля 1996 года. Рекомендованная Комиссией шкала окладов для сотрудников категории общего обслуживания в Вене приводится в приложении XIII к настоящему докладу.

215. Как известно, в контексте своего обзора в 1992 году методологии обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания для мест расположения штаб-квартир Комиссия рассмотрела вопрос о местах службы (т.е. Вена и Рим), где местный язык не является рабочим языком организации. В этих местах службы в знак признания трудностей, связанных с набором местных сотрудников, обладающих необходимыми языковыми знаниями, были произведены соответствующие корректировки. Поскольку со временем эти трудности уменьшились, Комиссия сочла, что в таких корректировках больше нет необходимости. Если эти изменения методологии приведут к тому, что обследуемые оклады окажутся меньше существующих и тем самым повлекут за собой их замораживание, то Комиссия рассмотрит вопрос о поэтапном отказе от применения этого коэффициента.

216. В ходе рассмотрения результатов проведенного в Вене обследования, Комиссия отметила, что даже без учета процентной надбавки за знание языков обследуемые оклады были ниже существующих. Исходя из своего вышеупомянутого решения, Комиссия постановила постепенно отказаться от учета языкового коэффициента для Вены (как это уже было сделано в Риме в 1994 году) следующим образом: шкала, для которой базовым месяцем является апрель 1996 года, уже предусматривала сокращение на 1 процентный пункт с учетом этого коэффициента. Аналогичное сокращение на 1 процентный пункт необходимо осуществить и в ходе будущих промежуточных корректировок, с тем чтобы полностью отказаться от учета языкового коэффициента в четыре процентных пункта к моменту проведения следующего обследования.

217. Полученная по результатам обследования пересмотренная шкала окладов на 3,2 процента ниже нынешней шкалы. Поскольку новая шкала будет вводиться поэтапно в течение следующих нескольких лет, ожидаемая экономия будет получена не сразу, за исключением экономии в связи с промежуточной корректировкой на 2,47 процента, которая была запланирована на 1 апреля 1996 года, но не была произведена. Связанная с этим экономия составила, по оценкам, 2,5 млн. долл. США в 1996 году. Кроме того, в результате поэтапного внедрения результатов обследований постепенно с 1996 года по 1999 год, когда рекомендация КМГС будет выполнена в полном объеме, будет достигнута дополнительная экономия в размере 6,4 млн. долл. США. Более того, будет получена экономия в размере 1,4 млн. долл. США, связанная со взносами организаций в ПОПФПООН, в результате снижения уровней зачитываемого для пенсии вознаграждения в ходе поэтапного осуществления в течение 1996-1999 годов. Эти расчеты производились исходя из обменного курса 10,40 шиллинга за 1,00 долл. США по состоянию на 1 апреля 1996 года.

Глава VI

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ

A. Обзор размеров субсидии на образование

218. На рассмотрении Комиссии находился доклад Консультативного комитета по административным вопросам (ККАВ) о размере субсидии на образование в соответствии с методологией применения дифференцированного подхода, которая была утверждена Генеральной Ассамблеей в 1992 году. Были рассмотрены данные о расходах на основании 9633 заявлений о возмещении расходов на 1994/95 учебный год в 17 различных валютных зонах, в которых производится выплата субсидии на образование.

219. В соответствии с утвержденной методологией триггерным показателем для пересмотра размеров субсидии на образование в данной валютной зоне является ситуация, когда в 5 или более процентах случаев стоимость обучения превышает нынешний максимальный допустимый уровень расходов. В ходе обследования ККАВ, проведенного в рамках двухгодичного цикла обзоров, было выявлено семь валютных зон, где был достигнут этот триггерный показатель (зоны швейцарского франка, фунта стерлингов, итальянской лиры, голландского гульдена, норвежской кроны, шведской кроны и доллара США в Соединенных Штатах Америки).

Мнения организаций

220. Председатель ККАВ отметил, что это уже третий доклад по вопросу о субсидии на образование, подготовленный в соответствии с утвержденной Комиссией методологией, которая продолжает оставаться технически рациональным, сбалансированным и ответственным механизмом.

221. После того, как ККАВ определил валютные зоны, в которых был достигнут триггерный показатель для корректировки, он в соответствии с методологией рассчитал с учетом данных о расходах и плате за обучение предлагаемые уровни корректировки. Эти корректировки особенно необходимы ввиду того, что данные относились к 1994/95 учебному году, т.е. отставали по времени на два года. Даже после корректировки значительное число заявлений будет по-прежнему превышать новый максимальный допустимый уровень расходов. Вместе с тем ККАВ при расчете предлагаемых корректировок проявил сдержанность, памятуя о том, что в 1997 году будет проведен общий обзор субсидии на образование. В контексте этого обзора ККАВ вновь проанализирует вопрос о единых ставках возмещения расходов на пансион. До этого обзора ККАВ предложил привести единые ставки, используемые в отношении сотрудников, работающих в установленных местах службы, в соответствие со ставками, используемыми в отношении сотрудников во всех других местах службы, в тех трех валютных зонах, где их уровень упал ниже единой ставки.

222. ККАВ также предлагает Комиссии рекомендовать Генеральной Ассамблее уполномочить Председателя КМГС принять специальные меры, которые позволят обеспечить возмещение 75 процентов фактических расходов, не превышающих утвержденный уровень максимальных допустимых расходов в зоне доллара США в Соединенных Штатах, где: а) имеется ограниченный выбор учебных заведений в месте службы и б) произошло неожиданное и резкое повышение платы за школьное образование, которое необоснованно тяжелым финансовым бременем ляжет на семьи сотрудников системы Организации Объединенных Наций.

223. В заключение он подчеркнул чрезвычайную важность субсидии на образование, которая позволяет детям сотрудников-эспатриантов получить доступ к отвечающим предъявляемым требованиям учебным заведениям. Эта субсидия приобретает еще большее значение в период повышенной мобильности, особенно в организациях, занимающихся гуманитарными вопросами и вопросами развития.

Обсуждение вопроса Комиссией

224. Комиссия отметила, что при исчислении величины повышения платы за обучение в школах, где учатся дети сотрудников, т.е. одного из базовых элементов, лежащего в основе корректировки размеров субсидии на образование, использовалась обычная методология. Вместе с тем она сочла, что было бы также целесообразно получить информацию о каких-нибудь показателях динамики расходов на образование, в сравнении с которыми можно было бы оценить повышение платы за образование. Отметив, что в 1997 году предстоит провести всеобъемлющий обзор вопроса о субсидии на образование, она выразила мнение, что в момент его проведения следует представить информацию о динамике национальных расходов на образование в целях возможной интеграции этого аспекта в нынешнюю методологию.

225. При рассмотрении предложений ККАВ Комиссия обсудила динамику платы за школьное обучение и процентную долю заявлений, превышающих максимальный допустимый уровень расходов, данные о которых приводятся в таблице А приложения XIII.

226. Комиссия рассмотрела ряд вопросов и обсудила статистические данные, в частности в связи с отбором школ, используемых для цели определения динамики платы за обучение. Вместе с тем она отметила, что большинство этих вопросов связаны с методологией, которая будет рассматриваться в 1997 году.

227. В связи с единой ставкой возмещения расходов на пансион в случае сотрудников, работающих в установленных местах службы, Комиссия была информирована о том, что в некоторых валютных зонах эта ставка упала ниже нормального уровня единой ставки. Комиссия напомнила, что она установила более высокую единую ставку для сотрудников, работающих в этих местах службы, в частности с тем, чтобы учесть отсутствие в этих местах службы учебных заведений, вследствие чего дети сотрудников вынуждены получать образование в других местах, а это сопряжено с дополнительными расходами. Хотя это методологический вопрос, который связан с механизмом корректировки, применимым в отношении указанных двух ставок, и будет рассматриваться в 1997 году, Комиссия сочла, что тем временем необходимо принять меры по исправлению положения.

228. Внимание Комиссии было обращено на особую ситуацию, сложившуюся в одном месте службы - Пекине, - которая явилась причиной выдвижения ККАВ предложения, указанного в пункте 5 выше. Недавно одна международная школа в этом месте службы резко повысила плату за обучение, намного превысив максимальный допустимый уровень расходов, предусмотренный в нынешней субсидии, в результате чего на сотрудников легли значительные расходы, которые они были вынуждены покрывать из собственных средств. Хотя эта ситуация затронула весьма ограниченный круг сотрудников (в этой школе обучается не более 20 детей сотрудников), финансовое бремя на этих сотрудников, было значительным. Если ситуация не будет урегулирована, это приведет к возникновению серьезных проблем в области управления людскими ресурсами в этом месте службы. Комиссия рассмотрела вопрос о применимости предложения ККАВ в отношении других мест службы. Хотя ее заверили в том, что такая ситуация будет ограничиваться весьма узким кругом мест службы, она сочла, что пока она примет меры по исправлению положения только в Пекине. Она отметила, что в соответствии с положениями статьи 10с статута КМГС решение этого вопроса входит в компетенцию

Ассамблеи. Соответственно для реализации предложения ККАВ потребуется рекомендация Ассамблеи.

Финансовые последствия

229. Комиссия отметила, что финансовые последствия предлагаемого повышения в рамках всей системы оцениваются примерно в 590 000 долл. США в год в результате повышения размеров максимально допустимых расходов и 233 000 долл. США в год в результате увеличения расходов на пансион. Общесистемные расходы на выплату субсидии на образование в 1994 году были оценены в 62,1 млн. долл. США.

Решение Комиссии

230. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее, чтобы:

а) в тех зонах, где расходы на образование производятся в швейцарских франках, фунтах стерлингов, итальянских лирах, голландских гульденах, норвежских кронах, шведских кронах и долларах США в Соединенных Штатах, были установлены размеры максимально допустимых расходов, максимального размера субсидии на образование и предельных размеров расходов на пансион, указанные в таблице В приложения XIII;

б) размеры максимально допустимых расходов, максимальный размер субсидии и предельные размеры расходов на пансион оставались неизменными на нынешнем уровне в следующих валютах: австрийских шиллингах, бельгийских франках, датских кронах, немецких марках, финских марках, французских франках, ирландских фунтах, японских иенах, испанских песетах и долларах США за пределами Соединенных Штатов;

в) до проведения углубленного обзора субсидии на образование, запланированного на 1997 год, сумма дополнительного возмещения расходов на пансион сотрудникам в установленных местах службы в трех валютных зонах, где она в настоящее время ниже обычного уровня возмещения, устанавливалась следующим образом:

<u>Валюта</u>	<u>Дополнительная единообразная ставка</u> (в установленных местах службы)
а) фунт стерлингов	2 500
б) итальянская лира	4 400 000
в) доллар США (в Соединенных Штатах)	3 770

д) сумма специальной субсидии на образование на каждого ребенка-инвалида была эквивалентна 100 процентам от пересмотренных размеров максимально допустимых расходов для обычной субсидии на образование;

е) до проведения углубленного обзора субсидии на образование, запланированного на 1997 год, она утвердила передачу Председателю Комиссии полномочий по принятию специальной меры для Пекина, которая предусматривала бы возмещение допустимых расходов в пределах утвержденного уровня максимально допустимых расходов для зоны доллара США в Соединенных Штатах;

f) все вышеперечисленные меры применялись начиная с 1996/97 учебного года.

В. Назначения на ограниченный срок

Введение

231. Комиссия напомнила, что на своей сороковой сессии (лето 1994 года) она рассмотрела по просьбе Генеральной Ассамблеи процедуры представления контрактов, разработанные Организацией Объединенных Наций на основе Правил о персонале серии 300 для назначений на ограниченный срок. После рассмотрения этого вопроса КМГС постановила информировать Генерального секретаря о том, что Секретариат Организации Объединенных Наций может приступить к применению новых процедур на временной основе. ПРООН также было дано временное разрешение продолжать применять на экспериментальной основе свою систему назначений на ограниченный срок. КМГС постановила вернуться к рассмотрению данного вопроса на своей сорок второй сессии, в ходе которой она должна была глубоко проанализировать связанные с этим проблемы. В резолюции 49/223 Генеральная Ассамблея приняла к сведению эти предварительные выводы КМГС и предложила КМГС сообщить о своих выводах в отношении процедур для контрактов на ограниченный срок по завершении своего исследования.

232. Из-за наличия в программе работы противоречивых приоритетных задач рассмотрение этого вопроса пришлось отложить. В документах, представленных Комиссии на ее сорок третьей сессии, было в обобщенном виде изложено нынешнее положение с использованием экспериментальных механизмов Организации Объединенных Наций и ПРООН и сделана попытка подготовить основу для более обстоятельного изучения вопроса о процедурах найма сотрудников на краткосрочные/непостоянные/ограниченные по времени контракты путем анализа потенциальных масштабов применения ограниченной по срокам рабочей силы и выявления некоторых связанных с этим вопросов. По завершении сбора более подробной информации и анализа потребностей организаций рабочей группе было предложено разработать конкретные предложения в отношении условий найма на ограниченный срок для рассмотрения на сорок пятой сессии Комиссии. Тем временем было предложено не переводить экспериментальные механизмы назначений на ограниченный срок на постоянную основу.

Мнения организаций

233. Председатель ККАВ напомнил о многочисленных заявлениях Комитета, касающихся радикальных преобразований в организационной структуре, существенного изменения потребностей организаций в людских ресурсах и их все более неодинаковых запросов. Поэтому ККАВ приветствует возможность рассмотрения вопроса о различных процедурах предоставления контрактов и поддерживает создание рабочей группы в составе членов секретариата КМГС и представителей участвующих организаций для подготовки предложений по вопросам существа к сорок пятой сессии Комиссии.

234. Отметив, что многие организации перед лицом разнообразных и меняющихся программных требований были вынуждены вести поиск более гибких рамок для найма сотрудников, он указал на необходимость рассмотрения следующих аспектов данного вопроса: а) статуса этой новой рабочей силы; б) применимости конвенций о привилегиях и иммунитетах; в) предоставления пропуска Организации Объединенных Наций; г) обязательств, вытекающих из соглашений со штаб-квартирами; д) применимости системы социального обеспечения; е) размера окладов и пособий и т. д. Имеется также ряд концептуальных вопросов, в частности последствия для защиты международной гражданской службы, которые потребуют углубленного изучения, когда КМГС вернется к рассмотрению этого вопроса.

235. Представитель Международного агентства по атомной энергии указал на имеющуюся в системе Организации Объединенных Наций явную тенденцию к переходу от традиционных кадровых концепций, связанных с существованием международной карьерной службы, к использованию процедур предоставления контрактов, призванных обеспечить большую гибкость и меньшее постоянство. Даже МАГАТЭ, все сотрудники которого работают на срочных контрактах, внес коррективы, призванные обеспечить удовлетворение его потребностей в людских ресурсах в условиях ограниченности бюджетных ресурсов и увеличения объема работы. Он выразил сомнение в том, что в условиях неодинаковости потребностей и обусловленной этим практики организаций обеспечение единообразия является желательным и практически достижимым; в то же время можно предпринять усилия по стандартизации терминологии и рассмотрению концептуальных вопросов.

Обсуждение вопроса Комиссией

236. Комиссия отметила, что данный вопрос является сложным и может иметь далеко идущие последствия. Учитывая разнообразие потребностей организаций, разрабатывать жесткие правила на уровне общей системы нецелесообразно: при разработке любых процедур необходимо обеспечить определенную степень гибкости. В то же время беспорядочное распространение отличных друг от друга процедур нежелательно; в этой связи было высказано предостережение, что Комиссия не должна ставиться перед свершившимся фактом (когда ей пришлось бы смириться с положением, которое она отнюдь не считает удовлетворительным, поскольку изменить статус-кво будет уже слишком поздно). Задача заключается в установлении должного баланса между единообразием и гибкостью.

237. Комиссия приняла к сведению доклад о положении с использованием экспериментальных программ назначений на ограниченный срок Организации Объединенных Наций и ПРООН. По мнению Комиссии, в настоящее время этим программам не следует придавать постоянный характер, поскольку вопросы об их более долгосрочных последствиях остаются открытыми. При условии, что сохранение программ на экспериментальной основе не вызовет проблем в соответствующих организациях, предпочтительно использовать их в качестве демонстрационных проектов. В этой связи КМГС приняла к сведению заявление Организации Объединенных Наций и ПРООН с подтверждением того, что сохранение этих программ в экспериментальном виде не будет представлять трудностей.

238. Комиссия приняла также к сведению содержащуюся в документации информацию о введенном МСЭ механизме предоставления контрактов, который был в предварительном порядке утвержден Председателем КМГС до рассмотрения КМГС результатов более подробного исследования Комиссии. Этот механизм предоставления так называемых регулируемых возобновляемых срочных контрактов концептуально отличается по своему характеру от механизмов Организации Объединенных Наций и ПРООН тем, что он предусматривает выплату "нормального" пакета окладов, пособий и надбавок, применимых к сотрудникам на срочных контрактах. В этом конкретном контексте Комиссия хотела бы подтвердить первоначальную оценку, данную Председателем КМГС в письме на имя Генерального секретаря МСЭ, о том, что введенный МСЭ механизм регулируемых возобновляемых срочных контрактов не представляется несовместимым с общей системой. Поэтому механизм регулируемых возобновляемых срочных контрактов, по мнению Комиссии, не следует считать временным, а следует рассматривать в качестве такого же экспериментального/демонстрационного проекта, как и программы Организации Объединенных Наций и ПРООН. Все три механизма следует считать потенциально полезным источником информации и опыта.

239. Отметив, что все факты указывают на увеличение числа сотрудников, работающих на ограниченных по времени контрактах, Комиссия признала полезным учредить рабочую группу для рассмотрения различных проблем, связанных с вопросом об условиях найма на ограниченный срок, с технической, юридической точки зрения и с точки зрения политики в области людских ресурсов. Отмечалось, что в ходе обзора следует также рассмотреть вопрос о стандартизации терминологии. Обзор должен основываться на более подробной информации о текущей практике и анализе потребностей организаций, как текущих, так и будущих. Рабочей группе следует провести оценку результатов использования текущих экспериментальных проектов назначений на ограниченный срок. Следует также изучить практику, применяющуюся вне общей системы.

240. КМГС отметила, что в данном случае затрагиваются фундаментальные вопросы обеспечения справедливости, а также обеспечения баланса между основной международной гражданской службой и все более многочисленной гражданской службой, которую, по-видимому, можно назвать "неосновной". Комиссия хотела бы оставить за собой право разрабатывать широкие директивные указания по этому вопросу, как только станут известны результаты деятельности рабочей группы. Комиссия подчеркнула необходимость быстрых и решительных действий в рассмотрении вопроса, который оставался нерешенным в течение нескольких лет. Она ожидает получения конкретных рекомендаций для рассмотрения на своей сорок пятой сессии.

Решения Комиссии

241. Комиссия постановила:

а) принять к сведению представленную информацию о положении с использованием процедур назначения на ограниченный срок;

б) предложить секретариату созвать рабочую группу с участием представителей организаций и персонала, а также с участием, по мере необходимости, представителей секретариата Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций для рассмотрения соответствующего круга вопросов и выработки конкретных рекомендаций для рассмотрения Комиссией на ее сорок пятой сессии;

с) что до завершения рассмотрения Комиссией этого вопроса, как отмечается в подпункте б выше, следует продолжать применять на экспериментальной основе механизмы назначений на ограниченный срок Организации Объединенных Наций и ПРООН. Механизм предоставления регулируемых возобновляемых срочных контрактов, введенный МСЭ на временной основе, представляется совместимым с общей системой; хотя этот механизм концептуально отличается от механизмов Организации Объединенных Наций и ПРООН, его также следует рассматривать в качестве экспериментального/ демонстрационного проекта, исходя из того, что все три механизма являются потенциально полезным источником информации и опыта для проведения Комиссией вышеупомянутого обзора.

Глава VII

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ

A. Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях

242. Система выплат надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, введенная с 1 июля 1990 года, была утверждена Генеральной Ассамблеей в контексте всеобъемлющего обзора 1989/1990 годов условий службы сотрудников категории специалистов и выше. При разработке этой новой системы ставились следующие цели:

a) система должна быть адекватной для обеспечения набора и удержания достаточно квалифицированных сотрудников из всех государств-членов;

b) система должна отвечать предъявляемым организациями различным требованиям в плане мобильности, т.е. позволять некоторым организациям направить сотрудников из штаб-квартиры в отделения на местах, а организациям с высокими показателями ротации продолжать переводить своих сотрудников из одного места службы в другое на протяжении карьеры этих сотрудников. В то же самое время она должна быть построена таким образом, чтобы обеспечивать разумное равновесие между вознаграждением мобильных сотрудников и менее мобильных сотрудников;

c) система должна быть разработана таким образом, чтобы обеспечить соответствие вознаграждения за службу на местах вознаграждению, предоставляемому компаратором;

d) система должна быть нацелена на упрощение структуры и концепции пакета 13/.

243. По просьбе Ассамблеи Комиссия провела обзор функционирования системы в 1992 году; хотя на тот момент система функционировала всего лишь два года, вся имеющаяся информация свидетельствовала о том, что система функционировала эффективно и удовлетворяла организации и сотрудников. Поэтому Комиссия постановила рекомендовать сохранить существующие параметры системы, указав в то же время на свое намерение произвести обзор действия системы еще раз после того, как будет накоплен опыт ее функционирования 14/. Согласившись с выводами Комиссии, Генеральная Ассамблея в то же самое время в резолюции 47/216 просила Комиссию включить в ее предстоящий обзор следующие элементы:

a) процедуру корректировки, которая увязывает показатели матричной таблицы с пересмотренными ставками шкалы базовых/минимальных окладов;

b) процентные показатели, относящиеся к матричной таблице, в сопоставлении также с процентными показателями, применяемыми в гражданской службе-компараторе, и в особенности процентные показатели, относящиеся к местам службы категорий Н и А;

c) анализ того, насколько каждый из составных элементов, определяющих показатели матричной таблицы, отвечает потребностям организации;

d) точную количественную оценку экономии средств.

244. Доклад о проведенном обзоре должен быть представлен Генеральной Ассамблеей на ее пятьдесят первой (1996 год) сессии.

245. Нынешний обзор, который проводился с учетом указанной выше просьбы, основывался на анализе следующих элементов:

- a) функционирование системы с момента ее введения, включая учет соображений затрат и результатов и управления кадрами;
- b) соответствующие пособия в гражданской службе-компараторе;
- c) варианты возможного изменения системы;
- d) увязка шкалы базовых/минимальных окладов с надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях.

246. При проведении своего обзора Комиссия использовала подробную информацию об использовании данной системы организациями, а также результаты обследования отношения к этой системе, проведенного ПРООН.

247. В контексте этого обзора Комиссия также пересмотрела свои решения 1994 года о размере выплат за работу в опасных условиях и об увязке выплат за работу в опасных условиях со шкалой базовых/минимальных окладов, как это было предложено Генеральной Ассамблеей в резолюции 49/223.

Мнения организаций

248. Председатель ККАВ отметил, что замечания Комитета в отношении системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях должны рассматриваться в контексте различных потребностей организаций, в особенности в том, что касается мобильности. По степени мобильности организации системы можно подразделить на три категории (организации с высокой, средней и низкой степенью мобильности), однако даже в рамках этих категорий наблюдаются различия.

249. ККАВ счел, что надбавка за мобильность и работу в трудных условиях входит в число наиболее успешных нововведений в пакете вознаграждения за последние годы, которое оправдало возлагавшиеся на него ожидания. Тем не менее определенные элементы системы можно усовершенствовать. Прежде чем переходить к этим элементам, ККАВ хотел бы препроводить КМГС мнения ряда административных руководителей организаций, которые используют эти надбавки наиболее интенсивно. Отметив, что в Генеральной Ассамблее бытует мнение, согласно которому выплаты в рамках этой системы являются чрезмерными, и что это мнение может поставить под угрозу ежегодную корректировку базовых/минимальных окладов и меры по повышению окладов, направленные на восстановление конкурентоспособности вознаграждения в общей системе, ККАВ подчеркнул, что любые предложения о внесении изменений должны строиться на прочных технических основаниях.

250. По мнению ККАВ, доказывание того, что эта надбавка является эффективной с точки зрения затрат, возможно, не является единственным методом анализа ее адекватности и ценности. Тем не менее полностью признал необходимость "коммерческого обоснования", в рамках которого приводятся конкретные показатели в долларовом выражении, подтверждающие, что та или иная мера оказывалась эффективной и не была связана с превышением расходов, планировавшихся на момент внедрения такой меры. Что касается надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, то, по мнению ККАВ, эти конкретные показатели являются убедительными. Во-первых, нет каких-либо оснований для того, чтобы говорить о разрастании расходов. За шестилетний период, прошедший после введения надбавки, связанные с ней общие

расходы в рамках системы увеличивались примерно на 1-2 процента в год. Даже если учесть, что первоначальные прогнозы в отношении расходов являлись весьма приблизительными, речь идет лишь о весьма ограниченном росте, темпы которого уступали темпам увеличения самих базовых/минимальных окладов. Кроме того, были представлены данные, свидетельствующие о том, что введение этой надбавки позволило некоторым активным пользователям системы сократить расходы, связанные с ротацией, путем увеличения сроков назначений. Речь в данном случае идет лишь о прямой экономии, но не следует забывать и о косвенных выгодах, упоминавшихся рядом организаций и касающихся роста производительности труда, сокращения административных расходов и рационализации других процедур.

251. Как и секретариат КМГС, ККАВ проанализировал динамику эволюции выплат в рамках системы за период с 1989 года в сопоставлении с соответствующими показателями компаратора. Среди причин различной динамики эволюции пакетов вознаграждения указывались причины, связанные с изменениями в плане исчисления компонента, связанного с жильем. ККАВ принял меры в связи с рядом вопросов в социальной и нефинансовой сферах, включая принятие программного заявления, увязывающего трудовые и семейные обязанности. ККАВ подтвердил свою готовность подвергнуть дальнейшему рассмотрению вопрос о семьях, проживающих раздельно, который, по мнению секретариата КМГС, требует дальнейшего изучения.

252. Мнения ККАВ в отношении конкретных предложений/альтернативных вариантов, приводимых в документе, который был подготовлен секретариатом КМГС, приводятся ниже. Что касается общих вопросов, включая структуру матрицы для определения надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, то ККАВ высказался в пользу сохранения нынешнего интервального подхода к надбавке с разбивкой по классам должностей, ныне действующей дифференциации для одиноких сотрудников и сотрудников, имеющих иждивенцев, а также действующей системы определения права на отпуск на родину.

253. ККАВ рекомендовал ввести дополнительный уровень надбавки за работу в трудных условиях между ныне действующими уровнями А и В при условии разработки критериев, которые позволят определить, какие места службы будут отнесены к этому уровню, а также отсутствия дополнительных расходов в связи с внедрением этой меры.

254. ККАВ напомнил о том, что на этапе разработки системы было затруднительно обеспечить консенсус относительно надлежащих уровней надбавки за мобильность в местах службы категории Н, главным образом, из-за различий в уровне мобильности сотрудников различных организаций. Повторно проанализировав варианты, рассматривавшиеся в 1989 году, ККАВ вновь счел затруднительным достичь всеобщего согласия в отношении подхода к проблеме мобильности в местах расположения штаб-квартир. В данной связи он хотел бы внести предложения в трех следующих сферах: а) надбавка должна выплачиваться лишь сотрудникам тех организаций, которые имеют разветвленную структуру отделений на местах и применяют практику ротации персонала между своими штаб-квартирами (места службы категории Н) и периферийными местами службы; б) следует отказаться от требования в отношении двух предыдущих назначений в периферийные места службы в качестве предварительного условия выплаты надбавки за мобильность в местах службы категории Н; в) что касается уровней надбавки за мобильность, то ККАВ предложил либо сохранить действующую систему, либо ввести выплату надбавки за мобильность начиная с третьего назначения. ККАВ не рекомендует вносить какие-либо изменения в порядок выплаты надбавок за мобильность сотрудникам, работающим в местах службы категорий А-Е.

255. ККАВ рекомендовал в течение некоторого времени сохранить в матрице элемент выплат в связи с неполным переездом. Организации приступили к всеобъемлющему исследованию практики выплат в связи с переездом и перевозкой личного имущества и последствий этих выплат для присутствующего в матрицах элемента выплат в связи с неполным переездом. Хотя ККАВ весьма серьезно рассматривает возможность ограничения срока действия элемента выплат в связи с неполным переездом, аналогичного ограничению, применяемому с надбавкой за мобильность, он по-прежнему занят рассмотрением последствий такого предложения.

256. Впоследствии ККАВ сообщил Комиссии о том, что он завершил рассмотрение практики выплат в связи с перевозкой имущества, что привело к значительному упорядочению и рационализации деятельности. Организации также согласились согласовать свою практику выплат сотрудникам в связи с перевозкой имущества по окончании срока назначения, в отношении которого производятся выплаты в связи с неполным переездом. ККАВ может подтвердить, что он рассматривал выплаты, связанные с полным и неполным переездом в качестве отдельных, разных выплат в связи с перевозкой имущества. Таким образом, любой сотрудник, получивший выплаты в связи с неполным переездом за весь период, не будет иметь права на выплату, связанную с полным переездом в том же месте службы. Соответственно, ККАВ может подтвердить, что он поддерживает возможность ограничения срока действия элемента выплат в связи с неполным переездом в матрице для расчета надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.

257. ККАВ высказался в пользу сохранения взаимосвязи между корректировкой надбавки за мобильность и работу в трудных условиях и шкалы базовых/минимальных окладов, которая наилучшим образом отражает практику компаратора. Напомнив о том, что эта увязка являлась одним из ключевых элементов первоначальной структуры надбавки, ККАВ счел, что какие-либо технические данные, обуславливающие необходимость изменений, отсутствуют. ККАВ известно о том, что эта увязка являлась предметом обсуждений и обеспокоенности в Пятом комитете и других форумах, однако он не получил какой-либо информации о том, почему эту увязку следует считать неуместной, за исключением того аргумента, что она приводит к установлению надбавки на чрезмерно высоком уровне. Это мнение не было подкреплено конкретными данными. Таким образом, ККАВ по-прежнему не убежден в необходимости внесения каких-либо изменений в действующие механизмы. Если существуют какие-либо иные цели, которых могло бы позволить добиться прекращение увязки надбавки с уровнями базовых/минимальных окладов, то ККАВ хотел бы получить информацию о характере этих целей, поскольку наличие надлежащего механизма корректировки имеет ключевое значение.

258. ККАВ предложил отказаться от увязки выплат за работу в опасных условиях со шкалой базовых/минимальных окладов, поскольку эти выплаты не являются составной частью пакета вознаграждения. Таким образом, уровень этих выплат должен регулярно корректироваться с интервалом в два года.

259. Представитель Организации Объединенных Наций подчеркнул, что заявление ККАВ представляет собой сбалансированное отражение многообразных потребностей различных организаций. Для самой Организации Объединенных Наций не характерна высокая степень мобильности персонала; выплаты персоналу, работающему в миссиях по поддержанию мира и других специальных миссиях, производятся в рамках других механизмов, а именно пакета вознаграждения, в основу которых положена выплата суточных для участников миссии. Тем не менее Организация Объединенных Наций сочла систему весьма важной и полностью поддержала ее в ее нынешней форме.

260. Представитель ПРООН привлек внимание к заявлению административных руководителей четырех учреждений, в котором была выражена решительная поддержка системы. ПРООН поддержала усилия, направленные на то, чтобы сохранить эффективность надбавки за мобильность и работу в трудных условиях с точки зрения затрат и не допустить возникновения незапланированных побочных эффектов. Представитель ПРООН подчеркнул простоту системы и методы, посредством которых в ее рамках решаются стоящие перед персоналом проблемы, связанные с мобильностью и работой в трудных условиях. Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях, которая является центральным компонентом системы, представляет собой ценнейший инструмент управления. На этапе проведения всеобъемлющего обзора структура надбавки была тщательно продумана в целях учета различных потребностей организаций. По мнению ПРООН, система надлежащим образом обеспечивала удовлетворение большинства этих потребностей. Это также подтверждает реакция старших руководящих сотрудников на местах, ответы персонала на вопросник, распространенный во всех регионах мира, а также результаты проведенного анализа эффективности системы с точки зрения затрат. Вместе с тем ПРООН полагает, что условия, связанные с выплатой надбавки за мобильность в местах службы категории Н, следует либерализовать. Назначение для работы в штаб-квартире представляет собой неотъемлемую часть осуществляемой в рамках ПРООН программы перераспределения кадровых ресурсов, и, по мнению персонала, применяемые в отношении мест службы категории Н ограничения в отношении мобильности являются нелогичными. Что касается других аспектов системы, то ПРООН придерживается твердого мнения о том, что причины для видоизменения этого эффективно функционирующего механизма отсутствуют.

261. Представитель Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) подчеркнул важное значение рассмотрения системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях в более широком контексте управления людскими ресурсами. В рамках УВКБ надбавка за мобильность и работу в трудных условиях эффективно выполняла свои функции механизма управления и внесла значительный вклад в дело обеспечения нормальной реакции персонала на дополнительные проблемы, связанные с обязательной системой ротации. УВКБ дало высокую оценку КМГС за меры, связанные с внедрением этого пакета.

262. Представитель Международной организации труда (МОТ) указал, что, по мнению Генерального директора, эта тема входит в число наиболее важных вопросов, рассматриваемых Комиссией. Крайне важно рассматривать надбавку за мобильность и работу в трудных условиях в контексте организационных целей. Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях представляет собой органическую часть проводимой МОТ политики в области управления людскими ресурсами и, в частности, ее официальной политики ротации, которая, в свою очередь, представляет собой один из компонентов применяемого Организацией подхода, основанного на "активном партнерстве". В МОТ служба на периферии является обязательной. Продолжительность назначений в периферийные места службы варьируется от трех до пяти лет и распространяется в основном на места службы категорий А и В. В рамках своей карьеры в МОТ, большая часть которой, как правило, проходит в штаб-квартире, сотрудники работают на периферии лишь в течение ограниченного времени. Нынешняя структура надбавки за мобильность и работу в трудных условиях обеспечивает сбалансированное отражение различных потребностей организаций и в случае с МОТ работает весьма эффективно. Любые крупномасштабные изменения, которые могут повлечь за собой сокращение надбавок, приведут к возникновению серьезных проблем для МОТ, которая во многом полагается на систему надбавок за мобильность и работу в трудных условиях при разработке своей политики в области ротации.

263. Представитель Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) полностью поддержал заявление ККАВ, подчеркнув, что Организация ожидает от Комиссии принятия мер, обеспечивающих удовлетворение их многообразных потребностей на гибкой основе. Недавнее сокращение аппарата Организации и меры по децентрализации привели к переводу ряда должностей на периферию, однако этот процесс не был затруднительным; в случае с ФАО проблема состоит в том, чтобы привлечь персонал обратно в штаб-квартиру. Таким образом, потребности этой Организации диктуют необходимость принятия более широких мер по стимулированию в данной связи. Выступающий настоятельно призвал КМГС принять предложение ККАВ в отношении мобильности в местах службы категории "Н", которые представляют собой компромисс, учитывающий различные потребности.

264. Представитель Международного союза электросвязи (МСЭ) заявил, что, хотя в некоторых организациях система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях работает эффективно, степень такой эффективности является менее значительной в тех организациях, для которых характерно присутствие большинства персонала в местах расположения штаб-квартир и минимальная мобильность между штаб-квартирой и периферийными местами службы. Таким образом, он поддержал предложение ККАВ о том, чтобы выплата надбавок за мобильность в местах службы категории Н была ограничена организациями с ярко выраженными потребностями, связанными с мобильностью и ротацией. По мнению МСЭ, первоочередное внимание следует уделять восстановлению конкурентоспособности структуры вознаграждения Организации Объединенных Наций путем сплошного повышения окладов. Не следует принимать какие-либо меры, которые могли бы этому помешать. Он также поставил под вопрос адекватность соотношений между местами службы категории Н и некоторыми местами службы категории А.

265. Представитель Мировой продовольственной программы (МПП) отметил, что МПП, оперативный бюджет которой является самым крупным в системе Организации Объединенных Наций (сумма годового бюджета составляет 1,5 млрд. долл. США), стоит на втором месте в системе по масштабам использования надбавки за мобильность и работу в трудных условиях; в этой Организации надбавку получает 91 процент сотрудников. С точки зрения числа сотрудников, работающих в местах службы с наиболее трудными условиями, МПП стоит на первом месте в системе: 58 процентов ее сотрудников работает в местах службы категорий D и E. МПП также входит в число наиболее мобильных организаций: 52 процента ее сотрудников работало в пяти или более местах службы. Хотя МПП и признает полезность системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, она считает ее неадекватной в случае с местами службы с опасными условиями, а также с местами службы, для которых характерны экстремальные условия жизни. Она также считает необходимым повысить привлекательность условий работы в местах расположения штаб-квартир, и особенно в Риме, для персонала, охваченного системой ротации. МПП не поддерживает какие-либо сокращения размеров надбавки и не считает, что необходимость таких сокращений была убедительно продемонстрирована. Увеличение расходов, связанных с функционированием системы, было ограниченным и менее значительным, нежели ожидалось. Система является ключевым фактором, позволяющим МПП привлекать квалифицированный персонал для работы в наиболее отдаленных и опасных частях планеты, связанной с распределением продовольствия. Хотя финансовые соображения и не являются единственным стимулом, который позволяет привлекать и удерживать персонал в таких условиях, для того чтобы поддерживать высокий моральный дух среди сотрудников и не допускать чрезмерной текучести кадров среди международного персонала, вознаграждение должно восприниматься как адекватное. Отметив, что в настоящее время более 75 процентов бюджета и усилий персонала Программы ориентируется на чрезвычайные ситуации, представитель МПП призвал Комиссию сохранить систему надбавок за мобильность и

работу в трудных условиях и добиваться ее дальнейшего совершенствования в соответствии с принципами, разработанными ККАВ и МПП.

Обсуждение вопроса Комиссией

266. Комиссия напомнила о том, что система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях была одним из основных компонентов проведенного ею в 1989 году всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше. Вместе с тем очевидно, что у Генеральной Ассамблеи по-прежнему имеются определенные оговорки в отношении некоторых аспектов надбавки за мобильность и работу в трудных условиях. Утверждая эту систему в резолюции 44/198, Генеральная Ассамблея просила Комиссию представить доклад о ее функционировании в 1992 году. В резолюции 45/241 от 21 декабря 1990 года она (утвердив корректировку базовых/минимальных окладов) вновь подтвердила свою просьбу о проведении обзора системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, сославшись, в частности, на эволюцию надбавки в сопоставлении с эквивалентными надбавками, предоставляемыми компаратором, и с самими базовыми/минимальными окладами. В резолюции 46/191 А от 20 декабря 1991 года (принятой в следующем, 1991 году), Генеральная Ассамблея - также в контексте утверждения корректировки базовых/минимальных окладов - просила Комиссию включить в обзор, намеченный на 1992 год, анализ функционирования надбавки с точки зрения эффективности затрат и оценку вытекающих из нее выгод для управления кадрами, а также подробную информацию об экономии по другим статьям административных расходов. Как указывается выше, Генеральная Ассамблея утвердила рекомендацию Комиссии в отношении сохранения системы в ее нынешней форме, однако просила, чтобы в обзор 1996 года был включен ряд конкретных элементов. Комиссия сочла уместным уделить проблемам, поднятым Ассамблеей, особое внимание в рамках обзора при должном учете мнений пользователей системы. В данной связи КМГС приняла к сведению различные заявления организаций, а также послания административных руководителей Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), ПРООН, УВКБ и Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), в которых выражалась решительная поддержка системы и предлагался ряд улучшений. Комиссия приняла к сведению общее мнение организаций в отношении того, что система представляет собой эффективный механизм управления, позволяющий организациям - в особенности тем из них, которые расположены в местах службы со сложными условиями, - осуществлять свои программы более эффективным образом. Она также отметила, что, как свидетельствуют результаты опроса персонала, который охватил выборку из периферийных мест службы, система является транспарентной, справедливой и рациональной.

1. Использование надбавки и связанные с ней расходы

267. Комиссия провела анализ предоставленных в ее распоряжение статистических данных об использовании системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и связанных с ней расходах (см. приложение XIV и приложение XV, в которых приводится матрица для расчета надбавок за мобильность и работу в трудных условиях). Эти данные анализировались с разбивкой по организациям (см. приложение XVI), а также с точки зрения трех компонентов матрицы для расчета надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, включая выплаты за работу в трудных условиях, выплаты за мобильность и выплаты в связи с неполным переездом (см. приложение XVII). Комиссия отметила, что по состоянию на дату составления доклада (конец 1994 года) выплаты в рамках одного или более элементов надбавки производились примерно 7600 сотрудникам категории специалистов и выше. Это число весьма близко к числу сотрудников, получавших командировочную надбавку по состоянию на конец 1989 года (т.е. до введения системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях), что свидетельствует о том, что общий уровень использования

надбавок, связанных с работой в периферийных местах службы, оставался в аналогичных пределах как до, так и после введения системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.

268. КМГС далее отметила, что фактические выплаты в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях могут состоять из одного, двух или трех компонентов в зависимости от того, выполняются ли критерии, установленные в отношении каждого конкретного элемента. Выплаты в рамках всех трех элементов системы надбавок производятся лишь 1760 сотрудникам (см. приложение XVII).

269. Эти данные свидетельствуют о том, что равномерность в использовании системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях различными организациями отсутствует; уровень охвата варьировался от более чем 80 процентов сотрудников категории специалистов и выше (например, в ЮНИСЕФ, БАПОР, УВКБ, МПП) до примерно половины (МОТ, ВОЗ) и примерно трети или менее таких сотрудников (Организация Объединенных Наций, ФАО). В некоторых организациях эта надбавка выплачивается лишь минимальному числу сотрудников и не выплачивается вообще. Комиссия отметила, что практика использования надбавок различными организациями системы представляет собой отражение программных потребностей организаций.

270. Прежде чем переходить к анализу конкретных элементов матрицы, Комиссия провела углубленное изучение структуры издержек, связанных с системой надбавок за мобильность и работу в трудных условиях. Она напомнила о том, что на момент проведения всеобъемлющего обзора общие расчетные расходы, связанные с надбавками за работу в трудных условиях, на общесистемном уровне составляли примерно 56,4 млн. долл. США в год со следующей разбивкой:

а) сумма в размере 33,8 млн. долл. США отражает ранее выплачивавшиеся надбавки в связи с мобильностью, работой в трудных условиях и работой в периферийных местах службы; эти надбавки были перераспределены и включены в систему надбавок за мобильность и работу в трудных условиях;

б) сумма дополнительных расходов составила 22,6 млн. долл. США.

271. В ходе проведения обзора системы в 1992 году расчетные издержки, связанные с использованием системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, составляли около 62 млн. долл. США в год. С учетом того, что собранные на тот момент данные являлись неполными, в отношении фактического использования системы пришлось сделать ряд допущений. Комиссия отметила, что, в отличие от вышеизложенной ситуации, данные, представленные ей для текущего обзора, содержат весьма исчерпывающую информацию об использовании надбавки с разбивкой по организациям, элементам надбавки и категориям мест службы. Эти данные, которые были представлены организациями, подтвердившими также их достоверность, позволили Комиссии заложить прочную основу для дальнейшего отслеживания динамики системы надбавок.

272. На основе вышеуказанных данных Комиссия установила, что за время после введения надбавки структура связанных с ней расходов изменилась следующим образом:

	1990 год	1994 год	1995 год
Расходы	56,4 млн. долл. США	62,1 млн. долл. США	64,7 млн. долл. США
Увеличение	----->		14,7 процента

Комиссия отметила, что, хотя эти показатели позволяют отследить динамику системы надбавок на определенном временном отрезке, благодаря им может сложиться несколько неверное представление об общих расходах для бюджетов организаций, поскольку они включают в себя расходы, связанные с младшими сотрудниками категории специалистов/помощниками экспертов/помощниками сотрудников категории специалистов, которые были предоставлены правительствами соответствующих стран без последствий для бюджетов организаций. По состоянию на конец 1995 года насчитывалось примерно 800 таких сотрудников, которые получали надбавку на общую сумму в 5,3 млн. долл. США. Таким образом, чистые бюджетные расходы организаций по состоянию на эту дату составили 59,4 млн. долл. США в год в общесистемном масштабе. Комиссия была уверена в том, что этот показатель позволяет точно установить параметры расходов по персоналу категории специалистов и выше по состоянию на конец 1995 года. Она отметила, что, даже если допустить, что первоначальные расчеты (1990 год) были несколько завышены, функционирование системы надбавок вполне укладывается в рамки параметров механизмов, регламентирующих корректировку базовых/минимальных окладов.

273. На основе предоставленной в ее распоряжение подробной информации Комиссия смогла установить, что средние расходы, связанные с системой надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, в расчете на одного сотрудника составляют 7000 долл. США в год. В данной связи она обратила внимание на следующие аспекты:

а) число сотрудников, относимых к "верхнему диапазону" матрицы (пятое назначение в места службы категории Е: см. приложение XIV), составляет в рамках всей системы лишь 51;

б) более 50 процентов сотрудников, получающих надбавку за мобильность и работу в трудных условиях, работают в местах службы категории Н и А, где надбавка за работу в трудных условиях не выплачивается;

с) из сотрудников, получающих надбавку, лишь менее половины получают надбавку за мобильность.

274. С учетом всех вышеизложенных факторов Комиссия пришла к выводу о том, что общие расходы, связанные с функционированием системы, укладываются в допустимые параметры.

275. Комиссия отметила, что в резолюции 46/191 А Генеральная Ассамблея просила провести анализ функционирования системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях с точки зрения затрат и выгод, а в резолюции 47/216 - предоставить точные количественные параметры экономии по статье административных расходов. Результаты анализа эффективности затрат, охватывающего значительный контингент сотрудников, получающих надбавку за мобильность и работу в трудных условиях, свидетельствуют о прямой экономии (за счет уменьшения ротации персонала в отделениях; экономии на расходах на переезд) и косвенной экономии (за счет повышения производительности; экономии на затратах руководством времени и ресурсов; рационализации административных процедур). Средний выигрыш в плане эффективности оценивался примерно в 2000 долл. США на сотрудника в год. Комиссия сознает, что анализы подобного рода не являются обычным элементом деятельности по управлению людскими ресурсами в общей системе; кроме того, эта проблема является более сложной, нежели количественный анализ надбавки отдельно от других компонентов системы управления людскими ресурсами, и требует более комплексного анализа результатов кадровой деятельности в рамках системы в целом. Тем не менее Комиссия сочла, что организации могли бы разработать общую модель определения расходов, которая, в частности, могла

бы использоваться для оценки как материальных, так и нематериальных издержек и выгод, связанных с системой надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, и просила организации сделать это. С учетом вышеизложенного Комиссия подчеркнула, что система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях задумывалась не как механизм экономии средств, а как инструмент, позволяющий усовершенствовать пакет надбавок, которые уже до этого были связаны с определенными расходами.

276. На основе предоставленных в ее распоряжение обширных данных и подробной информации Комиссия пришла к выводу о том, что расходы, связанные с функционированием системы, находятся в разумных пределах.

277. Комиссия также приняла к сведению представленную в контексте проведения обзора информацию о 715 сотрудниках местного разряда и 214 сотрудниках категории общего обслуживания, набранных на международной основе, которые получают надбавку за мобильность и работу в трудных условиях.

278. Комиссия приняла к сведению предоставленную ей информацию, касающуюся пособия при назначении на службу. Темпы роста пособия, составившие за период с конца 1991 по конец 1994 года 4,1 процента, уступали темпам корректировки вознаграждения с учетом инфляции. Одновременно с этим Комиссия хотела бы подчеркнуть, что, хотя пособие при назначении на службу представляет собой один из элементов системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, сфера его применения выходит за пределы механизмов, регламентирующих надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, поскольку оно выплачивается во всех случаях назначения и перевода сотрудников во всех местах службы. Таким образом, расходы, связанные с пособием при назначении на службу, не могут полностью учитываться в рамках механизмов надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.

279. Комиссия напомнила о том, что рассмотрение вопросов, связанных с мерами социального и нефинансового (неденежного) характера, включая вопросы отдельно проживающих семей, занятости супругов и улучшения мест отдыха и других элементов местной инфраструктуры, носило на момент проведения всеобъемлющего обзора неполный характер в силу ограничений временного характера и было возложено на ККАВ. Хотя за истекший период организации приняли в данной связи целый комплекс различных мер, проблема отдельно проживающих семей (речь идет о тех случаях, когда супруги или дети не имеют возможности присоединиться к сотруднику из-за неадекватности условий проживания), в частности в тех ее аспектах, которые касаются классификации мест службы с точки зрения проживания семьи, еще не были рассмотрены на всесторонней основе. Комиссия приняла к сведению полученное от ККАВ подтверждение в отношении того, что он проведет обзор этого вопроса.

280. При рассмотрении конкретных аспектов матрицы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях Комиссия приняла в качестве общей отправной точки результаты анализа, проведенного ею в связи с вопросом об общем ходе использования и функционирования системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, которые были отражены выше.

2. Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях

а) Общая матрица и смежные вопросы

281. Комиссия сочла, что нынешняя система удовлетворительно функционировала до настоящего времени и отвечала потребностям организаций в отношении следующих трех аспектов: а) нынешнего интервального подхода по классам должностей для

дифференциации уровня надбавки за мобильность и работу в трудных условиях (С-1-С-3, С-4/С-5 и Д-1 и выше); б) нынешних ставок для одиноких сотрудников/сотрудников, имеющих иждивенцев (75/100), установленных для целей определения надбавки; и с) нынешнего подхода к правам на отпуск на родину, т.е. предоставление отпуска раз в два года для мест службы категорий Н, А и В и раз в год для мест службы категорий С-Е.

б) Дополнительное возмещение расходов на пансион

282. На этапе проведения всеобъемлющего обзора Комиссия постановила увеличить сумму субсидии на цели покрытия расходов, связанных с проживанием обучающихся, ограничив право на ее получение учащимися начальных и средних школ. Таким образом, в отношении детей, обучающихся в начальных и средних школах, была утверждена сумма субсидии в размере 3000 долл. США на учебный год или ее эквивалента в местной валюте сверх максимальной суммы, выплачиваемой в рамках субсидии на образование в определенных местах службы, где учебные заведения отсутствуют или считаются неадекватными. Информация о рассмотрении Комиссией этого вопроса приводится в пункте 227 выше.

с) Элемент выплат за работу в трудных условиях

283. В рамках рассмотрения вопросов, связанных с тем элементом надбавки, который касается выплат за работу в трудных условиях, Комиссия на первом этапе рассмотрела взаимосвязь между классификацией мест службы по степени трудности условий в общей системе и аналогичной классификацией компаратора. Она отметила, что весьма значительный разрыв между классификациями мест службы по степени трудности условий в столичных городах, принятыми в общей системе, и соответствующими классификациями в гражданской службе компаратора (помимо дипломатической службы), который существовал в 1990 году и на этапе проведения обзора в 1992 году, начал сокращаться. Однако результаты анализа сопоставительной выборки позволили установить, что "разрыв" в классификации по степени трудности условий (имеется в виду то, что рейтинги, присваиваемые компаратором, являются более либеральными) по-прежнему существует в большинстве мест службы. Комиссия также подтвердила наличие различий между двумя этими системами в результате различий в мероприятиях и мандатах. Она, в частности, отметила, что в случае с компаратором сотрудники работают в основном в столичных городах, тогда как персоналу общей системы также приходится работать в местах службы, расположенных в небольших населенных пунктах за пределами столицы, где условия, как правило, являются более трудными.

284. Сопоставление пакетов вознаграждения Организации Объединенных Наций и компаратора для сотрудников, работающих в периферийных местах службы, приводится в приложении XVIII. Комиссия отметила, что это сопоставление, в частности, охватывает выплаты, связанные с жильем, которые в пакете вознаграждения, предусмотренном компаратором, являются основным финансовым стимулом для лиц, выезжающих в зарубежные командировки. В американской системе гражданские служащие-экспатрианты получают либо бесплатное жилье, либо возмещение значительной части расходов по частной аренде жилья в рамках выплаты субсидии на жилье. Эти выплаты производятся в дополнение к сумме, включенной в базовый оклад для покрытия расходов на жилье в Вашингтоне, О.К. (20 процентов).

285. Комиссия рассмотрела три возможных варианта внесения изменений в элемент выплат за работу в трудных условиях. Первый вариант представлял собой предложение о введении промежуточного уровня между нынешними уровнями А и В в целях внедрения в матрицу прогрессии 0-5-10-15-20-25 процентных пунктов. Целью этого предложения было

содействие в классификации мест службы по степени трудности условий и приведение классификации, применяемой в общей системе, в соответствие с классификацией компаратора (который в январе 1995 года ввел новый уровень, предусматривающий выплату 5 процентов от базового оклада), что, в свою очередь, облегчит дальнейшее сопоставление между двумя системами. После обсуждения этого предложения Комиссия пришла к выводу об отсутствии гарантий того, что введение нового уровня не повлечет за собой дополнительных расходов или позволит решить оперативные проблемы, касающиеся классификации.

286. Второй вариант предусматривал введение категории F. По мнению некоторых организаций, предусматриваемые этим вариантом дополнительные выплаты необходимы в местах службы с чрезвычайно сложными условиями работы. Комиссия приняла к сведению дополнительные меры, не входящие в систему надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, которые в настоящее время принимаются некоторыми организациями в подобных местах службы, и сочла, что они более эффективным образом способствуют решению проблем стресса, изоляции и т. п., нежели дополнительное денежное вознаграждение.

287. Рассмотрев также предложение о снижении уровней надбавки за работу в трудных условиях в нижней части матрицы (B и C), Комиссия пришла к выводу об отсутствии информации, которая подтверждала бы, что нынешние уровни являются чрезмерно высокими или что соотношения между нынешними уровнями являются неадекватными.

288. Комиссия пришла к выводу о том, что существующая структура элемента выплат за работу в трудных условиях доказала свою эффективность. Рост расходов по этому элементу носил стабильный характер. Таким образом, она постановила вынести рекомендацию о том, чтобы не вносить каких-либо изменений в нынешнюю матрицу надбавок за работу в трудных условиях.

d) Элемент выплат за мобильность

289. Комиссия рассмотрела ряд вариантов, связанных с этим элементом, включая представленный ККАВ комплекс предложений об изменении условий выплаты надбавки в местах службы категории H (см. пункт 254 выше). Комиссия приняла к сведению мнения организаций по данному вопросу, и в частности отсутствие города-базы, отличающее систему Организации Объединенных Наций от национальных гражданских служб. Что касается первого варианта, то КМГС сочла, что его реализация приведет к созданию двух типов организаций, что, в свою очередь, повлечет за собой проявление неравенства среди персонала. Обеспечение возвращения персонала в штаб-квартиры в периоды между назначениями в периферийные места службы представляет собой управленческую проблему, стоящую перед организациями, помощь в решении которой может оказать эффективный план кадровой работы. Было указано, что отмена требования в отношении двух предыдущих назначений в периферийные места службы в качестве предварительного условия выплаты надбавки за мобильность в местах службы категории H предусматривалась в предложении Комиссии, которое было внесено на этапе проведения всеобъемлющего обзора и впоследствии было изменено Генеральной Ассамблеей. КМГС сочла, что выплата надбавки за мобильность начиная с третьего назначения вместо нынешней системы, предусматривающей выплату начиная с четвертого назначения, является неоправданной; упор на периферийную мобильность следует сохранить.

290. В целом Комиссия сочла, что ныне действующие механизмы в отношении мест службы категории H по-прежнему являются сбалансированными. Выплачиваемая в настоящее время надбавка за мобильность в местах службы категории H представляет собой

компромиссный вариант, учитывающий потребности Организации, который был принят всеми сторонами на этапе проведения всеобъемлющего обзора. Дополнительное ограничение, введенное Генеральной Ассамблеей, еще более укрепило принятую самой Комиссией концепцию, согласно которой этот пакет предназначен в первую очередь для периферийных мест службы.

291. После этого Комиссия перешла к рассмотрению вариантов изменения структуры элемента выплат за мобильность; они были связаны с сокращением предусмотренных в матрице выплат за мобильность и/или расширением матрицы надбавок за мобильность. После подробного обзора имеющихся данных КМГС пришла к выводу об отсутствии необходимости изменения процентных показателей, предусмотренных в матрице. Она вновь подтвердила, что нынешняя структура элемента выплат за мобильность представляет собой сбалансированное отражение потребностей различных типов организаций, касающихся мобильности; хотя она и не обеспечивает оптимального удовлетворения всех потребностей, любой из предложенных вариантов, как представляется, не позволит добиться более сбалансированного подхода. Установив, что общие расходы, связанные с системой, не превышают допустимых пределов, КМГС сочла, что причины для сокращения надбавки за мобильность в целях сокращения связанных с ней расходов отсутствуют. Приняв к сведению высказанные мнения, согласно которым надбавка за мобильность стимулирует неоправданно высокую мобильность, КМГС сочла необходимым указать, что ответственность за назначение сотрудников несет руководство, учитывающее в этой связи программные потребности. Она далее отметила, что внедрение надбавки за мобильность и работу в трудных условиях позволило организациям, проводившим политику ротации, увеличить продолжительность назначений своих сотрудников, тем самым добившись сокращения расходов, связанных с ротацией.

292. Члены Комиссии пришли к консенсусу в отношении необходимости сохранения нынешней структуры элемента выплат за мобильность в матрице и связанных с ними условий. При формировании элемента выплат за мобильность была предпринята попытка обеспечить сбалансированное отражение различных потребностей, а именно: а) в случае с организациями, где не проводится политика ротации и/или значительная часть персонала работает в штаб-квартире, система отражает тот факт, что первый этап является наиболее трудным; б) в случае с организациями, имеющими значительное число отделений на местах, которые в связи с этим систематически осуществляют политику ротации, система предусматривает выплату компенсации в связи с дополнительными неудобствами, связанными с частыми переездами, причем в большинстве случаев - без города-базы. Комиссия сочла, что элемент выплат за мобильность в его нынешнем виде приносит эффективные результаты в обоих случаях.

е) Элемент выплат в связи с неполным переездом

293. Комиссия рассмотрела данные, представленные по вопросу об использовании элемента выплат в связи с неполным переездом. Она пришла к выводу, что включение этого элемента в матрицу принесло эффективные результаты и способствовало решению стоящих перед организациями административных задач; кроме того, оно оказалось эффективным с точки зрения затрат по сравнению с выплатой в связи с полным переездом в ситуациях, связанных с ротацией. Таким образом, Комиссия пришла к выводу о необходимости сохранения в матрице элемента выплат в связи с неполным переездом.

294. Комиссия напомнила, что на этапе проведения всеобъемлющего обзора не предусматривалось, что выплаты в связи с неполным переездом будут производиться в течение неограниченного периода времени; до завершения обзора ККАВ элемента выплат

в связи с полным переездом и перевозом имущества в матричную таблицу были включены соответствующие положения 15/. Комиссия считала, что какого-либо обоснования для открытых по срокам выплат в связи с неполным переездом не имеется. Она отметила, что среди организаций отсутствует единое мнение в отношении периода выплаты этого пособия, поскольку организации придерживаются различной практики в отношении права на покрытие расходов по перевозке имущества в связи с репатриацией. КМГС постановила, что, в принципе, эти выплаты следует ограничить сроком в пять лет в каждом месте службы с его продлением до семи лет в исключительных случаях. Это тот же самый срок, который применяется в отношении надбавки при назначении, которая является индикатором для надбавки за мобильность и работу в трудных условиях.

295. После дальнейшего рассмотрения этого вопроса на основе доклада ККАВ о результатах его обзора надбавок за перевозку имущества (см. пункт 256 выше) КМГС подтвердила вышеупомянутое решение. В связи с этим она приняла к сведению представленные несколькими организациями разъяснения по поводу того, что для установления таких исключений требуется определенная степень административной свободы и что нет необходимости кодифицировать или уточнять их.

296. Ограничения по срокам в отношении элемента выплат в связи с неполным переездом будут установлены с 1 января 1997 года и будут вводиться в действие постепенно. После полного внедрения пересмотренной системы экономия средств в рамках всей системы будет составлять примерно 1,7 млн. долл. США в год.

f) Увязка базового/минимального оклада и надбавки за мобильность и работу в трудных условиях

297. Комиссия отметила, что Генеральная Ассамблея просила ее провести обзор процедуры корректировки, которая увязывает надбавку за мобильность и работу в трудных условиях с корректировками размеров базовых/минимальных окладов. Комиссия напомнила, что эта процедура была установлена по аналогии с процедурой, применяемой компаратором, хотя увеличение окладов у компаратора, вводимое с 1 января данного года, отражается в окладах в Организации Объединенных Наций только 1 марта следующего года; следовательно, в системе Организации Объединенных Наций имеет место отставание на 14 месяцев по сравнению с компаратором.

298. Комиссия повторно рассмотрела соображения, которыми она руководствовалась при введении процедуры увязки в 1989 году. Результаты проведенного всеобъемлющего обзора заключались в уменьшении числа шкал окладов, применении более упорядоченного подхода к проведению обзора и к корректировке надбавок и, как отмечалось ранее, обеспечении соответствия с процедурой, используемой компаратором. Были рассмотрены альтернативные варианты нынешнего механизма. Однако Комиссия не смогла определить более подходящий показатель, чем шкала базовых/минимальных окладов. По мнению Комиссии, возникшие трудности с применением нынешнего механизма, пожалуй, обусловлены не столько самим использованием шкалы базовых/минимальных окладов в качестве показателя, сколько применением системы автоматической корректировки надбавки за мобильность и работу в трудных условиях в привязке к базовому/минимальному окладу. В этой связи Комиссия внимательно изучила два альтернативных варианта нынешнего механизма корректировки: использование триггерного показателя и проведение корректировок раз в два года. Отмечалось, что, хотя такие альтернативные варианты практически осуществимы, они неизбежно приведут к усложнению и снижению транспарентности системы и могут привести к нерегулярному единовременному увеличению расходов, как это было в прошлом. Тем не менее, если в результате применения нынешней системы регулярных повышательных корректировок расходы на выплату надбавки превысят разумные пределы, то тогда, по мнению Комиссии, возникнут

основания рекомендовать изменение нынешнего механизма. Однако по результатам своего рассмотрения динамики стоимостной структуры надбавки Комиссия уже убедилась в том, что этого не происходит. Поэтому нет никаких технических оснований для отхода от нынешней процедуры корректировки, которая является простой, логичной и транспарентной.

299. Исходя из вышесказанного Комиссия не выявила никаких оснований для изменения нынешней системы и поэтому постановила рекомендовать сохранить существующую систему увязки с базовым/минимальным окладом и нынешний механизм корректировки.

В. Выплаты за работу в опасных условиях

300. В соответствии с просьбой, высказанной Генеральной Ассамблеей в резолюции 49/223, КМГС повторно рассмотрела принятое ею в 1994 году решение об увеличении размеров выплат за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на международной основе, с единой ставки, составляющей немногим менее 15 процентов от медианной ставки базового/минимального оклада, до 20 процентов от такой медианной ставки, и об увязке их будущей динамики с базовым/минимальным окладом; для сотрудников, набираемых на местной основе, размер выплат был увеличен с 15 процентов от чистого оклада до 20 процентов от медианной ставки соответствующей шкалы окладов.

301. Комиссия прежде всего хотела бы еще раз выразить свою признательность сотрудникам, которые, работая в таких условиях, подвергают свою жизнь опасности. Комиссия, повторно рассматривая ранее принятое ею решение, отметила, что учет выплат за работу в опасных условиях по аналогии с учетом надбавки за мобильность и работу в трудных условиях и их увязка с базовым/минимальным окладом имеют определенную логику. В то же время следует, пожалуй, разграничить надбавку, которая является составной частью пакета вознаграждения, и выплаты за работу в опасных условиях, которые являются в значительной мере символическим, но отнюдь не мизерным пособием.

302. Исходя из вышесказанного, Комиссия сочла целесообразным не увязывать выплаты за работу в опасных условиях с базовым/минимальным окладом для сотрудников категории специалистов и выше. Таким образом, нынешний размер выплат будет оставаться на уровне 902 долл. США в месяц до проведения его следующего обзора. В целях обеспечения того, чтобы суммы выплат сохраняли свою значимость, они будут пересматриваться каждые два года.

303. Хотя просьба Генеральной Ассамблеи касалась международного персонала, КМГС рассмотрела также вопрос о выплатах за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на местной основе. Комиссия напомнила, что для сотрудников, набираемых на местной основе, выплаты за работу в опасных условиях с момента их введения были привязаны к местной шкале окладов. Использование единой ставки выплат представляло бы с административной точки зрения слишком громоздкую задачу, поскольку потребовалось бы поддерживать неизменную стоимость пособия в местной валюте для каждого соответствующего места службы. Поэтому Комиссия постановила, что для сотрудников, набираемых на местной основе, выплаты за работу в опасных условиях будут по-прежнему увязываться с местной шкалой окладов и производиться из расчета 20 процентов от медианной ставки соответствующей шкалы окладов.

Решения Комиссии

304. В свете вышеизложенных соображений Комиссия пришла к следующим выводам/решениям:

Оценка системы организациями

a) она приняла к сведению единодушное удовлетворение, выраженное организациями в связи с функционированием системы надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, которую они сочли полезным и эффективным инструментом управления, позволяющим достичь поставленные цели;

b) она приняла к сведению шаги, предпринятые к настоящему времени организациями в отношении мер социального и нематериального характера, приняв также к сведению, что ККАВ проведет обзор вопроса о семьях, проживающих раздельно;

Использование системы и связанные с этим расходы

c) она приняла к сведению статистические данные об использовании системы и связанных с этим расходах;

Общая матрица и смежные вопросы

- d) она постановила рекомендовать сохранить без изменений следующие элементы:
- i) нынешний интервальный подход для дифференциации размера надбавки за мобильность и работу в трудных условиях (С-1 - С-3, С-4/С-5 и Д-1 и выше);
 - ii) нынешнее соотношение ставок для сотрудников, не имеющих и имеющих иждивенцев (75/100), установленное для целей исчисления надбавки;
 - iii) нынешний подход к определению продолжительности отпуска на родину, т.е. один раз в два года для мест службы категорий Н, А и В и один раз в год для мест службы категорий С, D и E;

Элемент выплат за работу в трудных условиях

e) рекомендовать сохранить без изменений существующие размеры элемента выплат за работу в трудных условиях;

Элемент выплат за мобильность

f) рекомендовать сохранить нынешнюю структуру элемента выплат за мобильность и применяемые в этой связи условия;

Элемент выплат в связи с неполным переездом

g) рекомендовать сохранить в матрице элемент выплат в связи с неполным переездом и ограничить срок выплат пятью годами для одного места службы, который в исключительных случаях может быть продлен до семи лет. Это временное ограничение должно быть введено с 1 января 1997 года;

Увязка базового/минимального оклада и надбавки за мобильность и работу в трудных условиях

h) рекомендовать сохранить существующую систему увязки с базовым/минимальным окладом.

305. В отношении размеров выплат за работу в опасных условиях и их увязки с базовым/минимальным окладом Комиссия постановила:

a) для сотрудников категории специалистов и выше

перестать увязывать выплаты за работу в опасных условиях с базовым/минимальным окладом и пересматривать суммы выплат каждые два года;

b) для сотрудников, набираемых на местной основе

продолжать увязывать выплаты за работу в опасных условиях с местной шкалой окладов из расчета 20 процентов от медианной ставки соответствующей шкалы.

Глава VIII

РЕШЕНИЯ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 17 ЕЕ СТАТУТА

Выполнение решений и рекомендаций Комиссии: класс корректива по месту службы для Парижа, действующий в отношении ЮНЕСКО

306. В рамках нормального функционирования системы коррективов по месту службы в ноябре 1995 года Комиссия провела сопоставительное обследование стоимости жизни в Париже. Данные этого обследования были проанализированы ККВКМС на его мартовской сессии 1996 года, а позднее выведенные из него результаты были утверждены Комиссией на ее апрельской сессии 1996 года. Комиссия условилась также, что датой реализации результатов обследования будет 1 мая 1996 года. Выведенный на основе обследования ИКМС был на 2,4 процента выше, чем действующий ИКМС. Пересмотренный класс корректива по месту службы, основывающийся на результатах обследования по состоянию на 1 мая 1996 года, был обнародован Председателем КМГС в циркулярном меморандуме о коррективах по месту службы за май 1996 года.

307. На сессии Комиссии, проходившей в июле и августе 1996 года, Председатель сообщил членам Комиссии о получении им от помощника Генерального директора Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), отвечающего за администрацию и управление, письма, в котором указывалось, что Генеральный директор решил: а) поставить в Исполнительном совете ЮНЕСКО на его сто пятидесятой сессии, которая состоится в октябре 1996 года, вопрос об автоматическом выполнении решений и рекомендаций КМГС; и б) приостановить до этого применение пересмотренного класса корректива по месту службы для Парижа, который стал действовать с 1 мая 1996 года.

Мнения ЮНЕСКО

308. Изложенную выше позицию Генерального директора подтвердила представительница ЮНЕСКО. Она отметила, что в прошлом ЮНЕСКО систематически проводила в жизнь решения Комиссии по вопросам, охватываемым статутом последней. ЮНЕСКО выполнила и большинство рекомендаций Комиссии. Однако в рамках имеющихся финансовых ресурсов Генеральный директор уже не имеет возможности идти на автоматическое покрытие любого увеличения расходов, вытекающего из решений и рекомендаций КМГС. Не сможет он и осуществить на нынешнем этапе автоматическое сплошное повышение ставок вознаграждения, если Генеральная Ассамблея на своей пятьдесят первой сессии примет решение о таком повышении. Один из основных аргументов, которыми Генеральный директор руководствовался, когда пришел к данному выводу, состоит в том, что на нынешнем критическом этапе международного сотрудничества в целях развития ЮНЕСКО не должна быть вынуждена отвлекать крайне необходимые ресурсы по программам на увеличение расходов по персоналу.

309. Отвечая на ряд поступивших от Комиссии вопросов, представительница ЮНЕСКО указала, что Генеральный директор в полной мере осведомлен о соответствующих положениях статута КМГС и полностью сознает возможные юридические последствия, вытекающие из невыполнения решений Комиссии относительно корректива по месту службы для Парижа; будучи административным руководителем, оказавшимся в критической ситуации, он не может пойти на автоматическое выполнение решений, которые могут пагубно отразиться на осуществлении программ его Организации. Генеральный директор намеревался вынести на рассмотрение Исполнительного совета ЮНЕСКО общий вопрос об автоматическом выполнении решений и рекомендаций КМГС и последующих решений Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций. Такая консультация не будет

ограничиваться решениями Комиссии, касающимися класса корректива по месту службы, и будет охватывать любые решения и рекомендации КМГС, имеющие значительные финансовые последствия, в частности такие, которые предусматривают в конечном счете повсеместное повышение вознаграждения. Что касается вопроса о том, изучались ли другие средства обеспечения экономии, то ЮНЕСКО проводила в то время обзор всех должностей с целью выявления путей сокращения расходов по персоналу. И наконец, Генеральный директор не мог провести консультации с членами Исполнительного совета до октября 1996 года, а что касается более широких вопросов, упомянутых выше, то он готов, в случае необходимости, вынести их на рассмотрение Генеральной конференции ЮНЕСКО.

Обсуждение вопроса Комиссией

310. Комиссия прежде всего рассмотрела правовой контекст данного вопроса. В статуте КМГС, в частности, устанавливаются юридические рамки для обязанностей организаций по отношению к КМГС, общей системе и персоналу. Известно, что соглашение о взаимоотношениях с Организацией Объединенных Наций ЮНЕСКО заключило в декабре 1946 года, став, таким образом, одним из самых первых членом семьи Организации Объединенных Наций и общей системы. Приняв статут КМГС в июне 1975 года, ЮНЕСКО стала и одной из первых организаций, которые это сделали. Для всех организаций, которые приняли статут КМГС, положения ее статута являются юридически обязательными, и эти организации обязаны выполнять решения Комиссии. У ЮНЕСКО нет оснований считать, что она может быть свободна от соблюдения этих обязательств.

311. Особую актуальность в данном контексте имеет пункт с статьи 11 статута, согласно которому КМГС поручается исключительная ответственность за классификацию мест службы в целях применения системы коррективов по месту службы. Комиссия напомнила, что, хотя согласно пункту 2 статьи 18 ее статута ответственностью за принятие решений относительно текущего функционирования системы коррективов по месту службы наделен ее Председатель, в данном конкретном случае решение о введении пересмотренного класса корректива по месту службы для Парижа было принято Комиссией в целом. Кроме того, Комиссия полностью соблюла требования статьи 25, где устанавливаются процедуры обнародования решений КМГС, уведомления о них и их выполнения.

312. Комиссия сослалась далее на статью 26, где предусматривается, что Комиссия, принимая свои решения и рекомендации, и административные руководители, выполняя их, действуют при этом таким образом, чтобы не ущемлять права, предоставленные персоналу в соответствии с положениями о персонале заинтересованных организаций. В двух недавних случаях Административный трибунал МОТ пришел к следующему выводу: административные руководители отвечают за обеспечение того, чтобы решения Комиссии опирались на утвержденные методологии, принимались в рамках предоставленных ей полномочий и тем самым были юридически обоснованы. У Генерального директора ЮНЕСКО имелась возможность обеспечить обоснованность вышеуказанного решения Комиссии, поскольку представители этой организации присутствовали и когда результаты обследования в Париже рассматривались КМГС, и когда Комиссия принимала свои решения по данному вопросу.

313. Комиссия напомнила, что случаи, когда административный руководитель откладывал выполнение того или иного решения Комиссии из-за финансовых проблем, были редкими; при этом после урегулирования финансовой проблемы решение проводилось в жизнь с той даты, с которой это изначально планировалось. Согласно правилу 33 ее правил процедуры, ни Комиссия, ни ее члены, которым переданы те или иные функции, не имеют права принимать решения по существу, помимо обычного пересмотра норм суточных или

классификации мест службы в целях применения коррективов по месту службы, до того как они обратятся с просьбой к административным руководителям соответствующих участвующих организаций изложить их мнение в отношении финансовых и административных последствий осуществления данной рекомендации или решения. Комиссия пожелала вновь заявить, что она подходила к своим обязанностям в этой связи весьма серьезно. Хотя Комиссия принимает во внимание финансовые последствия своих решений и/или рекомендаций, в процессе принятия своих решений она не может руководствоваться только такими последствиями, равно как и финансовыми проблемами, с которыми сталкиваются одна или несколько организаций, затрагиваемых этими решениями. Важно проводить разграничение между ответственным принятием решений в рамках полномочий и мандата Комиссии и бюджетными трудностями. Роль Комиссии состоит в том, чтобы определить конкурентоспособный пакет вознаграждения, с помощью которого организации могли бы набирать и удерживать на службе персонал, демонстрирующий высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Комиссия считала, что вся общая система окажется под угрозой, если организации будут использовать внутренние финансовые или иные кризисы как оправдание для невыполнения решений КМГС.

314. Учитывая решения, принимавшиеся Административным трибуналом МОТ, особенно по некоторым из недавних дел, Комиссия убеждена в том, что, если персонал станет оспаривать принятое Генеральным директором ЮНЕСКО решение, можно ожидать только одного исхода: в этих обстоятельствах расходы, которые понесут в итоге государства-члены, будут значительно выше. Генеральный директор ЮНЕСКО не просто решил отложить проведение в жизнь решения Комиссии о введении пересмотренного класса корректива по месту службы из-за финансовых трудностей, а пошел на то, чтобы поставить вопрос об автоматическом выполнении решений и рекомендаций КМГС, который он намеревается вынести на рассмотрение Исполнительного совета. Это равнозначно оспариванию полномочий, предоставленных Комиссии согласно ее статуту, и подрывает саму основу договора между государствами-членами, административными руководителями и органами персонала.

Выводы Комиссии

315. Комиссия отметила, что до сих пор ЮНЕСКО всегда уважала решения КМГС и поддерживала общую систему. Вызывает сожаление то, что организация, играющая важную роль в развитии человека, не сочла сейчас целесообразным учесть деморализующее воздействие своего решения на персонал ЮНЕСКО и соблюсти обязательства по отношению к общей системе. Невыполнение ЮНЕСКО решения КМГС является нарушением статута, которое лишает персонал его права на получение надлежащего корректива по месту службы в соответствии с положениями статьи 11с статута. Сейчас принятое ЮНЕСКО решение затрагивает решение КМГС, касающееся введения корректива по месту службы для Парижа, действующего в отношении персонала ЮНЕСКО. Однако затронут и значительно более широкий вопрос - вопрос о полномочиях Комиссии на принятие решений в рамках статута и об обязательстве организаций выполнять такие решения. Комиссия выразила надежду на то, что Генеральный директор ЮНЕСКО пересмотрит свое решение.

316. Комиссия просила своего Председателя передать ее единодушное мнение Генеральному директору ЮНЕСКО.

Примечания

- 1/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок седьмая сессия, Дополнение № 30 и исправление (A/47/30 и Corr.1), пункт 29b.
- 2/ Там же, пятидесятая сессия, Дополнение № 30 и добавление (A/50/30 и Add.1).
- 3/ Резолюция 47/216 Генеральной Ассамблеи, раздел I.C.
- 4/ Резолюция 48/225 Генеральной Ассамблеи, раздел I.
- 5/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок восьмая сессия, Дополнение № 30 и исправление (A/48/30 и Corr.1).
- 6/ Там же, сорок девятая сессия, Дополнение № 30 (A/49/30), пункты 14-29.
- 7/ Там же, сорок пятая сессия, Дополнение № 30 (A/45/30).
- 8/ Там же, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (A/36/30), пункт 104.
- 9/ Там же, сорок седьмая сессия, Дополнение № 30 и исправление (A/47/30 и Corr.1), пункт 190.
- 10/ Там же, пункты 208-233.
- 11/ Там же, сорок восьмая сессия, Дополнение № 30 (A/48/30), пункты 188-197.
- 12/ Там же, сорок девятая сессия, Дополнение № 30 (A/49/30), пункт 208b.
- 13/ Там же, сорок четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/44/30), том II, пункты 299 и 300.
- 14/ Там же, сорок седьмая сессия, Дополнение № 30 и исправление (A/47/30 и Corr.1), пункт 283.
- 15/ Там же, сорок четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/44/30), том II, пункт 327.

Приложение I

МЕТОДОЛОГИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМАЯ ДЛЯ ПОСТРОЕНИЯ ШКАЛЫ ЗАЧИТЫВАЕМОГО ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, И ПРОЦЕДУРА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ КОРРЕКТИРОВКИ ДЛЯ КОРРЕКТИРОВКИ ШКАЛЫ В ПЕРИОД МЕЖДУ ВСЕОБЪЕМЛЮЩИМИ ОБЗОРАМИ

A. Сотрудники категории специалистов и выше

1. Методология, используемая для построения нынешней шкалы, предусматривала применение следующей процедуры:

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

б) суммы совокупного чистого вознаграждения для всех классов и ступеней умножались на нормы накопления пенсионного пособия для сотрудника, продолжительность зачитываемого для пенсии срока службы которого составляет не менее 25 лет, то есть на 46,25 процента;

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

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

2. Описанная выше процедура использовалась для расчета шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов, которая действует с 1 апреля 1987 года. Затем полученная в соответствии с пунктом г шкала ("машинная шкала") корректировалась, с тем чтобы устранить определенные внутренние несоответствия между классами/ступенями и обеспечить более высокие коэффициенты замещения дохода для определенных классов, когда соответствующие коэффициенты для сопоставимых классов в службе-компараторе значительно выше, например для более низких классов. С 1 апреля 1987 года шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения корректируется на уровень инфляции с использованием применяемой в настоящее время процедуры промежуточной корректировки (см. пункты 4 и 5 ниже).

B. Сотрудники категории общего обслуживания и других категорий, набираемых на местной основе

3. Процедура, описанная в подпунктах а-д пункта 1 выше, используется для расчета шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения в местной валюте сотрудников категории общего обслуживания во всех местах службы. Однако при расчете чистого зачитываемого для пенсии вознаграждения в подпункте в используется коэффициент в размере 66,25 процента, соответствующий норме накопления для сотрудника с 35-летним сроком зачитываемой для пенсии службы.

С. Процедура промежуточной корректировки

Сотрудники категории специалистов и выше

4. Шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше корректируется на ту же дату и на ту же процентную величину, что и увеличение чистого вознаграждения сотрудников этой категории в Нью-Йорке.

Сотрудники категории общего обслуживания и других категорий, набираемых на местной основе

5. Шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в данном месте службы корректируется на ту же дату и на ту же процентную величину, что и увеличение чистого вознаграждения сотрудников этих категорий.

Приложение II

СОПОСТАВЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ НЫНЕШНЕГО ЗАЧИТЫВАЕМОГО ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ, РАССЧИТАННЫХ С УЧЕТОМ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
КОРРЕКТИРОВКИ СТАВОК ШКАЛЫ ОКЛАДОВ, ВВЕДЕННОЙ 1 АПРЕЛЯ 1987 ГОДА, ПО
ПРИНЦИПУ 1:1 С СООТВЕТСТВУЮЩИМИ ПОКАЗАТЕЛЯМИ, ПОЛУЧЕННЫМИ ПУТЕМ
ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДОЛОГИИ ЗАМЕЩЕНИЯ ДОХОДА

Чистый оклад (в долл. США)	Нынешняя система, основанная на:		
	Промежуточной корректировке по принципу 1:1 (в долл. США)	Замещении дохода (46,25 процента) (в долл. США)	[(Колонка 3/ колонка 2) - 1] x 100 (в процентах)
(1)	(2)	(3)	(4)
40 000	43 673	43 514	-0,4
45 000	49 169	49 764	1,2
50 000	55 098	56 144	1,9
55 000	61 768	62 811	1,7
60 000	68 853	69 477	0,9
65 000	74 689	76 171	2,0
70 000	82 054	83 213	1,4
75 000	87 649	90 255	3,0
80 000	94 681	97 297	2,8
85 000	101 149	104 340	3,2
90 000	108 246	111 382	2,9
95 000	114 078	118 424	3,8
100 000	121 445	125 755	3,5
105 000	128 802	133 108	3,3
110 000	135 369	140 461	3,8
115 000	142 881	147 814	3,5
120 000	146 511	155 167	5,9
125 000	152 627	162 536	6,5
130 000	158 214	170 229	7,6
135 000	163 676	177 921	8,7

Приложение III

СОПОСТАВЛЕНИЕ НЫНЕШНИХ И ПРЕДЛАГАЕМЫХ РАЗМЕРОВ ЗАЧИТЫВАЕМОГО ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
(На основе ставок нынешних шкал/ставок рекомендованной общей шкалы налогообложения персонала)

Чистый оклад (в долл. США)	Зачитываемое для пенсии вознаграждение (в долл. США)				Зачитываемое для пенсии вознаграждение (индексный показатель, нынешняя сумма = 100)				Инверсия дохода	
	Нынешняя система		Предлагаемая система		Нынешняя система		Предлагаемая система		Нынешняя система (в процентах)	Предлагаемая система (в процентах)
	Категория специа- листов	Категория ОО	Категория специа- листов	Категория ОО	Категория специа- листов	Категория ОО	Категория специа- листов	Категория ОО		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
5 000	5 459	6 100	5 618	6 173	100	100	103	101	11,7	9,9
10 000	10 918	12 433	11 236	12 346	100	100	103	99	13,9	9,9
15 000	16 377	18 853	16 854	18 519	100	100	103	98	15,1	9,9
20 000	21 836	25 362	22 472	24 691	100	100	103	97	16,1	9,9
25 000	27 296	31 965	28 090	30 899	100	100	103	97	17,1	10,0
30 000	32 755	38 631	33 708	37 393	100	100	103	97	17,9	10,9
35 000	38 214	45 339	39 326	43 886	100	100	103	97	18,6	11,6
40 000	43 673	52 075	45 089	50 380	100	100	103	97	19,2	11,7
45 000	49 169	58 842	51 187	56 873	100	100	104	97	19,7	11,1
50 000	55 098	65 645	57 284	63 488	100	100	104	97	19,1	10,8
55 000	61 768	72 468	63 382	70 245	100	100	103	97	17,3	10,8
60 000	68 853	79 318	69 479	77 002	100	100	101	97	15,2	10,8
65 000	74 689	86 199	75 577	83 758	100	100	101	97	15,4	10,8
70 000	82 054	93 096	81 674	90 515	100	100	100	97	13,5	10,8
75 000	87 649	100 037	87 892	97 555	100	100	100	98	14,1	11,0
80 000	94 681	107 000	94 559	104 597	100	100	100	98	13,0	10,6
85 000	101 149	114 042	101 225	111 640	100	100	100	98	12,7	10,3
90 000	108 246	121 084	107 892	118 682	100	100	100	98	11,9	10,0
95 000	114 078	128 126	114 559	125 724	100	100	100	98	12,3	9,7
100 000	121 445	135 169	121 225	132 766	100	100	100	98	11,3	9,5
105 000	128 802	142 211	127 892	139 809	100	100	99	98	10,4	9,3
110 000	135 369	149 253	134 903	146 851	100	100	100	98	10,3	8,9
115 000	142 881	156 296	142 046	153 893	100	100	99	98	9,4	8,3

Чистый оклад (в долл. США)	Зачитываемое для пенсии вознаграждение (в долл. США)				Зачитываемое для пенсии вознаграждение (индексный показатель, нынешняя сумма = 100)				Инверсия дохода			
	Нынешняя система		Предлагаемая система		Нынешняя система		Предлагаемая система		Соотношение сотрудников категории ОО/специалистов			
	Категория специа- листов	Категория ОО	Категория специа- листов	Категория ОО	Категория специа- листов	Категория ОО	Категория специа- листов	Категория ОО	Нынешняя система (в процентах)	Предлагаемая система (в процентах)	(10)	(11)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)				
120 000	148 472	163 338	147 605	160 935	100	100	99	99	10,0	10,0	9,0	9,0
125 000	154 063	170 380	153 163	167 978	100	100	99	99	10,6	10,6	9,7	9,7
130 000	159 654	177 422	158 721	175 020	100	100	99	99	11,1	11,1	10,3	10,3
135 000	165 245	184 465	164 280	182 062	100	100	99	99	11,6	11,6	10,8	10,8

Приложение IV

ОБЩАЯ ШКАЛА НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА, ПРИМЕНЯЕМАЯ В ОТНОШЕНИИ СОТРУДНИКОВ
КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ И СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
И СМЕЖНЫХ КАТЕГОРИЙ

Ставки налогообложения персонала, используемые в связи с зачитываемым для пенсии вознаграждением		
Общий размер выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США)	Ставки налогообложения для сотрудников категории специалистов и выше, имеющих иждивенцев (в процентах)	Ставки налогообложения для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, не имеющих иждивенцев (в процентах)
До 20 000 в год	11	19
от 20 001 до 40 000 в год	18	23
от 40 001 до 60 000 в год	25	26
от 60 001 в год и выше	30	31

Приложение V

СОПОСТАВЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЧИСТОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ, РАБОТАЮЩИХ В НЬЮ-ЙОРКЕ, И
СОТРУДНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ СОЕДИНЕННЫХ
ШТАТОВ, РАБОТАЮЩИХ В ВАШИНГТОНЕ (ОКРУГ КОЛУМБИЯ),
С РАЗБИВКОЙ ПО ЭКВИВАЛЕНТНЫМ КЛАССАМ

(Разница на 1996 календарный год)

Класс должности	Чистое вознаграждение (в долл. США)		Соотношение вознаграждения в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах (Соединенные Штаты, Вашингтон (округ Колумбия) =100)	Весы для расчета общего соотношения <u>b/</u>
	Организация Объединенных Наций <u>a/</u>	Соединенные Штаты		
С-1	44 915	31 404	143,0	0,5
С-2	56 891	40 744	139,6	6,9
С-3	68 786	50 957	135,0	22,8
С-4	81 898	66 896	122,4	31,7
С-5	95 506	78 428	121,8	25,9
Д-1	104 024	85 060	122,3	9,2
Д-2	111 777	96 546	115,8	3,0

Средневзвешенное соотношение до корректировки на разницу в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном (округ Колумбия):	126,2
Соотношение показателей стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, (округ Колумбия):	115,0
Средневзвешенное соотношение, скорректированное на разницу в стоимости жизни:	109,7

a/ Средние чистые оклады сотрудников Организации Объединенных Наций, имеющих иждивенцев (И), с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 46,5 для 10 месяцев и множителя 52,2 для двух месяцев.

b/ Эти веса соответствуют числу сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций на должностях классов от С-1 (И) до Д-2 (И) включительно, работавших в штаб-квартирах и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 1994 года.

Приложение VI

СТАВКИ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В СОЧЕТАНИИ
С ВАЛОВЫМИ БАЗОВЫМИ ОКЛАДАМИ

Общая сумма подлежащих налогообложению выплат (в долл. США)	Ставки налогообложения персонала, применяемые в сочетании с валовыми базовыми окладами (в процентах)	
	Сотрудник, имеющий на иждивении супругу (супруга) или ребенка	Сотрудник, не имеющий на иждивении ни супруги (супруга), ни ребенка
Первые 15 000 в год	9,0	11,8
Следующие 5 000 в год	18,0	24,6
Следующие 5 000 в год	22,0	27,1
Следующие 5 000 в год	25,0	31,7
Следующие 5 000 в год	28,0	33,4
Следующие 10 000 в год	30,0	35,8
Следующие 10 000 в год	32,0	38,2
Следующие 10 000 в год	33,0	38,8
Следующие 10 000 в год	34,0	40,0
Следующие 15 000 в год	35,0	40,9
Следующие 20 000 в год	36,0	43,2
Остальные подлежащие налогообложению выплаты	37,0	47,0

Приложение VII

**ШКАЛА ОКЛАДОВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ:
ГОДОВЫЕ ВАЛЮВЫЕ ОКЛАДЫ И ЧИСТЫЕ ЭКВИВАЛЕНТЫ ПОСЛЕ ВЫЧЕТА СТАВОК НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА
(в долл. США)**

(Вступает в силу с 1 марта 1997 года)

Уровень	С Т У П Е Н И														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
ЭГС															
Валювой	152 869														
Чистый (И)	105 657														
(О)	95 056														
ПГС															
Валювой	138 980														
Чистый (И)	96 907														
(О)	87 694														
Д-2															
Валювой	113 885	116 302	118 720	121 137	123 555	125 972									
Чистый (И)	81 098	82 621	84 144	85 667	87 190	88 713									
(О)	74 394	75 675	76 957	78 238	79 519	80 800									
Д-1															
Валювой	98 556	100 653	102 750	104 847	106 944	109 040	111 155	113 286	115 416						
Чистый (И)	71 326	72 668	74 010	75 352	76 694	78 036	79 378	80 720	82 062						
(О)	65 835	67 026	68 217	69 408	70 599	71 790	72 947	74 077	75 205						
С-5															
Валювой	83 534	85 313	87 091	88 870	90 658	92 465	94 271	96 077	97 883	99 690	101 496	103 302	105 108		
Чистый (И)	61 647	62 803	63 959	65 115	66 271	67 427	68 583	69 739	70 895	72 051	73 207	74 363	75 519		
(О)	57 154	58 205	59 256	60 307	61 349	62 375	63 401	64 427	65 453	66 479	67 505	68 531	69 556		
С-4															
Валювой	68 360	70 020	71 681	73 342	75 002	76 688	78 375	80 061	81 747	83 433	85 119	86 805	88 492	90 181	91 893
Чистый (И)	51 718	52 814	53 910	55 006	56 102	57 198	58 294	59 390	60 486	61 582	62 678	63 774	64 870	65 966	67 062
(О)	48 126	49 122	50 119	51 115	52 111	53 108	54 105	55 101	56 097	57 094	58 090	59 087	60 084	61 078	62 050
С-3															
Валювой	55 942	57 477	59 013	60 549	62 085	63 621	65 159	66 718	68 277	69 836	71 395	72 954	74 513	76 089	77 672
Чистый (И)	43 431	44 460	45 489	46 518	47 547	48 576	49 605	50 634	51 663	52 692	53 721	54 750	55 779	56 808	57 837
(О)	40 557	41 506	42 446	43 386	44 326	45 266	46 205	47 141	48 076	49 012	49 947	50 882	51 818	52 754	53 689

Уровень	С Т У П Е Н И														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
С-2															
Валовой	45 239	46 584	47 930	49 275	50 621	51 967	53 312	54 658	56 018	57 384	58 750	60 115			
Чистый (И)	36 162	37 077	37 992	38 907	39 822	40 737	41 652	42 567	43 482	44 397	45 312	46 227			
(О)	33 958	34 789	35 621	36 452	37 284	38 116	38 947	39 779	40 613	41 449	42 285	43 120			
С-1															
Валовой	35 572	36 703	37 835	38 966	40 097	41 229	42 360	43 492	44 623	45 777					
Чистый (И)	29 400	30 192	30 984	31 776	32 568	33 360	34 152	34 944	35 736	36 528					
(О)	27 757	28 483	29 210	29 936	30 662	31 389	32 115	32 842	33 568	34 290					

Приложение VIII

РЕАЛЬНОЕ ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДОВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ С УЧЕТОМ
ВВЕДЕНИЯ ПРЕДЛАГАЕМЫХ СТАВОК ШКАЛЫ БАЗОВЫХ/МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ
И ВКЛЮЧЕНИЯ В НИХ 2,51 ПРОЦЕНТА КОРРЕКТИВА ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ
(В процентах)

Уро- вень	С Т У П Е Н И														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
ЗГС	9,7														
ПГС	9,7														
Д-2	9,7	9,6	9,6	9,6	9,6	9,6									
Д-1	7,5	7,6	7,7	7,7	7,8	7,9	7,9	8,0	8,1						
С-5	3,8	3,8	3,8	3,9	3,9	4,0	4,0	4,1	4,1	4,1	4,2	4,2	4,2		
С-4	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1
С-3	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1
С-2	3,5	3,5	3,5	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,3	3,3		
С-1	6,3	5,9	5,5	5,1	4,7	4,4	4,1	3,8	3,5	3,2					

Приложение IX

ПЕРЕСМОТРЕННЫЕ ВЕСА РАСХОДОВ ВНЕ МЕСТА СЛУЖБЫ

Таблица 1

Категория расходов и веса в процентах индекса корректива по месту службы для мест расположения штаб-квартир а/

(Для базовых окладов по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев)

Категория расходов	Вашингтон, О.К.	Женева	Лондон	Монреаль	Париж	Рим	Вена
Итого, расходы в месте службы (включая расходы на жилье и медицинское страхование)	75,12	76,02	74,95	68,62	76,74	64,28	71,48
Итого, расходы вне места службы	14,46	17,55	15,42	19,59	14,87	25,38	20,89
Пенсионный взнос	10,42	9,43	9,63	11,79	8,39	10,34	7,63
Всего	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Индекс корректива по месту службы (Нью-Йорк, февраль 1987 года=100)	127,51	198,37	156,27	124,21	172,27	137,33	176,36

а/ По результатам сопоставительного обследования мест службы 1995 года.

Таблица 2

Категория расходов и пересмотренные веса в процентах индекса корректива по месту службы для мест расположения штаб-квартир а/

Категория расходов	Вашингтон, О.К.	Женева	Лондон	Монреаль	Париж	Рим	Вена
Итого, расходы в месте службы (включая расходы на жилье и медицинское страхование)	65,52	71,22	66,85	63,62	68,54	64,28	69,58
Итого, расходы вне места службы	24,06	22,35	23,52	24,59	23,07	25,38	22,79
Пенсионный взнос	10,42	6,43	9,63	11,79	8,39	10,34	7,63
Всего	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Корректив по месту службы на основе сопоставительных обследований 1995 года	128,36	193,76	155,07	125,10	168,90	137,33	175,30

а/ В качестве весов расходов вне места службы использовался минимальный показатель в размере 20 процентов базового оклада плюс корректив по месту службы в данном месте службы, плюс 5 процентов чистого базового оклада (компонент, не связанный с потребительскими расходами).

Приложение X

СУММЫ НАДБАВОК НА ДЕТЕЙ И ИЖДИВЕНЦЕВ ВТОРОЙ СТУПЕНИ (В МЕСТНОЙ
ВАЛЮТЕ), РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ С ЯНВАРЯ 1997 ГОДА

Страна	Валюта	Надбавка на детей	Надбавка на иждивенцев второй ступени <u>а/</u>
Австрия	австрийские шиллинги	24 656	9 108
Бельгия	бельгийские франки	61 247	19 588
Дания	датские кроны	11 512	3 328
Франция	французские франки	8 849	2 936
Французская Гвиана	французские франки	8 849	2 353
Германия	немецкие марки	3 540	1 270
Ирландия	ирландские фунты	999	327
Япония	японские иены	347 907	158 050
Люксембург	люксембургские франки	61 247	19 555
Монако	французские франки	8 849	2 936
Нидерланды	голландские гульдены	3 902	1 329
Швейцария	швейцарские франки	2 935	1 308
Соединенные Штаты и другие страны мира	доллары США	1 510	540

а/ Рассчитана на основе того же показателя процентного увеличения, что и надбавка на детей.

Приложение XI

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СТАВКИ ШКАЛЫ ЧИСТЫХ ОКЛАДОВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ
ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И СМЕЖНЫХ КАТЕГОРИЙ В ЛОНДОНЕ
(1 октября 1995 года)

Разряд	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
O-8	19 535	20 316	21 097	21 878	22 659	23 440	24 221	25 002	25 783	26 564
O-7	17 442	18 140	18 838	19 536	20 234	20 932	21 630	22 328	23 026	23 724
O-6	15 571	16 194	16 817	17 440	18 063	18 686	19 309	19 932	20 555	21 178
O-5	13 903	14 459	15 015	15 571	16 127	16 683	17 239	17 795	18 351	18 907
O-4	12 413	12 910	13 407	13 904	14 401	14 898	15 395	15 892	16 389	16 886
O-3	11 085	11 528	11 971	12 414	12 857	13 300	13 743	14 186	14 629	15 072
O-2	9 897	10 293	10 689	11 085	11 481	11 877	12 273	12 669	13 065	13 461

Приложение XII

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СТАВКИ ШКАЛЫ ЧИСТЫХ ОУДАОВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И СМЕЖНЫХ КАТЕГОРИЙ В ВЕНЕ

(Австрийские шиллинги)

Разряд	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
O-1	234 555	242 061	249 567	257 073	264 579	272 085	279 591	287 097	294 603	302 109	309 615	317 121
O-2	271 382	280 066	288 750	297 434	306 118	314 802	323 486	332 170	340 854	349 538	358 222	366 906
O-3	313 987	324 035	334 083	344 131	354 179	364 227	374 275	384 323	394 371	404 419	414 467	424 515
O-4	363 284	374 909	386 534	398 159	409 784	421 409	433 034	444 659	456 284	467 909	479 534	491 159
O-5	420 318	433 768	447 218	460 668	474 118	487 568	501 018	514 468	527 918	541 368	554 818	568 268
O-6	486 309	501 871	517 433	532 995	548 557	564 119	579 681	595 243	610 805	626 367	641 929	657 491
O-7	562 660	580 665	598 670	616 675	634 680	652 685	670 690	688 695	706 700	724 705	742 710	760 715

Приложение XIII

ДИНАМИКА СРЕДНЕЙ ПЛАТЫ ЗА ОБУЧЕНИЕ, ПРЕДЛАГАЕМЫЕ СУММЫ МАКСИМАЛЬНО
ДОПУСТИМЫХ РАСХОДОВ И ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ПРЕДЕЛЬНЫЕ СУММЫ РАСХОДОВ
НА ПАНСИОН

Таблица А

Валюта, в которой достигнут триггерный показатель	Динамика средней платы за обучение в двухгодичный период 1993/94-1995/96 годов (в процентах) (a)	Увеличение, необходимое для снижения числа заявлений на возмещение расходов, превышающих новый МДР, до менее 5 процентов (в процентах) (b)	Предлагаемое увеличение МДР (в процентах) (c)	Процент заявлений на возмещение расходов, по-прежнему превышающих предлагаемый МДР (d)
Швейцарский франк	11,4	10	10	5
Итальянская лира	10,8	5	5	5
Нидерландский гульден	12,1	25	12,1	11
Шведская крона	6,8	25	6,8	6
Фунт стерлингов	20,1	20	10	10
Доллар США в Соединенных Штатах Америки	10,5	30	10,5	14

Таблица В

Валюта	Предлагаемый максимальный допустимый уровень (a)	Максимальный размер субсидий на образование (75 процентов от (a) (b)	Пределный уровень расходов на пансион в местной валюте (c)
Швейцарский франк	22 107	16 680	4 913
Итальянская лира	20 790 000	15 592 500	4 620 000
Норвежская крона	71 632	53 724	15 918
Нидерландский гульден	28 836	21 627	6 408
Шведская крона	91 575	68 681	20 350
Фунт стерлингов	12 375	9 281	2 750
Доллар США (в Соединенных Штатах Америки)	18 675	14 006	4 166

Приложение XIV

**СОТРУДНИКИ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ, ПОЛУЧАЮЩИЕ НАДБАВКУ
ЗА МОБИЛЬНОСТЬ И РАБОТУ В ТРУДНЫХ УСЛОВИЯХ
(данные на конец 1994 года)**

		ЧИСЛО НАЗНАЧЕНИЙ										Общее число сотрудников
		1		2		3		4		5		
		И	О	И	О	И	О	И	О	И	О	
КАТЕГОРИЯ МЕСТ СЛУЖБЫ ПО ТРУДНОСТИ УСЛОВИЙ	Н											
	С1-С3	208	246	39	38	34	14	17	16	13	5	630
	С4-С5	413	191	68	28	57	33	90	41	161	41	1 123
	Д1 и выше	83	28	18	6	9	4	27	14	89	22	300
	Итого	704	465	125	72	100	51	134	71	263	68	2 053
	А											
	С1-С3	161	127	68	26	47	24	17	5	16	3	494
	С4-С5	389	80	174	51	143	26	67	23	127	34	1 114
	Д1 и выше	72	9	37	5	29	5	20	1	58	11	247
	Итого	622	216	279	82	219	55	104	29	201	48	1 855
	В											
	С1-С3	102	65	25	15	14	14	9	6	10	3	263
	С4-С5	277	59	87	27	67	15	47	4	65	11	659
	Д1 и выше	41	6	23	2	12	2	17	4	33	4	144
	Итого	420	130	135	44	93	31	73	14	108	18	1 066
	С											
	С1-С3	168	81	53	17	30	4	16	3	7	6	385
	С4-С5	334	77	110	30	75	17	49	10	90	19	811
	Д1 и выше	42	5	17	6	15	2	6	3	22	5	123
	Итого	544	163	180	53	120	23	71	16	119	30	1 319
	Д											
	С1-С3	116	77	41	25	28	8	13	7	5	12	332
	С4-С5	198	55	54	15	53	13	41	7	61	15	512
	Д1 и выше	14	0	14	1	13	2	6	1	21	4	76
	Итого	328	132	109	41	94	23	60	15	87	31	920
	Е											
	С1-С3	85	39	29	4	11	1	5	4	2	2	182
	С4-С5	69	21	23	2	15	7	9	3	22	10	181
Д1 и выше	7	3	2	0	4	0	2	0	11	4	33	
Итого	161	63	54	6	30	8	16	7	35	16	396	
ВСЕГО	2 779	1 169	882	298	656	191	458	152	813	211	7 609	

И = ставка для сотрудников, имеющих иждивенцев.
О = ставка для сотрудников, не имеющих иждивенцев.

Приложение XV

МАТРИЦА ДЛЯ РАСЧЕТА НАДБАВКИ ЗА МОБИЛЬНОСТЬ И РАБОТУ В ТРУДНЫХ УСЛОВИЯХ

Категория мест службы	Первое назначение	Второе назначение	Третье назначение	Четвертое назначение	Пятое и последующие назначения
	H+M+N	H+M+N	H+M+N	H+M+N	H+M+N
H	0+0+3=3	0+0+3=3	0+0+3=3	0+4+3=7	0+6+3=9
A	0+0+5=5	0+10+5=15	0+12+5=17	0+14+5=19	0+16+5=21
B	8+0+5=13	8+10+5=23	8+12+5=25	8+14+5=27	8+16+5=29
C	15+0+5=20	15+10+5=30	15+12+5=32	15+14+5=34	15+16+5=36
D	20+0+5=25	20+10+5=35	20+12+5=37	20+14+5=39	20+16+5=41
E	25+0+5=30	25+10+5=40	25+12+5=42	25+14+5=44	25+16+5=46

H = Элемент выплат за работу в трудных условиях

M = Элемент выплат за мобильность

N = Элемент выплат в связи с неполным переездом

Приложение XVI

СВОДНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О НАДБАВКЕ ЗА МОБИЛЬНОСТЬ И РАБОТУ В ТРУДНЫХ УСЛОВИЯХ
(Сотрудники категории специалистов и выше)

Организация	Процентная доля от общего числа сотрудников	Общие расходы (долл. США)
Организация Объединенных Наций	29	7 721 700
ПРООН	67	6 775 335
ЮНФПА	36	655 065
УПООН	38	449 375
УВКБ	99	7 989 325
ЮНИСЕФ	81	9 758 840
БАПОР	90	960 495
ЦМТ	37	143 150
МОТ	51	3 245 065
ФАО	35	5 906 205
ЮНЕСКО	23	1 361 405
ВОЗ	48	5 903 500
ПАОЗ	39	775 090
ИКАО	13	783 890
МСЭ	17	294 870
ВМО	3	51 345
ИМО	4	34 805
ВОИС	0	0
МФСР	30	60 535
ЮНИДО	21	450 495
ВТО	4	9 580
МПП	83	4 062 630
Всего	46,5	57 392 700

Приложение XVII

ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ, ПОЛУЧАЮЩИХ НАДБАВКУ ЗА МОБИЛЬНОСТЬ
И РАБОТУ В ТРУДНЫХ УСЛОВИЯХ

		ЧИСЛО НАЗНАЧЕНИЙ				
		1	2	3	4	5
КАТЕГОРИЯ ТРУДНОСТИ УСЛОВИЙ	Н	2386 человек			1547 человек	
	А	1938 человек				
	В				1750 человек	
	С					
	Д	1750 человек				
Е						



Сотрудники, получающие только выплаты в связи с неполным переездом.



Сотрудники, получающие выплаты за работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом.



Сотрудники, получающие выплаты за мобильность и в связи с неполным переездом.



Сотрудники, получающие все три элемента надбавки за мобильность и работу в трудных условиях.

Приложение XVIII

СОПОСТАВЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ В ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
И ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ
С РАЗБИВКОЙ ПО СТРАНАМ

(На основе размеров вознаграждения в столичных городах)

Страна	Нынешняя категория трудности условий (1996 год)	Число назначений	Соотношение размеров выплат в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (в процентах)		
			1989 год <u>a/</u>	1992 год	1996 год <u>b/</u>
Бангладеш	C	1	-15,9	-8,7	-8,6
		2	-8,5	-1,7	-2,6
		5	-4,1	2,5	1,1
Бразилия	A	1	-22,0	-1,5	20,0
		2	-14,6	5,8	27,1
		5	-10,3	10,3	31,4
Буркина-Фасо	C	1	-15,1	-14,5	-8,1
		2	-8,7	-8,9	-1,8
		5	-4,9	-5,5	1,9
Чили	A	1	-25,5	-13,2	3,2
		2	-18,6	-6,4	10,1
		5	-14,4	-2,3	14,3
Конго	C	1		-7,7	1,6
		2		-2,2	7,3
		5		1,2	10,7
Египет	A	1	-17,9	-10,1	-1,5
		2	-11,0	-3,2	5,3
		5	-6,9	0,9	9,3
Экваториальная Гвинея	E	1		10,3	-2,4
		2		16,0	3,1
		5		19,4	6,3

Страна	Нынешняя категория трудности условий (1996 год)	Число назначений	Соотношение размеров выплат в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (в процентах)		
			1989 год <u>a/</u>	1992 год	1996 год <u>b/</u>
Эфиопия	C	1	-12,9	2,9	-0,9
		2	-6,3	9,2	5,4
		5	-2,4	13,0	9,1
Грузия	D	1			-0,2
		2			6,1
		5			9,9
Гондурас	B	1		-15,8	-5,6
		2		-9,0	1,4
		5		-4,8	5,6
Индия	B	1	-18,4	-12,0	-3,8
		2	-11,1	-5,1	3,2
		5	-6,7	-1,0	7,4
Индонезия	A	1	-11,3	-12,0	1,5
		2	-4,0	-5,1	8,4
		5	0,4	-1,0	12,5
Кения	B	1	-7,9	-10,0	-13,2
		2	0,7	-2,4	-6,9
		5	5,9	2,1	-3,1
Малайзия	A	1		-9,2	-10,3
		2		-2,0	-3,5
		5		2,3	0,6
Мексика	A	1	-30,2	-21,4	-21,0
		2	-23,6	-15,5	-15,2
		5	-19,7	-12,0	-11,8

Страна	Нынешняя категория трудности условий (1996 год)	Число назначений	Соотношение размеров выплат в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (в процентах)		
			1989 год <u>a/</u>	1992 год	1996 год <u>b/</u>
Монголия	E	1		10,0	13,5
		2		16,4	19,8
		5		20,3	23,5
Мозамбик	C	1	-6,6		-4,6
		2	-0,1		1,6
		5	3,8		5,4
Непал	C	1	-16,4	-17,9	-6,8
		2	-9,1	-11,3	-0,1
		5	-4,7	-7,3	3,9
Пакистан	B	1	-18,8	-15,5	-11,5
		2	-11,8	-8,9	-4,7
		5	-7,6	-4,9	-0,7
Парагвай	A	1		-14,8	-11,3
		2		-7,4	-4,6
		5		-3,0	-0,6
Филиппины	A	1	-14,0	-13,7	5,4
		2	-6,4	-7,0	12,3
		5	-1,8	-3,0	16,4
Сенегал	A	1	-23,2	-5,9	-8,8
		2	-17,0	0,1	-2,5
		5	-13,3	3,8	1,3
Сомали	E	1	-7,3	5,8	-4,0
		2	-0,5	12,2	2,5
		5	3,6	16,0	6,4

Страна	Нынешняя категория трудности условий (1996 год)	Число назначений	Соотношение размеров выплат в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (в процентах)		
			1989 год <u>a/</u>	1992 год	1996 год <u>b/</u>
Таджикистан	E	1			-19,9
		2			-13,9
		5			-10,4
Таиланд	A	1	-25,3	-11,6	-7,7
		2	-18,5	-5,0	-1,3
		5	-14,4	-1,0	2,6
Уганда	D	1	11,8		3,8
		2	18,3		9,8
		5	22,2		13,5
Заир	E	1	-1,6	-16,1	-17,6
		2	5,2	-10,3	-12,2
		5	9,3	-6,9	-9,1

a/ С учетом показателей нового пакета выплат в Организации Объединенных Наций.

b/ Без учета корректировки на 3,1 процента ставок шкалы базовых/минимальных окладов в Организации Объединенных Наций, рекомендованной КМГС на 1996 год.