



Distr.  
GENERAL

A/C.5/51/24  
12 November 1996  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят первая сессия  
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ  
Пункты 116 и 121 повестки дня

БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД 1996-1997 ГОДОВ

ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Административные и финансовые последствия решений и рекомендаций,  
содержащихся в докладе Комиссии по международной гражданской  
службе (A/51/30)

Заявление, представленное Генеральным секретарем в соответствии  
с правилом 153 правил процедуры Генеральной Ассамблеи

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Двадцать второй годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) 1/ содержит ряд решений и рекомендаций, которые имеют финансовые последствия для регулярного бюджета на двухгодичный период 1996-1997 годов и касаются следующих вопросов (в скобках указаны ссылки на пункты в докладе КМГС):

- а) вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше:
  - i) повышение ставок шкалы базовых/минимальных окладов и изменение структуры шкалы (пункты 151 и 152);
  - ii) система коррективов по месту службы, принятие мер по результатам сопоставительных обследований мест службы 1995 года, проведенных в местах расположения штаб-квартир, и учет весов расходов вне места службы (пункт 187);
  - iii) надбавки на иждивенцев (пункт 207);

b) вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания и набираемых на местной основе сотрудников других категорий: обследование наилучших преобладающих условий службы в Вене (пункт 217);

c) условия службы сотрудников всех категорий:

i) субсидия на образование (пункт 229);

ii) система надбавки за мобильность и работу в трудных условиях (пункт 296).

## II. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

### A. Шкала базовых/минимальных окладов

2. В разделе I.N своей резолюции 44/198 от 21 декабря 1989 года Генеральная Ассамблея установила нижний предел 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 (федеральной гражданской службе Соединенных Штатов). Введение шкалы базовых/минимальных окладов стало частью комплекса мер, в рамках которых были отменены отрицательные классы коррективов по месту службы. Она также используется для расчета выплат в рамках системы надбавки за мобильность и работу в трудных условиях и выплат при прекращении службы 2/. Корректировки ставок шкалы окладов с 1990 года производились 1 марта каждого года за исключением 1996 года, единственного года, когда не была произведена такая корректировка.

3. Нынешняя шкала базовых/минимальных окладов вступила в силу с 1 марта 1995 года. В рамках рассмотрения всех аспектов принципа Ноблемера Комиссия в своем годовом докладе за 1995 год 3/ рекомендовала чистое увеличение ставок шкалы базовых/минимальных окладов на 3,089 процента с 1 марта 1996 года. Такое чистое увеличение соответствовало бы корректировке валовых окладов на 3,22 процента, произведенной в гражданской службе-компараторе по состоянию на 1 января 1995 года. Комиссия рекомендовала также изменить структуру шкалы с 1 марта 1996 года, что привело бы к увеличению ставок шкалы в среднем еще на 1 процент. Эта рекомендация была вынесена во исполнение мандатов, вытекающих из резолюций 47/216 от 23 декабря 1992 года и 48/224 от 23 декабря 1993 года. В рамках своего общего пакета мер в отношении применения принципа Ноблемера Комиссия увязала свои предложения в отношении шкалы базовых/минимальных окладов и соответствующего изменения структуры шкалы с восстановлением размеров разницы в чистом вознаграждении на уровне 115 посредством предлагаемого повышения индексов коррективов по месту службы во всех местах службы с 1 июля 1996 года.

4. Генеральная Ассамблея не приняла решение по изложенным выше рекомендациям 1995 года. Поэтому в своем годовом докладе за 1996 год Комиссия подчеркнула необходимость увязки своего обсуждения вопроса о корректировке ставок шкалы базовых/минимальных окладов в 1997 году с рекомендациями, вынесенными в 1995 году. Тогда она рекомендовала произвести корректировку ставок шкалы базовых/минимальных окладов на 4,1 процента и повысить коррективы по месту службы на 5,1 процента. В результате выполнения этих рекомендаций размеры разницы в 1996 году были бы восстановлены на уровне медианы диапазона 110-120 и были бы устранены несоответствия в соотношениях вознаграждения в гражданской службе Соединенных Штатов и Организации Объединенных Наций и уменьшена компрессия на более высоких уровнях шкалы посредством увеличения разницы между ставками для соседних классов.

5. В 1996 году Комиссия отметила, что с момента вынесения ею рекомендаций в 1995 году положение изменилось. Прогнозная величина разницы в чистом вознаграждении на 1996 год в настоящее время составляет 109,7. Поэтому Комиссия рекомендовала конкретные решения в целях корректировки ее предложений 1995 года: восстановить размеры разницы на уровне, близком медиане (115) диапазона, и представить предложения об изменении структуры шкалы окладов, изложенные в годовом докладе за 1995 год.

6. Комиссия считала, что вышеупомянутые цели соответствуют рекомендациям 1995 года. Рекомендациями 1996 года предусматривается повышение ставок шкалы по крайней мере на 3,1 процента для каждого класса и ступени и такое же изменение структуры шкалы, какое было рекомендовано в 1995 году (среднее увеличение ставок на 1 процент). В результате этого изменения структуры и общей корректировки ставок базовых/минимальных окладов расчетная величина разницы на 1997 год составит 114,4, а на 1998 год – 115,3, и, таким образом, оба показателя будут доведены до уровня, близкого медиане диапазона.

7. В контексте своих рекомендаций 1995 года Комиссия постановила также рекомендовать Ассамблее восстановить в 1997 году на уровне желательной медианы 115 размеры разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов. Поэтому Комиссия рекомендовала обеспечить увеличение чистого вознаграждения, необходимое для восстановления размеров разницы на уровне медианы, за счет:

а) сплошного повышения на 3,089 процента ставок нынешней шкалы базовых/минимальных окладов без консолидации;

б) дополнительного дифференцированного увеличения (в среднем) на 1 процент ставок для различных классов/ступеней шкалы базовых/минимальных окладов, полученных в результате осуществления повышения, предусмотренного в подпункте a выше, в целях реализации предложений Комиссии об изменении структуры шкалы, сделанных в приложении X ее годового доклада за 1995 год 3/;

с) включения 2,51 процента корректива по месту службы в ставки шкалы базовых/минимальных окладов, полученные в результате осуществления увеличения, предусмотренного в подпункте a выше, на основе принципа неизменности размеров вознаграждения в целях учета соответствующего увеличения размеров чистых окладов у компаратора с 1 января 1996 года.

8. Шкала базовых/минимальных окладов, полученная в результате осуществления мер, предусмотренных в подпунктах a-c, должна быть введена с 1 марта 1997 года. Финансовые последствия этих рекомендаций для общей системы Организации Объединенных Наций в целом были оценены КМГС в размере 72 млн. долл. США в 1997 году (в этот показатель включено увеличение расходов, связанных с пенсионными взносами). Финансовые последствия по регулярному бюджету Организации Объединенных Наций на 1997 год оценены в 15,1 млн. долл. США.

#### В. Применение шкалы налогообложения персонала для целей уравнения налогообложения

9. В связи с применением шкалы налогообложения персонала для целей уравнения налогообложения Комиссия отметила, что значительное положительное сальдо средств в Фонде уравнения налогообложения, на которое указал Секретариат Организации Объединенных Наций, потребует уменьшения соответствующих ставок налогообложения персонала. Эта предлагаемая мера

никак не скажется на условиях службы сотрудников категории специалистов и выше, поскольку ставки налогообложения персонала, применяемые в целях уравнивания налогообложения, не затрагивают размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения. Изменение этих ставок поможет восстановить баланс между поступлениями и расходами Фонда уравнивания налогообложения Организации Объединенных Наций.

10. В пункте 154 своего двадцать второго годового доклада Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее пересмотренные ставки налогообложения персонала для определения валовых окладов на основе чистых окладов сотрудников категории специалистов и выше с 1 марта 1997 года. Применение этих новых ставок приведет к сокращению расходов по разделу 32 бюджета "Налогообложение персонала" и сокращению поступлений по разделу 1 сметы поступлений "Поступления по плану налогообложения персонала". Соответствующие конкретные суммы будут учтены посредством изменения стандартных расценок для целей пересмотра прогноза в отношении расходов на выплату окладов в первом докладе об исполнении бюджета за данный двухгодичный год.

### C. Система коррективов по месту службы

11. Комиссии был представлен доклад Рабочей группы по вопросам функционирования системы коррективов по месту службы. Группа выполняла мандат, предусматривающий определение элементов вознаграждения (расходов), которые не должны индексироваться с учетом изменений местных цен; оценку их относительной процентной доли в размерах вознаграждения; и изучение целесообразности применения индекса расходов вне места службы в отношении некоторых из этих элементов. Комиссия очень подробно обсудила доклад Рабочей группы и рассмотрела широкий круг различных мнений.

12. 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 компоненту непотребительских расходов, будут рассматриваться как расходы, понесенные вне места службы. Вышеупомянутый показатель будет представлять собой вес расходов вне места службы, который должен использоваться в расчетах индексов коррективов по месту службы. В результате осуществления этого решения Комиссии будут внесены дополнительные изменения в результаты проведенных Комиссией в 1995 году обследований стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир и Вашингтоне, О.К., которые были утверждены на ее тридцать третьей сессии. Классы коррективов по месту службы уже были изменены для Вашингтона, О.К., Вены, Лондона, Монреаля, Парижа и Рима с 1 мая 1996 года, а для Женевы – с 1 июня 1996 года.

13. Выполнение решения КМГС в отношении учета весов расходов места службы приведет к дополнительному изменению классов коррективов по месту службы для мест расположения штаб-квартир, которые уже были изменены с учетом результатов проведенных в 1995 году обследований стоимости жизни. В результате этого произойдет весьма незначительное повышение индексов коррективов по месту службы для Вашингтона, О.К., и Монреаля, индекс корректива по месту службы для Рима останется без изменений, а индексы для Вены, Женевы, Лондона и Парижа уменьшатся. Можно также ожидать аналогичных изменений индексов коррективов по месту службы и коррективов по месту службы для некоторых периферийных мест службы, например Токио. В результате вышеупомянутых изменений индексов коррективов по месту службы, согласно расчетам Комиссии, с 1 марта 1997 года чистая экономия в рамках всей системы составит примерно 11 млн. долл. США в год. Экономия по регулярному бюджету Организации Объединенных Наций в 1997 году оценивается примерно в 2 млн. долл. США.

D. Надбавки на иждивенцев

14. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 47/216 приняла к сведению сделанный Комиссией в ее годовом докладе за 1992 год вывод о том, что существующая методология определения размера надбавок на иждивенцев для сотрудников категории специалистов и выше должна быть сохранена и должна исчисляться с учетом налоговых скидок и выплат по линии социального обеспечения в странах расположения семи штаб-квартир 4/ и что размер надбавок на иждивенцев должен пересматриваться каждые два года, с тем чтобы обеспечить учет всех соответствующих изменений в налоговом и социальном законодательстве для семи штаб-квартир.

15. На основе утвержденной методологии процентное увеличение размера выплат с учетом налоговых скидок и социального законодательства за период с момента проведения обзора 1994 года было рассчитано для сотрудника на должности С-4, ступень VI, и оно составило 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.

16. Что касается надбавки на иждивенцев второй ступени, то Комиссия рекомендовала применять ту же процедуру, которая применялась и в отношении существующей надбавки на детей. Это приведет к увеличению нынешнего размера надбавки на иждивенцев второй ступени с 500 до 540 долл. США в год.

17. Финансовые последствия рекомендаций Комиссии в отношении размера надбавок на детей и иждивенцев второй ступени составят, по оценке, соответственно 1 270 000 долл. США и 13 500 долл. США в год по системе в целом. Последствия для регулярного бюджета Организации Объединенных Наций составят 400 000 долл. США в 1997 году.

18. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее а) увеличить с 1 января 1996 года нынешний размер надбавок на детей (включая надбавки на детей-инвалидов) и надбавок на иждивенцев второй ступени; б) 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; и 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.

III. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
И  
НАБИРАЕМЫХ НА МЕСТНОЙ ОСНОВЕ СОТРУДНИКОВ ДРУГИХ  
КАТЕГОРИЙ:  
ОБСЛЕДОВАНИЕ НАИЛУЧШИХ ПРЕОБЛАДАЮЩИХ УСЛОВИЙ СЛУЖБЫ В  
ВЕНЕ

19. В апреле 1996 года Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Вене. В этой связи следует напомнить, что Комиссия в контексте проведенного ею в 1992 году обзора методологии обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания для мест расположения штаб-квартир рассмотрела вопрос о местах службы, т.е. Риме и Вене, где местный язык не является рабочим языком организации. Поэтому в знак признания трудностей, связанных с набором

местных сотрудников, обладающих необходимыми языковыми знаниями, были проведены соответствующие корректировки. Однако, поскольку со временем эти трудности уменьшились, Комиссия сочла, что необходимость в таких корректировках отпала. Если эти изменения в методологии приведут к тому, что обследуемые оклады окажутся меньше существующих и тем самым повлекут за собой их замораживание, Комиссия рассмотрит вопрос о поэтапном отказе от применения этого языкового коэффициента.

20. В ходе рассмотрения результатов проведенного в Вене обследования Комиссия отметила, что даже без учета процентной надбавки за знание языков обследуемые оклады были ниже существующих. Комиссия постановила отказаться от учета языкового коэффициента для Вены путем введения шкалы (с базовым месяцем обследования – апрель 1996 года), уже отражающей сокращение ставок на 1 процентный пункт с учетом этого коэффициента. Затем аналогичное сокращение на 1 процентный пункт будет предусматриваться и в ходе будущих промежуточных корректировок, с тем чтобы к следующему обследованию полностью упразднить этот языковой коэффициент, составляющий 4 процентных пункта.

21. В полученной по результатам обследования пересмотренной шкале окладов ставки на 3,2 процента ниже ставок нынешней шкалы. Поскольку новая шкала будет вводиться поэтапно в течение нескольких следующих лет, ожидаемая экономия будет получена не сразу, за исключением экономии, которую даст отказ от промежуточной корректировки на 2,47 процента, которая планировалась на 1 апреля 1996 года. Связанная с этим экономия для общей системы Организации Объединенных Наций составит, по оценкам, 2,5 млн. долл. США за 1996 год, и еще 6,4 млн. долл. США будет сэкономлено постепенно за период с 1996 по 1999 год, когда эта рекомендация КМГС будет полностью выполнена. Также предусматривается получить экономию в размере 1,4 млн. долл. США по всей общей системе Организации Объединенных Наций по статье взносов организаций в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций благодаря снижению размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения в ходе поэтапного осуществления в течение 1996–1999 годов. Размер экономии по регулярному бюджету Организации Объединенных Наций составит 900 000 долл. США в 1997 году.

IV. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ:  
СУБСИДИИ НА ОБРАЗОВАНИЕ\*

22. Генеральная Ассамблея в разделе IV резолюции 47/216 одобрила пересмотренную методологию определения размеров субсидии на образование 5/. На основе методологии, одобренной Генеральной Ассамблеей, Комиссия на своей сорок четвертой сессии 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 Америки, были установлены размеры максимально допустимых в рамках системы субсидий на образование расходов, максимального размера субсидий на образование и предельных размеров расходов на пансион, как это указано ниже:

| Валюта                                    | Максимально допустимые расходы | Максимальный размер субсидий на образование | Предельный размер расходов на пансион в местной валюте |
|---|--------------------------------|---|--|
|   | (В долл. США)                  |   |  |
| 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   |
| Голландский 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  |

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;

с) до проведения углубленного обзора субсидий 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:

---

\* Представляет собой пособие для экспатриантов, выплачиваемое лишь сотрудникам, набираемым на международной основе.

| <u>Валюта</u>                     | <u>Дополнительная единообразная ставка</u><br>(В установленных местах службы) |
|-----------------------------------|---|
| Фунт стерлингов                   | 2 500   |
| Итальянская лира                  | 4 400 000   |
| Доллар США (в Соединенных Штатах) | 3 770   |

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

e) до проведения углубленного обзора субсидий на образование, запланированного на 1997 год, она утвердила передачу Председателю КМГС 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 со школьного года, который является текущим на 1 января 1997 года.

23. По расчетам Комиссии, финансовые последствия рекомендованных повышений для системы в целом составят примерно 590 000 долл. США в год в связи с повышением максимально допустимых расходов и 233 000 долл. США в год в связи с повышением расходов на пансион. Финансовые последствия для регулярного бюджета Организации Объединенных Наций составляют, по оценке, 200 000 долл. США в 1997 году.

#### v. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ: ОБЗОР СИСТЕМЫ НАДБАВКИ ЗА МОБИЛЬНОСТЬ И РАБОТУ В ТРУДНЫХ УСЛОВИЯХ

24. Система выплат надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, введенная с 1 июля 1990 года, была утверждена Генеральной Ассамблеей в контексте всеобъемлющего обзора 1989/90 годов условий службы сотрудников категории специалистов и выше. Цели этой системы заключались в обеспечении набора и удержания достаточно квалифицированных сотрудников из всех государств-членов и в удовлетворении предъявляемых организациями различных требований в плане мобильности, т.е. в том, чтобы некоторые организации могли направлять сотрудников из штаб-квартиры в отделения на местах, а организации с высокими показателями ротации могли продолжать переводить своих сотрудников из одного места службы в другое на протяжении их карьеры. Система преследует цель привести вознаграждение за службу на местах в соответствие с вознаграждением, предоставляемым компаратором.

25. По просьбе Генеральной Ассамблеи Комиссия провела обзор функционирования системы в 1992 году. Информация о функционировании системы за два года ее использования подтвердила, что система функционирует эффективно и удовлетворяет потребности организаций и сотрудников. Поэтому Комиссия постановила рекомендовать не изменять параметры системы, заявив при этом о своем намерении вновь провести обзор системы после того, как будет накоплен дополнительный опыт ее использования. Доклад об этом обзоре должен был быть представлен Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят первой сессии в 1996 году.



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

- a) функционирования системы с момента ее введения, включая учет соображений, касающихся затрат результатов и управления кадрами;
- b) наличия соответствующих пособий в гражданской службе-компараторе;
- c) вариантов возможного изменения системы;
- d) увязки размеров надбавки за мобильность и работу в трудных условиях со ставками шкалы базовых/минимальных окладов.

27. На своих сорок третьей и сорок четвертой сессиях Комиссия приняла к сведению данную организациями общую оценку системы как эффективного инструмента управления, который позволяет организациям, особенно тем, которые осуществляют деятельность в местах с трудными условиями, более эффективно выполнять их программы. Она также отметила, что в результате опроса сотрудников по выборке полевых мест службы было установлено, что система является транспарентной, справедливой и рациональной. Комиссия сделала вывод о том, что в целом затраты на систему являются оправданными. На основании обширных данных и подробной информации КМГС смогла убедиться, что связанные с применением системы затраты оставались в разумных пределах. За шесть лет с момента введения системы надбавки годовые темпы прироста общих расходов в рамках системы составляли примерно 1-2 процента, что представляет собой весьма незначительное изменение и не превышает темпов роста ставок самой шкалы базовых/минимальных окладов даже с учетом того, что величина первоначальных расходов является приблизительной.

28. В ходе обзора общей матрицы и смежных вопросов Комиссия сочла, что нынешняя система удовлетворительно функционировала до настоящего времени и отвечала потребностям организаций в отношении следующих трех аспектов: a) 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); b) нынешнего соотношения ставок для сотрудников, не имеющих и имеющих иждивенцев, установленного для целей исчисления надбавки; и c) нынешнего подхода к определению периодичности 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.

29. В ходе рассмотрения вопросов, связанных с элементом надбавки, который касается выплат за работу в трудных условиях, Комиссия сначала рассмотрела взаимосвязь между классификацией мест службы по степени трудности условий в общей системе и аналогичной классификацией у компаратора. Комиссия также подтвердила наличие расхождений между этими двумя системами, обусловленных различиями в их деятельности и мандатах. Комиссия рассмотрела возможные варианты изменений, а именно введение промежуточного уровня и введение категории F. Комиссия пришла к выводу об отсутствии информации, которая подтверждала бы, что нынешние уровни являются чрезмерно высокими или что соотношение между нынешними уровнями является неадекватным. 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. Поэтому Комиссия постановила вынести рекомендацию о том, чтобы не вносить каких-либо изменений в нынешнюю матрицу выплат за работу в трудных условиях.

30. Члены Комиссии также пришли к консенсусу в отношении необходимости сохранения нынешней структуры элемента выплат за мобильность в матрице и связанных с ними условий.

Структура элемента выплат за мобильность направлена на обеспечение сбалансированного отражения различных потребностей: а) организаций, где политика ротации отсутствует и/или значительная часть персонала работает в штаб-квартире, в отношении которых учитывается тот факт, что первый переезд является наиболее трудным; б) организаций, имеющих значительное число отделений на местах и в этой связи систематически осуществляющих политику ротации, в отношении которых предусматривается выплата компенсации в связи с дополнительными неудобствами, обусловленными частыми переездами, причем в большинстве случаев – без города-базы. Комиссия сочла, что элемент выплат за мобильность в его нынешнем виде дает эффективные результаты в обоих случаях.

31. 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 дало эффективные результаты и способствовало решению стоящих перед организациями административных задач; кроме того, в ситуациях, связанных с ротацией, оно оказалось эффективным с точки зрения затрат по сравнению с выплатой в связи с полным переездом. Поэтому Комиссия пришла к выводу о необходимости сохранения в матрице элемента выплат в связи с неполным переездом. Вместе с тем Комиссия сочла, что какого-либо обоснования для неограниченного срока выплат в связи с неполным переездом не имеется. КМГС постановила, что в принципе срок выплат в связи с неполным переездом следует ограничить пятью годами в каждом месте службы с продлением до семи лет в исключительных случаях.

32. В отношении увязки и размера надбавки за мобильность и работу в трудных условиях со ставками шкалы базовых/минимальных окладов Комиссия постановила рекомендовать сохранить существующую систему увязки со ставками шкалы базовых/минимальных окладов.

33. В отношении размеров выплат за работу в опасных условиях и их увязки со ставками шкалы базовых/минимальных окладов Комиссия постановила:

а) в отношении сотрудников категории специалистов и выше

Отказаться от увязки размера выплат за работу в опасных условиях со ставками шкалы базовых/минимальных окладов и пересматривать суммы выплат каждые два года;

б) в отношении сотрудников, набираемых на местной основе

Сохранить увязку размера выплат за работу в опасных условиях со ставками местной шкалы окладов из расчета 20 процентов от медианной ставки соответствующей шкалы. Это решение было обусловлено тем, что, по мнению Комиссии, выплаты за работу в опасных условиях не являются составной частью пакета вознаграждения.

34. В результате решения Комиссии относительно ограничения срока выплат связанного с неполным переездом элемента надбавки за мобильность и работу в трудных условиях начиная с 1 января 1997 года в будущем можно ожидать сокращения расходов. На данном этапе не представляется возможным дать надежный прогноз в отношении конкретных сумм.

## VI. РЕЗЮМЕ

35. Финансовые последствия решений и рекомендаций КМГС для регулярного бюджета вкратце представлены ниже:

Резюме

(Млн. долл. США)

|  | <u>Решения</u> | <u>Рекомендация</u> |
|--|----------------|---------------------|
| <u>Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше:</u> |                |                     |
| а) шкала базовых/минимальных окладов                             | -              | 15,1                |
| б) система коррективов по месту службы                           | (2,0)          | (-)                 |
| с) надбавки на иждивенцев  | -              | 0,4                 |
| <u>Вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания:</u> |                |                     |
| д) Вена  | (0,9)          | -                   |
| <u>Условия службы всех категорий сотрудников:</u>                |                |                     |
| е) субсидия на образование                                       | -              | 0,2                 |
| ф) система надбавки за мобильность и работу в трудных условиях   | -              | -                   |
| Итого  | (2,9)          | 15,7                |

36. Последствия рекомендаций Генеральной Ассамблеи и решений Комиссии по международной гражданской службе для регулярного бюджета Организации Объединенных Наций будут включены в первый доклад об исполнении бюджета за двухгодичный период 1996-1997 годов:

а) дополнительные потребности в связи с осуществлением рекомендаций составят порядка 15,7 млн. долл. США;

б) сокращение потребностей в связи с осуществлением решений составит примерно 2,9 млн. долл. США.

37. В связи с этим, если Генеральная Ассамблея примет решение утвердить рекомендации, содержащиеся в докладе Комиссии по международной гражданской службе, по разделам расходов регулярного бюджета возникнут дополнительные потребности в размере порядка 15,7 млн. долл. США без учета сокращения расходов по разделу налогообложения персонала, размер которого предстоит исчислить и отразить в первом докладе об исполнении бюджета за двухгодичный период 1996-1997 годов.

Примечания

1/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят первая сессия, Дополнение № 30 (A/51/30).

2/ Там же, сорок четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/44/30), том II, пункты 118, 119, 316 и 453г.

3/ Там же, пятидесятая сессия, Дополнение № 30 и добавление (A/50/30 и Add.1).

4/ Там же, сорок седьмая сессия, Дополнение № 30 и исправление (A/47/30 и Corr.1), пункт 190.

5/ Там же.

-----