

**ДОКЛАД**  
**КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ**  
**ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ**

**ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ**  
**ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ • ТРИДЦАТЬ ПЯТАЯ СЕССИЯ**  
**ДОПОЛНЕНИЕ № 30 (A/35/30)**



**ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ**  
Нью-Йорк • 1980

#### **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.**

Подлинный текст на английском языке  
30 сентября 1980 года

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>стр.</u>
Сокращения .....		viii
Сопроводительное письмо .....		ix
Резюме рекомендаций .....		x
<u>Глава</u>		
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ .....	I - 8	I
A. Признание статута .....	I - 2	I
B. Членский состав .....	3	2
C. Проведение Комиссией сессии и рассмотренные вопросы .....	4 - 7	3
D. Вспомогательный орган .....	8	5
II. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В СООТВЕТСТВИИ С РЕШЕНИЯМИ ТРИЦАТЬ ЧЕТВЕРТОЙ СЕССИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ (КАСАЮЩИМИСЯ ПЯТОГО ГОДОВОГО ДОКЛАДА КОМИССИИ) .....	9 - 17	6
A. Долгосрочные функции Комиссии .....	10	6
B. Зачитываемое для пенсии вознаграждение и пенсионные пособия как элементы общего вознаграждения .....	11	6
C. Обзор функционирования системы коррективов по месту службы .....	12	7
D. Эквивалентность классов общей системы Организации Объединенных Наций и сопостав- ляемой национальной гражданской службы .....	13	7
E. Пособие на репатриацию .....	14	7
F. Пособия в случае смерти .....	15	8
G. Годовой доклад .....	16 - 17	8
III. ЗАЧИТЫВАЕМОЕ ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ПЕНСИОННЫЕ ПОСОБИЯ КАК ЭЛЕМЕНТЫ ОБЩЕЙ КОМПЕНСАЦИИ .....	18 - 87	9
A. Введение .....	18 - 20	8

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
В. Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше ...	2I - 38	9
I. Предложение о "группах" .....	2I - 27	9
2. "Вашингтонское предложение" и его применение .....	28 - 34	II
3. Модифицированный индекс для лиц, вышедших в отставку .....	35 - 38	13
С. Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания	39 - 49	13
I. Элемент оценки персонала .....	39 - 47	13
2. Осуществление "вашингтонского предложения" .....	48 - 49	16
Д. Обсуждение в Комиссии .....	50 - 58	18
Е. Мнение Комиссии .....	59 - 87	19
IV. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ .....	88 - 158	27
А. Сравнение, проводимое при применении принципа Ноблемера .....	88 - 123	27
I. Эволюция различий между вознаграждением в гражданской службе Соединенных Штатов Америки и в общей системе Организации Объединенных Наций .....	88 - 92	27
2. Средневзвешенный корректив по месту службы (СВКМС) .....	93	28
3. Включение корректива по месту службы в основной оклад .....	94 - 105	29
4. Методология сравнения общей компенсации	106 - 108	34
5. Методология определения гражданской службы с самой высокой оплатой труда ....	109 - 114	36
6. Рассмотрение дополнительных выплат, производимых правительствами гражданам отдельных стран, являющимся международными гражданскими служащими .....	115 - 123	38
В. Обзор функционирования системы коррективов по месту службы .....	124 - 145	42
С. Действие системы коррективов по месту службы .....	146 - 148	47
Д. Рассмотрение вопроса о пособии на обучение	149 - 158	47

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
У. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ .....	I59 - 2I4	52
А. Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания в Женеве .....	I62 - I77	52
В. Шкалы окладов персонала общего обслуживания в Монреале .....	I78 - I85	57
С. Шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания, разнорабочих и сотрудников охраны в Нью-Йорке .....	I86 - 203	59
D. Шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания в Риме .....	204 - 2I3	64
Е. Подготовка к обследованию наилучших преобладающих условий работы в Вене ...	2I4	66
УІ. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ .....	2I5 - 233	67
А. Классификация мест службы в соответствии с условиями жизни и работы .....	2I5 - 228	67
В. Субсидия на жилищное устройство сотрудников, работающих на местах .....	229 - 233	73
УІІ. ДРУГИЕ ФУНКЦИИ КОМИССИИ В ОБЛАСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ .....	234 - 3I0	76
А. Действия Комиссии согласно статье I3 ее статута .....	234 - 264	76
1. Элемент I: Эталон .....	234 - 256	76
2. Элемент II: Нормы уровней классов .....	257 - 258	87
3. Методология определения работы сотрудников категории специалистов .....	259 - 262	88
4. Разработка общих классификационных стандартов для сотрудников категории общего обслуживания, Нью-Йорк .....	263 - 264	89
В. Действия Комиссии согласно статье I4 ее статута .....	265 - 3I0	9I
1. Нестандартные классификационные структуры .....	265	9I
2. Оценка служебной деятельности .....	266 - 28I	9I
3. Специальные программы продвижения по службе .....	282 - 296	98
4. Программы межорганизационного обмена .....	297 - 298	I06

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
С. Местные или национальные специалисты .....	299 - 310	107
УIII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ .....	311 - 334	114
А. Обзор статута и правил процедуры .....	311 - 314	114
В. Административные и бюджетные вопросы .....	315 - 323	114
С. Обзор местных условий, позволяющих определить условия службы персонала БАПОР, набираемого в районе операций .....	324 - 327	117
D. Пособия в случае смерти .....	328 - 334	119

ПРИЛОЖЕНИЯ

- I. Сравнение чистого среднего вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и служащих Соединенных Штатов Америки в Вашингтоне - октябрь 1979 года - сентябрь 1980 года
- II. Оклады брутто и чистые эквиваленты после применения плана налогообложения персонала
- III. Таблицы коррективов по месту службы
- IV. Рекомендованные шкалы налогообложения персонала после включения 30 пунктов
- У. Зачитываемое для пенсии вознаграждение (ЗПВ) сотрудников категории специалистов и выше и, в целях разделения выплат, чистый эквивалент после применения плана налогообложения персонала
- VI. Система коррективов по месту службы: принципы, цель и действие в настоящее время
- VII. Шкала окладов, рекомендованная Комиссией по международной гражданской службе, Категория общего обслуживания, Женева
- VIII. Шкала окладов, рекомендованная Комиссией по международной гражданской службе, Категория общего обслуживания, Нью-Йорк
- IX. Шкала окладов, рекомендованная Комиссией по международной гражданской службе, Категория разнорабочих, Нью-Йорк
- X. Шкала окладов, рекомендованная Комиссией по международной гражданской службе, Категория сотрудников службы охраны, Нью-Йорк

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

- XI. Шкала окладов, рекомендованная Комиссией по международной гражданской службе, Категория общего обслуживания, Рим
- XII. Нормы общей системы классификации должностных обязанностей. Элемент I: Эталон
- XIII. Форма описания должностных функций в рамках общей системы
- XIV. Глоссарий терминов, употребляемых в связи с Эталоном КМГС (Элемент I)
- XV. Общие области работы
- XVI. Программа работы по вопросам продвижения по службе/набор кадров
- XVII. Доклад Рабочей группы о пересмотре статута и правил процедуры

## СОКРАЩЕНИЯ

АКК	Административный комитет по координации
ККАВ	Консультативный комитет по административным вопросам
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ГАТТ	Генеральное соглашение по тарифам и торговле
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
МОТ	Международная организация труда
ИМКО	Межправительственная морская консультативная организация
МСЭ	Международный союз электросвязи
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
ПОПФП	Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций
БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВПС	Всемирный почтовый союз
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ЕМО	Всемирная метеорологическая организация



## СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО

15 сентября 1980 года

Сэр,

Имею честь препроводить настоящим письмом шестой годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе, подготовленный в соответствии со статьей 17 статута Комиссии, утвержденного резолюцией 3357 (XXIX) Генеральной Ассамблеи.

В докладе содержится ряд рекомендаций, требующих решения Генеральной Ассамблеи; для удобства обращения со справочным материалом резюме этих рекомендаций приводится перед первой главой.

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

Я хотел бы воспользоваться представившейся возможностью, чтобы еще раз заверить Вас в своем глубоком уважении.

Ричард М. АКВЕЙ  
Исполняющий обязанности Председателя  
Комиссии по международной гражданской  
службе

Его Превосходительству  
Г-ну Курту Вальдхайму  
Генеральному секретарю  
Организации Объединенных Наций  
Нью-Йорк

Резюме рекомендаций, требующих принятия решений  
Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных  
Наций и нормоустановительными органами других  
участвующих организаций

Указатель  
пунктов

Зачитываемое для пенсии вознаграждение и пенсионные пособия  
в качестве элементов общей компенсации: зачитываемое для  
пенсии вознаграждение по состоянию на 1 января 1981 года  
должно быть следующим:

- 64-67            а) для сотрудников категории специалистов и выше ставки такого вознаграждения должны зависеть от ставок вознаграждения брутто после включения в него ряда пунктов корректива по месту службы и одновременного пересмотра шкалы взносов в рамках налогообложения персонала для таких сотрудников;
- 83-85            б) для сотрудников категории общего обслуживания и сотрудников других категорий, набираемых на местах, сумма вознаграждения брутто должна основываться на предлагаемой пересмотренной шкале налогообложения персонала, которая начнет применяться после того, как пересмотренная шкала окладов вступит в силу после 1 января 1981 года.

68            Последующая корректировка зачитываемого для пенсии вознаграждения для сотрудников категорий специалистов и выше будет основываться на индексе цен на потребительские товары в Соединенных Штатах Америки для расчета базовых пенсионных пособий в долларах, а также на индексе СВКМС для определения взносов в Пенсионный фонд.

75            Вплоть до завершения исследования специального индекса для исчисления относительной стоимости жизни пенсионеров следует применять существующие коррективы по месту службы в отношении сотрудников категории специалистов и выше. Что касается вышедших на пенсию сотрудников категории общего обслуживания, то предлагается использовать систему коррективов зачитываемого для пенсий вознаграждения с целью определения пенсионных пособий для сотрудников, выходящих на пенсию в странах с высокой стоимостью жизни.

101            Включение корректива по месту службы в основной оклад:  
КМГС рекомендовала включить корректив по месту службы в размере 30 пунктов в основной оклад без изменения окладов в сторону уменьшения или увеличения; предлагаемые соответствующие шкалы окладов, шкала налогообложения персонала и

шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения содержатся в приложениях II-VI.

- I2I-I22 Дополнительные выплаты, предоставляемые международным гражданским служащим некоторых стран их правительствами: Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее обратить внимание всех государств-членов на то, что подобная практика является неуместной, нежелательной и нецелесообразной и, более того, противоречит положениям о персонале.
- I56 Пересмотр размеров пособия на обучение: КМГС рекомендовала установить границы утвержденных расходов, которые подлежат компенсации в соответствии с порядком предоставления пособия, следующим образом: для первых 3 000 долл. США - 75 процентов; для следующей 1 000 долл. США - 50 процентов; для следующей 1 000 долл. США - 25 процентов при условии, что в отношении детей-инвалидов будет компенсироваться 75 процентов утвержденных расходов, составляющих до 5 000 долл. США; кроме того, Комиссия рекомендовала повысить единообразную сумму для оплаты расходов на жилье и питание до 1 100 долл. США и сохранить размер минимальной суммы в валюте без изменений.
- 224 Классификация мест службы в зависимости от условий жизни и работы: КМГС рекомендовала изменить с 1 января 1981 года положения о персонале организаций следующим образом:
- 226 а) предоставлять очередной отпуск на родину сотрудникам, работающим в тяжелых и очень тяжелых местах службы не через каждые 18, как было раньше, а 12 месяцев; и б) обеспечивать проезд находящегося на иждивении ребенка между местом службы и местом прохождения учебы дважды (а не один раз) в тот год, в который его родитель не имеет права на отпуск на родину для тех мест службы, где не существует школ, обеспечивающих преподавание на языке или же в культурных традициях, предпочитаемых сотрудником для своего ребенка.
- 242 Эталон (классификации должностей): в связи со своим решением внедрять Эталон на постепенной основе, начиная с 1 января 1981 года, Комиссия рекомендовала нормоустановительным
- 253 органам организаций а) наделить их исполнительных глав полномочиями для классификации должностей в рамках таких механизмов контроля, которые сочтут необходимым применить
- 251 эти нормоустановительные органы, и б) положительно рассмотреть поступившие от исполнительных глав просьбы о дополнительных классификационных ресурсах, необходимых для внедрения и последующего использования стандартов классификации должностей общей системы, установленных Комиссией.

- 291 Специальные программы продвижения по службе: КМГС рекомендовала организациям общей системы Организации Объединенных Наций не создавать специальных программ продвижения по службе, которые либо выделяют или отдают предпочтение сотрудникам более высоких классов, либо устанавливают целевые квоты на данном уровне классов для определенных групп. Однако она рекомендовала организациям принять ряд мер по обеспечению такого положения, при котором "обратная дискриминация" не играла бы роли в продвижении сотрудников по службе.
- 334 Пособия в случае смерти: КМГС рекомендовала не вносить изменений в существующую систему пособий в случае смерти.

## ГЛАВА I

### ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ

#### А. Признание статута

1. Статья 1 статута Комиссии по международной гражданской службе, одобренная Генеральной Ассамблеей в резолюции 3357 (XXIX) от 18 декабря 1974 года, гласит:

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

На протяжении пяти первых лет существования Комиссии ее статут был признан II организациями, которые совместно с Организацией Объединенных Наций придерживаются принятой в Организации Объединенных Наций общей системы окладов и пособий I/. Две другие организации, не признав официально ее статута, тем не менее принимали полное участие в ее работе 2/

---

1/ Международная организация труда, Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций, Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, Международная организация гражданской авиации, Всемирная организация здравоохранения, Всемирный почтовый союз, Международный союз электросвязи, Всемирная метеорологическая организация, Межправительственная морская консультативная организация, Всемирная организация интеллектуальной собственности и Международное агентство по атомной энергии.

2/ Генеральное соглашение по тарифам и торговле и Международный фонд сельскохозяйственного развития.

2. Со времени подготовки пятого годового доклада Комиссии положение дел в связи с официальным принятием ее статута не претерпело каких-либо изменений 3/.

### В. Членский состав

3. После утверждения по рекомендации Пятого комитета Генеральной Ассамблеей во время 111-го пленарного заседания ее тридцать четвертой сессии 20 декабря 1979 года назначений, в членский состав Комиссии по международной гражданской службе в 1980 году вошли следующие лица:

Г-н Ричард М. Аквей (Гана) \*\*\* Исполняющий обязанности Председателя

Г-н Амжад Али (Пакистан)\*

Г-н Майкл О. Ани (Нигерия)\*

Г-н Анатолий Семенович Чистяков (Союз Советских Социалистических Республик)\*

Г-н Жан де ля Гранвиль (Франция)\*\*

Г-н Гастон де Прат Гай (Аргентина) \*\*\*\* Исполняющий обязанности заместителя Председателя

Г-н Мулайе эль-Хассан (Мавритания) \*\*\*

Г-н Антониу Фонсека Пиментель (Бразилия)\*\*

Г-н Паскаль Фрошо (Швейцария)\*\*\*

Г-н П.Н. Хаксар (Индия)\*

Г-н А.Х. М. Хиллис (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии)\*\*

Г-н Акира Мацуи (Япония)\*\*

Г-н Иржи Носек (Чехословакия)\*\*\*

Г-жа Эрза Х. Постон (Соединенные Штаты Америки)\*\*

Г-жа Халима Варзази (Марокко)\*

---

3/ Официальные документы Генеральной Ассамблеи, тридцать четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/34/30 и Corr.1). Предшествующие доклады по вопросу: первый годовой отчет, там же, тридцатая сессия, Дополнение № 30 (A/10030); второй годовой отчет, там же, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30); третий годовой отчет, там же, тридцать вторая сессия, Дополнение № 30 (A-32/30); четвертый годовой отчет, там же, тридцать третья сессия, Дополнение № 30 (A/33/30).

\* Срок полномочий истекает 31 декабря 1980 года.

\*\* Срок полномочий истекает 31 декабря 1981 года.

\*\*\* Срок полномочий истекает 31 декабря 1982 года.

\*\*\*\* Срок полномочий истекает после назначения Председателя Генеральной Ассамблеи на ее тридцать пятую сессию.

### С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

4. Как и в предыдущие годы, Комиссия провела в 1980 году две сессии: одиннадцатую, которая состоялась с 19 февраля по 14 марта в Централь-ных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, и двенад-цатую, которая состоялась по приглашению Генерального директора Все-мирной организации здравоохранения в штаб-квартире этой Организации в Женеве с 14 июля по 8 августа. Комиссия постановила, что вследствие большого числа вопросов в повестке дня обычный трехнедельный срок не будет достаточным для проведения одиннадцатой и двенадцатой сессий соответственно. Исходя из этого, она решила продлить эти сессии до четырех недель. Во время своей одиннадцатой сессии Комиссия также пришла к соглашению по поводу того, что перед ее двенадцатой сессией будет проведено заседание рабочей группы, созданной Комиссией для обзора статута и правил процедуры (см. пункты 311-314).

5. В начале года Комиссия проанализировала общую программу работы на 1979-1980 годы, которую она утвердила на своей девятой сессии. Во время анализа программы работы она уделила первоочередное внимание тем вопросам, о которых Генеральная Ассамблея просила ее доложить в 1980 году, в частности, тем вопросам, которые возникают в связи с ре-золюцией 34/165 от 17 декабря 1979 года, касающейся пятого годового доклада Комиссии, и резолюцией 34/221 от 20 декабря 1979 года, касаю-щейся доклада Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. В то же время она постановила сохранить в своей повестке дня несколько других вопросов, связанных с обзором системы окладов, перенеся рассмотрение ряда других вопросов, изучение которых было предварительно запланировано на 1980 год, на последующие годы.

6. Соответственно следующие вопросы явились основными вопросами, рас-смотренными Комиссией во время ее одиннадцатой и двенадцатой сессий:

- а) в соответствии со статьей 10 статута и в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в разделе VI резолю-ции 34/221: всеобъемлющее изучение функционирования методов установления и корректировки и соответствующего размера зачи-тываемого для пенсии вознаграждения; совместно с Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объеди-ненных Наций;
- б) в соответствии со статьей 10 статута: классификация мест службы в зависимости от условий жизни и работы;
- с) также в соответствии со статьей 10 статута и в ответ на прось-бу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в разделе II резолю-ции 34/165: вопрос об учреждении системы отчислений для выпла-ты пособий семье сотрудника в случае смерти последнего;
- д) кроме того, в соответствии со статьей 10 статута: обзор и пересмотр экспериментальной программы субсидий на аренду;

- e) в общем разделе окладов и надбавок в соответствии со статьями 10 и 11 статута: вопросы, касающиеся "сопоставления по методу "Ноблемера" размера вознаграждения, существующего в Организации Объединенных Наций, для сотрудников категории специалистов и выше, и размера вознаграждения сотрудников национальной гражданской службы, взятого для сопоставления: эволюция различий между размерами вознаграждения двух служб; слияние корректива по месту службы с базовым окладом; разработка классификации коррективов по месту службы для Женевы; предварительное рассмотрение методологии для использования при сопоставлении общего размера компенсаций; предварительное рассмотрение методологии для использования при определении наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы;
- f) также в общем разделе окладов и надбавок в соответствии со статьями 10 и 11 статута и в соответствии с предложением Генеральной Ассамблеи, содержащимся в разделе I резолюции 34/165: обзор целей и функционирования системы коррективов по месту службы;
- g) в соответствии со статьей 12 статута: обзор наилучших преобладающих условий и связанных с этим вопросов, определенных в результате обследований, проведенных в Монреале, Нью-Йорке, Риме и Женеве для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набранных на местах;
- h) также в соответствии со статьей 12 статута и в соответствии с предложением Генерального комиссара БАПОР: обследование оплаты труда и других условий службы на Западном берегу (включая Газу);
- i) в соответствии со статьей 13 статута: широкое ознакомление с нормами классификации общих должностей, входящих в элемент I, для сотрудников категории специалистов и выше; разработка методологии для определения объема работы специалистов;
- j) в соответствии со статьей 14 статута: вопросы, касающиеся отличных друг от друга структур классности, оценки работы и специальных программ развития.

7. В нижеследующих главах настоящего доклада приводится резюме работы, проведенной Комиссией в 1980 году по всем указанным вопросам, и там, где это целесообразно, даются выводы и рекомендации.



#### Д. Вспомогательный орган

8. В состав Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС), учрежденного Комиссией в 1976 году в соответствии с полномочиями, предоставленными ей Генеральной Ассамблеей на основании резолюции 3418 А (XXX), вошли в 1980 году следующие лица: г-н Паскаль Фрошо, член КМГС, Председатель; г-н Стефен Ван Дайк Байер (Соединенные Штаты Америки); г-н Жанис А. Ди Соуза (Бразилия); г-н Юки Миура (Япония); г-н А.Ф. Ревенко (Союз Советских Социалистических Республик); и Нана Вереко Амрем II (Гана). Возобновленная четвертая сессия Комитета проходила с 30 января по 4 февраля 1980 года в штаб-квартире Международной организации труда в Женеве, а доклад Комитета был рассмотрен Комиссией на ее одиннадцатой сессии. Пятая сессия комитета состоялась в период с 30 июня по 8 июля в штаб-квартире Международной организации труда в Женеве, а доклад о работе сессии комитета был рассмотрен Комиссией на ее двенадцатой сессии.

## ГЛАВА II

### МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В СООТВЕТСТВИИ С РЕШЕНИЯМИ ТРИЦАТЬ ЧЕТВЕРТОЙ СЕССИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ (КАСАЮЩИМИСЯ ПЯТОГО ГОДОВОГО ДОКЛАДА КОМИССИИ)

9. Решения, принятые тридцать четвертой сессией Генеральной Ассамблеи по вопросам, касающимся Комиссии по международной гражданской службе, помимо вопроса о назначении членов, уже упомянутого выше в пункте 3, относились к пятому годовому докладу 4/, о котором говорилось в резолюциях 34/165 и 34/221.

#### А. Долгосрочные функции Комиссии

10. Комиссия с удовлетворением отметила, что в резолюции 34/165 Генеральная Ассамблея подтвердила центральную роль Комиссии в деле создания единой объединенной международной гражданской службы и выразила свое удовлетворение мерами, принятыми Комиссией по статьям 13 и 14 ее статута, и призвала Комиссию продолжать свою работу в соответствии с ее долгосрочными функциями. Комиссия отметила, что в 1980 году она предприняла дальнейшие шаги по разработке кадровой политики в соответствии со статьями 13 и 14 своего статута, наиболее важным из которых явилась разработка норм классификации должностей общей системы для сотрудников категории специалистов и выше в общих областях работы. При планировании своей будущей работы Комиссия приложит все усилия, с тем чтобы добиться успешного рассмотрения этих вопросов, которые представляют особый интерес для Ассамблеи. Представленный Комиссией доклад о ее работе в этой области содержится в главе VII ниже.

#### В. Зачитываемое для пенсии вознаграждение и пенсионные пособия как элементы общего вознаграждения

11. В пункте 1 раздела VI резолюции 34/221 Генеральная Ассамблея просила "Комиссию по международной гражданской службе и Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций завершить в 1980 году всеобъемлющее исследование функционирования, методов установления и корректировки и соответствующего уровня зачитываемого для пенсии вознаграждения с целью представления предложений Генеральной Ассамблее на ее тридцать пятой сессии для исправления не позднее января 1981 года аномалий в пенсионной системе Организации Объединенных Наций, вызванных существующим положением в экономической и валютно-денежной областях, учитывая должным образом при разработке этих предложений тот факт, что отрицательные последствия валютных колебаний и инфляции могут быть более тяжелыми для тех, кто получает

---

4/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/34/30 и Corr.1).

меньшую пенсию, чем для тех, кто получает более высокую пенсию". В этой связи Генеральная Ассамблея предложила Комиссии и Объединенному пенсионному фонду персонала Организации Объединенных Наций "полностью учесть мнения, выраженные по данному и другим связанным с этим вопросам в Пятом комитете в ходе тридцать четвертой сессии Генеральной Ассамблеи". Доклад, представленный Комиссией во исполнение этой части резолюции, содержится в главе III ниже.

### С. Обзор функционирования системы коррективов по месту службы

12. В пункте 2 раздела I резолюции 34/165 Генеральная Ассамблея предложила Комиссии "безотлагательно приступить к глубокому и всеобъемлющему обзору целей и функционирования системы коррективов по месту службы с целью устранения несоответствий и аномалий в итоговых уровнях вознаграждения в различных местах службы и уровнях классов и добиться тем самым совершенствования механизма корректировки вознаграждений Организации Объединенных Наций, чтобы полнее учесть разницу в стоимости жизни в различных местах службы и ее динамику с течением времени в результате инфляции и колебаний курсов валют и представить доклад по этому вопросу Генеральной Ассамблее на ее тридцать пятой сессии". Доклад, представленный Комиссией во исполнение этой части резолюции, содержится в разделе В главы IV.

### Д. Эквивалентность классов общей системы Организации Объединенных Наций и сопоставляемой национальной гражданской службы

13. Комиссия отметила, что в пункте 1 раздела II резолюции 34/165 Генеральная Ассамблея одобрила в целях сравнения окладов двух служб эквивалентность классов в пределах от C-1 до D-2, рекомендованных Комиссией. Результаты сравнения окладов двух служб с использованием эквивалентов классов, одобренных Генеральной Ассамблеей на ее тридцать четвертой сессии, приводятся в пунктах 88-92.

### Е. Пособие на репатриацию

14. Комиссия приняла к сведению решение Генеральной Ассамблеи относительно выплаты пособия на репатриацию, содержащееся в пункте 3 раздела II резолюции 34/165, в котором Ассамблея постановила "ввести с 1 января 1980 года порядок, при котором выплата сотрудникам любой части пособия на репатриацию осуществляется лишь по представлении свидетельства о переезде из страны последнего места службы". Комиссия выразила озабоченность по поводу того, что Генеральная Ассамблея, предоставив Комиссии на своей тридцать третьей сессии мандат для установления условий выплаты пособия на репатриацию персонала, на своей тридцать четвертой сессии изменила решение, принятое Комиссией. Она хотела бы обратить внимание Генеральной Ассамблеи на последствия такого решения для унификации кадровой политики в общей системе, а также для надежности и эффективности работы Комиссии, которую учредила сама Генеральная Ассамблея и на которую она возложила определенную ответственность. Поэтому Комиссия предпочла бы, чтобы Генеральная Ассамблея передала этот вопрос Комиссии для пересмотра ее решения, как это предусмотрено в статуте, утвержденном Ассамблеей.

#### Г. Пособия в случае смерти

15. В пункте 2 раздела II резолюции 34/165 Генеральная Ассамблея предложила Комиссии "изучить возможность создания системы взносов на выплату пособий в случае смерти". Рекомендации Комиссии по этому вопросу содержатся в пункте 334, а подробности об исследовании этого вопроса содержатся в пунктах 328-333.

#### Г. Годовой доклад

16. Комиссия указала на последний пункт преамбулы резолюции 34/165, в котором Ассамблея предложила Комиссии "рассмотреть пути сокращения объема своего годового доклада и в то же время в докладе или в приложениях к нему ясно изложить любые рекомендации Генеральной Ассамблеи, а также привести данные о конкретных последствиях, влиянии любых предложений и связанных с ними расходов".

17. Комиссия обращает внимание Генеральной Ассамблеи на тот факт, что годовой доклад препровождается руководящим органам других участвующих организаций и представителям персонала и фактически является единственным свободно распространяемым документом, содержащим информацию о работе Комиссии. Хотя одной из его основных функций является представление рекомендаций Генеральной Ассамблеи для принятия решений, это ни в коей мере не является его единственной функцией; в этом отношении он отличается от докладов большинства других вспомогательных органов Генеральной Ассамблеи. Хотя теоретически можно издавать два отдельных доклада, один из которых будет направляться Генеральной Ассамблее, а второй содержать информацию, не требующую принятия нормативных решений, Комиссия придерживается того мнения, что доклад следует по-прежнему издавать в качестве единого документа. Комиссия учла предложение Генеральной Ассамблеи о том, чтобы Комиссия рассмотрела пути сокращения объема своего доклада. Она подтвердила, что в целях облегчения работы Генеральной Ассамблеи следует приложить все усилия для четкого определения частей, требующих решения Ассамблеи, и вспомогательного материала, предоставляемого Комиссией для объяснения и обоснования своих рекомендаций, в отличие от описательной и информативной частей доклада.

### ГЛАВА III

#### ЗАЧИТЫВАЕМОЕ ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ПЕНСИОННЫЕ ПОСОБИЯ КАК ЭЛЕМЕНТЫ ОБЩЕЙ КОМПЕНСАЦИИ

##### А. Введение

18. Комиссия в соответствии со своим объявленным намерением, одобренным Генеральной Ассамблеей в пункте 3 раздела II резолюции 33/II9 от 19 декабря 1978 года, провести "всеобъемлющее рассмотрение функционирования, методов установления и корректировки и соответствующего уровня зачитываемого для пенсии вознаграждения, в частности, с целью подготовки в сотрудничестве с ПОПФП Организации Объединенных Наций предложений, которые должны быть представлены Генеральной Ассамблее на ее тридцать четвертой сессии для исправления аномалий в пенсионной системе Организации Объединенных Наций, вызванных существующими обстоятельствами экономического и валютного характера", представила результаты своего рассмотрения и некоторые основанные на нем предложения тридцать четвертой сессии Генеральной Ассамблеи. Выводы и предложения Комиссии совместно с выводами и предложениями ПОПФП Организации Объединенных Наций были рассмотрены в Пятом комитете Генеральной Ассамблеи.

19. В результате этого в своей резолюции 34/22I Генеральная Ассамблея просила Комиссию и Правление завершить в 1980 году изучение вопросов, затронутых в ее предыдущих резолюциях, с целью представления предложений Генеральной Ассамблее на ее тридцать пятой сессии для исправления не позднее января 1981 года аномалий, упомянутых в этой резолюции. В этой резолюции Комиссии и Правлению было также предложено полностью учесть мнения, выраженные по данному и другим связанным с ним вопросам в Пятом комитете в ходе тридцать четвертой сессии Генеральной Ассамблеи.

20. Комиссия продолжает учитывать соответствующие резолюции Генеральной Ассамблеи, в частности, ту часть резолюции 33/I20 от 19 декабря 1978 года, в которой говорится, что "никакое изменение системы пенсионных коррективов не должно повлечь за собой увеличения настоящих или будущих финансовых обязательств государств-членов".

##### В. Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

###### 1. Предложение о "группах"

21. На своей одиннадцатой сессии Комиссия была проинформирована о том, что сразу после принятия резолюции 34/22I были проведены консультации между Комиссией и ПОПФП с целью планирования совместной работы.

22. В результате этого сотрудничества на своей одиннадцатой сессии Комиссия рассмотрела в общих чертах возможный подход к формулированию новых предложений. Такой подход направлен на установление более тесной

зависимости между размерами первоначальной пенсии какого-либо участника (в местной валюте) и размерами зарплаты, выплачиваемой Организацией Объединенных Наций, применимыми (или считающимися применимыми) в той стране, где он выходит на пенсию.

23. Для достижения этой цели было предложено разделить все страны на четыре "группы", в каждую из которых входили бы страны, где уровни стоимости жизни приблизительно одинаковы. Ввиду отсутствия универсальной системы определения стоимости жизни в каждой стране по отношению ко всем другим странам для этой цели, по крайней мере на первоначальном этапе, могла бы быть использована классификация коррективов по месту службы.

24. Комиссия, признав, что индексы коррективов по месту службы не являются идеальными для этой цели, поручила своему секретариату изучить возможность разработки модифицированного или специального индекса коррективов по месту службы для выходящих в отставку, а также возможность включения подоходного налога в качестве статьи расходов в такой индекс. В ожидании результатов такого исследования было принято предложение о распределении стран по группам в зависимости от их классификации коррективов по месту службы. Было предложено провести следующее распределение по группам:

<u>Класс коррективов по месту службы</u>	<u>Группа</u>
Ниже класса 5	A
От класса 5 до класса 9	B
От класса 9 до класса 14	C
От класса 15 и выше	D

25. С точки зрения доходов, зачитываемое для пенсии вознаграждение, существующее в странах выхода на пенсию, попавших в группу A, приравнивается к валовому окладу (без коррективов по месту службы). Для стран выхода на пенсию, попавших в другие группы, базисный валовой оклад увеличивается на соответствующий процент корректировки, основанный на мультипликаторе коррективов по месту службы, применяемом к низшему классу коррективов по месту службы в этой группе, помноженному на 0,86 (что представляет стоимость каждой единицы мультипликатора по отношению к базисной зарплате). Иллюстрация предполагаемого решения приводится в следующей таблице:

<u>Группа</u>	<u>Нижший класс коррективов по месту службы</u>	<u>0,86 мультипликатора коррективов по месту службы для этого класса</u>	<u>Корректировка к базисному валовому окладу</u>
A	0*	0	100%
B	5	24,1	125
C	10	54,2	155
D	15	92,9	190

\* Не учитывая отрицательные классы.

26. Приветствовав достижение общей договоренности в отношении такого подхода в Постоянном комитете ПОПФП Организации Объединенных Наций, Комиссия решила принять его за основу для будущих экспериментов и исследований, осуществляемых его секретариатом в тесном сотрудничестве с секретариатом Правления.

27. Поэтому Комиссия предложила, чтобы секретариат ПОПФП Организации Объединенных Наций в первую очередь занялся изучением следующих вопросов: числа групп зачитываемого для пенсии вознаграждения; процентной ставки, которая должна применяться; последствий для фактического размера пенсий в различных странах; размера зачитываемого для пенсии вознаграждения применительно к системе взносов; последствий нынешней системы коррективов; необходимости соответствующих изменений правил Фонда и способов распространения их на лиц, уже вышедших в отставку, а также переходных мер.

## 2. "Вашингтонское предложение" и его применение

28. На своей двенадцатой сессии Комиссия рассмотрела результаты работы двадцать седьмой сессии ПОПФП, состоявшейся в Вашингтоне 2-13 июня 1980 года. Эта работа во многом основывалась на документации, подготовленной в соответствии с вышеперечисленными предложениями Комиссии. В документацию входил также анализ действующей пенсионной системы, включая определение зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, материалы рассмотрения предложения о создании четырех "групп", а также изложение альтернативного подхода.

29. Комиссия отметила, что в свете данных по расходам и анализу, представленных Консультантом-актуарием Правления, оно пришло к выводу, что даже при проведении некоторых изменений было бы предпочтительным развивать альтернативный подход.

30. Рассмотрев ряд других возможных мер, Правление постановило, что система зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше должна быть по-прежнему универсальной. Однако ее следует дополнить выборочной системой, которая позволит применять дифференциальные коэффициенты стоимости жизни к окончательному среднему вознаграждению в целях подсчета размеров пенсии в местной валюте, если какой-либо участник выходит на пенсию в стране, где стоимость жизни значительно выше, чем в базисном пункте системы коррективов по месту службы (в настоящее время - в Нью-Йорке).

31. Признавая необходимость в выплате большей компенсации за те уровни стоимости жизни, которые существенно выше базисного, Правление постановило принять прогрессивную шкалу коэффициентов, которые начинают применяться с уровня четырех классов коррективов по месту службы, находящихся выше базисного. В следующей таблице приводится иллюстрация метода, который должен применяться:

Дифференциальные коэффициенты стоимости жизни

Номера классов коррективов  
по месту службы, находящимся  
выше базисного уровня

Коэффициент

(в процентах)

Ниже 4	0
4	3
5	7
6	12
7	17
8	22
9	28
10	34
11	40
12 или выше	46

32. При применении этих коэффициентов будет выводиться среднее значение алгебраической суммы коэффициента по месту службы на базисном уровне и коэффициента, применяемого в стране выхода на пенсию, за 36 календарных месяцев до выхода в отставку соответствующего участника, включая месяц выхода в отставку, причем результат будет подсчитываться до сотых долей целого числа. Применимые дифференциальные коэффициенты стоимости жизни будут определяться на основе вышеприведенной таблицы путем интерполяции.

33. Учитывая содержащееся в резолюции Генеральной Ассамблеи напоминание о том, что отрицательные последствия валютных колебаний и инфляции могут быть более тяжелыми для тех, кто получает меньшую пенсию, чем для тех, кто получает более высокую пенсию. Правление постановило, что любые новые меры по увеличению зачитываемого для пенсии вознаграждения, которое ранее применялось для подсчета размеров пенсий лиц, выходящих в отставку в районах с высокой стоимостью жизни, будут применяться лишь к ограниченной части их зачитываемого для пенсии вознаграждения. Для этой цели был отобран уровень зачитываемого для пенсии вознаграждения класса С-2, ступень XI.

34. Комиссия сообщила Правлению, что вышеописанные меры увеличат актуарные обязательства Фонда примерно на 125 млн. долл. США в плане единовременных пособий, что составляет около одной трети процента будущего фонда заработной платы участников или 1,4% от 8,8 млрд. долл. США обязательств, определенных по пятнадцатой актуарной оценке; по мнению Консультанта-актуария, доведенному до сведения Правления, дополнительные обязательства могут быть компенсированы за счет экономии, если в будущем будет применяться двойной механизм индексирования зачитываемого для пенсии вознаграждения, а именно ИПЦ США - для корректирования зачитываемого для пенсии вознаграждения, по которому определяются доходы в долларах в базисном пункте, и СВКМС - для корректирования зачитываемого для пенсии вознаграждения с точки зрения взносов. Правление решило рассмотреть это предложение позже на своей специальной сессии в 1980 году после изучения решений Комиссии по данному вопросу.



### 3. Модифицированный индекс для лиц, вышедших в отставку

35. На своей одиннадцатой сессии Комиссия возобновила изучение вопроса о зачитываемом для пенсии вознаграждении и пенсионных пособиях как элементах общей компенсации. В заключение своей работы Комиссия поручила своему секретариату провести, действуя в тесном сотрудничестве с секретариатом ПОПФП Организации Объединенных Наций, дальнейшее исследование возможности разработки модифицированного корректива по месту службы или специального индекса для выходящих в отставку и возможности включения подоходного налога в качестве статьи расходов в такой индекс . . . . Комиссия поручила провести такое изучение во исполнение резолюции 34/221, в которой Комиссии по международной гражданской службе и Правлению Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций было предложено полностью учесть мнения, выраженные в Пятом комитете в ходе тридцать четвертой сессии Генеральной Ассамблеи по вопросу зачитываемого для пенсии вознаграждения и связанным с ним вопросам.

36. Уместность этого вопроса была признана Правлением Пенсионного фонда на его совещании в Вашингтоне, когда он проявил интерес к возможности использования модифицированного или специального индекса. Этот интерес основывался на уверенности в том, что структура расходов пенсионеров не идентична структуре расходов работающих сотрудников, на которой основывается классификация коррективов по месту службы.

37. В соответствии с этой просьбой секретариат прибегнул к услугам консультанта, доклад которого Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы рассмотрел на своей пятой сессии, состоявшейся в Женеве с 30 июня по 8 июля 1980 года.

38. ККВКМС отметил, что введение пересмотренного индекса коррективов по месту службы, который учитывал бы положение пенсионеров, ставит целый ряд таких вопросов, как статистическая оценка расходов на жилье в сравнении со служащим персоналом, расходы, производимые вне данного района, взносы в рамках систем медицинского страхования, величина которых будет различной для пенсионеров той или иной страны, поскольку они служили в различных организациях, и сочетание этих и других факторов при взвешивании индекса коррективов по месту службы. Поэтому Комитет решил, что прежде чем он сможет изучить вопрос о введении такого индекса для пенсионеров, Комиссия должна принять в этом отношении принципиальные решения. Это, прежде всего, касается вопроса о том, надо ли учитывать фактор налогообложения, принципиальное решение о котором должно предшествовать всем техническим дискуссиям. Фактически, следует определить, должна ли пенсионная структура, том виде, в каком она была организована, обеспечивать равенство пенсионеров в отношении системы налогообложения тех стран, которые они свободно избрали для себя в качестве места их проживания.

#### C. Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания

##### 1. Элемент оценки персонала

39. В своем докладе Генеральной Ассамблее в 1979 году Комиссия отметила, что "рассмотрение ею проблемы зачитываемого для пенсии вознаграждения почти полностью было сосредоточено на категории

специалистов и выше". Однако "она выразила надежду и все еще надеется на то, что, когда она сможет рекомендовать долгосрочное решение проблемы категории специалистов, такое решение явится ключом к проблеме категории общего обслуживания с учетом того, что эти две категории рассматриваются без различий в положениях Пенсионного фонда, где единственное различие связано с определением их зачитываемого для пенсии вознаграждения. Была высказана обеспокоенность по поводу того, что, уделяя в первую очередь внимание поиску решения проблем категории специалистов, Комиссия упустит из внимания категорию общего обслуживания и поставит ее в неблагоприятное положение. Поэтому некоторые члены призвали к тому, чтобы обе категории рассматривались одновременно и параллельно; другие высказали опасение о том, что это может привести к ухудшению условий категории общего обслуживания в некоторых местах службы, где положение в связи с зачитываемым для пенсии вознаграждением в настоящее время относительно благоприятное. На эти два противоположных мнения Комиссия может дать только заверения в том, что она знает о проблемах, касающихся зачитываемого для пенсии вознаграждения и прав на пенсионное пособие сотрудников категории общего обслуживания в различных местах службы (включая сотрудников, набираемых не на местной основе) и рассмотрит их, самое позднее, в 1980 году с целью принятия решения, соответствующего решению, найденному для категории специалистов, и прежде всего справедливому решению" 5/.

40. На своей одиннадцатой сессии Комиссия поручила своему секретариату попытаться в рамках своего изучения зачитываемого для пенсии вознаграждения и пенсионных выплат как элементов общей компенсации, которое проводится в тесном сотрудничестве с ПОПФП Организации Объединенных Наций, найти решение вопросу о зачитываемом для пенсии вознаграждении сотрудников категории общего обслуживания (не упуская из виду вопрос о сотрудниках категории общего обслуживания, набираемых не на местной основе). В ходе изучения этого вопроса секретариат рассмотрел исторические и справочные материалы по этому вопросу, включая его рассмотрение Комиссией на каждой из ее прошлых сессий, и принял во внимание рекомендации ПОПФП Организации Объединенных Наций в отношении зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше.

41. Были предложены два основных подхода:

а) определять налогообложение персонала и зачитываемое для пенсии вознаграждение на основе "наилучших преобладающих условий", т.е. на основе критерия, применяемого при определении оклада-нетто сотрудников категории общего обслуживания в каждом месте службы;

б) сохранить единообразную глобальную шкалу налогообложения персонала, оставляя возможность вносить определенные поправки в методы, используемые для определения ставок налогообложения персонала и их применения к окладам-нетто.

---

5/ Там же, пункт 97.

42. В рамках первого подхода было предложено либо а) использовать местные ставки налогообложения в качестве шкалы налогообложения персонала для целей выделения валового оклада из чистого оклада или б) оценивать наилучшие преобладающие пенсионные пособия, которые затем будут использоваться для определения размера зачитываемого для пенсии вознаграждения, соответствующего аналогичному размеру пособий в рамках пенсионной системы Организации Объединенных Наций.

43. Что касается "а", то Комиссия ранее постановила, что увязывание налогообложения персонала с национальным подоходным налогом и зачитываемого для пенсии вознаграждения с внешними окладами-брутто не является обоснованным решением, поскольку в большинстве стран зачитываемое для пенсии вознаграждение и оклад-брутто не эквивалентны, а зачитываемое для пенсии вознаграждение представляет собой только один из факторов, определяющих размер пенсионного пособия. Структура национальных налоговых систем определяется фискальными и социальными целями каждой страны и в значительной степени не имеет отношения к вопросу о том, каков правильный размер зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания.

44. Что касается "б", то Комиссия ранее отмечала, что это будет связано с такими же методологическими проблемами, с которыми Комиссия столкнулась при попытке оценить общий размер компенсации в отношении сотрудников категории специалистов. Это положение еще более усложнилось бы из-за большого количества мест службы, в которых следовало бы провести соответствующие исследования, а также из-за наличия разнообразных пенсионных программ, осуществляемых в рамках одного места службы (что было отмечено Комиссией в Женеве). Поэтому Комиссия пришла к выводу, что по практическим соображениям следует отказаться, по крайней мере до приобретения большего опыта в проведении сравнений общей компенсации, от принятия подхода, предполагающего определение размера зачитываемого для пенсии вознаграждения в соответствии с наилучшими преобладающими местными условиями.

45. Поэтому Комиссия в рамках второго подхода рассмотрела различные предложения в отношении определения и применения глобальных шкал налогообложения, включая следующие:

а) изменение существующих ставок с учетом текущих средних (взвешенных или невзвешенных) налоговых ставок, действующих в семи странах местонахождения штаб-квартир, которые впоследствии могут быть распространены и на другие страны. Эти ставки будут применяться к долларovým эквивалентам чистых окладов, которые будут конвертироваться на основе использования среднего показателя обменного курса за определенный период времени, а не курсов, действующих на момент введения в силу данной шкалы;

б) установление шкалы налогообложения персонала, выраженной в процентах, а не в абсолютных валютных показателях, т.е. местные налоговые ставки, применяемые на тех уровнях окладов, которые соответствуют минимальному и максимальному показателю в шкале персонала категории общего обслуживания в каждом из отобранных мест службы, будут взвешиваться с учетом численности персонала в этих местах службы, с тем чтобы

обеспечить применение средневзвешенных налоговых ставок в процентном выражении к минимуму и максимальному показателю в других местах. Ставки, находящиеся между крайними размерами окладов, будут определяться путем интерполяции. Эта процедура ведет к устранению необходимости конвертировать оклады в местной валюте в доллары.

46. При рассмотрении варианта "а", т.е. при пересмотре существующих глобальных ставок налогообложения персонала, была изучена возможная шкала налогообложения, определенная на основе местных налоговых ставок, применяемых в семи странах, где расположены штаб-квартиры, и в десяти странах, где расположены региональные отделения. При исчислении этих ставок были учтены дифференциальные показатели, которые были взяты из сопоставительных таблиц о налогообложении на местах, а именно, что нижние пределы доходов, как правило, наблюдаются в месте расположения региональных отделений, в то время как более высокие доходы преобладают в тех странах, где расположены штаб-квартиры.

47. При рассмотрении варианта "б", т.е. при рассмотрении применения шкалы облагаемых налогом доходов, приведенных в процентном выражении, Комиссия напомнила о том, что эта система была направлена на защиту системы налогообложения персонала от воздействия колебания доллара. В рамках этой системы будет поддерживаться взаимосвязь между чистыми и валовыми окладами на самом низком и самом высоком уровнях шкалы окладов. Хотя этот подход и разрешает проблему перевода местной валюты в доллары, он вместе с тем создает другие проблемы. Так, например, та же самая доля процента может применяться к сотрудникам, работающим в Аддис-Абебе, где минимальный чистый оклад равен 1 132 долл. США, так и сотрудникам, работающим в Нью-Йорке, где минимальный чистый оклад равен 9 096 долл. США.

## 2. Осуществление "вашингтонского предложения"

48. Хотя на сессии Правления Пенсионного фонда 1980 года не было сформулировано ни одного конкретного предложения в отношении корректировки размера пенсии сотрудников категории общего обслуживания, выходящих на пенсию в стране, отличной от страны местонахождения их места службы, все же в Правлении было выражено мнение о том, что к персоналу категории общего обслуживания необходимо применять коррективы, аналогичные коррективам, применяемым к сотрудникам категории специалистов. Поэтому Правление поручило своему секретариату подробно выработать такую схему, которая будет рассмотрена Комиссией и Правлением на специальной сессии, которая будет созвана позднее в этом году.

49. В рамках этой схемы коррективы будут применяться ко всем сотрудникам категории общего обслуживания, которые выходят на пенсию в стране, отличной от страны местонахождения их места службы, независимо от того, были ли они набраны на местах или в других странах. Будет проводиться сравнение между средними показателями чистых окладов в двух местах службы, и если показатель страны выхода на пенсию (СВП) будет выше по сравнению с показателем места службы (МС), то окончательный средний показатель вознаграждения, используемый для определения пенсионного пособия в местной валюте, будет увеличен в соответствии со следующей таблицей:

Отношение промежуточного размера чистого оклада в МС к соответствующему показателю СВП	Кумулятивное увеличение в процентах
менее I22	-
I22	3
I28	7
I34	12
I41	17
I48	22
I55	28
I62	34
I71	40
I80 или более	46 (максимум)

## D. Обсуждение в Комиссии

### 1. Мнение ККАВ

50. Поскольку все организации участвовали в разработке вашингтонского предложения и являются сторонами консенсуса, ККАВ одобрил эти предложения.

51. В отношении вопроса о модифицированном или специальном индексе для пенсионеров ККАВ считал, что исследование консультанта, представленное Комиссии, может быть использовано ей при решении вопроса о тех дальнейших шагах, которые она пожелает предпринять. Решение относительно желательности и возможности такого модифицированного или специального индекса следует принять в любом случае. Затем потребуются дальнейшие исследования как по элементу налогообложения, так и по другим важным элементам, например, по расходам на жилье и расходам за пределами района.

52. В связи с вопросом о зачитываемом для пенсии вознаграждении сотрудников категории общего обслуживания ККАВ напомнил практические трудности и концептуальные ограничения выбора внешнего оклада-брутто в качестве базы для пенсий Организации Объединенных Наций. Он также указал на проблемы, которые могут возникнуть при расчете величины брутто чистых окладов с помощью единообразных процентных коэффициентов. Следовательно, ККАВ выступил в поддержку сохранения действующих глобальных шкал налогообложения персонала, пересмотренных с целью отразить текущий уровень налогов в семи странах, где размещены штаб-квартиры, и десяти странах, где размещены основные региональные отделения. Установленные таким образом шкалы будут периодически, раз в четыре или пять лет, пересматриваться с помощью 36-месячного среднего значения валютного курса. Новые шкалы должны будут вводиться в различных местах службы при пересмотре шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания с принятием соответствующих мер по поддержанию существующих размеров.

53. ККАВ согласился также с тем, что новая шкала налогообложения должна применяться в различных местах службы лишь в случае пересмотра местных окладов таким образом, чтобы существующие уровни чистых окладов сохранялись до тех пор, пока они будут превышены в результате последующего увеличения окладов.

54. В заключение ККАВ поддержал идею применения вашингтонского предложения ко всем сотрудникам категории общего обслуживания, выходящим на пенсию не в стране места службы.

## 2. Мнение Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС)

55. Федерация также заявила о своей поддержке предложения, выдвинутого в Вашингтоне, несмотря на то, что, по ее мнению, некоторые anomalies при этом останутся. По вопросу о специальном индексе для пенсионеров некоторые члены ФАМГС выразили мнение, что для того, чтобы быть полностью представительным, этот индекс должен наряду с налоговым элементом отражать и другие соответствующие статьи расходов. Один из представителей заявил, что включение подоходного налога в модифицированный индекс для пенсионеров имеет первостепенное значение для осуществления предложения, выдвинутого в Вашингтоне.

56. Касаясь действующей шкалы налогообложения персонала категории общего обслуживания, ФАМГС указала, что если пересмотр будет совершен для того, чтобы учесть происшедшие с 1964 года изменения, его следует провести вместе с пересмотром шкалы категории специалистов, чтобы вновь установить единообразную шкалу для обеих категорий.

57. Наконец, коснувшись предложений о категории общего обслуживания, основанных на предложении, выдвинутом в Вашингтоне, ФАМГС указала, что они абсолютно недостаточны, ибо не содержат удовлетворительного решения проблем, с которыми сталкиваются участники в местах службы с низкими издержками, когда они выходят в отставку в стране с высокой стоимостью жизни.

## 3. Мнение Федерации ассоциации бывших международных гражданских служащих

58. Федерация поддержала предложение, выдвинутое в Вашингтоне, и приветствовала факт его распространения на нынешних пенсионеров. Федерация выразила мнение, что, хотя специальный индекс для пенсионеров, который учитывал бы все различия в структуре их потребления, и является желательным, его отсутствие в настоящее время не должно вести к отсрочке осуществления предложения, выдвинутого в Вашингтоне.

### Е. Мнение Комиссии

#### 1. Сотрудники категории специалистов и выше

59. Комиссия решила поддержать предложение, разработанное на сессии ПОФП, состоявшейся в Вашингтоне (округ Колумбия). Комиссия с удовлетворением отметила прогресс, достигнутый за время, истекшее с прошлого года. Хотя это предложение отличается от вариантов, рассматривавшихся в Комиссии ранее, оно является прагматическим решением, которое было найдено после всестороннего изучения предложений, выдвинутых Комиссией на ее одиннадцатой сессии. При сохранении универсальной системы пенсий и системы двойной корректировки это решение в определенной степени способствует исправлению аномалий, вызываемых колебанием курсов валют, путем введения системы выборочного компенсирования для сотрудников, выходящих на пенсию в странах, где стоимость жизни значительно выше, чем в базисном городе (в настоящее время Нью-Йорк).

60. Во время обсуждения вопроса о затратах председатель Постоянного комитета ПОПФП обратил внимание Комиссии на оценки, представленные Актуарием-консультантом, которые приводятся в пункте 34 выше. Актуарий-консультант далее проинформировал Комиссию, что в результате предлагаемых изменений в зачитываемом для пенсии вознаграждении сотрудников как категории специалистов, так и категории общего обслуживания бюджеты организаций-членов в том, что касается их взносов в Пенсионный фонд, не увеличатся. В отношении связанных с этим актуарных обязательств было отмечено, что они являются не столь большими, чтобы потребовались дополнительные платежи со стороны государств-членов. Изменения в одном или более элементах, на которых основывается нынешний прогноз, таких как возраст выхода на пенсию или возраст вступления в Фонд, так или иначе оказали бы значительное влияние на актуарное сальдо Фонда.

61. Комиссией было признано, что "вашингтонское предложение" основывается на необходимости сохранения универсальной системы зачитываемого для пенсии вознаграждения в отношении сотрудников категории специалистов и выше, которое будет зависеть от размера их вознаграждения брутто. Она будет дополнена выборочной системой, предусматривающей применение дифференциального фактора стоимости жизни к окончательному среднему размеру вознаграждения участника, если такой участник уходит на пенсию в стране, где стоимость жизни значительно выше того уровня, который учтен при установлении размера его зачитываемого для пенсии вознаграждения.

62. Для того чтобы согласно просьбе Генеральной Ассамблеи предложения, которые будут представлены КМГС и ПОПФП для исправления определенных аномалий в пенсионной системе Организации Объединенных Наций, вступили в силу с 1 января 1981 года. Комиссия считает необходимым предпринять следующие действия:

а) установить ставки зачитываемого для пенсии вознаграждения на 1 января 1981 года, которые можно будет рассматривать как подходящие для сотрудников категории специалистов в базовом городе системы (в настоящее время Нью-Йорк);

б) разработать и принять систему для внесения коррективов в указанные ставки в последующий период времени;

с) установить механизм исчисления относительной стоимости жизни в различных возможных странах, в которых сотрудники выходят на пенсию.

63. После всестороннего обсуждения упомянутых вопросов Комиссия пришла к следующему заключению.



## 2. Первоначальные ставки на 1 января 1981 года

64. Ставки зачитываемого для пенсии вознаграждения, которые будут одобрены 1 января 1981 года для сотрудников категории специалистов и выше, должны зависеть от пересмотренных ставок вознаграждения брутто, которые вступят в силу в указанное время в результате сведения воедино ряда пунктов корректива по месту службы и одновременного пересмотра шкалы взносов в рамках налогообложения персонала для таких сотрудников.

65. Комиссия напомнила, что существующие ставки вознаграждения брутто были установлены 1 января 1977 года, а существующие ставки зачитываемого для пенсии вознаграждения в последний раз были установлены 1 июля 1980 года на уровне 140 процентов таких ставок в результате применения динамики индекса СВКМС в течение марта 1980 года. Комиссией было отмечено, что в соответствии с существующей системой ставки зачитываемого для пенсии вознаграждения подлежат дальнейшей корректировке 1 января 1981 года при условии, что показатель динамики индекса СВКМС за период с марта по сентябрь 1981 год составил, по крайней мере, пять процентов от первоначальных ставок, установленных 1 января 1977 года.

66. Далее Комиссией было отмечено, что кумулятивная динамика индекса цен на потребительские товары США с 1 января 1977 года по настоящее время была аналогична динамике индекса СВКМС в течение того же периода времени и что сохранение существующей системы СВКМС после 1 января 1981 года приведет к результатам, весьма похожим на те, которые были бы получены в результате применения индекса цен на потребительские товары США к ставкам вознаграждения брутто на 1 января 1977 года.

67. В связи с этим для того, чтобы не нужно было разрабатывать систему для сохранения приобретенных прав, которые были бы юридически обоснованными и реальными с административной точки зрения, Комиссия постановила рекомендовать установить 1 января 1981 года ставки зачитываемого для пенсии вознаграждения в соответствии с тем уровнем, который будет достигнут в результате применения существующей системы СВКМС после сентября 1980 года.

## 3. Последующие коррективы зачитываемого для пенсии вознаграждения

68. Комиссия признала, что во избежание устаревания ставок зачитываемого для пенсии вознаграждения они будут периодически корректироваться, при этом будут учитываться меняющиеся уровни инфляции. Комиссия постановила использовать для этой цели следующий индекс:

а) индекс цен на потребительские товары США в целях корректировки ставок зачитываемого для пенсии вознаграждения, используемых для расчета базовых выплат в долларах в соответствии с положениями Пенсионного фонда;

б) индекс СВКМС для внесения коррективов в ставки зачитываемого для пенсии вознаграждения, используемых для определения взносов в пенсионный фонд.

69. Движение каждого индекса будет определяться дважды в году - в январе и июле. Изменения в размере зачитываемого для пенсии вознаграждения будут вступать в силу соответственно 1 апреля или 1 октября в том случае, если индекс поднимется до пяти процентов или более от действовавших тогда ставок зачитываемого для пенсии вознаграждения. Индекс будет использоваться полностью в пределах всего диапазона движения, но при условии, что ставки зачитываемого для пенсии вознаграждения, которые используются для уплаты взносов, никогда не будут ниже ставок, используемых для выплаты пособий.

70. Первый такой расчет будет произведен в январе 1981 года и охватит движение индекса цен на потребительские товары США и движение СВКМС с сентября 1980 года.

71. Один из членов Комиссии возражал против принятия системы корректировок в том виде, в каком она была предложена выше. Эта система приведет к тому, что отчисления, определяющие пенсию и взносы, будут расти быстрее корректировок по месту службы в базовом пункте (Нью-Йорк), поскольку будут учитываться все элементы индексов, превышающие пять процентов. Система, кроме того, нелогична в том смысле, что если индекс возрастет на 4,5 процента корректировка не производится, в то время как любой элемент, превышающий пять процентов подлежит учету. Этот представитель предложил корректировать индексы в установленные сроки на основе колебаний, отражающих понижение или повышение 5-процентных множителей.

#### 4. Индекс для исчисления относительной стоимости жизни

72. Поскольку предложение, выдвинутое в Вашингтоне, направлено на повышение пенсий для компенсирования более высокой стоимости жизни в некоторых странах по сравнению с базисной страной, необходим механизм для исчисления относительной стоимости жизни в различных странах. Такой механизм существует в лице системы корректировок по месту службы, однако этот механизм предназначен в основном для работающих сотрудников, структура расходов которых может отличаться от структуры расходов сотрудников, вышедших на пенсию, в тех же странах.

73. Комиссия отметила, что ККВКМС, который рассмотрел этот вопрос по просьбе Комиссии, выразил мнение, что для того, чтобы можно было разрабатывать детали, связанные с таким индексом, необходимо, чтобы Комиссия приняла принципиальное решение. Некоторые члены Комиссии выразили мнение, что, хотя в резолюции Генеральной Ассамблеи об этом специально не говорится, Комиссия, по их мнению, должна принять решение по этому вопросу в соответствии со своим мандатом, который заключается в том, чтобы учитывать высказываемые в Пятом комитете мнения, которые в данном случае специально касались важности налогового фактора.

74. Другие члены Комиссии выразили мнение, что любое решение и любая рекомендация в отношении специального индекса для пенсионеров в настоящее время были бы преждевременными. По их мнению, цели и принципы, которые должны лежать в основе разработки такого индекса, ясно определены не были, а включение лишь нескольких элементов, таких, как подоходный налог и расходы, производимые за пределами определенного района, как это было предложено, является для этой цели недостаточным; поэтому необходимо провести дальнейшие исследования.

75. Комиссия указала, что в настоящее время невозможно сформулировать рекомендацию по этому вопросу, не изучив глубоко все технические и финансовые последствия: такое изучение будет в скором будущем проведено. Однако для реализации предложений по исправлению аномалий, о которых говорится в резолюции Генеральной Ассамблеи, с 1 января 1981 года, до разработки специального индекса необходимо будет использовать систему коррективов по месту службы.

#### 5. Сотрудники категории общего обслуживания

76. Комиссией были обсуждены два отдельных вопроса, касающиеся зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания:

а) шкала ставок налогообложения персонала, используемая для перевода чистых окладов на валовую основу;

б) возможное применение предложения, выдвинутого в Вашингтоне, в отношении сотрудников, выходящих на пенсию не в стране их места службы.

77. Комиссия отметила, что дальнейший анализ показывает, что, если зачитываемое для пенсии вознаграждение персонала категории общего обслуживания будет определяться путем установления величины брутто чистых окладов в каждом месте службы на основе налогообложения на местах, то в таких случаях необходимо будет разрешить следующие проблемы:

а) согласно существующей в настоящее время системе члены персонала категории общего обслуживания имеют право уходить на пенсию в стране, определяемой по их собственному желанию. Если такой член персонала работает в месте службы, где пенсия облагается налогом, но желает выйти на пенсию в стране, чье правительство не взимает налогов с пенсии, то в таком случае его пенсия в этой стране может рассматриваться как избыточная компенсация. Также может возникнуть и обратная ситуация. Система, основанная на местном налогообложении, потребует введения надлежащих процедур для исправления будущих несоответствий.

б) Между двумя категориями персонала возникнут соответствующие различия. Хотя и признано, что сотрудники категории специалистов набираются на международной основе, а большинство сотрудников категории общего обслуживания набирается на местах, в последнее время между этими категориями не проводилось никаких различий в отношении пенсионных выплат. Строгое применение системы местного налогообложения вышедших на пенсию сотрудников в действительности сохранит глобальное налогообложение сотрудников категории специалистов, в то время как зачитываемое для пенсии вознаграждение категории общего обслуживания будет в определенных странах исчисляться как их чистые оклады, несмотря даже на то, что сотрудники обеих категорий могут выйти на пенсию в одной и той же стране.

с) В рамках системы полного финансирования зачитываемое для пенсии вознаграждение должно рассматриваться на долгосрочной основе. Решения, которые обуславливаются различной налоговой политикой правительств, могут привести к частым изменениям, поскольку налоговые ставки могут отличаться друг от друга в соответствии с преобладающими экономическими и социальными условиями в данной стране.

d) Строгое применение системы местного налогообложения к вышедшим на пенсию сотрудникам может привести к созданию нежелательного положения в отношении переходных мер. По определению, валовые оклады работающего персонала категории общего обслуживания в том месте службы, где вышедшие на пенсию сотрудники не облагаются налогом, превышают размер чистых окладов. Если будут применяться переходные меры, т.е. будет сохранен существующий уровень валовых окладов до тех пор, пока чистые оклады не увеличатся до уровня брутто окладов, то в таком случае пройдут годы, прежде чем чистые оклады достигнут "старого" уровня окладов брутто.

78. Что касается возможности сравнения пенсионных пособий с пособиями Организации Объединенных Наций, то Комиссия отметила, что в отсутствие в настоящее время руководящих принципов или методологии сравнения пенсионных выплат опыт, накопленный в ходе проведения обзоров окладов сотрудников категории общего обслуживания, работающих в штаб-квартирах, показывает, что эта альтернатива не может быть осуществима.

79. После рассмотрения различных альтернатив Комиссия изучила предложенную схему налогообложения персонала, применяемую к чистому окладу, с целью применения зачитываемого для пенсии вознаграждения, которое было обновлено в соответствии с уровнями налогообложения, применяемыми в семи странах, где размещаются штаб-квартиры, и в 10 странах, где размещаются региональные отделения, причем все эти страны относятся к различным географическим регионам, в них используется средний валютный курс за период в 36 месяцев для перевода местной валюты в доллары, и где работают почти 2/3 сотрудников категории общего обслуживания. Она также изучила вопрос о возможном применении настоящих шкал окладов, т.е. вопрос о том, можно ли применять полученную таким образом шкалу налогообложения в различных местах службы при пересмотре местных окладов. В том случае, если полученный оклад брутто, т.е. зачитываемое для пенсии вознаграждение, ниже существующего уровня, то последний будет сохраняться до тех пор, пока он не будет превышен в результате последующего увеличения окладов.

80. Комиссия отметила, что в соответствии с существующей в настоящее время системой между персоналом, набираемым на местной основе, и персоналом, прибывающим из других стран, или между персоналом категории общего обслуживания и персоналом категории специалистов не проводится никакого различия в плане пенсионных выплат. И действительно некоторые члены ПОПФП Организации Объединенных Наций на его последней сессии выступили против введения таких различий. Ряд организаций считали, что независимо от того, какой подход будет принят, приобретенные права всех членов персонала должны быть сохранены, в частности право на свободу передвижения, которое, как считалось, подразумевает применение одинаковых или сходных коррективов по месту службы для всех категорий сотрудников, выходящих на пенсию.

81. Комиссия отметила, что, если будут проведены обновление и пересмотр системы налогообложения персонала, то в таком случае при сохранении общей системы пенсионных выплат не возникнет никаких серьезных проблем, в то время как строгое применение налогообложения на местах с целью определения размера зачитываемого для пенсии вознаграждения потребует разработки политики для устранения недостатков, а также создания механизмов ее осуществления.

82. После обсуждения последствий различных имеющихся альтернатив и после изучения точек зрения, выраженных по этому вопросу представителями ККАВ и ФАМГС, Комиссия признала, что, несмотря на возможную логичность использования отдельных местных шкал налогообложения персонала, их применение не может быть оправданным в настоящее время. Комиссия также признала невозможным использованием в настоящее время ряда региональных шкал, как это было предложено во время обсуждения.

83. Поэтому Комиссия решила сохранить глобальную шкалу для всех сотрудников категории общего обслуживания и применять ее к чистым окладам, пересчитанным в доллары с помощью 36-месячного среднего валютного курса.

84. В этой шкале будут отражаться самые последние ставки налогов в семи странах, где расположены штаб-квартиры, и в 10 странах, где расположены региональные отделения. Как показано в таблице ниже, для первых сегментов дохода шкала будет основываться на средних ставках налогов в 10 странах, где расположены региональные отделения; для средних сегментов дохода - на средних ставках налогов во всех 17 странах и для последующих сегментов дохода - на средних ставках налогов в семи странах, где находятся штаб-квартиры.

Шкала налогообложения персонала для сотрудников  
категории общего обслуживания и сотрудников  
других категорий, набираемых на местах

Валовый оклад		Налогообложение персонала			
		По сегментам дохода		Кумулятивное	
Сегмент	Кумулятивный	В процентах	Сумма	Сумма	В процентах
Первые 2 000	2 000	7,0	140	140	7,0
Следующие 2 000	4 000	11,0	220	360	9,0
2 000	6 000	15,0	300	660	11,0
2 000	8 000	19,0	380	1 040	13,0
4 000	12 000	22,0	880	1 920	16,0
4 000	16 000	25,0	1 000	2 920	18,3
4 000	20 000	28,0	1 120	4 040	20,2
6 000	26 000	32,0	1 920	5 960	22,9
6 000	32 000	35,0	2 100	8 060	25,2
6 000	38 000	38,0	2 280	10 340	27,2
8 000	46 000	41,0	3 280	13 620	29,6
Свыше	46 000	43,0			

85. Эта шкала налогообложения персонала вступит в силу с даты следующего пересмотра шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания и сотрудников других категорий, набираемых на местах, в различных местах службы. Если в результате применения новых ставок налогообложения персонала к пересмотренным чистым окладам будут получены валовые оклады, а следовательно, и ставки зачитываемого для пенсии вознаграждения, более низкие, чем существующие валовые оклады, то последние будут сохраняться до тех пор, пока не будут заменены новыми в результате последующих новых пересмотров шкал окладов.

86. Комиссия постановила утвердить применение выдвинутого в Вашингтоне предложения в отношении сотрудников категории общего обслуживания, выходящих на пенсию не в стране их места службы. Дифференциальные факторы стоимости жизни будут основываться на соотношении средних чистых окладов в стране, в которой сотрудник выходит на пенсию, и в месте службы. При этом будут использоваться те же факторы, что и факторы, указанные в пункте 49.

87. Один из членов Комиссии, признав достаточной шкалу, предложенную в пункте 84, указал, что, по ее мнению, ее введение должно произойти одновременно с применением шкалы налогообложения персонала категории специалистов и выше, предложенной в пункте 12 документа CRP/17/Add.21, с целью сохранить единообразие в отношении персонала и одновременно предоставить Комиссии время для изучения возможности сочетания двух шкал в рамках единой шкалы, как это имело место в прошлом.

## ГЛАВА IV

### УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

#### A. Сравнение, проводимое при применении принципа Ноблемера

##### 1. Эволюция различий между вознаграждением в гражданской службе Соединенных Штатов Америки и в общей системе Организации Объединенных Наций

88. В соответствии с порученным ей мандатом Комиссия продолжает постоянное наблюдение за соотношением уровней вознаграждения в Соединенных Штатах, являющихся на данный момент компаратором, и в общей системе Организации Объединенных Наций.

89. До разработки методологии, которая позволит проводить подобное сравнение с точки зрения общего вознаграждения (см. пункты 106-108), сравнение будет проводиться в соответствии с решением Генеральной Ассамблеи, на основании вознаграждения-нетто, выплачиваемого сотрудникам обеих служб, имеющих супругов-иждивенцев, но не имеющих детей, и между штаб-квартирами обеих систем, т.е. Вашингтоном, округ Колумбия, в отношении гражданской службы Соединенных Штатов, и Нью-Йорком - в отношении общей системы Организации Объединенных Наций, при соответствующих коррективах на разницу в стоимости жизни между обоими городами.

90. Впервые в этом году в сравнении используется эквивалентность классов для Д-2 в соответствии с пунктом 1 раздела II резолюции 34/165 Генеральной Ассамблеи, принятым на ее тридцать четвертой сессии по рекомендации Комиссии. Кроме того, было учтено в соответствии с решением Комиссии 1979 года 6/ воздействие внедрения службы руководящих сотрудников (СРС) в гражданской службе Соединенных Штатов Америки на вознаграждение служащих разрядов ОШ-18 и руководящих должностей классов V и IV.

91. Различие между вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций и Федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки может быть выражено в виде взвешенного среднего отношений, вычисленных для нескольких сопоставимых классов, усредненных за 12-месячный период с 1 октября каждого года по 30 сентября следующего года. Разница за 12-месячный период с октября 1979 года по сентябрь 1980 года, полученная с использованием эквивалентности классов, в соответствии с решением Генеральной Ассамблеи, принятым на тридцать четвертой сессии (Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк: от С-1 до Д-2; Федеральная гражданская служба Соединенных Штатов Америки, Вашингтон 7/, округ Колумбия; от 0-9, включая ОШ-15, ОШ-17, ОШ-18,

---

6/ Там же.

7/ Не получены данные для сопоставимых должностей для ОШ-16 и Р-IV.

P-V и для СРС от 3 до 6 класса), приводятся ниже. Для целей сравнения приведены также цифры для предыдущего периода, с октября 1978 года по сентябрь 1979 года.

	<u>Октябрь 1979 года— Сентябрь 1980 года</u>	<u>Октябрь 1978 года— Сентябрь 1979 года</u>
а) Среднее соотношение вознаграждения-нетто для сопоставимых классов	122,6	120,6
б) Соотношение стоимости жизни Нью-Йорк/Вашингтон, округ Колумбия	105,7	105,9
с) Среднее соотношение, с поправкой на разницу в стоимости жизни	116,0	113,9

Подробные расчеты величины различия за период октября 1979 года-сентября 1980 года приведены в приложении I.

92. Комиссия отметила, что увеличение различия связано с тем фактом, что повышение окладов служащих гражданской службы США с 1 октября 1979 года вновь отставало от роста стоимости жизни, однако это снижение реального дохода гражданских служащих в Соединенных Штатах Америки было компенсировано в некоторой степени за счет создания СРС, увеличения суммы, не облагаемой налогом, и некоторым сокращением ставки налогов в 1979 финансовом году. Что касается влияния создания СРС на исчисление разницы, Комиссия отметила, что новая система компенсации управленческого аппарата в Соединенных Штатах Америки, включая СРС, находится еще на стадии изменений. Ее воздействие на вознаграждения гражданских служащих высшего звена, соответствующего уровню С-5-Д-2, еще не поддается точному определению и, возможно, будет рассмотрено Комиссией в будущем. Комиссия отметила далее, что влияние на разницу предложений, содержащихся в Акте реформ гражданской службы, разрешающих выплату дополнительных вознаграждений в форме производственных премий руководящим сотрудникам гражданской службы Соединенных Штатов, как неотъемлемой части СРС, в настоящее время не поддается оценке в связи с тем, что некоторые учреждения Соединенных Штатов Америки должны были произвести эти выплаты в июле 1980 года, тогда как остальные осуществят их в следующем финансовом году, начиная с 1 октября 1980 года.

## 2. Средневзвешенный корректив по месту службы (СВКМС)

93. Комиссия отмечает, что индекс средневзвешенного корректива по месту службы (СВКМС) достиг 143,6 по состоянию на март 1980 года. Ввиду этого в соответствии с механизмом, разработанным на основании резолюции 1561 (XV) Генеральной Ассамблеи, размер зачитываемого для пенсии вознаграждения был увеличен до уровня 40 процентов сверх оклада брутто со вступлением его в силу с 1 июля 1980 года.



### 3. Включение корректива по месту службы в основной оклад

#### Справка

94. На одиннадцатой сессии Комиссии указывалось, что во время прений по пятому годовому докладу Комиссии, проходивших на заседании Пятого комитета Генеральной Ассамблеи, был задан вопрос, не пора ли включать часть существующего значения корректива по месту службы в основной оклад. Как отметила Комиссия, аналогичные мнения были высказаны администрацией и представителями персонала. Положение, при котором основной оклад составляет сравнительно небольшую часть общего вознаграждения — менее половины в некоторых местах службы, — а зачитываемое для пенсии вознаграждение намного превышает оклад брутто, является ненормальным и нежелательным. Была высказана точка зрения, что включение корректива по месту службы в основной оклад в известной степени будет способствовать исправлению упомянутой очевидной аномалии.

95. Кроме того, в прениях было подчеркнуто, что если указанная мера будет достаточно полно претворена в жизнь, то это поможет сбалансировать ресурсы фондов уравнивания налогообложения, служащего для Организации Объединенных Наций и некоторых других организаций механизмом предоставления средств, за счет которых может даваться компенсация для уплаты членами персонала подоходного налога на оклады Организации Объединенных Наций (включая корректив по месту службы, который, однако, не учитывается в плане налогообложения персонала), причем в финансовом отношении это не будет сказываться на тех государствах-членах, которые не облагают сотрудников такими налогами. Комиссия отметила, что в 1980 году впервые за многие годы в Фонде уравнивания налогообложения Организации Объединенных Наций возникнет дефицит (который составит по подсчетам 13 процентов). Если размер суммы, подлежащей включению в качестве корректива по месту службы в основной оклад, окажется недостаточным для того, чтобы восполнить этот Фонд, то согласно правилу 105.3 финансовых правил Организации Объединенных Наций указанный дефицит будет компенсирован за счет средств регулярного бюджета организаций, и таким образом ляжет дополнительным бременем на все государства-члены.

#### Мнения организаций и персонала

96. В силу вышеуказанных причин ККАВ настоятельно призвал Комиссию рекомендовать Генеральной Ассамблее на ее тридцать пятую сессию включить определенную сумму в виде корректива по месту службы в основной оклад со вступлением этого положения в силу с 1 января 1981 года. Учитывая необходимость, с одной стороны, добиваться включения как можно большей суммы в виде корректива по месту службы в основной оклад, чтобы обеспечить достаточно средств для Фонда уравнивания налогообложения, и, с другой стороны, не допустить вычетов из основного

оклада слишком большого числа штатных сотрудников, которые могут быть произведены на основании отрицательных классов корректива по месту службы, организации пришли к выводу о необходимости включения корректива по месту службы в основной оклад в размере 28-34 пунктов 8/ корректива по месту службы (5-6 классов). По мнению организаций, включение должно представлять собой перераспределение общей суммы выплат из корректива по месту службы в основной оклад, что не повлечет ни выигрыша, ни потерь для персонала. Аналогичным образом, чтобы не допустить неоправданного увеличения уровня зачитываемого для пенсии вознаграждения, необходимо пересмотреть ставки обложения персонала в плане их уменьшения. ККАВ утверждает, что включение корректива по месту службы в основной оклад, осуществленное на этой основе, не приведет к значительному величению бюджетных расходов.

97. ФАМГС полагает также, что пришло время включить корректив по месту службы в основной оклад в размере порядка пяти классов. Однако в отличие от ККАВ, ФАМГС полагает, что пришло также время увеличить уровень реального дохода сотрудников категории специалистов и выше. Представитель ФАМГС указал на то, что такого увеличения не было с 1975 года, поскольку корректив по месту службы служил только частичной компенсацией увеличения стоимости жизни их валютных колебаний, тогда как покупательная способность окладов значительно сократилась. По этой причине организации сталкивались со всевозрастающими трудностями при найме и удержании необходимого персонала, особенно персонала из отдельных стран, и ряд государств-членов был вынужден предоставлять дополнительные выплаты своим гражданам, работающим в общей системе Организации Объединенных Наций. Такая практика противоречит принципу равной оплаты за равную работу и является причиной возникновения неравенства среди сотрудников из различных стран и серьезным образом сказывается на независимом положении международной гражданской службы. С увеличением окладов и, таким образом, укреплением в достаточной степени покупательной способности указанные государства-члены не должны больше считать необходимым для себя предоставлять подобные дополнительные выплаты.

#### Мнение Комиссии

98. Учитывая сложившуюся ситуацию с Фондом уравнивания налогообложения, члены Комиссии полагают, без принятия какого-либо конкретного решения на данном этапе, что включение корректива по месту службы в пределах приблизительно 30 пунктов (около пяти классов) в основной оклад, начиная с 1 января 1981 года, можно считать вполне оправданным. Комиссия согласна с мнением ККАВ, что такое включение ничего не изменит в положении персонала и поэтому одобрила метод включения, рекомендованный ККВКМС, который не даст персоналу никакого выигрыша, но он ничего и не потеряет. Комиссия согласилась с необходимостью пересмотра шкалы обложения персонала, с тем чтобы не допустить неожиданного увеличения размера зачитываемого для пенсии вознаграждения. В связи с этим она предложила секретариату произвести все необходимые расчеты и подготовить предложения, на основании которых

---

8/ В разделе II резолюции 32/200 Генеральная Ассамблея одобрила изменение функций системы коррективов по месту службы, выразившееся в том, что изменения в классе корректива по месту службы стали основываться на движении индексов в размере 5 процентов, а не пяти пунктов. Это новое положение вступило в силу 1 июля 1978 года.

Комиссия на своей двенадцатой сессии сможет принять решения по:

- а) конкретным рекомендациям, которые будут представлены Генеральной Ассамблее на ее тридцать пятую сессию, относительно числа пунктов корректива по месту службы, подлежащих включению в основной оклад;
- б) по пересмотренной шкале обложения персонала и, следовательно,
- с) пересмотренной шкале основных окладов (нетто и брутто), коррективу по месту службы и размеру зачитываемого для пенсии вознаграждения.

Рассмотрение результатов включения корректива по месту службы в основной оклад

99. Изучив доклад, представленный секретариатом на двенадцатой сессии, в котором содержится описание результатов включения 30 пунктов корректива по месту службы в основной оклад, Комиссия отмечает, что:

а) для того, чтобы не допустить неожиданного увеличения размера зачитываемого для пенсии вознаграждения, необходимо пересмотреть ставки налогообложения персонала в сторону их уменьшения; пересмотренная шкала этих ставок персонала может не соответствовать на всех уровнях дохода изменениям, произошедшим в ставках налогов, применяемых в семи странах, где расположены штаб-квартиры, и которые служили основой для существующей шкалы;

б) несмотря на то, что Комиссия согласилась произвести включения корректива по месту службы в основной оклад, руководствуясь тем, что это не даст выигрыша и не повлечет потерь в окладах, определенный выигрыш в результате округления шкалы ставок налогообложения персонала и ее пересмотра неизбежен. Вместе с тем Комиссия признала, что указанный выигрыш, как правило, является не очень значительным и носит временный характер и что общая сумма дополнительных расходов, приходящихся на все организации на 1981 год, составит приблизительно 900 000 долл. США;

с) в результате снижения шкалы налогообложения произошли увеличения в чистых эквивалентах, соответствующих размеру зачитываемого для пенсии вознаграждения. Поскольку указанные чистые эквиваленты будут использоваться при расчете отдельных выплат, то общее предполагаемое увеличение на 1981 год составит, как ожидается, приблизительно 1,4 млн. долл. США в виде сумм, выделяемых при увольнении сотрудников всеми организациями.

100. Представитель Генерального секретаря Организации Объединенных Наций уведомил Комиссию о том, что предложенное включение корректива по месту службы в размере 30 пунктов в основной оклад и шкала ставок налогообложения персонала, установленная на основе этой меры, позволят улучшить ситуацию с ожидаемым дефицитом Фонда уравнивания налогообложения этой организации, который по расчетам на 1980 год составит приблизительно 13 процентов.

## Выводы и рекомендации

101. Комиссия согласилась, что включение корректива по месту службы в размере 30 пунктов в основной оклад без изменения оклада в сторону уменьшения или увеличения поможет в некоторой степени ликвидировать аномалии, упоминавшиеся в пункте 94 выше, но, что еще более важно, поможет изменить к лучшему состояние Фонда уравнивания налогообложения в том смысле, в каком об этом говорилось в пункте 95 выше, и одновременно позволит избежать вычетов из основного оклада очень большого числа сотрудников в связи с отрицательными классами корректива по месту службы. В связи с этим Комиссия согласилась представить следующие рекомендации Генеральной Ассамблее:

а) включать корректив по месту службы в размере 30 пунктов в основной оклад при условии сохранения неизменности размера оклада;

б) использовать для расчетов индексы корректива по месту службы во всех местах службы по состоянию на 1 марта 1980 года и зачитываемое для пенсии вознаграждение по состоянию на 1 июля 1980 года;

в) для определения классов корректива по месту службы для данного места службы по состоянию на 1 января 1981 года использовать индекс корректива по месту службы, вводимый в действие с 1 января 1981 года для каждого места службы и получаемый после включения 30 пунктов этого корректива. (Как отметила Комиссия, это будет означать, что некоторые места службы будут иметь часть отрицательных классов корректива по месту службы, что представляет собой отход от действующей системы. Кроме того, для небольшого числа мест службы индексы корректива по месту службы в размере менее -20 вступят в силу с 1 января 1981 года, хотя в настоящее время -20 является минимальным показателем. Применение отрицательных классов и индексов корректива по месту службы в размере менее -20 после операции включения необходимо для того, чтобы избежать значительного увеличения вознаграждения персонала в этих местах службы);

г) ввести в действие с 1 января 1981 года установленные на основании этого шкалы окладов;

д) установить размер зачитываемого для пенсии вознаграждения, которое вступит в силу 1 января 1981 года на основе окладов брутто, включающих корректив по месту службы, и использовать метод, описанный в пунктах 64-67 выше.

102. В приложениях II-V приводятся предложенные шкалы окладов (брутто и нетто), размеры корректива по месту службы, шкал налогообложения персонала и зачитываемое для пенсии вознаграждение, которые должны вступить в силу 1 января 1981 года.

## Мнение Комиссии относительно будущих включений

103. Комиссия напоминает, что в своем втором годовом докладе ею были рассмотрены аргументы в пользу включения корректива по месту службы в основной оклад и значение этой меры 9/, причем затем она рекомендовала устранить одну из причин, приведших к активизации действий в пользу включения, путем начисления различных окончательных выплат в виде "зачитываемого для пенсии вознаграждения минус обложение персонала" вместо начисления в виде оклада брутто. Генеральная Ассамблея приняла указанную рекомендацию. Согласно предложению Комиссии, "необходимость включения будет затем ограничена периодическим приведением системы в порядок. Достаточно будет делать это при проведении крупных обзоров окладов, когда изучается абсолютный уровень вознаграждения".

104. Поскольку произведенное включение корректива по месту службы в оклад не сопровождалось серьезным обзором окладов и данная мера была рекомендована гланым образом в связи с ситуацией с Фондом уравнивания налогообложения, то ряд членов Комиссии выразил серьезное беспокойство в связи с тем, что сбалансированность Фонда зависит исключительно от величины налогообложения персонала и таким образом от периодических включений. Члены Комиссии указали на то, что восполнение Фонда, возможно, приведет к возникновению дополнительных финансовых трудностей у большинства государств-членов, которые не облагают налогом своих граждан, работающих в Организации Объединенных Наций, в связи с необходимостью справиться с последствиями действий очень немногих государств-членов, которые облагают своих граждан налогами. По предложению указанных государств-членов члены Комиссии согласились предпринять исследование вопроса и, в частности, изучить возможности решения проблемы, не прибегая к налогообложению персонала и использованию Фонда уравнивания налогообложения. В связи с этим Комиссия предложила секретариату подготовить исследование по данному вопросу для представления его результатов на рассмотрение четырнадцатой сессии Комиссии.

105. Кроме того, по мнению некоторых членов Комиссии, какое бы решение не предполагалось в контексте пункта 103, шкала налогообложения персонала все равно понадобится для определения оклада-брутто, который в свою очередь служит базой для определения зачитываемого для пенсии вознаграждения. Для шкалы налогообложения персонала важно, чтобы она была прямо связана со средними налоговыми ставками штаб-квартир в семи странах (или, может быть, только со средними налоговыми ставками Соединенных Штатов). Шкала, которую предлагается ввести в действие с 1 января 1981 года (см. приложение IV), — это не более как результат математического расчета, необходимого для реализации принципа "ни выигрыша, ни потерь". По мнению Комиссии, эта мера нужна для корректировки шкалы налогообложения персонала в ближайшем будущем с целью вернуть ей ее истинное значение.

---

9/ Официальные документы Генеральной Ассамблеи, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30), пункты 220-225.

#### 4. Методология сравнения общей компенсации

106. На своей третьей сессии Комиссия признала, что с целью применения принципа Ноблемера сравнение вознаграждения, выплачиваемого сотрудникам Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, с вознаграждением, выплачиваемым конкретной сопоставительной национальной гражданской службой, должно проводиться таким образом, чтобы учитывать все элементы компенсации, а не только оклады нетто, как это делается в настоящее время. Таким образом, Комиссия выразила свое стремление разработать метод сравнения, исходя из "общей компенсации", и это намерение было одобрено Генеральной Ассамблеей 10/. В поисках дополнительной информации по данному вопросу Комиссия предложила фирме-консультанту ("Хьюитт ассошиейтс") подготовить исследование по данному вопросу, результаты которого были изучены Комиссией на ее шестой и седьмой сессиях. Между тем Комиссии стало известно, что Комиссия федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки и правительство Канады приступили к проведению исследований, направленных на разработку метода сравнения общей компенсации с целью установления компенсации, выплачиваемой сотрудникам соответствующих гражданских служб. Комиссия постановила дожидаться результатов исследований, проводимых этими правительствами, с надеждой, что их опыт мог бы быть полезным для Комиссии в ее собственном поиске методологии для сравнения общей компенсации.

107. На своей одиннадцатой сессии Комиссия ознакомилась с методами, одобренными Комиссией федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки и правительством Канады, и пришла к выводу, что эти методы предназначались для общего сравнения в рамках национальных масштабов и должны быть соответствующим образом изменены для применения в международных организациях. Более того, хотя Комиссия наметила использовать свой собственный метод в проведении сравнения уровней компенсации, выплачиваемой гражданским служащим в различных странах: с целью установить, какая гражданская служба должна быть взята в качестве образца для сравнения, она постановила ограничиться на данном этапе проведением сравнения вознаграждения, выплачиваемого в общей системе Организации Объединенных Наций, с вознаграждением, выплачиваемым в гражданской службе Соединенных Штатов Америки, т.е. в службе, принятой в настоящее время в качестве образца для сравнения с точки зрения общей компенсации. В связи с этим она предложила своему секретариату определить ко времени проведения двенадцатой сессии, какие элементы компенсации должны быть учтены с обеих сторон.

108. После изучения названного перечня элементов Комиссия на своей двенадцатой сессии постановила провести два следующих сравнения в области общей компенсации:

- а) исключая пособия на экспатриацию с обеих сторон;
- б) пособия на экспатриацию с обеих сторон.

---

10/ Там же, пункт 131 и пункт 2, раздел II резолюции 31/141.В Генеральной Ассамблеи.

Она предложила своему секретариату собрать до начала тринадцатой сессии как можно больше данных по всем применимым элементам компенсации, выплачиваемой правительством Соединенных Штатов Америки. Комиссия затем приступит к проведению тщательного сравнения общей компенсации, которое должно завершиться в 1981 году, для своевременного представления результатов вместе с соответствующими рекомендациями тридцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи.

5. Методология определения гражданской службы с самой высокой оплатой труда

109. Федеральная гражданская служба Соединенных Штатов Америки использовалась в течение более 30 лет в соответствии с принципом Ноблемера в качестве "сравниваемой" службы для установления размеров вознаграждения персонала общей системы Организации Объединенных Наций для сотрудников категории специалистов и выше. В течение значительного периода времени высказывались сомнения относительно того, что эта служба по-прежнему является национальной гражданской службой с самой высокой оплатой труда. В своем втором годовом докладе Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) пришла к общему выводу о том, что нет оснований для поисков другой сравниваемой службы II/.

110. После этого как в Комиссии, так и в Пятом комитете Генеральной Ассамблеи продолжались высказываться сомнения относительно обоснованности предположения о том, что федеральная гражданская служба Соединенных Штатов Америки по-прежнему является гражданской службой с самой высокой оплатой труда. На своей девятой сессии Комиссия согласилась рассмотреть должным образом этот вопрос и просила свой секретариат подготовить обзор методологических аспектов такого исследования. В ответ на эту просьбу секретариат представил Комиссии на ее десятой сессии записку с изложением предварительных соображений, касающихся исследования, позволяющего определить гражданскую службу с самой высокой оплатой труда.

111. Комиссии на ее одиннадцатой сессии были представлены дополнительные данные, свидетельствующие, среди прочего, о сокращении реального дохода служащих гражданской службы Соединенных Штатов Америки и об увеличении окладов сотрудников категории специалистов и выше, работающих в общей системе Организации Объединенных Наций, по сравнению с окладами служащих национальных гражданских служб семи стран, в которых размещаются штаб-квартиры Организации Объединенных Наций. Проанализировав полученные данные и заслушав мнения организаций и сотрудников, Комиссия пришла к выводу о том, что настало время провести исследование, которое позволило бы выявить национальную службу с наиболее высокой оплатой труда.

112. Поэтому Комиссия сочла, что наилучшим способом является рассмотрение какого-либо одного вопроса в каждый конкретный отрезок времени и что в настоящее время она ограничится проведением экспериментального исследования, охватывающего гражданскую службу Соединенных Штатов Америки и какой-либо другой страны. Поскольку одним из основных доводов, побудивших Комиссию предпринять данное исследование, в первую очередь явилось то обстоятельство, что некоторые страны выплачивают своим гражданам дополнительные оклады, с тем

---

II/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30), пункт 131.



чтобы они приняли предложение занять должность в общей системе Организации Объединенных Наций, для проведения экспериментального исследования было сочтено целесообразным выбрать одну из данных стран. Зная о существовании национальных законов, принятых Федеративной Республикой Германии, Японией и Соединенными Штатами Америки и позволяющих этим странам выплачивать дополнительное вознаграждение своим гражданам, работающим в системе Организации Объединенных Наций I2/, Комиссия приняла решение использовать для сравнения сначала Федеративную Республику Германии и гражданскую службу Соединенных Штатов Америки. В связи с этим Комиссия обратилась к своему секретариату с просьбой о сборе всех данных, которые могли бы иметь отношение к этому экспериментальному исследованию, и представить Комиссии для рассмотрения на ее двенадцатой сессии доклад о ходе работы.

II3. Проанализировав эти данные, Комиссия на своей двенадцатой сессии обратилась к секретариату с просьбой представить на ее тринадцатой сессии доклад о ходе работы по вопросам, содержащим следующую информацию, касающуюся гражданской службы Федеративной Республики Германии:

- а) конкретные данные, касающиеся установления эквивалентности классов должностей;
- б) конкретные данные, касающиеся вознаграждения и других условий работы;
- в) конкретные данные, касающиеся всех льгот, имеющих отношение к настоящему исследованию, которые предоставляются всем гражданам Федеративной Республики Германии, включая гражданскую службу в рамках программ по проведению социальной политики данной страны;
- г) предварительный анализ ряда пособий, не относящихся к окладу;
- е) любые дополнительные данные, которые могут иметь отношение к этому исследованию.

II4. Комиссия пришла к выводу, что сравнение размера вознаграждения сотрудников, занимающих сопоставимые посты в гражданских службах Соединенных Штатов и Федеративной Республики Германии, будет проводиться в два этапа; в первую очередь, будет проводиться сравнение размера вознаграждений, получаемых сотрудниками Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающими в Нью-Йорке, с размером вознаграждений должностных лиц в Федеративной Республике Германии, работающих в Бонне. На втором этапе результаты, полученные в итоге сравнения между Организацией Объединенных Наций и Федеративной Республикой Германии, будут в свою очередь сравниваться с результатами, полученными в итоге сравнения между Организацией

---

I2/ Там же, тридцать четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/34/30 и Corr.1), пункт I28 и приложение VII.

Объединенных Наций и Соединенными Штатами Америки, что будет осуществлено Комиссией с целью выявления крайних значений вознаграждений. Далее Комиссия согласилась провести это окончательное сравнение на своей тринадцатой сессии после анализа данных, представленных ей секретариатом, с тем чтобы завершить исследование на четырнадцатой сессии, когда Комиссия сделает выводы и представит Генеральной Ассамблее доклад о полученных результатах.

6. Рассмотрение дополнительных выплат, производимых правительствами гражданам отдельных стран, являющимся международными гражданскими служащими

II5. В 1979 году Комиссия изучила общий характер дополнительных выплат, производимых отдельными правительствами их гражданам, являющимся международными гражданскими служащими, и представила доклад по этому вопросу тридцать четвертой сессии Генеральной Ассамблеи, в котором отметила свое намерение держать этот вопрос под контролем I3/.

II6. Комиссия снова возвратилась к этому вопросу в 1980 году, вначале на своей одиннадцатой сессии в связи с исследованием разработки методологии по определению наиболее высокооплачиваемой гражданской службы. В это время и ККАВ, и ФАМГС полагали, что необходимо в срочном порядке убедиться в том, что гражданская служба Соединенных Штатов не является более наилучшей оплачиваемой гражданской службой в мире, приведя в доказательство этого тот факт, что некоторые государства-члены считают необходимым предоставлять дополнительные выплаты их гражданам, которые служат в общей системе Организации Объединенных Наций и в противном случае могли бы отказаться от службы в системе. Многими членами Комиссии было выражено сомнение в необходимости осуществления подобного шага, учитывая маловероятность достижения в размере окладов в любой достаточно большой гражданской службе уровня окладов в Соединенных Штатах Америки, даже если и есть свидетельство того, что ряд гражданских служб достиг такого уровня. Однако Комиссия подтвердила целесообразность проведения исследования, начальным этапом которого должно явиться экспериментальное исследование в Федеративной Республике Германии, поскольку последняя является одной из стран, производящих дополнительные выплаты к окладам своих граждан.

II7. Комиссия вновь рассмотрела существующую практику на своей двенадцатой сессии по предложению Административного комитета по координации, который обратился к этому вопросу на своей первой регулярной сессии в 1980 году на основании записки, подготовленной Секретариатом. Изучив данный вопрос, АКК рекомендовал,

"чтобы организации, входящие в АКК, представляли:

а) любую информацию, которой любая из них может располагать, в отношении государственных выплат международным служащим;

I3/ Там же, пункты I27 и I28.

в) тексты любого из их юридических документов, касающихся государственных выплат их служащим;

с) информацию о любых мерах, принятых в отношении правительственных выплат их служащим или предложений о таких выплатах;

... и чтобы АКК просил Комиссию по международной гражданской службе:

а) провести всестороннее изучение условий службы международного персонала с учетом требований, изложенных в пункте 3 статьи 101 Устава, и применения принципа Ноблемера и его последствий;

б) изучить системы дополнительных выплат, производимых отдельными правительствами некоторым из своих граждан, служащих в организациях системы Организации Объединенных Наций, с целью определения их соответствия основным принципам, регламентирующим порядок найма международного персонала;

с) представить выводы и рекомендации Генеральной Ассамблеи" (АСС/1980/19/ Rev.1, пункты 12-13).

118. Представитель ККАВ сообщил об информации, представленной организациями во исполнение первой части решения АКК. Все организации, кроме одной, указали, что им ничего не известно о выплатах, фактически производимых правительствами штатным сотрудникам, являющимся гражданами любой из трех упомянутых стран (Федеративной Республики Германии, Японии, Соединенных Штатов Америки). Все организации считают, что содержащиеся в их нормативных документах положения и правила о персонале создают четкую и достаточную основу для решения данного вопроса. Некоторые организации напоминают своим сотрудникам в форме общих циркуляров или персональных писем, что получение ими вознаграждения из любого внешнего для организации источника является нарушением положений о персонале. Что касается мер, санкционируемых законами трех упомянутых стран и призванных компенсировать сотрудникам, откомандированным их национальной гражданской службой (или, в некоторых случаях, других лиц), любые потери, возникающие в связи с тем, что вознаграждение Организации Объединенных Наций оказывается ниже того, которое они получали бы, выполняя аналогичные функции в том же месте как служащие своего правительства, то ККАВ считает, что прежде всего возникает сомнение в достаточности вознаграждения Организации Объединенных Наций в данных отдельных ситуациях. Комиссия регулярно контролирует достаточность вознаграждения Организации Объединенных Наций, используя признанный принцип - принцип Ноблемера, и ККАВ надеется, что она будет продолжать эту практику. Он настоятельно призвал Комиссию изучать вопрос о дополнительных выплатах, как о том просит АКК, и сообщить об этом в своем годовом докладе, тем самым уведомив правительства о том, что их практика внимательно исследуется. Когда вся полученная информация будет проанализирована, Комиссия, по-видимому, сможет представить Генеральной Ассамблее свои рекомендации.

119. Представитель ФАМГС еще раз подтвердил мнение ФАМГС, что подобная практика является все более частой и что она приводит к установлению дискриминационных уровней вознаграждения международных гражданских служащих по их национальному признаку, что противоречит положениям о персонале. Он подчеркнул тот факт, что национальные законодательства, санкционирующие подобные выплаты, распространяются на международных гражданских служащих, получающих меньший размер вознаграждения, чем сравнимые национальные гражданские служащие, и исходят из их потребностей, чтобы способствовать найму граждан государств-членов; на основании этого необходимо сделать вывод о том, что вознаграждение, предоставляемое международным гражданским служащим, не является больше достаточно большим стимулом для того, чтобы осуществлять набор компетентных граждан из всех государств-членов и назначать их без всяких ограничений в любое место службы. Важен не метод выплат, весь вопрос упирается в сами выплаты. Введение в силу правил о персонале, запрещающих членам персонала получение подобных выплат, не явится решением проблемы для организаций, а будет всего лишь препятствовать найму сотрудников из соответствующих стран. Он указал на то, что в число тех правительств, которые противятся повышению окладов, входит и ряд тех правительств, которые производят дополнительные выплаты гражданам их стран.

#### Выводы Комиссии

120. С учетом аргументов, выдвинутых в пользу предоставления дополнительных выплат, и выступлений представителей ККАВ и ФАМГС Комиссия выразила пожелание обратить внимание Генеральной Ассамблеи и АКК на то, что со времени своего создания Комиссия постоянно проводила всеобъемлющие обзоры условий службы и, в частности, размера вознаграждения сотрудников международной гражданской службы. Это являлось одной из главных функций Комиссии, когда ею проводились исследования, целью которых было продолжать использовать самую высокооплачиваемую гражданскую службу в качестве сопоставительной службы; в настоящее время нет доказательств того, что уровень вознаграждения международных гражданских служащих является в какой-либо мере неадекватным. Поэтому для того, чтобы то или иное государство-член предоставляло дополнительные выплаты своим гражданам, служащим в организациях общей системы, или при их увольнении со службы, не существует никаких экономических предпосылок.

121. Комиссия признала, что, хотя ей известно, что подобная система практикуется тремя соответствующими правительствами в силу существующего в их странах государственного закона, ей не известно и она не располагает информацией, какое вознаграждение или другие льготы предоставляются другими правительствами гражданам их стран, являющимся международными гражданскими служащими, ввиду того что информация о такой практике не предоставляется соответствующими правительствами. В связи с этим Комиссия хотела бы рекомендовать Генеральной Ассамблее обратить внимание всех государств-членов на то, что практика предоставления дополнительных выплат любого характера их гражданам, работающим в качестве международных гражданских служащих или

имеющих отношение к международной гражданской службе в организациях общей системы, является ненужной, нежелательной и нецелесообразной. Более того, такие выплаты противоречат положениям о персонале и затрудняют соблюдение как организациями, так и персоналом подобных положений.

I22. Комиссия, рекомендуя Генеральной Ассамблее занять такую позицию в данном вопросе, подтвердила необходимость для секретариата сохранять самый высокий уровень объективности, сознательности и независимости. Все стороны должны уважать положения статьи I00, пункт 2, и статьи I01, пункты 1 и 3 Устава Организации Объединенных Наций.

I23. Исполнительный секретарь должен представить Комиссии на ее тринадцатой сессии информацию о том, как развивались события в данном вопросе.

## В. Обзор функционирования системы коррективов по месту службы

I24. На своей одиннадцатой сессии Комиссия рассмотрела подготовленный ее Секретариатом документ, в котором приводится просьба, высказанная Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 34/165, относительно проведения всеобъемлющего обзора целей и функционирования системы коррективов по месту службы. Комиссия заслушала мнения представителей ККАВ и ФАМГС и, проведя обсуждение, пришла к выводу о том, что, с учетом сложности данного вопроса, осуществление ко времени проведения тридцать пятой сессии Генеральной Ассамблеи полного обзора не представляется возможным. В этой связи Комиссия приняла решение осуществить поэтапный подход к выявлению и решению проблем.

I25. Было решено, что в качестве первого шага Генеральной Ассамблее на ее тридцать пятой сессии будет представлено объяснение принципов, целей и порядка функционирования системы в настоящее время, подчеркнута ее сложность и указано на различия, существующие между значением коррективов по месту службы и значением аналогичных показателей, используемых национальными гражданскими службами в целях осуществления компенсационных выплат своим сотрудникам, работающим за границей. Комиссии на ее двенадцатой сессии был представлен документ, подготовленный с целью представления подобного объяснения. Объяснение и описание системы, в том виде, в каком оно одобрено Комиссией для передачи Генеральной Ассамблее, содержится в приложении VI.

I26. На своей одиннадцатой сессии Комиссия постановила далее, что в качестве первого этапа выявления проблем необходимо прежде всего изучить ряд вопросов, связанных с системой. Речь шла о таких областях, как возможные искажения в районах с высокой стоимостью жизни, проблема льгот, причитающихся сотрудникам, командированным в районы с низкой стоимостью жизни вне данного района, и вопрос об обращении с пенсионными взносами как частью корректива по месту службы. Было указано, что ряд таких других вопросов, как возможные отклонения в размерах показателей в районах с низкой стоимостью жизни, вопрос о возможном изъятии расходов на жилье из корректива по месту службы и ряд других вопросов, затронутых ФАМГС, имеют второстепенное значение.

I27. Данный вопрос был также внесен в повестку дня Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы, служащего вспомогательным органом Комиссии для рассмотрения и представления рекомендаций.

I28. На одиннадцатой сессии был также поднят вопрос о возможном разграничении факторов инфляции и валюты при определении индекса коррективов по месту службы. Поскольку в 1975 и 1976 годах ЮНЕСКО и ГАТТ вносили предложения по этому вопросу, эти организации попросили представить на двенадцатой сессии конкретные данные относительно того, какое влияние оказали бы упомянутые предложения, если бы они вступили в силу в последние годы. Данная информация в том виде, в каком она была представлена ГАТТ, также передана на рассмотрение Комиссии.

129. В докладе, подготовленном секретариатом, имеется также глава, включенная в ответ на обращенную к секретариату просьбу Комиссии провести исследование вопросов о возможных расхождениях значений коррективов по месту службы в экстремальных пунктах классификации коррективов по месту службы, проблемы льгот, причитающихся сотрудникам, командироваемым в районы с низкой стоимостью жизни вне данного района, и вопроса о включении пенсионных взносов. В связи с тем, что эти проблемы существуют именно в рамках системы коррективов по месту службы, секретариат установил, что они взаимосвязаны и затрагивают также другие проблемные области, исследование которых запланировано Комиссией на следующем этапе.

130. Были описаны и проиллюстрированы возможные меры по усовершенствованию системы, которые позволили бы избежать определенных отклонений в экстремальных пунктах, ликвидировать существующие трудности в том, что касается соотношения между коррективами по месту службы и пенсионными взносами.

131. Что касается давно существующей проблемы трудностей, испытываемых штатными сотрудниками в районах с низкой стоимостью жизни, которые имеют определенные обязательства в районах с высокой стоимостью жизни, было указано, что, используя коррективы по месту службы, можно будет сделать очень немного, поскольку данная проблема является проблемой различий в положении отдельных сотрудников, прибывших из различных стран, но командированных в одно и то же место службы, в то время как коррективы по месту службы действуют на основе усредненного показателя положения всех сотрудников, командированных на места. Потребительские расходы персонала вне места службы уже включены в коррективы по месту службы, в основном, путем использования индекса динамики средних мировых цен в долларах, что до определенной степени снижает остроту данной проблемы.

132. Однако дифференциация отдельных лиц — это не та проблема, которую следовало бы пытаться разрешить через использование системы коррективов по месту службы, поскольку последняя существует для выравнивания покупательной способности на местах службы, в то время как проблема дифференцирования касается не только стоимости жизни в стране назначения, но и обменного курса валюты в тех странах, в которых отдельные сотрудники получают те или иные льготы при командировании за пределы этих стран.

133. Существует другая категория распоряжения доходами, не нашедшая свое отражение при исчислении коррективов по месту службы, а именно сбережения сотрудников, которые также связаны с обязательствами за пределами места службы. Предполагалось, что концепция сбережений (в отличие от отложенных потребительских расходов) недостаточно ясна и что функционирование системы коррективов по месту службы в этом отношении требует дальнейшего изучения.

134. Предлагался подход, в соответствии с которым пенсионные взносы должны непосредственно включаться в индексы коррективов по месту службы; таким образом учитывается тот факт, что объем этих взносов в настоящее время меняется, тогда как уровни окладов остаются

неизменными. Включение этих взносов в индекс коррективов по месту службы повлекло бы за собой ликвидацию регрессивного характера существующей в настоящее время таблицы значений коррективов по месту службы на пункт индекса, поскольку это вытекает из того факта, что единая доля валового оклада, выплачиваемая в качестве пенсионного взноса на всех уровнях оклада, образует все большую долю чистого оклада на более высоких уровнях должностей, поэтому на оставшийся чистый доход, зависящий от корректива по месту службы, приходится меньшая доля.

Мнения ККАВ и ФАМГС,

а) Касающиеся описания системы коррективов по месту службы для Генеральной Ассамблеи

135. Председатель ККАВ отметил, что документ, который будет представлен Генеральной Ассамблее в виде доклада о ходе работы, должен носить чисто описательный характер, являться фактологической иллюстрацией существующей системы и четко отличаться от любых предложений, которые Комиссия сочтет необходимым представить для изменения системы. В ряде пунктов описательной части документа, представленного секретариатом, было сказано, что их содержание выходит за рамки фактологического описания и было предложено произвести повторное редактирование.

136. ККАВ согласился, что одной из основных причин неполной компенсации повышения стоимости жизни является тот факт, что пенсионные взносы являются неизменными расходами, не подверженными влиянию уровня жизни на местах. Однако ККАВ не может согласиться с мнением о том, что, поскольку коррективы по месту службы существовали для обеспечения равных реальных доходов во всех местах службы, то регрессивный элемент в значении коррективов по месту службы, необходимый для отражения прогрессивного характера подоходного налога в других странах, не имеет к этому отношения; индексы корректив по месту службы отражали не только сравнение мест службы между собой, но и различие стоимости жизни по принципу сопоставления периодов времени, для которого прогрессивный характер подоходного налога имеет определенное значение. Этот довод в пользу регрессивного изменения значений корректива по месту службы не следует сбрасывать со счетов без проведения тщательного анализа.

137. Представитель ФАМГС присоединился к мнению ККАВ о том, что документ, описывающий систему коррективов по месту службы и предназначенный для Генеральной Ассамблеи, должен носить фактологический и описательный характер, и заявил, что замечания, содержащиеся в первых 60 пунктах, хотя и могут быть использованы в Комиссии, не следует представлять Генеральной Ассамблее. Он также сказал, что данный документ должен содержать более полное описание роли ККВКМС и самого секретариата КМГС в том, что касается порядка действия системы коррективов по месту службы, с тем чтобы Генеральная Ассамблея лучше могла себе представить ту работу, которую необходимо проделать



для обеспечения функционирования системы коррективов по месту службы, особенно в силу того факта, что на одиннадцатой сессии Комиссии был достигнут консенсус по вопросам больших потребностей в ресурсах для Секции по вопросам стоимости жизни.

138. ФАМГС также считает, что в документ также следует включить непрофессиональное описание характера различных индексов, используемых в системе, и что объяснение сравнений мест службы и периодов времени должно быть расширено, в частности, в вопросах сбора данных и различных видов проводимых исследований.

б) Касающиеся исследования конкретных проблем

139. По мнению представителя ККАВ, ни вопрос о включении пенсионных взносов в индекс коррективов по месту службы, ни вопрос об исключении сбережений частных лиц из средств, циркулирующих в рамках системы, нельзя еще представлять для рассмотрения Генеральной Ассамблеи.

140. Касаясь пенсионных взносов, ККАВ счел, что эта идея заслуживает рассмотрения и что секретариат Комиссии и ККВКМС должны провести дальнейшее исследование. В вопросе о режиме частных сбережений было выражено сомнение относительно того, что концепция, заключающаяся в том, что сбережения — это часть дохода, является доказанным всеобщим фактом. Было также отмечено, что сбережения могут рассматриваться как отсроченные расходы и таким образом быть подверженными действию изменения стоимости жизни.

141. Представитель ФАМГС согласился с тем, что включение пенсионных взносов в индексы коррективов по месту службы вполне обосновано и, возможно, принесет определенную выгоду, однако он хотел бы, чтобы данный метод был изучен в дальнейшем и проиллюстрирован фактическими индексами, призванными показать, в какой степени необычайно высокие или низкие индексы коррективов по месту службы были бы приближены к средней величине. Вопросу об обращении с частными сбережениями ФАМГС придала второстепенное значение. Рассматривая вопрос о проведении разграничения между индексами, отражающими относительную стоимость жизни, и воздействием, оказываемым колебаниями курсов валют, ФАМГС хотела бы иметь практические результаты применения данного предложения вне Женевы, поскольку "женевский синдром" не является единственной ситуацией, которую предстоит рассмотреть.

Выводы Комиссии

142. Комиссия отметила замечания представителей ФАМГС, ККАВ, а также представителей ККВКМС на своей пятой сессии. Она рассмотрела и приняла рекомендацию ККВКМС, касающуюся учреждения специальной рабочей группы ККВКМС для проведения исследования вопросов улучшения методологии исчисления стоимости жизни и представила доклад о полученных результатах специальной сессии Комитета.

143. Рабочая группа ККВКМС будет являться чисто технической единицей, образованной экспертами, прекрасно знающими суть вопроса, причем в нее войдет ряд специалистов, кандидатуры которых будут предложены

ККАВ и ФАМГС. Время и место создания группы будет определено по проведению консультаций с заинтересованными сторонами и на продленной очередной сессии, которая состоится в 1981 году. ККВКМС представит доклад о полученных результатах. Результаты исследования, проведенного ККВКМС на основе работы его рабочей группы, будут представлены для рассмотрения Комиссии на ее четырнадцатой сессии.

I44. Комиссия рассмотрела вопрос о времени, месте и повестке дня следующей (шестой) сессии ККВКМС. В принципе она приняла решение о том, что Комитет соберется в мае 1981 года на продленную сессию, место проведения которой предстоит определить, и что в предварительном порядке в повестку дня сессии будут включены следующие вопросы:

- i) рассмотрение доклада рабочей группы, учрежденной для проведения обзора методологии исчисления стоимости жизни;
- ii) доклад о факторе прогрессии расходов не данного района.

I45. Окончательная повестка дня ККВКМС будет определена Комиссией на ее тринадцатой сессии.

С. Действие системы коррективов по месту службы

I46. Комиссия продолжала осуществлять функции, которыми она была наделена в соответствии со статьей 11с ее статута, касающиеся установления "классификации мест службы в целях применения системы коррективов по месту службы". После проведения под эгидой Консультативного комитета Комиссии по вопросам коррективов по месту службы расширенного обследования Комиссия постановила снизить индекс корректива по месту службы на один класс по сравнению с уровнем на октябрь 1979 года, составившим 244,1, при обменном курсе 1,69 швейц. фр. за 1 долл. США. Следовательно, новый индекс на октябрь 1979 года составил 232,5 при том же курсе. Старый индекс останется замороженным, пока новый не составит 244,1. После этого начнется обычная процедура корректировки. Корректировка с учетом колебаний курсов валют будет проводиться непрерывно, как и ранее.

I47. Как считает один из членов Комиссии, обстоятельства проведения исследования стоимости жизни в Женеве/Нью-Йорке не позволяют принять его результаты с той или иной степенью определенности, и поэтому вышеупомянутая формула не содержит показателей, выведенных в результате обследования.

I48. Изменения классификации, касающиеся коррективов по месту службы всех мест службы, доводятся до сведения всех организаций общей системы с помощью ежемесячных циркулярных писем, направляемых председателем, действующим в соответствии с полномочиями, предоставленными ему Комиссией (аналогичные циркулярные письма сообщают об изменениях норм суточных, установленных Комиссией в соответствии с подпунктом b статьи 11с).

Д. Рассмотрение вопроса о пособии на обучение

Справка

I49. Комиссия напомнила, что когда она последний раз обратилась к вопросу шкалы компенсации расходов на обучение, предоставляемой членам персонала в соответствии с положениями о пособии на обучение, то ее рекомендации I4/ базировались, кроме прочего, на том соображении, что размер компенсации в рамках всей системы составит приблизительно 73 процента общих расходов, производимых персоналом.

---

I4/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30), пункт 292.

150. На двенадцатой сессии Комиссии ФАМГС было представлено предложение, вкратце приводимое ниже:

I. Максимальный уровень

- i) Система возмещения расходов на образование должна быть пересмотрена с учетом увеличения платы за образование со времени последнего увеличения Комиссией пособия на образование и с учетом увеличения платы за обучение в ряде школ в 1980/1981 году:

		<u>В долл. США</u>
Расходы до 3 500 долл. США	75%	2 625
Расходы от 3 501 до 4 500 долл. США	50%	500
Расходы от 4 501 до 5 000 долл. США	25%	<u>125</u>
		<u><u>3 250</u></u>

Эти суммы в долларах США установлены на основе обменного курса доллара, установленного 1 января 1977 года в отношении местных валют, за исключением тех случаев, где существующий в настоящее время обменный курс дает большую сумму в местной валюте.

- ii) Пособие на школу-интернат должно быть увеличено с 750 до 1 200 долл. США. С учетом того, что пособия на обучение в школе-интернате было увеличено лишь на 100 долл. США в 1977 году, ФАМГС полагает, что значительное увеличение должно было произойти намного раньше.
- iii) Исполнительный глава учреждения должен быть наделен полномочиями для выплаты пособия на образование, в исключительных случаях более высокого, чем установленный максимум. Он должен располагать полномочиями для выплаты суммы до 4 000 долл. США.
- iv) Каждый год Комиссия должна рассматривать вопрос о необходимости увеличения пособий на образование на основе доступной информации в отношении платы за обучение в школах, которые наиболее часто используются для детей сотрудников. Конкретные условия для сбора такой информации должны определяться Комиссией.
- v) Через определенные промежутки времени (каждые три или четыре года) Комиссия должна проводить обзор существующих уровней платы за обучение и производить необходимую корректировку пособия на обучение.

- vi) Пособие на образование детей-инвалидов должно быть скорректировано соответствующим образом, т.е. доведено до 75 процентов от максимальной суммы 5 000 долл. США (что составляет максимум 3 750 долл. США).

## II. Расширение права на получение пособия на обучение

ФАМГС предложила Комиссии рассмотреть вопрос о расширении права на получение пособия на обучение, распространив его на те категории сотрудников, которые в настоящее время его не получают (сотрудники категории общего обслуживания, нанятые на местах, и сотрудники категории специалистов и выше у себя на родине), с тем чтобы устранить существующее неравенство.

### Мнения организаций и персонала

I51. Представитель ККАВ указал на то, что у Комитета нет четкого мнения относительно положений пункта I(i) и II выше, хотя ряд членов Комитета и считает, что уже, видимо, наступило время исправить положение с системой вознаграждения, учитывая возрастание расходов на обучение; другие члены Комитета высказались за то, чтобы провести дополнительное исследование. ККАВ считает также неприемлемым для себя предложение, содержащееся в пункте I(iii) выше. Комитет, однако, согласен с идеей разработки регулярной процедуры предоставления школьных стипендий и сохранения соответствующих положений, касающихся пособия. Комитетом были также предоставлены дополнительные данные о размерах расходов на обучение и размерах пособий, предоставленных в 1979 году всеми организациями.

I52. ФАМГС при разработке своих предложений обратила внимание на значительные изменения, происшедшие в период между 1976 и 1979 годами, что подтверждается следующей статистикой:

<u>Общие расходы</u> <u>в долл. США</u>	<u>1976 год</u>		<u>1979 год</u>	
	<u>Количество</u> <u>пособий</u>	<u>В процентах</u>	<u>Количество</u> <u>пособий</u>	<u>В процентах</u>
До 2 000	10 650	80,7	9 724	60,8
2 001-3 000	2 010	16,8	3 475	21,8
3 001-4 000	226	1,7	1 832	11,5
Свыше 4 000	107	0,8	950	5,9
	<u>13 193</u>	<u>100,0</u>	<u>15 921</u>	<u>100,0</u>

Если учесть существующую структуру ставок вознаграждения, т.е. 75 процентов для первых 2 000 долл. США и 50 или 25 процентов соответственно в отношении очередной и последующей тысяч долларов, то становится ясно, что увеличение стоимости школьного обучения и другие расходы на обучение привели к общему сокращению размера компенсации.

#### Изучение вопроса Комиссией

I53. Затем Комиссия провела анализ данных, представленных ФАМГС, и дополнительной информации, полученной от ККАВ, на основании чего было установлено, что в 1979 году сложилась следующая ситуация в рамках всей системы:

приблизительный размер общих расходов на обучение, произведенных сотрудниками персонала, имеющими право на компенсацию, в соответствии с порядком предоставления пособия, составил 34 496 000 долл. США;

общая сумма выплат, произведенных в виде компенсаций в соответствии с существующим порядком предоставления пособий, составила 23 059 000 долл. США (66,8 процента).

I54. Используя те же базовые данные, Комиссия изучила пути и средства достижения промежуточного решения, которое выразится приблизительно в том же общем проценте компенсаций, т.е. в 73 процентах (см. пункт I49 выше), что рассматривается Комиссией как адекватный уровень, если исходить из результатов ее последнего обследования. В этой связи Комиссия намеревается уменьшить финансовые последствия предложения ФАМГС, которое, будучи применено в 1979 году, даст более высокий размер компенсации порядка 25 360 000 долл. США или, другими словами, приведет к увеличению приблизительно на 2 300 000 долл. США или на 10 процентов, способствуя повышению общего коэффициента компенсации сверх 73 процентов.

I55. После разработки указанных параметров была составлена формула, позволяющая сохранить этот коэффициент на уровне 72 процентов; детальное описание этих мер дается в рекомендации ниже. Комиссия также решила рассматривать этот вопрос с интервалами в три года.

I56. Таким образом Комиссия постановила представить следующие рекомендации на рассмотрение тридцать пятой сессии Генеральной Ассамблеи:

а) процент утвержденных расходов, которые подлежат компенсации в соответствии с порядком предоставления пособия, должны составить 75 процентов для первых 3 000 долл. США, 50 процентов расходов - для суммы в промежутке между 3 001 и 4 000 долл. США; и 25 процентов расходов - для суммы в промежутке между 4 001 и 5 000 долл. США; предусмотреть, чтобы в случае с детьми-инвалидами 75 процентов утвержденных расходов, но не более 5 000 долл. США, подлежали компенсации;

б) единообразная сумма для оплаты расходов на жилье и питание должна быть увеличена с 750 до 1 100 долл. США;

с) минимальная сумма в валюте, установленная в 1977 году, остается без изменений.

157. Стоимость претворения в жизнь указанных рекомендаций составляет приблизительно 1,8 млн. долл. США в год для всех организаций и всех источников финансирования.

158. Два члена Комиссии указали, что данный вопрос не следует сейчас рассматривать, ибо не решен вопрос об общем объеме компенсации и нынешний год не является годом двухгодичного бюджета.

## ГЛАВА V

### УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

I59. В своем четвертом годовом докладе I5/ Комиссия напомнила, что, учитывая замечание Генеральной Ассамблеи, содержащееся в пункте 5 раздела III ее резолюции 32/200, о том, что Комиссия переносит на 1980 год проведение своего следующего обзора в Женеве, и считая желательным до проведения второго обзора в Женеве завершить обзоры в других штаб-квартирах мест служб с целью сделать, если это окажется возможным, выводы об общих принципах методологии проведения подобных обзоров, она одобрила более сжатые сроки расписания работы, в рамках которого она проведет все оставшиеся обзоры к 1980 году.

I60. Как видно из последующих разделов, Комиссия фактически завершила обзоры в Нью-Йорке и Риме, а также второй обзор в Женеве. Закончив предыдущие обзоры и учитывая тот факт, что обзор в Вене проводился Международным агентством по атомной энергии в сотрудничестве с Организацией Объединенных Наций до того, как агентство признало статут Комиссии, Комиссия завершила первый раунд обзоров в штаб-квартирах мест служб.

I61. При большом числе обзоров окладов Комиссии удалось добиться лишь незначительного прогресса в составлении общей методологии, которая позволила бы пересмотреть или заменить "Руководящие принципы" 1964 года. Данный обзор будет продолжен в 1980 году, и его результаты будут рассмотрены Комиссией на ее тринадцатой сессии.

#### A. Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания в Женеве

I62. В своем пятом годовом докладе I6/ Комиссия информировала Генеральную Ассамблею о проведении подготовки к следующему обследованию наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания в Женеве. В соответствии с решениями, принятыми Комиссией на ее десятой и одиннадцатой сессиях, данные о наилучших преобладающих условиях службы в Женеве были собраны двумя группами по проведению обследования в период с 17 апреля по 31 мая 1980 года. Каждая из групп возглавлялась членом секретариата Комиссии и состояла из представителей администрации и персонала служб, находящихся в Женеве. На своей двенадцатой сессии Комиссия проанализировала данные и заслушала мнение представителей администрации и персонала организаций, находящихся в Женеве.

---

I5/ Там же, тридцать третья сессия, Дополнение № 30 (A/33/30), пункты 298-301.

I6/ Тридцать четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/34/30), пункты I63-I65.



163. Были проведены беседы с 45 работодателями, список которых был утвержден Комиссией на ее одиннадцатой сессии. Выбор работодателей основывался на совместных предложениях представителей персонала и администрации, полученных по проведению предварительного опроса; к этим нанимателям Комиссия после проведения консультаций с представителями персонала и администрации добавила еще четырех работодателей. Из 36 работодателей, участвовавших в обследовании, Комиссия исключила 8 в силу отсутствия подробных данных.

164. Из 13 обследованных должностей Комиссия исключила две в связи с отсутствием подробной информации. Представители администрации и персонала согласились с данным решением. Оставшиеся 11 должностей были распределены по пяти категориям и составили 44,3 процента всех сотрудников, занятых в категории общего обслуживания в Женеве. Комиссия испытывала трудности при принятии предложений по целому ряду корректирующих факторов в связи с якобы имеющимися место расхождениями между должностями в рамках системы и вне ее. Комиссия выразила удовлетворение по поводу того, что группы по проведению обзора не включали данные о должностях, существующих вне системы, которые не сопоставимы с должностями, имеющимися в системе, особенно после подтверждения степени избирательности, которой руководствовались группы по проведению обзора. Однако Комиссия вынуждена была согласиться с тем, что в отдельных случаях фактор различия языковых требований подлежит незначительному изменению.

165. Комиссия также указала, что работодатель может быть включен в анализ лишь в том случае, если будут представлены данные относительно хотя бы одной должности, на которой занято не менее четырех служащих, или, по меньшей мере, по двум должностям, на каждой из которых занято минимум два служащих, и что данные, представленные работодателем по конкретной должности, не должны учитываться в том случае, если они были представлены менее чем по двум служащим, занимающим эту должность. Комиссия рассмотрела другие предложения об исключении некоторых данных, однако сочла, что нет достаточных оснований для исключения или исправления данных, представленных работодателями.

166. Данные, собранные об окладах, возрасте, поле и стаже работы служащих на сопоставимых должностях, относились к I марта 1980 года. Комиссия согласилась продолжить анализ на основе отдельных или средних окладов. Комиссия постановила прибавлять к окладам ряд денежных премий и пособий, выплачиваемых некоторыми нанимателями. Она приняла к сведению практику начисления дополнительных сумм, выплачиваемых некоторыми нанимателями своим служащим, например, финансовую помощь в виде ссуд под низкий процент и начисление высоких процентов по вкладам на сберегательные счета, льготные авиабилеты, сниженные ставки в страховых полисах и т.д., однако она пришла к заключению, что ни одна из этих льгот не является основанием для введения каких-либо новых коррективов в оклады, особенно после того, как был принят во внимание тот факт, что условия предоставления отпуска в организациях оказались в целом более льготными, чем вне системы Организации.

167. Комиссия вновь подтвердила свое принятое на одиннадцатой сессии решение обратиться с просьбой к Исследовательскому центру по законодательной технике и оценке (СЕТЕЛ) Женевского университета о проведении исследования степени различия вознаграждений, получаемых мужчинами

и женщинами за равноценную работу в Женеве. Заслушав мнение администрации и персонала, Комиссия постановила, что пока наиболее правильным подходом к вопросу о разнице в окладах мужчин и женщин является введение в данные по окладам поправки, равной 8 процентам, как это и проводилось в 1977 году. Это касается только служащих-женщин, работающих на "типично" женских должностях; в других случаях, в отношении должностей, которые занимают, как правило, мужчины или как мужчины, так и женщины, Комиссия использовала в качестве основы только оклады служащих-мужчин. После того как будут получены результаты исследования, проведенного университетом, Комиссия вновь обратится в этом вопросе, с тем чтобы уже на том этапе определить, какие меры необходимо будет принять.

168. Комиссия признала важность подолжностного подхода для анализа данных, поскольку этот подход предполагает необходимость конкурсного отбора при найме и сохранении штатных сотрудников любой профессии и на любой должности. Признавая достоинства подхода, который основывается на средних показателях оклада с уровнем выше среднего и на сопоставлении должностей и учитывая опыт его использования в ходе предыдущих исследований в Нью-Йорке и Монреале, Комиссия, тем не менее, постановила использовать 75-ую перцентиль отдельных окладов, как это она делала для исследования 1977 года, учитывая факт наличия данных по отдельным окладам. В связи с тем, что анализ основывался на отдельных данных, Комиссии необходимо было установить, преобладают ли в общем объеме полученных результатов данные по одному или нескольким очень крупным нанимателям. Она отметила, что на долю одного нанимателя приходилось 27 процентов данных по окладам и он намного превосходил других обследованных нанимателей, однако в связи с тем, что данные по этому нанимателю не оказали отрицательного воздействия на результаты исследования, Комиссия постановила не вносить поправки на фактор преобладания данных этого нанимателя над другими.

169. Сопоставимые оклады вне системы Организации для каждого из классов 0-2 - 0-6, охваченных исследованием, определялись как средняя величина сопоставимых окладов сотрудников на должностях, соответствующих каждому классу, взвешенных по числу сотрудников категории общего обслуживания в Женеве по каждой должности, причем на основе полученных таким образом ставок определялись оклады-нетто, для чего учитывалась действующая в настоящее время система кантональных налогов, вычитаемых при выдаче заработной платы.

170. Комиссия установила, что два основных элемента используемой в настоящее время шкалы требуют корректировки: чрезмерное совпадение величин окладов сотрудников разных классов, которое способствует тому, что оклады очень большого числа сотрудников оказываются равными верхнему значению шкалы и ставят вопросы морального порядка; отсутствие единообразия в интервалах между классами и величинами надбавок за ступени в их процентном выражении. Те же недостатки отмечались Комиссией после обследования 1977 года, и тогда она смогла внести некоторые изменения в интервалы между классами и надбавки за ступени, признав при этом, что в тот момент немного можно сделать в отношении чрезмерного наложения показателей классов. Комиссия на своей двенадцатой сессии сочла необходимым устранить, насколько это было возможно, имевшиеся недостатки в структуре шкалы.

I71. Комиссия построила шкалу с точки зрения окладов-нетто, учитывая должным образом величины ступеней, интервалы классов и их взаимное наложение, используя в качестве внутренних сопоставимых точек ступень 4 в классе 0-2, ступень 4,5 в классе 0-3, ступень 5,5 в классе 0-4, ступень 6 в классе 0-5 и ступень 6,5 в классе 0-6. Комиссия отобрала ряд величин, относящихся к ступени VI этих классов, чтобы усовершенствовать шкалу с точки зрения частичного наложения и единообразия величин ступеней в процентном выражении и интервалов внутри классов, следуя как можно ближе общим результатам обследования. Затем Комиссия построила шкалу окладов на основе окладов-брутто путем обратного применения имеющейся шкалы налогообложения сотрудников категории общего обслуживания. Для этой цели Комиссия приняла в качестве обменного курса среднюю величину обменных курсов за период, равный 12 месяцам, закончившийся к марту 1980 года т.е. 1,65 швейц. франка за 1 долл. США.

I72. Выведенная в результате этого шкала окладов-брутто и окладов-нетто, воспроизведенная в приложении VII настоящего доклада, была рекомендована Комиссией как адекватно отражающая наилучшие существующие условия и оклады для сотрудников категории общего обслуживания в Женеве по состоянию на 1 марта 1980 года. Полученная в результате этого общая взвешенная средняя величина надбавки к окладам для ступени VI шкалы оказалась равной в чистом выражении 6 процентам величины, предусмотренной шкалой на 1 января 1980 года.

I73. Комиссия рекомендовала ввести коррективы в окладов-нетто с учетом чистого эквивалента динамики индекса розничных цен в Женеве в период с февраля 1980 года по месяц, предшествующий месяцу, в ходе которого будет введена в силу пересмотренная шкала. Такой метод корректирования соответствовал бы методу корректирования окладов в период между обследованиями, также рекомендованному Комиссией.

I74. Комиссия постановила рекомендовать и использовать ИРЦ для Женевы для корректировки окладов в период между обследованиями. Она также рекомендовала вводить промежуточные коррективы в первый день месяца, следующего за месяцем, в течение которого индекс возрастет не менее чем на 5 процентов в отношении его уровня в течение месяца, предшествовавшего последней корректировке окладов или через 12 месяцев, если указанное увеличение индекса не произойдет ранее. Комиссия подтвердила, что динамика индекса не должна полностью учитываться в окладах-нетто, так как при этом не будут учитываться последствия изменений величин налогов. Комиссия постановила рекомендовать определять последствия изменений величины налогов в точке, пересекающей шкалу в центре, и вводить полученную в результате чистую величину эквивалента изменения ИРЦ во все оклады-нетто в качестве единой величины в процентном выражении.

I75. В рамках связанного с этим вопроса Комиссия обследовала недавние изменения, касающиеся введения коррективов в шкалы окладов по состоянию на 1 января 1980 года. Комиссия постановила использовать дополнительную величину, равную 0,7 процента, основывающуюся на изменении индекса окладов ОУПРТ в качестве дополнительного корректива шкалы, кроме уже рекомендованной величины, равной 2,3 процента, с 1 января 1980 года.

I76. Комиссия в соответствии с полномочиями, возложенными на нее статьей II<sup>b</sup> ее статута, рассмотрела также величину пособий на иждивенцев. Принимая во внимание соответствующие налоговые скидки, полагающиеся по закону надбавки на иждивенцев, получаемые служащими вне системы Организации, и дополнительные выплаты многосемейным служащим у нанимателей вне системы, Комиссия установила, что пересмотренную шкалу надбавок на иждивенцев следует ввести одновременно с пересмотренной шкалой окладов.

I77. Выводы, заключения и рекомендации подробно излагаются в докладе, представленном главам организаций, штаб-квартиры которых расположены в Женеве. Комиссия намерена информировать Генеральную Ассамблею в своем следующем годовом докладе о мерах, принятых в связи с ее рекомендациями.

В. Шкалы окладов персонала общего обслуживания в Монреале

I78. В своем пятом годовом докладе I7/ Комиссия проинформировала Генеральную Ассамблею о проведенном ею обследовании наилучших условий, преобладающих в Монреале, и о своих вытекающих из него рекомендациях Генеральному секретарю Международной организации гражданской авиации (ИКАО). Генеральный секретарь ИКАО затем проинформировал исполняющего обязанности Председателя о том, что он предложил Совету ИКАО, который, в свою очередь, с этим согласился, принять, с одним исключением, рекомендации Комиссии в отношении пересмотренной шкалы окладов и метода корректировки окладов в период между обследованиями. Шкала окладов и пересмотренные ставки пособий на иждивенцев были введены в действие ретроактивно с I апреля I979 года.

I79. Исключение в отношении рекомендаций Комиссии касалось применения новых ставок валового оклада, предложенных Комиссией, способ определения которых отличался от существовавшей ранее в ИКАО практики. Когда на своей десятой сессии Комиссия проводила обзор результатов обследования и подготавливала свои заключения, она была проинформирована о том, что при пересчете чистых окладов в валовые оклады путем применения ставок налогообложения персонала ИКАО всегда пользовалась постоянным обменным курсом, составляющим I канадский доллар за I доллар США, вне зависимости от того, каков был фактический обменный курс. Комиссия пришла к выводу, что в соответствии с повсеместной практикой следует использовать фактический обменный курс (по состоянию на апрель I979 года). В целях защиты приобретенных прав персонала Комиссия рекомендовала в качестве переходной меры сохранить валовой оклад для четырех конкретных пунктов шкалы (который, в противном случае, сократился бы) на нынешнем уровне вплоть до следующей корректировки окладов. На этой сессии представители Генерального секретаря и персонала ИКАО не имели возможности изложить свои взгляды по данному конкретному аспекту доклада Комиссии, поскольку все они уехали из Нью-Йорка до того, как Комиссия начала рассматривать этот вопрос.

I80. На своей одиннадцатой сессии Комиссия была информирована о том, что представители персонала ИКАО выдвинули возражения против этой конкретной рекомендации и что Совет ИКАО через Генерального секретаря этой организации обратился к Комиссии с просьбой вновь рассмотреть этот вопрос. Тем временем ИКАО продолжала применять в неизменном виде свою систему подсчета налогообложения персонала и, следовательно, зачисляемого для пенсии вознаграждения. В ходе своей одиннадцатой сессии Комиссия заслушала мнения представителей Генерального секретаря и персонала ИКАО.

I8I. Комиссия отметила, что не возникает никаких сомнений в отношении технических преимуществ метода перевода окладов на валовую основу, применяемого в ИКАО, по сравнению с методом, применяемым повсеместно

---

I7/ Там же, пункты I46-I54.

в рамках общей системы. Вопрос скорее сводится к желанию сохранить уровень зачитываемого для пенсии вознаграждения (и, следовательно, пенсий), на который члены персонала старшего возраста, знавшие о применявшемся до настоящего времени методе перевода окладов на валовую основу, могли рассчитывать в последние годы своей работы в организации. Другими словами, рекомендованные Комиссией на ее десятой сессии переходные меры, в соответствии с которыми зачитываемое для пенсии вознаграждение ни в одной из категорий шкалы окладов в результате изменения метода фактически не сократится, защищают лишь "приобретенные права" персонала; в них не учитывается уровень зачитываемого для пенсии вознаграждения, на который члены персонала могли рассчитывать при применении метода подсчета ИКАО, т.е. не учитывается то, что было названо "приобретенными надеждами" персонала. Представители Генерального секретаря и персонала единодушно призвали Комиссию рекомендовать такие переходные меры, в которых будут учтены эти надежды.

182. В результате обсуждения Комиссия единодушно пришла к заключению о том, что метод исчисления налогообложения персонала и зачитываемого для пенсии вознаграждения, который применяется во всех местах службы во всем мире, за исключением Монреаля, технически вполне приемлем. Поскольку единая шкала налогообложения персонала по необходимости выражается в одной валюте, а именно в долларах США, необходимо, чтобы чистые оклады, выражаемые в местной валюте, вначале переводились в доллары США, а уже потом использовались в качестве основы для определения размеров налогообложения персонала, что необходимо для установления валового/зачитываемого для пенсии вознаграждения. Поэтому Комиссия настоятельно призвала Генерального секретаря и Совет ИКАО в принципе признать, что рано или поздно такой метод перевода окладов на валовую основу должен будет быть принят для персонала категории общего обслуживания в Монреале.

183. Что касается вопроса о переходных мерах, то Комиссия отметила, что в соответствии со статьей 26 она должна при принятии решений и вынесении рекомендаций принимать во внимание приобретенные права персонала, что она и сделала в своей первоначальной рекомендации. Комиссия не может согласиться с концепцией "приобретенных надежд" в отношении зачитываемого для пенсии вознаграждения, которая основывается на искусственном и несуществующем обменном курсе.

184. Однако, придя к такому заключению, большинство членов Комиссии, тем не менее, выразили мнение, что следует принять определенные меры, для того чтобы учесть интересы персонала, Генерального секретаря и Совета ИКАО 18/. Сотрудники организации привыкли к методу, который, правильно или неправильно, применялся в течение многих лет, и им будет трудно согласиться с исправлением сложившейся аномалии путем неожиданного "хирургического вмешательства". Хотя один из членов Комиссии выразил иное мнение 18/, Комиссия постановила рекомендовать постепенно

---

18/ Один из членов Комиссии выразил мнение, что по причинам, изложенным в предыдущих пунктах, Комиссии следует лишь подтвердить рекомендацию, сделанную ею на десятой сессии.

покрыть разницу между уровнями зачитываемого для пенсии вознаграждения, возникающую при использовании ранее принятого в ИКАО метода перевода окладов на валовую основу и общепринятого метода (которая составляет порядка 2 процентов), используя для этого каждую корректировку окладов в течение минимум трех и максимум пяти лет, начиная с апреля 1979 года. Генеральный секретарь ИКАО должен установить - в случае необходимости с согласия Совета - условия, в которых будет осуществляться покрытие этой разницы в течение переходного периода.

185. Позднее Генеральный секретарь ИКАО проинформировал исполняющего обязанности Председателя, что он предложил Совету ИКАО принять рекомендацию Комиссии, что тот и сделал.

С. Шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания, разнорабочих и сотрудников охраны в Нью-Йорке

186. В своем пятом годовом докладе 19/ Комиссия информировала Генеральную Ассамблею о прогрессе, достигнутом в сборе данных о наилучших преобладающих условиях службы в Нью-Йорке; пятый обзор такого рода должен был быть осуществлен Комиссией в соответствии с положениями статьи 12, пункт 1 статута, и решением о том, чтобы отложить рассмотрение результатов обследования, с тем чтобы предоставить возможность всем заинтересованным сторонам подготовить свои замечания и изложить свою точку зрения.

187. В соответствии с руководящими принципами, установленными Комиссией, обследование охватило три категории сотрудников: сотрудников общего обслуживания, разнорабочих и сотрудников охраны. Обследование осуществлялось на основе выбранной заблаговременно группы лучших нанимателей из различных секторов для каждой из трех категорий; перечень нанимателей после консультации с администрациями и сотрудниками был одобрен Комиссией.

188. Сбор данных осуществлялся во втором квартале 1979 года тремя бригадами, участвовавшими в обследовании, во главе каждой из которых стоял сотрудник секретариата Комиссии и каждая из которых включала одного сотрудника от администрации и от персонала. Данные были первоначально представлены Комиссии на ее десятой сессии и были подробно рассмотрены ею на одиннадцатой сессии после определенной отсрочки. При рассмотрении данных Комиссия предоставила полную возможность представителям администрации и сотрудников изложить свою точку зрения.

Категория общего обслуживания

189. Что касается сотрудников категории общего обслуживания, то выводы, сделанные Комиссией, были основаны на данных, представленных 34 нанимателями из общего числа 57 нанимателей, которым была направлена просьба об участии в обследовании. Обследованные 34 нанимателя предоставляли работу примерно 132 000 сотрудников, что в 44 раза превышает число сотрудников категории общего обслуживания в Организации Объединенных Наций, ПРООН и ЮНИСЕФ, которое в сумме составляет 3 009 человек.

---

19/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/34/30 и Corr.1), пункты 155-159.

190. 17 из 28 обследованных должностей, включающие классы от 0-2 до 0-5 по шкале организаций, были оставлены для заключительного анализа после приложения к ним критериев, которым следовала Комиссия при предыдущих обследованиях, касающихся как представительности существующих в организации должностей, так и их сопоставимости с должностями на внешнем рынке. Эти 17 должностей представляли собой около 50 процентов от общего числа сотрудников категории общего обслуживания и соответствовали приблизительно 20 500 сотрудникам, работающим вне системы.

191. Комиссия рассмотрела различные методы интерпретации данных об окладах, полученных извне, и постановила избрать в качестве внешней сопоставимой точки для каждой должности среднюю вознаграждения выше среднего, выплачиваемого на этой должности, при этом обе средние взвешены логарифмом количества служащих на данной должности у каждого нанимателя. Сопоставляемые оклады для каждой должности были переведены в сопоставляемые оклады для каждого класса организаций, охваченных обследованием, с уделением соответствующего веса члену персонала организаций, нанятому на каждую из этих должностей. При установлении этих окладов было уделено соответствующее внимание пособиям, имеющимся у внешних служащих, по сравнению с пособиями, имеющимися у персонала организации, включая существующую за пределами организации более благоприятную практику в отношении медицинского и зубоврачебного страхования. Шкала была составлена на основе градуированных внешних сопоставимых точек: ступень 3 для 0-2, ступень 4 для 0-3, ступень 5 для 0-4 и ступень 5,5 для 0-5. Были введены определенные усовершенствования в плане увеличения ступеней в пределах одного класса и интервалов между классами, однако не было сделано никаких изменений в общей структуре шкалы, которые, как считает Комиссия, не могут быть сделаны до проведения всеобъемлющего классификационного анализа постов категории общего обслуживания.

192. Комиссия рекомендовала воспроизводимую в приложении VIII к настоящему докладу шкалу окладов для сотрудников категории общего обслуживания, которая, по ее мнению, адекватно отражает лучшие существующие условия и оклады в Нью-Йорке на 1 апреля 1979 года. По сравнению со шкалой, которая действовала в организациях до этого времени, т.е. шкалы окладов, вошедшей в силу 1 февраля 1979 года, рекомендованная шкала представляет увеличение для всех классов в размере от 7,6 до 8,7 процента для класса I и от 4,9 до 11,5 процента для наивысшей ступени. Общее чистое взвешенное среднее увеличение для шкалы в целом составило 8 процентов. Учитывая воздействие увеличения стоимости жизни на оклады нетто в этот период, рекомендованная шкала выразила увеличение реального дохода на 6,5 процента.

#### Сотрудники категории разнорабочих

193. Что касается сотрудников категории разнорабочих, то 6 из 13 обследованных нанимателей смогли представить данные и все шесть были оставлены для анализа. Эти шесть нанимателей представляли в общей сложности приблизительно 22 200 разнорабочих, что почти в 100 раз превышает количество разнорабочих в организациях, равное 221. Из одиннадцати обследованных должностей десять были оставлены для анализа,



охватывающего шесть из семи классов шкалы. Эти десять должностей представляли около 31 процента всех сотрудников категории разнорабочих и были сопоставлены с значительно большим количеством внешних служащих, точное количество которых не было установлено, поскольку один крупный наниматель не смог точно назвать количество служащих на каждой должности.

194. Комиссия установила внешнюю сопоставимую точку для каждой должности из невзвешенного среднего вознаграждения, выплачиваемого на должности обследованными нанимателями, затем соответствующий вес был разложен на количество разнорабочих в организациях, нанятых на каждую из должностей, для перевода данных в сопоставляемые оклады для каждого из классов организации, охваченного обследованием. Вновь были учтены пособия, имеющиеся у внешних служащих, по сравнению с пособиями сотрудников организации, включая медицинское и зубоврачебное страхование. Внешняя сопоставимая точка для каждого класса была установлена для ступени III, поскольку Комиссия сочла, что внешние оклады больше соответствовали средней точке всего диапазона, а не концепции постепенно повышающихся ступеней. При сопоставлении шкалы окладов для сотрудников категории разнорабочих Комиссия внесла некоторые усовершенствования в структуру увеличений ступеней в пределах класса и интервалов между классами, как это также было сделано для сотрудников категории общего обслуживания, и рекомендовала также, чтобы временные интервалы между увеличениями ступеней были унифицированы до 12 месяцев.

195. Шкала окладов, рекомендованная Комиссией, для сотрудников категории разнорабочих, приводится в приложении IX к настоящему докладу. По мнению Комиссии, она адекватно отражает наилучшие преобладающие условия и оклады в Нью-Йорке на 1 апреля 1979 года. По сравнению со шкалой, действовавшей в это время, т.е. шкалой окладов, действовавшей с 1 октября 1979 года, рекомендованная шкала представляла увеличение по всем классам от 3,9 до 8,5 процента для ступени I и от 5,1 до 8,5 процента для наивысшей ступени (ступени VI). Общее чистое взвешенное среднее увеличение для рекомендованной шкалы в целом составило 7 процентов. Учитывая воздействие увеличения стоимости жизни на оклады-нетто в этот период, рекомендованная шкала означала реальное увеличение дохода на 3,6 процента.

#### Категория сотрудников службы охраны

196. Что касается сотрудников охраны, то Комиссия постановила оставить только трех из восьми обследованных нанимателей, другие были отклонены либо из-за отсутствия сопоставимости в осуществляемой работе, либо из-за недостаточного количества служащих на сопоставляемых должностях. У трех оставшихся нанимателей имелось приблизительно 2 100 сотрудников охраны или почти в десять раз больше, чем в организациях, где имеется 214 сотрудников охраны. Четыре должности, охваченные обследованием, были все сохранены и распределены между пятью классами шкалы окладов организаций. Эти четыре должности представляли 85 процентов общего числа сотрудников охраны и соответствовали приблизительно 1 950 сотрудникам, работающим вне системы.

197. Комиссия основывала анализ на внешних минимальных и максимальных показателях для каждой должности и установила внешние сопоставляемые оклады для каждой должности, а также для каждого класса, для минимума и максимума, взяв среднюю общего валового вознаграждения для каждого из этих трех нанимателей, взвешенную по логарифму количество сотрудников на данной должности. Вновь были учтены пособия, имеющиеся у внешних служащих. При отборе внешних сопоставимых точек Комиссия поместила две должности против трех низших классов, взяв первую ступень 0-1 и наивысшую ступень 0-3 за минимальную и максимальную сопоставимые точки для этих двух должностей, и в каждой из двух оставшихся классов она взяла первую и последнюю ступени за сопоставимые точки для минимальных и максимальных окладов других двух должностей соответственно.

198. При составлении шкалы Комиссия не считала оправданным произведение серьезных структурных изменений в это время, причем отсутствовала достаточная гибкость в результатах обследования, чтобы сделать что-нибудь в связи с отсутствием единообразия в увеличениях ступеней. Предполагая, что применение чистых результатов обследования на покласовой основе привело бы к неприемлемым различиям в окладах по сравнению со шкалой, действовавшей в то время, а именно на 1 февраля 1979 года, Комиссия решила принять общее взвешенное среднее повышение в чистом виде, составлявшее 2,4 процента, за общее для всех ступеней и классов увеличение.

199. Шкала оклада, рекомендованная Комиссией, для сотрудников охраны приводится в приложении X к настоящему докладу и там, по мнению Комиссии, адекватно отражает наилучшие преобладающие условия и оклады в Нью-Йорке на 1 апреля 1979 года. Общее повышение на 2,4 процента, упоминавшееся выше, означает реальное увеличение дохода на 0,9 процента.

200. Что касается гидов и диспетчеров, то Комиссия, не проводя обследования этой категории сотрудников и отмечая, что их оклады в прошлом корректировались в то же время и в тех же размерах, что и оклады сотрудников категории общего обслуживания, рекомендовала и в будущем придерживаться той же практики.

201. Комиссия также рекомендовала систему корректировок к окладам между обследованиями, которая была бы единой для всех трех рассматриваемых категорий сотрудников. Она рекомендовала, чтобы шкалы окладов этих трех категорий были скорректированы одновременно на 90 процентов изменения индекса цен на потребительские товары (ИЦПТ) для Нью-Йорка, когда бы этот ИЦПТ не увеличился на 5 процентов или более по сравнению с уровнем, достигнутым ко времени предыдущего корректива, или после двенадцати месяцев, в зависимости от того, что произойдет вперед.

202. В соответствии со своим мандатом, определенным статьей 11b ее статута, Комиссия также рассмотрела уровень надбавок на иждивенцев, выплачиваемых сотрудникам категории общего обслуживания, разнорабочим и сотрудникам охраны в Нью-Йорке. Считая, что пособие на иждивенца должно устанавливаться в соответствии с налоговыми скидками, предусмотренными федеральным законодательством, а также законодательством

штата Нью-Йорк и города Нью-Йорк о подоходном налоге, учитывая практику многих внешних нанимателей выдавать субсидии на взносы за медицинское и зубоврачебное страхование иждивенцев их сотрудников, Комиссия установила пересмотренную шкалу пособий на иждивенцев, которая должна быть введена одновременно с пересмотренными шкалами окладов.

203. Выводы, заключения и рекомендации Комиссии были подробно изложены в докладе, представленном Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций и Администратору ПРООН. Как Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций, так и Администратор ПРООН решили использовать эти заключения и рекомендации Комиссии, введя их ретроспективно с 1 августа 1979 года. В обоих случаях они внесли незначительные изменения, добавив новую ступень X к классу O-4 сотрудников категории общего обслуживания.

Д. Шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания в Риме

204. Комиссия, как она уже информировала Генеральную Ассамблею в своем пятом годовом докладе 20/, разработала на своей девятой сессии и одобрила в принципе на своей десятой сессии руководящие принципы методики обработки данных обследования наилучших преобладающих условий, которое предполагалось провести в Риме, шестое обследование подобного рода, которое должна была провести Комиссия в соответствии с пунктом 1 статьи 12 ее статута. Обследование было проведено после предварительного отбора группы предполагаемых наилучших нанимателей в главных секторах деятельности, которые были отобраны после консультаций с представителями администрации и персонала ФАО и МФСР.

205. Сбор данных проводился, как и предполагалось, в четвертом квартале 1979 года тремя группами по обследованию, каждая из которых возглавлялась членом секретариата Комиссии и включала одного представителя администрации и одного представителя персонала. В ходе изучения данных обследования, представленных на одиннадцатой сессии, Комиссия дала полную возможность представителям администрации и персонала ФАО и МФСР изложить свои мнения.

206. Из 32 нанимателей, с которыми были установлены контакты, 29 приняли участие в обследовании, из которых 24 представили пригодные для использования данные. Поэтому выводы, к которым пришла Комиссия, основываются на данных, представленных 24 оставленными для анализа нанимателями, общее число канцелярских служащих у которых составляло 19 000 человек, т.е. в 9 раз больше общей численности персонала категории общего обслуживания в ФАО и МФСР, равной 2 183 сотрудникам. Было обследовано 16 должностей, которые охватывали классы 0-1 - 0-6 шкалы из семи классов. Комиссия оставила для анализа 13 из 16 этих должностей, исключив из анализа одну должность ввиду недостаточного объема данных и две - ввиду несоответствия полученных в отношении их результатов. Оставшиеся 13 должностей представляли собой примерно 47 процентов общего числа сотрудников категории общего обслуживания и были сопоставлены с сотрудниками вне системы Организации общей численностью примерно в 8 700 человек на сопоставимых должностях, т.е. соотношение составило примерно 9 к 1.

207. Комиссия исходила при расчетах из того, что пределы окладов являются относительным показателем, отражающим практику нанимателей в области заработной платы, и постановила проводить анализ данных обследования на основе минимальной и максимальной величины оклада для каждой должности, причем максимальная величина должна соответствовать величине оклада, получаемого после оговоренного и заранее определенного стажа работы сотрудника для каждого из соответствующих классов. Комиссия установила, что ряд денежных премий и пособий, выплачиваемых помимо базового оклада, выплачиваемых всем сотрудникам на периодической основе, является составной частью общего денежного вознаграждения, и приняла их в расчет. В ходе общего сопоставления других льгот, предусматриваемых нанимателями вне общей системы, с льготами, предоставляемыми ФАО и МФСР, Комиссия пришла к выводу о том, что она не может

---

20/ Там же, пункты 161-162.

рекомендовать какие-либо коррективы. Для анализа были взяты внешние сопоставимые точки, соответствующие минимуму и максимуму для каждой должности, и вознаграждения, выплачиваемые нанимателем, у которого вознаграждение, как оказалось, было равным 75-й перцентили вознаграждения, выплачиваемого всеми нанимателями, сообщившими данные в отношении этой должности, взвешенными при помощи натурального логарифма числа служащих, работающих на этой должности. Комиссия должным образом учла число сотрудников ФАО и МФСР, работающих на каждой из этих должностей, при преобразовании данных в сопоставимые оклады для каждого из обследованных классов.

208. Используя ступени I и XIV каждого класса в качестве внутренних сопоставимых точек, Комиссия определила шкалу на основе заработной платы до вычета налогов, экстраполируя величины для класса 0-7, допустив тем самым некоторое округление полученных данных в крайних точках классов, с тем чтобы исключить чрезмерное расхождение между рекомендованными надбавками к окладу при нижнем и верхнем значениях для каждого класса. После определения чистой величины шкалы окладов до вычета налогов Комиссия постановила увеличить оклады-нетто на коэффициент, равный 4 процентам, с тем чтобы учесть факторы владения и пользования другими языками, кроме итальянского, необходимые в ФАО/МФСР.

209. Полученная в результате этого шкала окладов, воспроизводимая в качестве приложения XI к данному окладу, была рекомендована Комиссии как адекватно отражающая наилучшие преобладающие условия и оклады в Риме по состоянию на I августа 1979 года. По сравнению со шкалой на I сентября 1979 года рекомендованная шкала предусматривает увеличение для всех классов, равное 7,2-10,7 процента для ступени I и 4,0-7,5 процента для верхней ступени. Общая чистая взвешенная величина повышения оклада по шкале составила в целом 7,5 процента.

210. В отношении программ медицинского и других видов страхования Комиссия постановила передать полученные в ходе обследования данные о выплатах по социальному страхованию, получаемых сотрудниками вне системы Организации, Генеральному директору ФАО и Президенту МФСР, предлагая им провести, по их усмотрению, обзор программ страхования в свете практики, используемой вне общей системы.

211. Вопрос о процедуре введения коррективов в оклады в период между обследованиями обсуждался Комиссией на ее двадцатой сессии после представления Генеральным директором и сотрудниками ФАО подробной дополнительной информации об относительных преимуществах различных показателей цен и окладов. Комиссия постановила рекомендовать продолжать использовать на непрерывной основе сложный индекс окладов, соответствующий окладам в рамках всей Италии, причем его динамика будет учитываться в размере окладов до вычета налогов во всех случаях, когда ее величина превысит не менее чем на 5 процентов величину, полученную в результате предыдущего введения коррективов в оклады или через 12 месяцев, если изменение оклада не будет иметь место ранее.

212. Комиссия, в соответствии с полномочиями, возложенными на нее статьей 11b ее статута, рассмотрела также вопрос о размере выплат на иждивенцев. Принимая во внимание соответствующие налоговые скидки, выплаты служащим вне общей системы Организации, предусматриваемые национальным законодательством по социальному обеспечению, а также дополнительные выплаты многосемейным служащим, предусматриваемые некоторыми нанимателями вне системы Организации, Комиссия постановила, что пересмотренная шкала выплат на иждивенцев должна быть введена одновременно с пересмотренной шкалой окладов.

213. Выводы, заключения и рекомендации подробно изложены в докладе, представленном Генеральному директору ФАО и Президенту МФСР. Генеральный директор ФАО впоследствии информировал исполняющего обязанности Председателя о том, что в мае 1980 года он предложил Финансовому комитету ФАО утвердить шкалы окладов, рекомендованные Комиссией с обратной силой до 1 августа 1979 года, и что Финансовый комитет представит свой доклад Совету ФАО в ноябре 1980 года для принятия им соответствующего решения. Он также информировал о том, что на основании рекомендации Комиссии была пересмотрена программа медицинского страхования ФАО, а также размер вкладов служащих, с учетом практики, используемой вне системы Организации.

Е. Подготовка к обследованию наилучших преобладающих условий работы в Вене

214. Комиссия на своей одиннадцатой сессии рассмотрела просьбу Международного агентства по атомной энергии об осуществлении в 1980 году обзора наилучших преобладающих условий работы в Вене. Учитывая программу обследований 1980 года и подготовку общей методологии (см. пункт 161 выше), Комиссия пришла к выводу о том, что в 1980 году это обследование осуществить не представляется возможным. Комиссия отметила, что этот вопрос не удастся рассмотреть ранее тринадцатой сессии. Комиссия полагает, что обычная предварительная работа будет осуществлена секретариатом и организациями и что совместные предложения от администрации и сотрудников в Вене будут представлены на тринадцатой сессии. На своей двенадцатой сессии Комиссия внесла вопрос об обследовании наилучших преобладающих условий работы в Вене в программу работы своей тринадцатой и четырнадцатой сессий в 1981 году, полагая, что сбор данных для этого обследования будет осуществлен в период между этими двумя сессиями и с учетом времени, необходимого для подготовки доклада по этому вопросу для представления на рассмотрение Комиссии во время ее четырнадцатой сессии.

## ГЛАВА VI

### УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ

#### А. Классификация мест службы в соответствии с условиями жизни и работы

215. Комиссия продолжила рассмотрение методов, с помощью которых условия жизни и работы в местах можно было бы квалифицировать таким образом, чтобы позволить разработку мер по улучшению неблагоприятных условий, которые, в ряде случаев, отрицательно сказываются на эффективности деятельности персонала. На своей одиннадцатой сессии Комиссия разработала вопросник, предназначенный для сбора информации с мест службы, о таких факторах, как медицинское обслуживание, климат, образование, жилищные условия, изолированность и местные условия. Она постановила в целях облегчения своей задачи по выбору соответствующих мер, направленных на улучшение таких условий, распространить пересмотренный вопросник в местах службы и направить ККАВ и ФАМГС сводку и анализ полученных ответов.

216. ККАВ и ФАМГС было предложено представить Комиссии на основе анализа ответов окончательные предложения в отношении выбора классификации и соответствующих корректирующих мер, проведя различие между мерами, которые могут быть приняты организациями, мерами, решение о принятии которых может быть принято Комиссией, и мерами, которые требуют нормативного утверждения.

217. Представитель ККАВ объяснил, что его Комитет свел полученные на вопросник ответы в таблицы в соответствии с системой пунктов для каждого из шести факторов (медицинское обслуживание, климат, образование, жилищные условия, изолированность и другие местные условия) и что для каждого из мест службы, представивших ответы, была составлена общая характеристика. ККАВ убежден в том, что анализ ответов ясно показал, что разработанный Комиссией вопросник является эффективным и объективным инструментом выявления в периферийных местах службы отрицательно сказывающихся на деятельности персонала условий. Поэтому ККАВ счел необходимым, чтобы Комиссия приступила в первоочередном порядке к классификации мест службы и осуществлению корректирующих или компенсирующих мер в случаях, когда это необходимо. Принятие мер весьма желательно ввиду того, что все организации общей системы испытывают трудности при наборе и закреплении персонала периферийных служб всех классов, частично из-за того, что основные программы двусторонней помощи обеспечивают в течение некоторого времени значительно более благоприятные условия.

218. Представитель ККАВ рекомендовал осуществить следующие конкретные меры в зависимости от степени воздействия неблагоприятных условий: а) более частое предоставление отпуска на родину — через 12 и 18 месяцев, в зависимости от того, насколько неблагоприятными являются условия в месте службы и последующая отмена отпуска

для отдыха и восстановления сил; b) предоставление права на поездки детей между местом службы родителя и местом учебы два (вместо одного) раза в год, в течение которого родителю не предоставляется отпуск на родину; c) меры по улучшению обеспечения соответствующим жильем путем, например, строительства, покупки или аренды жилых зданий, в зависимости от условий; d) применение финансово-материальных стимулов в неблагоприятных условиях, не позволяющих осуществлять другие конкретные меры, в виде повышенного размера пособия при назначении на службу, которое будет равняться половине выдаваемого в настоящее время наивысшего пособия, т.е. I 200 долл. США в год, независимо от уровня должности и количества иждивенцев, а также того, были ли выплачены расходы по перевозке домашнего имущества. Представитель ККАВ рекомендовал не опубликовывать оценок по каждому из факторов, определяющих неблагоприятные условия для каждого места службы, хотя общую классификацию мест службы следует опубликовать. Он также предложил пересматривать классификации один раз в год и определять для отдельных мест службы меры, исходя из того, что такие классификации будут вступать в действие с I января и I июля каждого года. Лишь в случае предложений об увеличении периодичности предоставления отпусков на родину и поездок в связи с учебой будет требоваться одобрение директивных органов организаций, поскольку они подпадают под действие положений о персонале.

219. Представитель ПРООН выразил Комиссии и всем заинтересованным органам признательность этой организации за принятие мер в связи с этими вопросами. Он напомнил, что на недавно прошедшем совещании представителей-резидентов ПРООН было ясно указано на то, что условия работы в периферийных местах службы часто не принимались во внимание и что дальнейшее сохранение такого положения может отрицательно сказаться на эффективности программ в области развития. В настоящее время сотрудники на местах ожидают, что неблагоприятные условия будут в конечном итоге признаны и соответствующим образом компенсированы; ПРООН согласилась с рекомендациями ККАВ в отношении предложенных мер.

220. Представитель ФАМГС указал, что Федерация придает большое значение вопросу о классификации мест службы и с удовлетворением встретила тот факт, что Комиссия в конечном итоге завершила это мероприятие. Он указал, что пересмотренный вопросник привел к желаемому результату в плане объективности, благодаря чему устраняются любые субъективные факторы и возможность попыток преувеличить отрицательное воздействие условий в периферийных местах службы. ФАМГС также с удовлетворением отметила, что, видимо, ввиду высокой объективности ответов проявилось различие во мнениях между Федерацией и ККАВ в отношении результатов опроса, несмотря на тот факт, что каждый орган работал независимо и начинал свою работу с различной перспективой. Затем он остановился на подходе ФАМГС к подготовке на другой, отличной основе характеристики места службы и классификации, которая будет применяться к нему, и рекомендовал внести некоторые изменения в меры, предложенные для осуществления в конкретных отрицательных условиях. ФАМГС высказалась за еще более частое по сравнению с рекомендацией ККАВ предоставление



отпусков на родину, предложив 9, 12 и 18-месячный период в зависимости от условий. Федерация также предложила выдавать пропорциональное пособие в периферийных местах службы, что будет способствовать желаемому переводу персонала в те места, где, по крайней мере, в контексте развития, ощущается наибольшая необходимость в персонале.

221. Комиссия отметила, что она рассматривала вопрос классификации мест службы на основе учета условий жизни и работы в течение примерно пяти лет. Принятие мер по улучшению положения требуется в местах службы с действительно неблагоприятными условиями, с тем чтобы поддерживать высокое моральное состояние сотрудников в этих местах службы и обеспечивать повышение эффективности программ различных организаций, осуществляемых на местах. Тот факт, что Комиссия не приняла решений по этому вопросу до настоящего времени, объясняется не отсутствием понимания положения персонала, который работает под воздействием неблагоприятных условий на местах, а потребностью в определенном промежутке времени для сбора всей необходимой информации из многих мест службы и проведения тщательного и всестороннего анализа.

222. В то время как один из членов предложил отложить рассмотрение этого вопроса до решения вопроса о полной компенсации, по мнению другого члена, решение последнего вопроса может быть отложено до следующего двухгодичного периода. Однако Комиссия решила, что в настоящее время она может приступить к разработке классификации периферийных мест службы на основе ответов на вопросник, который она распространила. Ответы были получены из 268 мест службы в 115 странах, в то время как общее число периферийных мест службы, в которых работают сотрудники Организации, составляет примерно 600; однако, полученные ответы касались примерно 70 процентов всего персонала, работающего на местах. Следует также отметить, что ответы поступили из мест службы, расположенных в крупных и небольших городах, столицах и отдаленных районах, что свидетельствует о широком географическом охвате. Комиссия с удовлетворением и признательностью отметила высокую объективность, проявившуюся при заполнении вопросника. На основе этих первых ответов Комиссия смогла определить ряд конкретных мер, которые следует осуществить в местах службы с неблагоприятными условиями жизни и работы, хотя она предпочла бы подождать поступления остальных ответов до утверждения конкретной классификации для каждого места службы.

#### Периодичность отпуска на родину

223. По мнению Комиссии, в отношении тех мест службы, где неблагоприятные условия можно было определить на основании следующей классификации: медицинское обслуживание, климат, изолированность и другие местные условия, невозможно принять конкретные меры, направленные на улучшение указанных условий. Поэтому наиболее эффективной мерой для тех мест службы, где эти условия являются наиболее неблагоприятными, является предоставление сотруднику и его семье возможности более частого отдыха. С этой целью было предусмотрено предоставление "отпуска для отдыха и восстановления сил", однако его полезность ограничивалась рядом факторов, в частности, тем, что

стоимость пребывания во многих определенных для этой цели центрах "отдыха и восстановления сил" была слишком высокой для среднего сотрудника, чтобы он мог позволить себе провести там отпуск вместе с семьей, а также тем, что во многих случаях климатические и культурные условия не отличаются существенным образом от подобных условий в месте службы. По мнению Комиссии, для сотрудника/сотрудницы и его или ее семьи более полезным был бы отпуск на родину, и не только потому что они имели бы возможность пребывать там при меньших расходах, в своем доме или у родственников, но и потому, что они могли бы воспользоваться своим пребыванием для медицинского обследования, лечения зубов и прохождения других подобных процедур "личной гигиены", которые не всегда имеются в местах службы и которые не являются столь удобно доступными в непривычных для них центрах "отдыха и восстановления сил". Случаи ухода в отпуск по болезни или поездок для лечения, по-видимому, значительно уменьшились в результате более частых поездок на родину. Такая практика давно была признана государствами-членами, имеющими широкую сеть дипломатических представительств и служб помощи, многие из которых ежегодно или даже еще чаще предоставляют отпуск для поездки на родину своему персоналу, работающему в "трудных" местах службы. Поэтому, по мнению Комиссии, персоналу, работающему в местах службы с самыми неудовлетворительными условиями с точки зрения медицинского обслуживания, климата, изолированности и других местных условий, отпуск на родину следует предоставлять чаще — один раз в течение 12 месяцев. Для промежуточной категории мест службы, где условия являются трудными, однако не самыми неудовлетворительными, периодичность предоставления отпуска на родину следует увеличить до 18 месяцев. Во всех других местах службы (численность которых наибольшая) отпуск следует по-прежнему предоставлять каждые 24 месяца. Кроме того, выдаваемое в настоящее время пособие в связи с отпуском для "отдыха и восстановления сил" будет отменено, но по просьбе сотрудника и при условии, что стоимость не увеличится, будет выдаваться дополнительное пособие на путевые расходы (в отличие от обычного пособия в случае отпуска на родину), в связи с поездкой в страну нахождения штаб-квартиры организации или другое место, которое предпочтет сотрудник, а также в случае, когда отпуск будет служить тем же целям, что и отпуск на родину, например, на родину одного из супругов. Комиссия отметила, что такая поездка должна оправдываться потребностями службы и что в некоторых случаях (например, проекты в области образования, сельского хозяйства и профессиональной подготовки) отпуск не может быть разрешен ввиду того, что это может сказаться на годовом цикле работы.

224. Поэтому Комиссия рекомендует организациям изменить свои положения о персонале, с тем чтобы они вступили в силу с 1 января 1981 года с целью увеличения, в соответствии с вышесказанным, периодичности отпусков на родину до 12 и 18 месяцев для персонала, работающего в очень трудных и трудных периферийных местах службы, соответственно. Периферийные места службы, где отпуск на родину может предоставляться каждые 12 и 18 месяцев, определяются на основе формулы, которая включает предварительно определенный комплекс неблагоприятных условий в соответствии с шестью факторами условий

жизни и работы и которая во всех случаях будет применяться Комиссией в дальнейшем. Хотя точное число мест службы, в которых может быть введена новая периодичность отпусков на родину, будет установлено после получения ответов на все вопросники, Комиссия отметила, что на основании уже полученных ответов можно определить, что финансовые последствия этой рекомендации выразятся в увеличении расходов на 296 000 долл. США ко всем организациям и всем местам службы.

#### Возможности для учебы

225. По мнению Комиссии, в тех случаях, когда в месте службы отсутствуют школы, предоставляющие обучение на том языке и в соответствии с теми культурными традициями, которые сотрудники желают создать для своих детей, принятие каких-либо мер, направленных на исправление такого положения не предоставляется невозможным. В таких случаях у сотрудников остается единственный выход — направлять своих детей в школу-интернат, находящуюся в любой части страны, где они проходят службу, на родине или в третьей стране. Комиссия указала, что в тех случаях, когда условия в области образования оставляют международным сотрудникам лишь один выход — направлять своих детей для обучения за пределы страны, в которой они работают, оправданным является предоставление пособия на поездки детей между местом службы и местом обучения дважды (а не один раз) в год, в течение которого родителю не предоставляется отпуск на родину, благодаря чему вся семья сможет собираться за счет организации не три, а четыре раза в течение двухгодичного периода. Комиссия отметила, что такой специальный режим будет предоставляться лишь сотрудникам, имеющим право на его получение и работающим в периферийных местах службы.

226. Поэтому Комиссия рекомендует изменить правила организаций о персонале, введя их в действие в измененном виде с I января 1981 года, с тем чтобы предусмотреть оплату поездки ребенка между местом службы и местом обучения дважды (а не один раз) в год, в течение которого не предоставляется отпуск на родину родителю, работающему в периферийном месте службы, где отсутствуют школы, предоставляющие обучение на том языке или в соответствии с теми культурными традициями, которые, по мнению сотрудников, являются желательными для их детей. Таким образом, вся семья сможет собираться за счет организации не три, а четыре раза в течение двухгодичного периода. Комиссия определит места службы, где можно будет применять такое положение, на основе анализа ответов на вопросники о возможностях для учебы. Хотя общее число мест службы, где будут решаться вопросы о дополнительных поездках в связи с учебой, будут определены после получения всех заполненных вопросников, Комиссия отметила, что на основании уже полученных ответов дополнительные расходы составят примерно 75 000 долл. США по всем организациям и всем местам службы.

## Финансовые стимулы

227. Комиссия также рассмотрела вопрос о внедрении финансового стимула в виде увеличения пособия при назначении на службу в размере половины наивысшего в настоящее время пособия, то есть на I 200 долл. США в год, которое будет выдаваться сотрудникам, работающим в наиболее трудных условиях, причем для изменения этих условий не может быть найдено никакой другой меры, независимо от того, оплачивались ли расходы по перевозке домашнего имущества. Хотя Комиссия высказалась в пользу такого стимула, поскольку он означает дополнительную выплату лишь 100 долл. США в месяц, что меньше суммы, выплачиваемой сотрудникам других программ двусторонней помощи, все же она пожелала отложить принятие решения по этому вопросу до следующей сессии, на которой она надеется получить более полную информацию о тех местах службы, где могут применяться такие стимулы в соответствии с принципами, разработанными Комиссией. Однако она решила, что любые стимулы, которые Комиссия может одобрить, будут иметь обратную силу с I января 1981 года в силу признания срочной необходимости улучшения условий службы на местах.

## Процедуры

228. Комиссия решила учредить рабочую группу в составе одного члена от ККАВ, одного члена от ФАМГС и одного или более членов от секретариата Комиссии, которые будут анализировать ответы на каждый из вопросников, проверять последовательность ответов в отдельных вопросниках, а также ответов, полученных из соседних мест службы, и представлять Комиссии предложения относительно классификации каждого места службы на основе инструкций комиссии. Формулы, которые будут применяться при определении общей классификации мест службы и метода определения мест службы, где будут приниматься конкретные коорректирующие меры, будут разрабатываться Комиссией и не будут оглашаться, хотя конкретные корректирующие меры, проведение которых необходимо в конкретном месте службы, будут преданы гласности. Комиссия определит на своей будущей сессии места службы, в которых будет необходимо принять корректирующие меры и укажет характер этих мер. После разработки первоначальной классификации Комиссия будет ежегодно проводить обзор, с тем чтобы убедиться, не изменились ли условия службы. Все реклассификации мест службы, которые будут разрабатываться на основе изменения условий жизни и работы, будут вводиться в действие один раз в течение каждого календарного года.

В. Субсидия на жилищное устройство сотрудников,  
работающих на местах

229. На своей седьмой сессии Комиссия приняла решение утвердить в соответствии со статьей II статута принятие шкалы субсидий на жилищное устройство в рамках системы коррективов по месту службы 21/. Комиссия согласилась на введение данной шкалы на экспериментальной основе на начальном этапе продолжительностью в один год, начиная с 1 июля 1978 года. Комиссия приняла решение провести обзор порядка действия шкалы на своей десятой сессии, с тем чтобы представить тридцать четвертой сессии Генеральной Ассамблеи доклад об опыте, накопленном в области функционирования новой шкалы за первые 12 месяцев.

230. На своей девятой сессии Комиссия приняла решение о том, что информация, полученная в результате применения экспериментальной шкалы субсидий, должна в первую очередь рассматриваться ККВКМС и постановила увеличить продолжительность экспериментального периода еще на один год в связи с тем, что Комитет начнет проводить свои заседания лишь в третьем квартале 1979 года.

231. Проанализировав полученные данные и приняв во внимание точки зрения, высказанные организациями и сотрудниками, ККВКМС на своей четвертой сессии постановил, что шкала субсидий на жилищное устройство является необходимым элементом в системе коррективов по месту службы, и ее следует и далее использовать на более постоянной основе. Вместе с тем Комитет заявил, что эта шкала в своем экспериментальном виде обладает рядом недостатков и должна быть определенным образом изменена и усовершенствована. Наиболее важным является то, что шкалой не предусмотрена достаточная степень равенства, причем в силу своей сложности шкала трудна для понимания и использования. Таким образом, в ходе дальнейшего рассмотрения данного вопроса ККВКМС поставил перед собой две основные цели:

а) сделать шкалу, насколько это возможно, более сбалансированной;

б) сделать шкалу значительно более простой путем упразднения ряда ненужных параметров и упрощения других.

С этой целью Комитет обратился к секретариату с просьбой проанализировать последствия применения нового подхода, в соответствии с которым субсидии будут исчисляться на основе среднего соотношения валовой величины аренды к доходу сотрудника в каждом конкретном месте службы. Проведенный позднее анализ показал, что по сравнению с использованием экспериментальной шкалы, в результате применения нового подхода, сократятся общие расходы организаций. Более того, пересмотренная таким образом шкала будет более проста для понимания и использования. Это будет способствовать обеспечению постоянства и

---

21/ Там же, тридцать третья сессия, Дополнение № 30 (А/33/30),  
пункты 252-260.

неизменности пределов арендной платы, что в свою очередь позволит добиться большего равенства между сотрудниками. В связи с этим Комитет совместно с ККАВ и ФАМГС принял решение рекомендовать Комиссии утвердить пересмотренную шкалу.

232. Комиссия на своей одиннадцатой сессии утвердила вопрос о применении пересмотренной шкалы субсидий на жилищное устройство, начиная с 1 июля 1980 года. Ниже перечислены основные характерные черты данной шкалы:

a) субсидии должны и впредь выплачиваться только сотрудникам категории специалистов и выше, которые работают вне Европы и Северной Америки 22/;

b) в качестве сдерживающей меры в отношении аренды излишне дорогого жилья ввиду наличия субсидий, субсидия, как правило, не должна превышать 40 процентов фактической арендной платы, т.е. сотрудник всегда должен выплачивать, по крайней мере, 60 процентов арендной платы. Некоторые исключения из общего правила были бы необходимы в тех местах службы, где большая часть персонала живет в домах, предоставляемых правительством, и где арендный компонент индекса коррективов по месту службы, основанный на арендной плате, установленной правительством, является сравнительно небольшим, в то время как коммерческая арендная плата является значительно более высокой;

c) по административным соображениям любая исчисленная субсидия менее 10 долл. США в месяц не будет приниматься во внимание;

d) субсидия будет выплачиваться только после подтверждения старшим сотрудником общей системы Организации Объединенных Наций, работающим в этом районе, того, что арендная плата, в отношении которой испрашивается субсидия, связана с размещением, которое представляется "разумным", с учетом потребностей соответствующего сотрудника и условий рынка;

e) в этих общих пределах субсидия будет составлять до 80 процентов арендной платы, превышающей предельную сумму, исчисляемую в каждом конкретном случае для каждого сотрудника на основе предельной процентной величины, которую предстоит определить КМГС для каждого места службы;

f) индексы коррективов по месту службы необходимо изменить с учетом выплачиваемых субсидий, где это применимо, в целях избежания двойного учета;

g) основные факты в отношении каждой разрешенной субсидии должны передаваться на рассмотрение Комиссии на постоянной основе вплоть до получения дальнейших инструкций;

22/ Как они определяются для цели пособия при назначении.

h) необходимо осуществить некоторые переходные мероприятия в тех случаях, когда новая система вызовет сокращение или прекращение выплаты субсидий; Комиссия согласилась с переходными мероприятиями на период в один год и постановила рассмотреть данный вопрос на своей тринадцатой сессии;

i) из окладов тех сотрудников, для которых жилище представляется организацией, правительством или другим соответствующим учреждением бесплатно или с арендной платой значительно более низкой, чем средняя арендная плата, используемая при исчислении индекса коррективов по месту службы в данном месте службы, должны производиться автоматические вычеты, позволяющие поддерживать равенство при применении системы коррективов по месту службы к сотрудникам в данном месте службы.

233. Комиссия обратилась к своему секретариату с просьбой представить на ее пятнадцатой сессии доклад о положении дел, используя данные, предоставленные организациями относительно действия новой шкалы.

## ГЛАВА VII

### ДРУГИЕ ФУНКЦИИ КОМИССИИ В ОБЛАСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

#### А. Действия Комиссии согласно статье 13 ее статута

##### 1. Элемент I: Эталон

###### Употребление Эталона

234. На своей одиннадцатой сессии Комиссия рассмотрела доклад, касающийся разработки и испытания Элемента I - Эталона норм классификации должностей общей системы. Программа испытаний, одобренная на десятой сессии Комиссии, осуществлялась в Женеве, Нью-Йорке и Бангкоке группой, включающей специалистов по классификации должностей из учреждений общей системы, представителей ФАМГС и членов секретариата Комиссии.

235. В документе упоминается, что группа для проведения испытания была создана в качестве технического органа, функция которого заключалась в определении пригодности балльно-факторной системы оценки для принятия в качестве Эталона - Элемент I - норм классификации должностей общей системы. С этой целью шесть членов группы провели тщательное испытание продолжительностью семь недель, во время которого посетили три места службы и исследовали 179 должностей. В ходе указанных испытаний факторы и форма описания должностей менялись несколько раз, кроме того, был составлен глоссарий терминов. Термины были усовершенствованы не только с точки зрения внутренней логики системы и понимания их различных значений, но - что еще более важно - с точки зрения тех результатов, которые были получены этой системой. По завершении работы члены группы пришли к единодушному заключению, что балльно-факторная система оценки в пересмотренном виде должна быть утверждена Комиссией. В поддержку этого вывода были приведены следующие доводы:

а) балльно-факторный метод оценки должностей представляет собой аналитический, количественный и объективный метод; он предусматривает планомерный подход к анализу и оценке должностей, требующий рассмотрения и оценки ряда факторов. Не требуя создания полностью научно обоснованной шкалы измерения, способствующей выработке механического подхода к оценке должностей, указанная система позволяет специалистам по анализу должностей составлять более объективные суждения при определении относительных значений должности. Но, вероятно, самое большое преимущество ее заключается в том, что она чрезвычайно удобна для оценки должностей, предусматривающих сочетание разнообразных задач - преобладающая черта большинства должностей общей системы. В силу указанных причин балльно-факторный метод как раз является тем видом оценки должностей, который наилучшим образом отвечает условиям, существующим внутри организаций общей системы;



б) опробованная группой система успешно применялась при оценке самых разнообразных должностей, охватывающих широкий диапазон направлений деятельности и большое количество организаций и мест службы. Система хорошо зарекомендовала себя при оценке научных, технических, административных, социальных и лингвистических должностей в штаб-квартирах и на полевых местах службы, при оценке типичных и нетипичных должностей в тех областях, где имеется наибольшее количество сотрудников, и должностей в тех областях, где имеется меньшее количество сотрудников. Общий показатель подтверждающих результатов по всем испытаниям (исключая должности, в отношении которых надлежащие данные отсутствовали) превысил 80 процентов. Таким образом, опробованная система полностью отвечает тому требованию, чтобы ее можно было применять ко всем должностям в организациях общей системы;

с) система была опробована на практике специалистами по классификации, обладающими различным опытом и квалификацией, а также различной степенью знаний, касающихся отдельных должностей, включаемых в тесты. Однако результаты, полученные в индивидуальном порядке указанными специалистами после приобретения ими достаточного опыта в использовании данной системы, оказались поразительно схожими.

236. Все эти упомянутые доводы позволили группе прийти к заключению, что балльно-факторная система оценки, опробованная группой, явится наилучшим средством выработки на основании различных классификационных моделей и методов, существующих в организациях общей системы общего метода, и одновременно потребует внесения минимальных изменений в существующие классификационные модели. В связи с вышеуказанным группа представила следующие рекомендации Комиссии:

а) одобрить балльно-факторную систему оценки, опробованную и пересмотренную группой, в качестве Эталона норм классификации общей системы;

б) принять существующую в КМГС форму описания должностей для использования ее в сочетании с Эталонem, и тем самым гарантировать большую уверенность в том, что при классификации должностей учитывается вся конкретная информация;

с) одобрить глоссарий терминов в качестве справочного материала для специалистов по классификации при использовании ими Эталона (при этом подразумевается, что глоссарий будет пересматриваться по мере необходимости);

д) при классификации должностей проводить, по мере возможности, ревизию должностей или интервьюировать кандидатуры с целью получения информации в дополнение к данным, содержащимся в форме описания должностей;

е) организовать курсы подготовки для служащих организаций, занимающихся вопросами классификации, в качестве вспомогательной меры, направленной на объяснение и правильное применение Эталона.

237. Представитель ККАВ выразил удовлетворение организаций по поводу проделанной по испытанию Эталона работы. Хотя организации приняли Эталон и высказались в его поддержку, они заявили, что считают важным проведение дальнейших испытаний должностей, относящихся к полевым проектам, прежде чем приступить к практическому применению Эталона. Кроме того, ряд организаций указал, что вопрос, связанный с предложенным применением Эталона, и бюджетные последствия этого применения нуждаются в более всестороннем изучении каждой из организаций. Учитывая подобное мнение, ККАВ считает невозможным для себя более подробно высказываться по упомянутым вопросам или принять решение относительно даты вступления в силу Эталона.

238. Представитель ВОЗ заявил, что его организация возражает против введения Эталона в данное время, поскольку необходимо дальнейшее испытание норм должностей по проектам на местах. Если исходить из того, что его организация не делает различия между должностями в штаб-квартире, полевыми должностями и должностями на проектах, применяя их нормы классификации, ВОЗ считает неправильным использовать две различные системы и два различных Эталона для конкретных категорий соответствующего персонала. Однако он поспешил заверить членов Комиссии в том, что его оговорка ни в коей мере не означает нежелание его организации принять общие нормы классификации КМГС, ему хотелось только выразить точку зрения ВОЗ, что подобные нормы должны применяться в отношении всех сотрудников категории специалистов независимо от места службы или вида контракта.

239. Представитель ФАМГС заявил, что с принятием Эталона организации, не располагающие нормами классификации должностей, получают руководящие указания на этот счет. Эти указания можно будет использовать для ликвидации несоответствий в классификационных моделях, существующих в настоящее время между организациями. ФАМГС считает важным, чтобы практическое использование указанных норм осуществлялось при всестороннем участии персонала и предусматривало интервьюирование кандидатов на должности.

240. В целом ФАМГС высказалась в поддержку рекомендаций, однако указала на необходимость учитывать при использовании Эталона следующие моменты:

а) не упускать из вида и не считать второстепенными вопросы, связанные с продвижением по службе персонала;

б) занять гибкую позицию в вопросе даты вступления в силу Эталона с учетом значения отдельных организаций, проводящих внутренние тесты с целью оценки воздействия на них норм;

с) целесообразность включения в число слушателей семинаров подготовки по использованию нормы не только специалистов по классификации должностей, но и также представителей персонала;

d) полезность глоссария терминов в качестве средства выработки общего подхода организаций к толкованию норм; и

e) важность разработки удовлетворительных определений для должностей сотрудников категории специалистов и общего обслуживания.

241. Что касается последнего пункта, то представитель ФАМГС заявил о намерении Федерации затронуть на очередной сессии Комиссии ряд проблем, возникающих при переходе сотрудников категории общего обслуживания из этой категории в категорию специалистов. ФАМГС выразила надежду, что при разработке норм классификации должностей и определении уровней функций сотрудников категории общего обслуживания не возникнет дополнительных трудностей, препятствующих продвижению по службе сотрудников категории общего обслуживания.

### Выводы

242. Комиссия напомнила о том, что на ее девятой сессии был утвержден план дальнейшего развития и испытания Эталона для принятия его в качестве первого Элемента трехэлементной системы норм классификации должностей общей системы (февраль-март 1979 года) и что на десятой сессии в указанный план были внесены изменения, учитывающие мнения организаций и персонала. Далее Комиссия отмечает, что на ее десятой сессии организации высказались в поддержку трехэлементной системы норм, а также одобрили детализированную программу испытаний Элемента I указанных норм. Комиссия постановила:

a) утвердить балльно-факторную систему оценки вместе с пересмотренными во время недавней программы испытаний положениями и объявить ее в качестве Эталона (Элемент I) норм классификации общей системы для использования организациями в соответствии с подлежащей разработке процедурой (см. пункт b ниже). Комиссия отметила, что, принимая указанное решение, она:

- i) устанавливает норму, которая будет применяться организациями общей системы при классификации всех должностей категории специалистов и выше (С-1 - Д-2 включительно) должностей, не относящихся к проектам в штаб-квартире и в признанных отделениях на местах, в полевых местах службы, характерных для ряда организаций;
- ii) рекомендует организациям применять норму при классификации всех должностей сотрудников категории специалистов и выше (С-1 - Д-2 включительно), должностей, не относящихся к проектам в штаб-квартире и признанным отделениям на местах; при этом подразумевается, что организации вправе применять эту норму в отношении должностей, относящихся к полевым проектам, если таковым будет их решение;

Эталон воспроизводится в приложении XII к настоящему отчету.

b) поручить секретариату подготовить после проведения консультаций с организациями и персоналом и представить на рассмотрение Комиссии на ее двенадцатой сессии план постепенного ввода в действие с 1 января 1981 года Эталона (причем подразумевается при этом, что организации, желающие ввести указанный Эталон раньше, вправе сделать это), а также предложение по осуществлению контроля, в соответствии со статьей 17 статута, решений и рекомендаций Комиссии в этой области;

c) рекомендовать организациям использовать форму КМГС описания должностей (см. приложение XIII) при классификации должностей согласно Эталону;

d) рекомендовать специалистам в области классификации пользоваться в качестве справочного материала глоссарием терминов (см. приложение XIV) при применении ими Эталона, а секретариату, по мере необходимости, производить пересмотры указанного глоссария;

e) рекомендовать организациям при классификации должностей проводить ревизии должностей или, если это представляется возможным, интервьюировать кандидатов для того, чтобы пополнять данные, касающиеся формы описания должности;

f) одобрить организацию секретариатом учебных семинаров по применению Эталона, в которых будут участвовать специалисты по классификации должностей из организаций, а также представители персонала;

g) утвердить пересмотренный график разработки норм Элемента II.

243. Комиссия приняла к сведению оговорки представителя ВОЗ, касающиеся дальнейшего испытания Эталона применительно к должностям на проектах. Вместе с тем ККАВ информировала Комиссию о мнениях большинства организаций, которые сводятся к тому, что подобное испытание не является практически осуществимым. Далее она напомнила о том, что в программе работы, утвержденной Комиссией на ее девятой сессии, зафиксировано решение осуществить разработку норм классификации для должностей, относящихся к проектам, на более позднем этапе. Однако, чтобы помочь ВОЗ с вводом Эталона, Комиссия поручила секретариату принять участие в проведении ВОЗ испытания должностей, относящихся к проектам, а также принять участие в проведении аналогичной работы любыми другими организациями, которые пожелают участвовать в ней, и представить на двенадцатой сессии Комиссии информацию о результатах этого испытания.

#### Применение Эталона

244. Во время своей двенадцатой сессии Комиссия рассмотрела документ, который содержал информацию о консультациях, проведенных секретариатом, предлагал план для постепенного введения Эталона с 1 января 1981 года, выдвигал предложение по осуществлению контроля за выполнением решений Комиссии и рекомендации в этой области, содержал доклад о первом подготовительном семинаре по использованию Эталона и содержал доклад об испытании Эталона на должностях в проектах, как было предложено ВОЗ.

245. Представитель ККАВ сообщил, что организации по большей части единодушны в том, как должен использоваться Эталон. Каждая организация запланировала введение Эталона в соответствии со своими собственными требованиями и так скоро, насколько позволяют ее ресурсы. По меньшей мере это значило бы, что Эталон начнет использоваться с 1 января 1981 года при принятии классификационных решений, а именно при классификации любых новых должностей, вакантных постов или освобождающихся постов и любых постов, которые необходимо пересмотреть. Однако некоторые организации приветствовали либо проведение одного всеобщего классификационного обследования по организации, либо проведение обследований на дробной основе по отделениям организаций, профессиональным группам или местам службы. Что касается контроля за решениями и рекомендациями Комиссии, то организации сочли, что доклад о принятых мерах должен быть представлен Комиссии, однако, не раньше, чем на следующей сессии. Организации с удовлетворением отметили пользу, принесенную организованным секретариатом Комиссии подготовительным семинаром по использованию Эталона, и выразили надежду, что такие семинары могли бы проводиться и в будущем. Они обратились с просьбой о разработке Комиссией руководства для предоставления дальнейших руководящих указаний организациям по использованию Эталона. Представители ККАВ также указали, что некоторые организации столкнутся с трудностями при введении эталона, поскольку соответствующие законодательные органы не предоставили исполнительному главе полного права по классификации постов. Организации выразили надежду, что Комиссия предпримет специальные усилия для разрешения этой проблемы.

246. Представитель ФАМГС разъяснил, что служащие согласны в принципе с осуществлением в организациях планов классификации должностей при условии, что в ходе этого не будет нанесен ущерб перспективам продвижения по службе. Следует осуществлять тесное сотрудничество с местным персоналом на каждом этапе этого мероприятия, включая разработку и применение апелляционных процедур, и все это требовало времени. Персонал выразил мнение, что последствия решения, принятого Комиссией, а также все этапы введения эталона должны таким образом изучаться и оцениваться совместно администрацией и персоналом с целью обеспечить его широчайшее понимание и верное использование, то, как действительно будет проводиться это совместное мероприятие, будет, конечно, зависеть от традиций и существующих механизмов проведения консультаций с персоналом в каждой организации. Кроме того, любое соответствующее классификационное решение и связанная с ним информация должны всегда доводиться до сведения сотрудников. ФАМГС также выразила мнение, что персонал должен привлекаться к контролю Комиссии за применением Эталона. Служащие отметили, что администрациями должны быть выделены соответствующие ресурсы для обеспечения надлежащего использования эталона, и выразили надежду, что Комиссия окажет помощь в этом вопросе. Проведение в будущем подготовительных семинаров в других организациях также нашло горячую поддержку персонала.

## Заключения

247. Комиссия приняла к сведению мнения отдельных организаций по поводу наиболее правильного подхода к использованию Эталона. Замечания и подход организаций были положительными и конструктивными, и в общем как представители организаций, так и персонал приветствовали введение Эталона. Учитывая их уставные положения, средства и процедуры проведения консультаций с персоналом, организации могли бы начать использование Эталона с 1 января 1981 года на постоянной основе. Комиссия также отметила с удовлетворением организованный секретариатом подготовительный семинар по использованию Эталона и поручила секретариату проводить подобные семинары и в будущем по мере необходимости с целью оказать помощь в использовании Эталона.

## Значение постепенного введения Эталона

248. Комиссия выразила мнение, что является очевидным, что результатом ее решения о принятии и распространении Эталона для использования с 1 января 1981 года является то, что организации должны начать не позднее чем с 1 января 1981 года применять Эталон при принятии любого решения о классификации должностей категории специалистов и выше в рамках общих областей деятельности в штаб-квартирах и существующих отделениях на местах. Комиссия отметила, что статистические данные, собранные ее секретариатом, показывают, что Эталон применим в 65 областях деятельности, представляющих подавляющее количество областей деятельности, обнаруженных в общей системе. (Общие области деятельности представляются в приложении ХУ к этому докладу.)

249. Комиссия пришла к выводу, что процесс введения использования Эталона будет более трудным для организаций с прочно установленными системами классификации, однако для организаций, не имеющих формальных систем классификации должностей, введение Эталона не будет представлять больших трудностей. Введение Эталона потребует на первом этапе осуществления необходимых процедур для формального представления Эталона в организации. В некоторых организациях это лишь потребует принятия решения исполнительным главой, в то время как в других организациях будет необходимо доложить о принятии новых стандартов нормоустановительному органу организации. По плану на этом этапе должны также проводиться соответствующие консультации с представителями персонала организации по поводу конкретных способов введения Эталона. Комиссия решила, что допустимы три альтернативных подхода к введению Эталона:

а) Провести в 1981 году общее классификационное обследование по организации для всех должностей категории специалистов и выше. (Это обеспечило бы окончательное введение Эталона в сравнительно короткий промежуток времени, однако потребовало бы использования большего количества ресурсов, особенно в больших организациях.)

б) Применять, начиная с 1 января 1981 года, Эталон по участкам, т.е. избрать в определенное время один сектор, отделение, профессиональную группу или место службы и провести полное обследование и классификацию всех должностей. (Это было бы более постепенным подходом,

нежели альтернатива, изложенная выше, и потребовало бы точного графика, в котором указывались бы мероприятия, осуществление которых должно начаться на других участках, по мере завершения пересмотра на каком-либо одном участке.)

с) Применять Эталон, начиная с 1 января 1981 года, при необходимости принятия любого классификационного решения; т.е. при классификации любых новых должностей, вакантных постов или освобождающихся постов и любых существующих постов, пересмотр которых был намечен в результате изменений в служебных обязанностях и полномочиях. (Это потребовало бы минимального использования средств и исключило бы параллельное временное использование прежних классификационных стандартов организаций.)

Комиссия далее постановила, что каждая организация разработает точный план в соответствии с одной из этих альтернатив и доложит Комиссии во время ее тринадцатой сессии (февраль-март 1981 года), какой из вышеперечисленных подходов она намерена применять.

#### Конкретные процедуры, которых следует придерживаться при классификации должностей

250. Комиссия для оказания помощи в применении Эталона рекомендовала организациям принятие следующих процедур:

а) Разработать описание служебных обязанностей такого объема, который позволяет включить всю информацию, необходимую для применения всех факторов. Предпочтительно, это должен быть объем, предложенный Комиссией.

б) Разработать точные критерии, которых следует придерживаться при принятии решения по поводу того, когда пересмотр класса должности является оправданным, с целью обеспечения того, что управление классификационной системой осуществляется экономично, эффективно и справедливо. Что касается новых постов, то необходимо проведение классификационной группой анализа для установления исходного класса до начала мероприятий по набору с целью избежать классификационных несоответствий между новыми и существующими постами с такими же обязанностями и полномочиями. В случаях, когда обязанности и полномочия существующего поста претерпели значительные изменения со времени установления существующего в настоящее время класса для данного поста, руководитель отделения, в котором находится этот пост, должен представить соответствующую сопроводительную информацию о характере изменений, происшедших в обязанностях, а также о причинах этих изменений. Наконец, должен быть установлен, по меньшей мере, шестимесячный минимальный срок до принятия к рассмотрению последующей просьбы о пересмотре.

с) Разработать при наличии возможности руководящие принципы проведения ревизий должностей в рамках выделенных средств с целью получения достаточной информации для проведения соответствующей оценки элементов рассматриваемого поста.

а) При наличии возможности организовать в рамках имеющихся средств проведение другим специалистом по классификации второй независимой оценки любой рассматриваемой должности с последующей дискуссией для вынесения окончательной оценки. С помощью устранения расхождений в индивидуальных оценках и таким образом вынесения согласованной общей оценки рассматриваемого поста можно получить гарантию того, что вся информация была рассмотрена; что отдельные ошибки в суждениях были выявлены и что все отдельные специалисты по классификации пришли к более логичному использованию Эталона.

е) Разработать формальные апелляции и процедуру пересмотра для разрешения спорных вопросов, когда служащий подвергает сомнению правильность классификации данного поста. Поскольку точный характер процедур для рассмотрения апелляций в организациях будет различным в соответствии с их определенными традициями и существующими механизмами рассмотрения таких апелляций, признано желательным придерживаться следующих принципов: заключения любого комитета по рассмотрению классификационных апелляций должны представляться в форме консультативной рекомендации исполнительному главе, поскольку принятие окончательного решения по-прежнему является прерогативой исполнительного главы; разработка любых апелляционных процедур должна гарантировать полную справедливость, однако не должна становиться слишком детальной, формальной, громоздкой или поощрять неоправданные апелляции или затяжные тяжбы; апелляции должны рассматриваться оперативно, чтобы предотвратить плохие отношения между сотрудниками и административные сложности, которые часто являются результатом неоправданно долгих задержек; и если созданы апелляционные органы, следует консультироваться с персоналом по поводу избрания членов этих органов, и любые избранные члены должны обладать не только опытом в классификационных вопросах, но также должны быть ориентированы и подготовлены для использования Эталона.

ф) Участие представителей персонала в таких мероприятиях, как разработка апелляционных процедур, привлечение к этому отдельных сотрудников с помощью проведения опросов, касающихся их постов, и проведение консультаций с персоналом относительно использования Эталона; признается, что принятие классификационных решений по отдельным постам является и должно оставаться прерогативой руководства.

#### Последствия мероприятий Комиссии для нормоустановительных органов

251. Комиссия отметила, что при принятии ею решения о введении в использование Эталона на постепенной основе с 1 января 1981 года уже были учтены финансовые трудности, с которыми могут столкнуться некоторые организации, если им предложат полностью использовать Эталон к 1 января 1981 года. Более того, признано, что время, необходимое для применения Эталона, является минимальным временем, необходимым для правильного применения системы классификации должностей. Однако очевидно, что имеющиеся в наличии в некоторых организациях средства не являются достаточными даже для использования существующих классификационных систем. Комиссия отметила, что разработка и введение унифицированных для общей системы стандартов классификации должностей имели целью обеспечить применение унифицированной системы окладов и



надбавок ко всем сотрудникам категории специалистов и выше повсеместно в общей системе. Введение указанных общих стандартов классификации должностей помогло бы также обеспечить связь уровней вознаграждения с уровнями оказываемых организациям услуг (таким образом, создавая большую эффективность операций) и их базирование на принципе предоставления равной оплаты за одинаковый труд. Комиссия пришла к выводу, что эти цели не могут быть достигнуты до тех пор, пока нормоустановительными органами не будут представлены адекватные ресурсы для создания соответствующих классификационных механизмов. Отдача от этих дополнительных ресурсов в плане укрепления порядка, сокращения степени инфляции и улучшения руководства и морального состояния сотрудников вполне стоило бы затрат, понесенных организацией. Таким образом, Комиссия настоятельно рекомендует нормоустановительным органам организаций положительно рассмотреть поступившие от организаций просьбы о дополнительных классификационных ресурсах, если может быть доказана необходимость таких ресурсов для введения и последующего использования стандартов классификации должностей общей системы, установленных Комиссией.

252. Комиссия отмечает, что важный вопрос, связанный с осуществлением общих норм, заключается в определении результатов внедрения технического, объективного и систематического подхода к классификациям должностей внутри существующих уставных органов. В большинстве организаций ответственность за классификацию должностей до должности С-5 ложится на исполнительного главу учреждения. В ряде организаций исполнительный глава учреждения имел право на классификацию постов на уровне Д-1 и Д-2. В других организациях, однако, полномочиями наделялись только нормоустановительные органы обычно при составлении программы и бюджета. Для обеспечения эффективного и последовательного применения Общих норм Комиссия полагает необходимым, чтобы главы исполнительных учреждений как минимум были наделены правом устанавливать классификацию должностей даже в том случае, когда они ограничены в своих действиях общей суммой, отводимой по бюджету на определенные должности заданного уровня. В любом случае представляется непоследовательным располагать технической классификацией обоснования в отношении индивидуальных должностей только для того, чтобы рекомендации такого рода были отвергнуты или изменены на основании финансовых или других моментов, которые не всегда учитывают техническую основу, исходя из которой были сделаны первоначальные рекомендации. Вместе с тем было указано на то, что нормоустановительные органы организаций хотели бы обеспечить такое положение, при котором наделение исполнительных глав учреждений полномочиями для классификации должностей не было бы использовано неправильно, что могло бы привести к своеобразной девальвации существующих классификаций. Вместе с тем, существуют другие средства, не считая индивидуального одобрения каждого поста, с помощью которых законодательные органы могли бы осуществлять контроль и руководство в данной сфере, с тем чтобы не допустить своеобразной девальвации классификации внутри организации. Представляется желательным, независимо от того, наделяют или нет нормоустановительные органы организаций своих исполнительных глав какими-либо полномочиями осуществлять контроль за общими структурами классификации, существующими в организации через посредство таких механизмов, как годовые отчеты или с помощью контроля за существующим в организации профилем классификации, а не за счет принятия решений в отношении отдельных должностей.

253. Комиссия в связи с этим рекомендует нормоустановительным органам организаций наделить их исполнительных глав полномочиями для классификации должностей с учетом механизмов по контролю, которые предусматриваются в качестве необходимых этими нормоустановительными органами, с тем чтобы каждый такой орган мог осуществлять контроль за общей структурой классификации, существующей в организации, осуществляя непосредственное руководство и контроль за профилем классификации с помощью других подходящих средств, избегая при этом решений в отношении отдельных должностей или категорий.

#### Контроль над выполнением решений и рекомендаций Комиссии по классификации должностей

254. Комиссия принимает к сведению тот факт, что в соответствии со статьей 17 статута она должна осуществлять обзор и докладывать Генеральной Ассамблее о мерах, принятых в организации по осуществлению ее решений и рекомендаций. В отношении контроля и учета действий, предпринятых в области осуществления решений и рекомендаций Комиссии в отношении общей классификации должностей, представляется достаточным на первом этапе потребовать от каждой организации представления докладов по вопросу о том, какие специальные меры были приняты ею для осуществления общих норм и соответственно Элемента II этих норм, которые будут осуществляться постепенно. Как уже указывалось в пункте 249 выше, Комиссия приняла решение о том, что каждой организации необходимо сформулировать четкий план осуществления одного из альтернативных вариантов, которые упомянуты в этом пункте, и сообщить Комиссии на ее тринадцатой сессии (февраль-март 1981 года) о том, какие конкретно меры по осуществлению этого решения были приняты.

255. Комиссия далее постановила, что каждая организация должна подготовить доклад пятнадцатой сессии (февраль-март 1982 года) о действиях, которые были предприняты ею на протяжении первого года осуществления общих норм. Этот доклад должен содержать информацию об общем числе должностей внутри организации, уровня C-I-D-2, которые распределяются по 65 общим областям работы и находятся в штаб-квартирах организаций и проектов на местах; число этих должностей должно быть классифицировано на протяжении года за счет применения общих норм; в план должны быть включены данные в отношении подкрепления, повышения или понижения уровня должностей, которые связаны с этим; в подсчете должны содержаться также данные о любых других должностях, которые были классифицированы на протяжении года за счет использования общих норм, и те проблемы, с которыми столкнулась организация в применении общих норм. Помимо описания средств для определения результатов действий, предпринятых в связи с решением Комиссии, эти доклады должны служить соответствующим механизмом проверки соответствия общих норм на основе индивидуального опыта организации. Эти доклады предоставят также возможность секретариату Комиссии оказать помощь организациям по части разрешения трудностей, которые могут встретиться при внедрении системы. Комиссия приняла решение о том, что любые другие формы контроля над выполнением решений и обеспечением мер по их выполнению будут определены с учетом действий, предпринятых в организациях по осуществлению общих норм.

256. Секретариат сообщил о результатах испытания Эталона на 5I должности по проектам в диапазоне с C-2 до D-I для ВОЗ, ФАО и ИКАО. Лица, проводившие испытания, пришли к выводу о том, что их результаты (88,2 процента - подтверждено; 2 процента - выше данного класса и 9,8 процента - ниже данного класса) подтверждают предварительный вывод о том, что Эталон можно применять с положительными результатами к должностям по проектам, равно как и к другим должностям, и что возможность распространить применение Эталона к должностям по проектам подлежит дальнейшему исследованию силами организации, только после которого можно будет выдвигать предложения в адрес Комиссии.

## 2. Элемент II: Нормы уровней классов

257. В соответствии с планом разработки классификационных норм должностей общей системы, одобренным Комиссией на десятой сессии и включенным в пятый годовой доклад Комиссии 23/, последняя рассмотрела ход работы по составлению элемента II норм, согласно разработанному графику. Комиссия приняла к сведению выполненную работу по разработке норм для переводчиков и специалистов по кадровым вопросам в соответствии с представленной секретариатом информацией и одобрила применявшийся при этом общий подход. Указанный подход сводится к описанию, базирующемуся на полученном от организаций показательном описании должностей по каждому уровню класса в пределах каждой области работы. Описание содержит конкретные примеры типов функций, обычно выполняемых на каждом уровне класса, описание требований на каждом уровне класса, основывающихся на 6 факторах общей нормы (элемент I) и конечной оценке по каждому фактору.

258. Комиссия объявила о своем намерении изучить и по возможности добиться принятия на ее очередной сессии элемента II норм для переводчиков и специалистов по кадровым вопросам; нормы при необходимости будут пересмотрены после изучения секретариатом замечаний, которые будут представлены организациями и персоналом. Комиссия разработала программу работы на 1981 год, включающую создание и доведение до широкого сведения норм элемента II для экономистов и специалистов по электронной обработке данных. В связи с этим Комиссия отметила готовность ККАВ провести заседание своего Подкомитета по классификации должностей для изучения вопроса и представления подробных замечаний относительно технического содержания проекта норм, которые будут подготовлены секретариатом Комиссии.

---

23/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/34/30 и Corr.1), пункты 191-200.

## 3. Методология определения работы сотрудников категории специалистов

259. Комиссия напомнила, что она признала во время своей девятой сессии (февраль-март 1979 года) важность разработки методологии для проведения различия между работой сотрудников категории специалистов и работой сотрудников категории общего обслуживания, поскольку некоторые организации относят определенные должности к категории специалистов в то время, как другие организации (иногда в одном и том же месте службы) относят те же самые должности к категории общего обслуживания. Во время своей двенадцатой сессии Комиссия рассмотрела предложения, представленные ККАВ по разработке такой методологии.

260. Представитель ККАВ разъяснил, что в предлагаемой методологии предполагается использование двух этапов, каждый из которых применяется по отношению к определенной должности до того момента, пока не составлено заключение о соответствующей категории для данной должности. Первый этап заключается в сопоставлении профессиональной группы, к которой относится эта должность, с утвержденной Комиссией Общей классификацией профессиональных групп (ОКПГ), которая подразделяет профессиональные группы на две категории: специалистов и общего обслуживания. Таким образом, рассматриваемая должность относится к определенной категории в соответствии с профессиональной группой, к которой она принадлежит.

261. Если описанные действия являются недостаточными для того, чтобы прийти к определенному выводу, используется второй этап. Он заключается в анализе рассматриваемой должности в соответствии с описательным определением работы сотрудников категории специалистов и установлении таким образом соответствующей категории. Описательное определение 24/ формулируется следующим образом:

Работа сотрудников категории специалистов является аналитической, оценочной, подчинена определенной концепции, требует инициативы и/или является творческой и в силу этого предполагает использование основополагающих принципов такой организованной системы теоретических знаний, как какая-либо отрасль науки, учение или специальная дисциплина. Она является сложной и предполагает степень трудности и сложности, которая требует определения и рассмотрения не только взаимоотношений между составными элементами, различными и разнообразными по своей натуре, но также, в более широком контексте - перспектив, в рамках

---

24/ Это определение не отражает (не может отражать) всех аспектов деятельности сотрудников категории специалистов. Некоторые части этого определения могут также относиться к ряду обязанностей, выполняемых сотрудниками категории общего обслуживания. Используя это определение для проведения различия между работой сотрудников категории специалистов и работой сотрудников категории общего обслуживания, очевидно, что при оценке необходимо исходить из того, насколько работа, относящаяся к определенной должности, соответствует общему определению, а не отдельному его аспекту. Следует всегда помнить, что важен не объем полученного образования или пройденной сотрудником подготовки, а объем теоретических знаний, необходимых для выполнения данной работы.

которых она осуществляется, включая ее воздействие на взаимоотношения с более значительными целями и программами организации. Она предполагает выражение мнений при анализе и оценке проблем и принятии решений, что в свою очередь означает сознательный выбор между альтернативными решениями.

Работа сотрудников категории специалистов предполагает понимание определенной системы теоретических знаний, уровень которых соответствует уровню университетского диплома. В то время как знания такого рода обычно в большинстве случаев приобретаются посредством формального образования, они могут в некоторых областях знаний или специальных дисциплин быть приобретены за счет подготовки, самообразования или практического опыта.

262. При условии проведения периодических обзоров Комиссия постановила одобрить описанную выше в пунктах 260 и 261 методологию для использования в организациях общей системы для определения того, должна ли данная должность быть отнесена к категории специалистов или к категории общего обслуживания.

#### 4. Разработка общих классификационных стандартов для сотрудников категории общего обслуживания, Нью-Йорк

263. Секретариат доложил Комиссии, что Организация Объединенных Наций обратила свое внимание на тот факт, что она начала разработку новых классификационных стандартов и начала проведение всеобъемлющего классификационного анализа своих должностей категории общего обслуживания в Нью-Йорке с учетом создания классификационной структуры, состоящей из семи классов, вместо существующей структуры, состоящей из пяти классов. Кроме того, ПРООН также информировала секретариат о своем интересе к разработке новых классификационных стандартов, основанных на структуре, состоящей из семи классов, для своего персонала, однако выразила мнение, что любые классификационные стандарты для сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке должны разрабатываться на координированной основе и применяться ко всем сотрудникам категории общего обслуживания в этом месте службы. С другой стороны, ЮНИСЕФ доложил, что он недавно принял классификационные стандарты для категории общего обслуживания и, таким образом, в планы ЮНИСЕФ не входила разработка новых стандартов, хотя он рассмотрел бы возможность расширения структуры классификации сотрудников категории общего обслуживания от пяти до семи классов, если Организация Объединенных Наций и ПРООН собираются сделать это. Секретариат, таким образом, представил этот вопрос вниманию Комиссии в интересах обеспечения того, чтобы всеми тремя организациями применялся общий подход как для классификации должностей, так и к структуре категории общего обслуживания в Нью-Йорке.

264. Комиссия вновь подтвердила принцип, который она утвердила во время своей пятой сессии, утверждающий мнение, что классификационные стандарты для сотрудников категории общего обслуживания не должны разрабатываться на единой всемирной основе, поскольку шкалы окладов не являются едиными во всем мире, однако, что в пределах одного места

службы, такого, как Нью-Йорк, должны применяться одни и те же стандарты к сотрудникам всех организаций, которые получают жалованье в соответствии с общей шкалой. Далее она подтвердила, что она отвечает в соответствии со своим статутом за установление после проведения исследований, которые могут быть предприняты по этим вопросам заинтересованными сторонами, как классификационных стандартов, так и количества классов для сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке. Таким образом, Комиссия уполномочивает своего Председателя просить Генерального секретаря Организации Объединенных Наций обеспечить применение общего подхода Организацией Объединенных Наций, ПРООН и ЮНИСЕФ к разработке предложений, касающихся установления классификационных стандартов и пересмотра структуры классов для сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке. Комиссия вынесет свои решения по поводу классификационных стандартов и структуры классов, которые должны применяться к сотрудникам категории общего обслуживания в Нью-Йорке, как только ей будут представлены предложения, являющиеся результатом приложения координированных усилий со стороны трех заинтересованных организаций.

## В. Действия Комиссии согласно статье 14 ее статута

### 1. Нестандартные классификационные структуры

265. На основании доклада Всемирной организации здравоохранения Комиссия рассмотрела принятую в этой Организации практику отнесения определенных должностей к классу С-6. В докладе объясняются цели и рамки использования обозначения весьма высоких технических должностей, выше уровня С-5, но без руководящих функций в качестве класса С-6 с окладом, равным окладу Д-1. Комиссия отметила, что не существует никакой разницы в условиях службы сотрудников класса С-6 и класса Д-1 и в диапазоне функций и обязанностей этих должностей, хотя они и могут несколько различаться по своему характеру. Поэтому разница между С-6 и Д-1 связана в основном с различиями в номенклатуре. Если ВОЗ считает целесообразным для своих внутренних целей выделять среди всех должностей класса Д-1 те, которые связаны с руководящими функциями, и те, которые с ними не связаны, это не имеет последствий для общей системы. Поэтому Комиссия отмечает, что практика использования класса С-6 присуща ВОЗ, а также отмечает заверение представителя ККАВ в том, что нет никаких намерений распространить ее на другие организации общей системы.

### 2. Оценка служебной деятельности

266. Комиссия продолжила рассмотрение этого вопроса на основе документа, подготовленного ее секретариатом, в котором содержались предложения в области политики по различным аспектам оценки служебной деятельности и предлагались типовые формы оценки служебной деятельности. Этот документ был подготовлен на основе широкой информации, относящейся к методам оценки служебной деятельности, используемым организациями системы Организации Объединенных Наций, некоторыми другими международными организациями, отдельными национальными гражданскими службами и некоторыми предприятиями, осуществляющими международные операции.

267. ККАВ, согласившись в целом с высказанными мнениями, подчеркнул необходимость проведения дальнейшего исследования конкретных оперативных аспектов политики оценки деятельности сотрудников. К вопросам, подлежащим дальнейшему исследованию организациями, относились: требование о том, чтобы полная оценка деятельности сотрудников осуществлялась на ежегодной основе, методология, гарантирующая классификацию руководителями своих сотрудников по полному спектру возможных уровней, относительные функции и равновесие, существующее между описательными и цифровыми оценками, способы вознаграждения за безупречную службу и подробности о разработке и использовании форм сбора информации, касающейся оценки деятельности сотрудников. Соответственно, ККАВ принял решение своевременно изучить данные вопросы для последующего их рассмотрения на его следующей сессии в январе 1981 года, с тем чтобы представить более подробный анализ Комиссии на ее тринадцатой сессии.

268. ФАМГС согласилась с представленными замечаниями общего характера и с целями, установленными для проведения оценки деятельности сотрудников, особенно теми из них, которые касаются вопросов продвижения по службе. Поскольку оценка деятельности имеет большое значение для точного определения качества службы сотрудника, Федерация решительно поддержала концепцию проведения тщательной подготовки руководителей в вопросе о целях, задачах и порядке функционирования систем оценки деятельности сотрудника, но сочла, что подобную подготовку должны проходить все сотрудники. ФАМГС высказала также дальнейшие соображения, касающиеся расширения и улучшения процесса обжалования сотрудников оценки их деятельности, использования оценок деятельности сотрудников при сокращении числа служащих и вознаграждения за безупречную службу, а также оценки деятельности руководителей.

269. Хотя Комиссия и считала, что развитие эффективной системы оценки служебной деятельности необходимо для повышения эффективности международной гражданской службы и для введения надлежащих мер в плане создания возможностей для продвижения по службе, она все же пришла к мнению, что она не готова высказаться по некоторым из вопросов, относящимся к политике оценки служебной деятельности и к соответствующим формам, которые необходимо использовать. Общее согласие было достигнуто в том, что касается определенных основополагающих принципов и общих соображений, а также целей оценки служебной деятельности. В отношении принципов, которые следует учитывать при разработке политики в области оценки служебной деятельности, Комиссия подтвердила, что:

а) оценки должны проводиться на основе выполненной данным членом персонала работы, а не на основе его характерных особенностей;

б) не следует поощрять проведение оценок служебной деятельности члена персонала сотрудниками того же уровня или подчиненными. Вместе с тем необходимо, чтобы руководители второго уровня участвовали в процессе оценки как для обеспечения большей объективности, так и для осуществления контроля за постоянством применения критериев оценки несколькими непосредственными руководителями;

в) серьезного внимания заслуживает проблема отсутствия времени, интереса и желания со стороны руководителей заниматься определением различий в выполнении служебных обязанностей членами персонала;

г) создание апелляционного механизма явилось важным аспектом оценки служебной деятельности, особенно в такой многокультурной среде, которая существует в рамках организаций общей системы; и

е) что касается конфиденциального характера оценок служебной деятельности, то член персонала должен получать один полный экземпляр оценки; однако будущие работодатели должны получать результаты такой аттестации только с согласия члена персонала.



270. В отношении более общих соображений Комиссия подчеркнула, что оценка служебной деятельности не является сама по себе конечной мерой. Она существует для того, чтобы достичь определенные цели. Можно проследить тот факт, что прекращение функционирования многих систем оценки служебной деятельности обуславливалось тем, что слишком много внимания уделялось функционированию системы, в то время как определению целей данной системы и оценке того, могут ли эти цели быть достигнуты в результате действия этой системы, уделялось мало внимания или вообще никакого внимания. Поэтому необходимо еще до фактической разработки той или иной системы определить ее цели в плане оценки служебной деятельности, и уже после того, как эта система будет введена в строй, сотрудники, применяющие данную систему, должны время от времени проверять, достигаются ли с помощью проводимых оценок поставленные цели и используются ли эти оценки по установленному назначению.

271. Было признано, что системы оценки не должны являться неожиданностью для тех сотрудников, чья деятельность подвергается такой оценке. Оценка является постоянным процессом. Для того чтобы процесс оценки был эффективным, он должен быть открытым. Все аттестации — как положительные, так и отрицательные — должны сообщаться на регулярной основе, с тем чтобы случаи хорошего или плохого выполнения служебных обязанностей не были пропущены, что затруднило бы положение руководителя при включении в годовой отчет всей необходимой информации. Годовые отчеты о выполнении служебных обязанностей должны поэтому включать краткое изложение сообщений о результатах оценки, которые имели место на протяжении всего года.

272. Отчеты о выполнении служебных обязанностей должны основываться на позитивном, а не на негативном подходе. Это не означает, что всей служебной деятельности должна даваться только высокая оценка. В действительности такой подход и составляет недостаток многих оценок выполнения служебной деятельности: зачастую на основе таких оценок невозможно отличить лучших сотрудников от худших. Такой отчет должен скорее представлять собой инструмент позитивной мотивации, обеспечиваемой как путем выделения на первый план хорошего выполнения служебных обязанностей, так и определения не столь хорошего выполнения служебных обязанностей, являясь в то же время инструментом помощи для развития средств улучшения этого вида служебной деятельности. Таким образом, несмотря на то, что в произведенной оценке обсуждается выполнение служебных обязанностей за прошедший период, она, тем не менее, должна быть направлена в будущее, создавая основу для успешного выполнения служебных обязанностей в будущем.

273. Практическое проведение оценок не должно занимать такое большое количество времени, чтобы их либо вообще избегали, либо проводили поверхностно из-за отсутствия достаточного количества времени. С другой стороны, излишнее упрощение оценок служебной деятельности делает их бессмысленными, хотя и облегчает работу тех должностных лиц, которые представляют такие отчеты. "Инвентарный" подход к проведению оценки, который в своей основе состоит из ежегодного проведения простой проверки того, находится ли проверяемый сотрудник

все еще на своей должности, равно как и подход, который обрекает сотрудника, проводящего оценку, и сотрудника, подвергаемого оценке, на заполнение обширных форм и прохождение различных процессов и процедур, являются нежелательными. Поэтому при разработке метода оценки должно быть достигнуто надлежащее соответствие между этими двумя полярными подходами, и такой метод должен быть относительно простым для применения, но в то же время требовать уделения оценке необходимого времени, с тем чтобы можно было достичь ее цели.

274. И наконец, необходимо сразу признать, что ни одна из систем оценки не будет являться идеальной с точки зрения достижения сразу всех целей. Если бы истина заключалась в ином, то тогда не было бы такого большого количества различных систем, которые используются в настоящее время как в частном, так и в государственном секторе.

275. Комиссия выявила следующие четыре категории целей оценки служебной деятельности:

а) Цели, связанные с выполнением работы

обеспечить контроль за выполняемой работой;  
повысить производительность труда;  
повысить эффективность;  
оказать помощь в распределении работы;  
определить, выполняются ли поставленные цели;  
проверить, не устарели ли характеристики выполняемой работы;  
планировать рабочие задания на будущее.

б) Цели, связанные с продвижением по службе

определить потребности в профессиональной подготовке;  
предоставить возможность для определения целей и планов в отношении продвижения по службе;  
определить возможности продвижения по службе в рамках организации;  
определить сильные и слабые стороны и содействовать выработке путей и средств для ликвидации слабых сторон;  
определить потенциальные возможности продвижения по службе;  
планировать новые (вертикальные или горизонтальные) назначения.

с) Цели установления каналов связи

создать возможность для установления диалога между начальником и подчиненным;  
обеспечить надлежащее реагирование со стороны руководства на выполнение служебных обязанностей;  
четко определить, что ожидается от члена персонала в плане выполнения служебных обязанностей и будущих назначений;

обеспечить надлежащую мотивацию и удовлетворение выполняемой работой путем открытого обсуждения результатов выполнения служебных обязанностей;  
предоставить сотрудникам возможность четко понять свое положение в рамках организации в плане выполнения своих служебных обязанностей.

d) Цели административной области

проверять, не устарело ли описание служебных обязанностей;  
служить основой для распределения премий;  
определять, заслуживает ли данный сотрудник годовой надбавки;  
служить основой для определения перевода по службе;  
определять успешное или неуспешное завершение испытательного срока;  
служить основой для продвижения или понижения по службе;  
служить основой для прекращения или продления действия контракта в случае удовлетворительного или неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей;  
служить основой для прекращения действия контракта в случае сокращения штата;  
предоставлять информацию для будущих работодателей.

276. Комиссия отметила, что многие из этих целей тесно взаимосвязаны и что все они могут рассматриваться в рамках четырех основных целей оценки служебной деятельности:

a) предоставить руководству средство для осуществления контроля за надлежащим осуществлением приданных функций (цель, связанная с выполнением работы);

b) предоставить средство для оказания помощи члену персонала в деле развития его или ее карьеры и, в результате, оказать помощь всем сотрудникам организации (цель, связанная с продвижением по службе);

c) наладить связь между начальником и подчиненным (цель, связанная с установлением каналов связи); и

d) предоставить данные, на которых будут основываться административные решения, определяющие положение сотрудников организации в будущем (цель, связанная с административными вопросами).

277. Комиссия отметила, что первая и вторая из этих основных целей тесно взаимосвязаны с содержанием любой системы оценки служебной деятельности. Дело в том, что эти цели могут быть достигнуты лишь в рамках такой системы, которая использует параметры работы и продвижения по службе. Таким образом, формы оценки служебной деятельности позволят наилучшим образом достигнуть эти две основные цели

(а таким образом и их вспомогательные цели) в том случае, если в данной системе оценки каждой цели будет посвящен отдельный раздел. Третья основная цель — цель коммуникации — касается главным образом процесса проведения оценки в той или иной системе. Другими словами, такой процесс должен позволять и фактически стимулировать общение между руководителем и подчиненным по тем разделам оценки, которые касаются выполнения работы и продвижения по службе. Реакция на выполненную работу, информация о предполагаемой будущей служебной деятельности, запланированное на будущее назначение, цели в плане продвижения по службе, соответствующие возможности и сдерживающие факторы, потребности в профессиональной подготовке и развитии — все эти вопросы должны открыто обсуждаться. Четвертая основная цель проведения оценки служебной деятельности — предоставлять данные, на которых будут основываться будущие решения в области делопроизводства, — касается главным образом не содержания и не процесса системы оценки, а скорее того, что делается с результатами такой оценки. В то время как информация о профессиональной пригодности к продолжению выполнения служебных обязанностей, потенциальных возможностях в плане продвижения по службе, целесообразности выплаты годовой надбавки или премии, желательности перевода по службе или об отсутствии всех этих показателей становится ясной из содержания оценки и коммуникации в процессе проведения такой оценки, последующие действия, направленные на обеспечение того, чтобы полученная информация использовалась при принятии административных решений, также должны осуществляться Управлением кадров для того, чтобы можно было достичь те цели системы оценки, которые касаются административных вопросов.

278. Поэтому Комиссия считала, что для того, чтобы можно было достичь четыре основные цели систем оценки, охарактеризованные выше в пункте 276, необходимо сделать следующие выводы: содержание оценки должно включать отдельные компоненты, касающиеся работы, и отдельные компоненты, касающиеся продвижения по службе; формы оценки должны предусматривать отдельный раздел по каждому из этих компонентов; процесс оценки должен стимулировать коммуникацию по содержанию оценки; последующие действия за проведением оценок необходимы для обеспечения того, что результаты оценки принимаются во внимание при вынесении решений по административным вопросам; и наконец, системы оценки должны периодически подвергаться анализу, с тем чтобы можно было определить, достигаются ли в процессе применения данной системы эти четыре основные цели.

279. Хотя и были достигнуты такие выводы, было еще не совсем ясным, какие критерии или какой подход необходимо использовать при оценке деятельности. Однако все члены Комиссии согласились с тем, что формы оценки должны быть простыми.

280. Было также достигнуто общее согласие в отношении конфиденциальности или оценок неслужебной деятельности, а также в отношении механизмов обжалования. Комиссия считала, что не следует скрывать от сотрудника оценку и что следует позволить процедуры обжалования,

но лишь в тех случаях, когда, по общему мнению, имели место элементы дискриминации, несоответствующее применение процедур оценки или другие формы несправедливого обращения. Сама оценка не должна быть предметом переговоров между руководителем и подчиненным, а скорее следствием ответственности руководителя составлять точные и объективные доклады о деятельности. В этом свете введение дополнительных апелляционных процедур для конкретного рассмотрения вопросов, связанных с оценкой, обычно не потребуются при понимании того, что в организациях уже имеются апелляционные процедуры, относящиеся к случаям несправедливого обращения.

281. Поэтому Комиссия пришла к выводу, что, хотя и был достигнут консенсус в отношении нескольких вопросов, необходимы дальнейшие исследования как в отношении определенных аспектов политики оценки служебной деятельности, так и в отношении форм, которые будут использоваться. Поэтому она постановила вновь рассмотреть этот вопрос на своей следующей сессии в 1981 году.

### 3. Специальные программы продвижения по службе

282. Комиссия продолжила совместное рассмотрение вопроса продвижения по службе и найма в соответствии с планом, принятым на ее девятой сессии, в котором по порядку перечисляются все подлежащие рассмотрению, тесно взаимосвязанные проблемы данной области. Комиссия отметила, что она делает это с целью разработки рекомендаций организациям, между прочим, по вопросам найма, продвижения по службе и подготовки, как это предусмотрено статьей 14 ее статута.

283. Комиссия рассмотрела пункт 7 плана работы, касающийся вопросов о том, должны ли в дополнение к обычным программам продвижения по службе приниматься специальные меры в целях содействия продвижению женщин, молодежи или граждан недопредставленных стран и должны ли внутри организаций общей системы быть разработаны программы подготовки руководящих кадров. В качестве основы дискуссии Комиссия использовала подготовленный секретариатом документ, в котором содержатся анализ вопросов и предложения по выработке политики.

284. Представитель Консультативного комитета по административным вопросам (ККАВ) сообщил, что организации достигли согласия по следующим пунктам, относящимся к рассматриваемым вопросам:

а) вне обычных программ продвижения по службе для отдельных групп людей не должны разрабатываться никакие специальные программы продвижения;

б) проблема продвижения по службе сотрудников категории общего обслуживания должна быть изучена в качестве самостоятельной;

с) административное руководство, начальники кадровых служб, специалисты и руководители по вопросам продвижения по службе и назначения на должность должны противостоять давлению со стороны любого национального правительства в том, что касается создания особых условий в продвижении по службе своих граждан; в этих целях глава администрации должен обращаться к государствам-членам своей организации с просьбой воздерживаться от оказания такого давления;

д) посты в той или иной организации не должны закрепляться (будь то формально, или неформально) за какой-либо страной или группой стран;

е) должна быть разработана модель программ подготовки руководящих кадров, и с этой целью подкомитет по вопросам подготовки ККАВ готов содействовать развитию таких программ.

285. Представитель ФАМГС заявил, что персонал в целом согласен с подходом, содержащимся в подготовленном секретариатом документе. Действительно, многие положения этого документа совпадают с тем, что было выдвинуто сотрудниками в их основном документе 1978 года, касающемся политики в данном вопросе. Персонал не мог поддержать каких-либо специальных мер по продвижению по службе граждан определенных с

стран или каких-либо других групп, ибо считает, что при реализации программ продвижения по службе международную гражданскую службу необходимо рассматривать как единое целое. Ежегодная сменяемость кадров в рамках общей системы была достаточно высока для того, чтобы при найме на работу могли быть предприняты меры с целью ликвидации всякой несбалансированности; однако такие шаги с целью лишь исправления несбалансированности не должны упускать из вида основной критерий подбора кадров, касающийся их эффективности и компетенции. Персонал согласился, что для того, чтобы обеспечить всем сотрудникам равные возможности продвижения по службе, следует принять меры по искоренению всякой, могущей существовать вредной дискриминации в целях избежания в области продвижения по службе действий, основанных на предубеждении, в каждой организации должны быть созданы объединенные комитеты по отбору, состоящие из сотрудников как категории специалистов, так и категории общего обслуживания, женщин и мужчин, и сотрудников из различных географических районов и представляющих различные культуры. Кроме того, личные дела сотрудников, рассматриваемых на предмет продвижения или других переводов по службе, не должны содержать никаких указаний гражданского состояния или числа детей, находящихся на иждивении. Персонал полностью согласился, что в организациях должны быть приняты меры по противодействию давлению со стороны национальных правительств относительно проявления предпочтения в продвижении по службе их граждан и что ни один пост не должен закрепляться за какой-либо страной или группой стран. Персонал выразил надежду, что Комиссия твердо и с убежденностью поддержит эти принципы.

286. Федерация сочла, что, пока не будет принято никаких мер по продвижению по службе, следует уделить внимание сотрудникам категории общего обслуживания, сотрудникам категории общего обслуживания, выполняющим технические функции, и сотрудникам-инвалидам, с тем чтобы им предоставлялись такие же возможности продвижения по службе, как и всем сотрудникам. Представитель ФАМГС отметил, что фактически у сотрудников категории общего обслуживания продвижение по службе отсутствует. Так как наем часто производится на О-3, а перемещение из категории общего обслуживания в категорию специалистов закрыто, то вследствие этого все продвижение по службе ограничивается двумя или тремя повышениями. В этой связи он предложил следующие специальные меры в отношении категории общего обслуживания:

- а) больше переводов на смежные должности;
- б) более широкая подготовка сотрудников по кадрам и другим, с тем чтобы искоренить предубеждение, что возможности сотрудников категории общего обслуживания, и в особенности секретарей, ограничиваются теми функциями, которые они выполняют в настоящее время;
- с) более широкий пересмотр должностей, с тем чтобы сделать обязанности более согласованными;
- д) предоставление дополнительных ступеней или продвижение тех, кто достиг наивысших ступеней на своем уровне;

е) устранение препятствий на основе гражданства при переводе из категории общего обслуживания в категорию специалистов.

В отношении этого последнего пункта персонал считал, что подобно тому, как пол и возраст не должны влиять на решения о продвижениях по службе, так и гражданство не должно являться предметом рассмотрения. Представитель ФАМГС довел до сведения Комиссии, что Федерацией на него возложена обязанность выразить свое серьезное несогласие и решительный протест в связи с процедурой конкурсного отбора, недавно учрежденной Генеральной Ассамблеей для сотрудников Организации Объединенных Наций. Это явится лишь дополнительным препятствием на служебной лестнице сотрудников категории общего обслуживания. ФАМГС активно поддержала требование немедленной отмены этой процедуры.

287. Что касается сотрудников категории общего обслуживания, выполняющих технические функции, к ним будут применяться меры, предложенные для сотрудников категории общего обслуживания в целом, но дополнительно первым должны даваться более свежие данные по их техническим дисциплинам с целью поддержания знаний на уровне современных технических достижений. Что касается сотрудников-инвалидов, то организации должны принять как административные меры, так и меры в связи с их физическими отклонениями, чтобы помочь таким сотрудникам эффективно действовать на работе. Следует принимать на работу больше инвалидов и в соответствии с духом Международного года инвалидов, который будет отмечаться в 1981 году, в организациях должны быть пересмотрены правила и положения о персонале с тем, чтобы эта цель была предусмотрена.

288. Рассматривая вопрос о том, должны ли быть учреждены специальные программы продвижения по службе, Комиссия отметила, что при условии удовлетворения при этом также и организационных нужд содействие продвижению по службе должно главным образом основываться на заслугах; т.е., что сотрудники должны рассматриваться для перевода, повышения или других видов перемещений по службе на основе их прошлой деятельности в организации и их способности к выполнению новых задач. Она отметила, однако, что так как человеческая натура остается верна себе, то даже международные организации, вероятно, не свободны полностью от дискриминации, препятствующей продвижению по службе определенных групп, таких, как женщины, молодежь и граждане определенных стран. Тем не менее никакие специальные программы, направленные на устранение такой дискриминации, сами по себе не должны основываться на дискриминационной практике. Наличие специальных программ, которые выделяли бы и отдавали предпочтение женщинам, молодежи и гражданам определенных стран или которые оказывали бы давление на руководство с целью принятия решений о продвижении по службе в пользу тех, кто входит в эти группы, чтобы достичь намеченных квот, явилось бы разновидностью "дискриминации наоборот" (иногда именуемой "обратной дискриминацией"), выражающейся в том, что более благоприятное обращение или особые привилегии предоставлялись бы организацией ее определенным сотрудникам на основе



пола, возраста или гражданства. Такие программы, несомненно, дали бы примеры несправедливого обращения применительно к положению о персонале, где мотивы к продвижению по службе основываются не на признаках пола, возраста или гражданства, а на заслугах, и таким образом подставили бы организацию под жалобы в соответствующие административные суды не получающих предпочтения сотрудников. Кроме того, такие специальные программы продвижения по службе, будучи основанными на представлении, что "повышение составляет карьеру", были бы несовместными с основной политикой в области продвижения по службе, уже выработанной Комиссией. 25/. Эта политика исходит из того, что с точки зрения сотрудника продвижение по службе не должно рассматриваться лишь как предоставление более высокой должности. Напротив, оно должно рассматриваться в более широком контексте потребностей личностного развития каждого, полного развития личных способностей и склонностей и наиболее продуктивного применения в деятельности организации индивидуальных способностей, и все это посредством планового использования формального обучения и подготовки непосредственно на рабочем месте, самостоятельных занятий, планового приобщения к различным видам деятельности, обязанностям, к тому, чем занимаются другие сотрудники, переводов на другую работу и многих других мер, включающих продвижение на более высокую должность, но, конечно же, не сводящихся к этому.

289. Комиссия рекомендует поэтому организациям в рамках общей системы не учреждать специальных программ продвижения по службе, которые бы либо выделяли и отдавали предпочтение более высоким постам, либо устанавливали бы определенные целевые квоты в качестве заданных уровней должностей для женщин, молодежи, граждан отдельных стран или для любой другой группы, в которую не может входить любой сотрудник организации. Однако в таких случаях, когда обнаруживается в корне отличное обращение с этими группами, организации могут счесть необходимым создание программ по подготовке, на базе которых члены таких групп готовились бы с тем, чтобы быть в состоянии выступать в равном положении со всем другим персоналом в том, что касается возможностей продвижения по службе. Комиссия отметила, что ее отказ от таких специальных мер по продвижению по службе не отрицает развития на последующем этапе политики найма, одной из составных частей которой является установление заданных квот для найма женщин, молодежи или граждан определенных стран, так как соображения, применяемые в случае найма нового персонала, отличаются от тех, которыми руководствуются при продвижении по службе уже работающего персонала. В действительности, может оказаться, что наиболее подходящая мера, которую надлежит принять в целях устранения любого несоответствия, которое может наблюдаться в отношении таких групп, будет заключаться в установлении такой политики найма внутри организаций. В любом случае Комиссия будет рассматривать вопрос найма на более позднем этапе, как это намечено в ее рабочей программе в области продвижения по службе и найму (см. приложение XVI).

---

25/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/34/30 и Corr.1.), пункты 212 и 213.

290. Комиссия сочла, что если "дискриминация наоборот" действительно имеет значение в плане создания опасности продвижению по службе женщин, молодежи или граждан определенных стран, то требуются какие-то специальные меры. Однако было бы более эффективным, если бы они были направлены на решение причины проблемы. Любые специальные меры для женщин, молодежи или граждан определенных стран должны таким образом концентрироваться на устранении всех и каждого препятствия, которые могут быть созданы обратной дискриминацией, в целях обеспечения равных возможностей продвижения по службе всему персоналу. Такой подход будет скорее подтверждать, чем противоречить принципу заслуг, как основы продвижения по службе, ибо служебный рост сотрудников будет предпочтительно основываться лишь на оценке прошлой деятельности и способности выполнять новую работу, чем на признаках пола, возраста или гражданства. Это не будет способствовать появлению жалоб на несправедливое обращение со стороны персонала, не входящего в эти группы, и в конечном счете будет соответствовать основной политике продвижения по службе, уже выработанной Комиссией.

291. Затем Комиссия рассмотрела и одобрила некоторые меры, которые организации общей системы должны ввести в целях обеспечения того, чтобы "дискриминация наоборот" не влияла бы на продвижение по службе сотрудников персонала. Она, таким образом, рекомендовала организациям принятие следующих мер:

а) внутреннее заполнение вакансий не должно основываться на "найме по протекции", что способствует усилению настроений, связанных с существованием привилегированных лиц и сохранению навсегда тех групп, которые работают в настоящее время. О вакансиях должно сообщаться и доводиться до сведения всех членов персонала;

б) должны приниматься меры по содействию использованию всего персонала посредством рассмотрения заявлений подразделений и точек, находящихся в других местах, нежели там, где имеется вакантная должность, а также путем предоставления достаточного времени для принятия заявлений. Процедуры подачи заявлений должны быть установлены исходя не из административных удобств, а с тем, чтобы получить наиболее подходящего человека. (Однако необходимо способствовать быстрой подаче сотрудниками заявлений, чтобы вакансии заполнялись как можно быстрее, с тем чтобы обеспечить бесперебойную деятельность организации);

в) квалификационные требования, указанные в объявлениях о вакансиях, должны быть заранее пересмотрены с целью обеспечения того, чтобы они соответствовали требованиям работы, являлись необходимыми и не носили дискриминационного характера. Требования к образованию, подготовке, состоянию здоровья и стажу работы должны быть соотнесены с требованиями работы на основе ее анализа;

г) выражения, содержащие указание на пол, возраст и гражданство, должны быть устранены из внутренних объявлений о вакансиях. Так, например, такие наименования специальностей, как "чертежник", "оператор",

"санитар", и т.д. должны быть заменены более нейтральными терминами 26/. Применительно к лицам, занимающим должность, не должны также применяться такие слова, как "он" или "она";

e) объявления должны публиковаться на всех рабочих языках организации;

f) отбор не должен основываться на признаках пола, возраста, гражданства, физической наружности, или каких-либо соображениях, не связанных с заслугами. Продолжительность трудового стажа работы в организации не должна сама по себе являться фактором для продвижения, за исключением тех случаев, когда невозможно сделать выбор из двух или более претендентов на основе требований квалификации и заслуг. В таких случаях должен быть принят во внимание больший стаж работы;

g) если решение о внутренних назначениях принимается на основе экзаменов, они должны быть организованы таким образом, чтобы не было дискриминации по полу, возрасту, гражданству, культурному уровню и т.д.;

h) должна быть разработана структура собеседований, используемых в процессе отбора. Все они должны проводиться в одинаковой манере, с тем чтобы быть максимально объективными и избегать оценок, основанных всецело на личном восприятии, которое может быть не свободным от предубеждения. Сотрудникам по кадровым вопросам и руководителям, проводящим собеседования, должны предоставляться контрольные перечни полезных вопросов, которые должны быть заданы; они должны пройти подготовку по технике проведения собеседований;

i) должны приниматься меры по повышению уровней общей культуры руководителей и других должностных лиц, участвующих в принятии решений по вопросам продвижения по службе. Должны осуществляться программы, направленные на повышение осведомленности различных групп в делах друг друга и их сотрудничества. Руководителям следует напоминать о том, что они должны избегать тенденции отбора людей, похожих скорее на них самих, нежели искать тех, кто имеет подходящие для работы данные;

j) в качестве составной части консультаций по вопросам продвижения по службе, представляемых всем сотрудникам, должны существовать отдельные консультации для лиц, составляющих группы, в отношении которых может существовать дискриминация. Такие консультации должны быть направлены на то, чтобы ознакомить сотрудников персонала с видом (видами) могущей существовать (незаконной) дискриминации и другими проблемами, с которыми они могут столкнуться, и сделать их способными распознавать специфические случаи дискриминации или несправедливого обращения, с тем чтобы об этих случаях могло быть сообщено, и они были бы расследованы;

---

26/ Общая классификация КМГС по профессиональным группам должна рассматриваться именно в таком разрезе.

к) лица, отобранные в качестве консультантов по вопросам продвижения по службе, должны пройти строгий отбор с целью обеспечения их объективности и свободы от предубеждения. Они должны уметь и быть способными вступать в контакт со всеми членами персонала организации, знать требования квалификации и образования, программ подготовки и другую информацию, касающуюся проблем продвижения по службе;

л) административное руководство, начальники кадровых служб, специалисты и руководители по вопросам продвижения по службе и назначения должны противостоять давлению со стороны любого национального правительства в плане оказания предпочтения в продвижении по службе своих граждан. Глава администрации должен призвать государства-члены своей организации воздерживаться от оказания такого давления; и

м) должности в организации не должны закрепляться (формально либо неформально) за какой-либо страной или группой стран.

292. Комиссия отметила, что эти меры будут применяться в различной степени к женщинам, молодежи и гражданам определенных стран, а также к таким группам, как инвалиды. К тому же, в зависимости от существующих в организации проблем и практики, некоторые из этих мер могут оказаться более эффективными, нежели другие. Организации должны будут, таким образом, выбирать в зависимости от имеющихся средств и существующей практики, какие меры применять в первую очередь; однако все организации должны быть готовы применять основополагающие принципы. Комиссия считает, что эти меры, если они будут введены, помогут обеспечить всем членам персонала возможности продвижения по службе, а также принятие решений о продвижении по службе на базе объективно определенных и связанных с заслугами соображений.

#### Программы подготовки руководящих кадров

293. Комиссия затем рассмотрела вопрос о специальных программах подготовки руководящих кадров; т.е., что должны быть созданы специальные программы по подготовке или повышению квалификации, на базе которых отбирались бы для специальной (обычно на рабочем месте) подготовки к работе на руководящем уровне сотрудники, обладающие потенциальными возможностями и заинтересованные в том, чтобы занять в организации руководящие и контролирующие посты. Комиссия отметила, что некоторые будут высказывать сомнения, что такие программы помогут обеспечить наличие в организации достаточного числа руководящих кадров, когда они потребуются. Другие, однако, будут возражать против этих программ на основании того, что процесс отбора кадров для прохождения такой подготовки в будущем нанесет ущерб окончательному итогу отбора подлинного руководителя. Так как хорошо разработанные процедуры обычно существуют для последнего вида отбора, а не для первого, такие программы подготовки могут рассматриваться некоторыми как средство того, чтобы обойти конкурс внутри организации, основанный на стандартизированных процедурах и объективных критериях. Могут также доказывать, что такие программы будут способствовать созданию внутри

организации группы привилегированных сотрудников и что единожды избранные для такой подготовки люди начнут работать ниже уровней наивысшей производительности, так как будут считать, что их будущее назначение на руководящий пост является делом решенным.

294. Комиссия отметила, тем не менее, что мало кто может не согласиться с целью, которую преследуют предлагаемые программы подготовки руководящих кадров, особенно в рамках общей системы. Потребность в хорошо подготовленных руководителях испытывают все организации. Для того, чтобы продолжить существование, и по мере того, как возрастет сложность проблем, стоящих перед организациями, потребность в способностях руководителя будет еще более настоятельной. Несомненно, что эта проблема стоит еще более остро для организаций общей системы, где часто довлеют политические соображения, имеются трудности административного порядка, контроль осуществляется сильно разобщенными службами и многоязычие и разнообразие культур создают проблемы отношений между людьми. Учитывая связанные с этим трудности, не является неожиданным, что отсутствие руководителей, прошедших надлежащую подготовку, может быть названо в качестве одной из основных проблем большинства организаций общей системы. Представляется, таким образом, что сама цель не может быть предметом разногласий и что мнения могут расходиться лишь относительно способов достижения этой цели. Другими словами, все, вероятно, согласится с необходимостью совершенствования программ подготовки руководящих кадров, но таким образом, чтобы и руководству, и персоналу были обеспечены необходимые гарантии.

295. Комиссия одобрила таким образом тот принцип, в соответствии с которым программы подготовки руководящих кадров в организациях общей системы должны совершенствоваться таким образом, чтобы были обеспечены интересы как персонала, так и руководителей. Комиссией были выработаны следующие предложения, которые не должны быть упущены из вида при совершенствовании таких программ подготовки руководящих кадров:

а) основывать развитие таких программ на обладании тремя видами знаний, необходимых для успешного выполнения управленческих функций; специальные знания предмета (предметов) управления, знание принципов и теории науки управления и умение поддерживать отношения с людьми;

б) большее использование подготовки на рабочем месте посредством назначений в порядке сменяемости и переводов на другую работу;

с) основывать допуск к таким программам на заслугах и делать программы доступными для всех сотрудников, независимо от пола, возраста, гражданства и т.п.;

д) обеспечивать объективное и эффективное управление выбором методики таких программ;

е) обеспечить, чтобы отбор слушателей для таких программ не представлял автоматического права продвижения на руководящий уровень;

f) проведение анализа затрат и выгод для оценки и обоснования средств, необходимых для осуществления таких программ; и

g) учреждение непрерывных оценочных программ для определения того, в какой степени достигнуты цели программ подготовки, чтобы для достижения лучших результатов можно было изменить критерии подготовки и отбора.

296. Таким образом, Комиссия пришла к заключению, что следует развивать программы подготовки руководящих кадров, основанные на принципах, изложенных в предыдущем пункте. С этой целью она предложила ККАВ представить Комиссии на ее следующей сессии предложения по политике в области подготовки и ее связи с проблемой продвижения по службе в целом, а также конкретные предложения по модели программы подготовки руководящих кадров, включая предложенные методы и критерии для выявления и отбора тех, кто должен заниматься по такой программе.

#### 4. Программы межорганизационного обмена

297. На своей двенадцатой сессии Комиссия рассмотрела вопрос о программах межорганизационного обмена. Ознакомившись с мнением представителей организаций и персонала, Комиссия пришла к выводу, что, по меньшей мере, те процедуры, которые используются в настоящее время в целях содействия обмену персоналом, должны иметь более последовательный характер. Следует применить обычный поисковый метод, заключающийся в том, что организации ищут квалифицированные кандидатуры прежде всего у себя. В случае их отсутствия организации ищут затем такие кандидатуры в других организациях общей системы. Если и такая мера закончится безрезультатно, то тогда организации перенесут свой поиск за рамки общей системы. Принятие такого подхода позволит заполнить вакансии в первом и во втором случае за счет разработки мер продвижения по службе, а там, где это невозможно, с помощью обычных методов найма. В связи с этим Комиссия рекомендует организациям общей системы одобрить применение указанных обычных процедур подбора кандидатур.

298. Комиссия приняла решение отложить до своей очередной сессии рассмотрение методов, с помощью которых можно активизировать и обеспечить более широкий межорганизационный обмен сотрудниками до получения более конкретных мнений организаций и персонала и до проведения дальнейшего изучения вопроса ее секретариатом.

### С. Местные или национальные специалисты

299. На одиннадцатой и двенадцатой сессиях Комиссия рассмотрела практику ЮНИСЕФ, ПРООН, информационных центров Организации Объединенных Наций, МОТ и МАГАТЭ в отношении использования местных или национальных специалистов на должностях, связанных с осуществлением функций специалистов, но оплачиваемых в соответствии с местными нормами по шкале категории общего обслуживания, шкале новых должностей категории общего обслуживания или по специальной шкале окладов. Документация, подготовленная секретариатом, рассматривает практику организаций, занимающихся набором местных или национальных специалистов, в плане количества, классификации и мест службы такого персонала, определения функций и обязанностей, способов оплаты, подбора, политики при назначении на пост и продвижении по службе, других разнообразных условий обслуживания и исторической обстановки для использования местных или национальных специалистов в каждой организации, а также правомерность набора такого персонала. Также была использована информация, полученная при обсуждении вопроса в прошлом и формулировании целей внутри общей системы, относящихся к развитию общей политики, касающейся такого персонала.

300. Представитель ККАВ отметил, что использование местных специалистов отражает различные потребности отдельных организаций. Кроме того, наблюдается растущий интерес государств-членов к использованию местного персонала в программах развития. Поэтому организации приветствовали исследование, проведенное Комиссией, и выразили надежду, что может быть разработана общая политика в вопросе использования такого персонала. Как было представлено в документации, подготовленной секретариатом Комиссии, ККАВ рассмотрел историю вопроса, восходящую к 1964 году, когда внутри общей системы Организации Объединенных Наций обсуждались преимущества и недостатки использования третьей категории дополнительно к существующим категориям специалистов и общего обслуживания. С самого начала выражалась озабоченность по поводу набора персонала, занимающего профессиональные посты, не относящиеся к категории специалистов. Предложения об учреждении категории "местного обслуживания", которая могла бы объединить некоторые посты, ранее относящиеся к международным сотрудникам категории специалистов, в ряде случаев были отвергнуты. Во всех этих исследованиях тех организаций, которые уже занимались набором персонала для выполнения профессиональных функций в условиях, отличных от предусмотренных для международных сотрудников категории специалистов, было установлено, что национальные специалисты соответствовали потребностям и заполняли собой пробелы в определенных видах программ развития. В частности, в 1972 году Специальный комитет высоко оценил работу, сделанную местными специалистами, и рекомендовал продолжать использовать институт местных специалистов в течение дальнейшего исследования, проводимого КМГС. Однако другие возражали против учреждения постов национальных сотрудников категории специалистов как части общей системы. Частично эти возражения носили практический характер (к примеру, проблемы, ожидаемые при определении границ и характерных особенностей национальных сотрудников категории специалистов, проблемы при установлении соответствующего уровня оплаты и ограничивающее влияние этой категории на использование принципа

справедливого географического распределения) и частично принципа, а именно различия в условиях найма и оплаты между сотрудниками, часто бок о бок выполняющими сравнимые профессиональные функции, будет оказывать неблагоприятный эффект на основное правило международной гражданской службы о равной оплате за равный труд, независимо от национальности. В конечном счете это могло бы нарушить единство условий обслуживания, которое всегда являлось обязательным для международной гражданской службы.

301. В ходе нынешнего обзора ККАВ некоторые организации, в частности ПРООН и ЮНИСЕФ, вновь подтвердили необходимость использования во многих службах на местах, ответственных в плане выполнения государственных программ, персонала, который мог бы выполнять функции, требующие по своему характеру как профессионализма, так и глубоких знаний местных условий (включая социальное и экономическое положение), а также в совершенстве владение местными языками. Эти организации ссылались на свой опыт, согласно которому иностранные сотрудники-специалисты вносили долю своего международного опыта в работу системы Организации Объединенных Наций, в то время как национальные специалисты эффективно дополняли это благодаря своим особым знаниям страны. Стало очевидным, что продолжающееся использование национальных специалистов является частью выраженного развития за последние тридцать лет в системе Организации Объединенных Наций стратегии технического сотрудничества и характеризуется растущим значением в развивающихся странах уверенности в себе и усилении ответственности системы путем введения новых методов и "новых масштабов". Так, Совет управляющих ПРООН на своей двадцатой сессии в 1975 году, стремясь удовлетворить содержащуюся в пункте 69 резолюции 3176 (XXVIII) Генеральной Ассамблеи от 17 декабря 1973 года просьбу о том, что организации "должны усилить поиски творческих и межотраслевых подходов", провозгласил, что "основная цель технического сотрудничества - способствовать росту в развивающихся странах уверенности в своих силах, путем создания, в частности, своих производственных мощностей, разработки своих природных ресурсов посредством совершенствования управленческих, технических и научно-исследовательских возможностей, необходимых для процесса развития" <sup>27/</sup>. Это было в то время, когда ПРООН официально ввела термин "национальные сотрудники" в свое штатное расписание на местах. Даже раньше, в 1960 году, Исполнительный комитет ЮНИСЕФ санкционировал организации развивать практику использования "национальных сотрудников" в осуществлении государственных программ, направленных на благо женщин и детей. С тех пор и ПРООН, и ЮНИСЕФ приобрели значительный опыт в найме национальных специалистов и к своему полному удовлетворению и, что более важно, к полному удовлетворению заинтересованных государств-членов нашли способ их функционирования. К тому же в процессе текущего обзора Организацией Объединенных Наций своей общественной информационной деятельности была подчеркнута целесообразность еще большего признания роли национальных специалистов, работающих в информационных центрах Организации Объединенных Наций.

---

<sup>27/</sup> См. Официальные отчеты Экономического и Социального Совета, пятьдесят девятая сессия, Дополнение № 2А (E/5703).



302. Подобно предшествующим организациям, участвующим в обзоре, ККАВ столкнулась с трудностью урегулирования найма национальных специалистов на условиях, отличных от тех, которые определены для международных сотрудников категории специалистов, с всеобщей моделью разделения персонала, относящегося к категории специалистов, набранного среди международных сотрудников и оплачиваемого в соответствии с постоянной шкалой во всем мире, и сотрудников категории общего обслуживания, большей частью нанимаемых на местах, не подлежащих переводу и оплачиваемых в соответствии с наилучшими преобладающими местными расценками. Решение об организации с этой целью секретариатов было принято более 30 лет назад, когда программы организаций, как в то время полагали, очень отличались от тех, какими они с тех пор должны стать; в свете развивающихся обстоятельств в будущем, несомненно, это положение нуждается в пересмотре. Между тем, исходя из того, что национальные специалисты необходимы при определенных видах национального развития и других видах деятельности, ККАВ считала, что институт национальных специалистов может сохраняться в тех нескольких организациях, где он уже существовал или необходим, причем ограничения и условия использования таких сотрудников были ясно определены.

303. ККАВ полагает, что основным критерием должно служить то, что национальные специалисты будут наниматься только для работы на местах службы вне штаб-квартир для выполнения функций, которые по своей природе требуют знания страны и национального опыта и не могут быть эффективно выполнены международными специалистами. Пост, функции которого не отвечают этому критерию, не может быть занят национальным специалистом. Функции, о которых идет речь, должны быть оправданными для всеобщих усилий системы Организации Объединенных Наций, направленных на ускорение национального развития и другие возможности; они должны быть такими, чтобы привлечь внимание со стороны правительства принимающей страны (или соответствующих учреждений страны), когда правительство так желает. Продолжительность деятельности отдельных национальных специалистов должна быть таким образом ограничена. Националы, согласно определению, граждане страны, где они состоят на службе, должны быть набраны из местных и не подлежат назначению на любое место службы, расположенное вне их страны. Предоставляя им работу, профессиональную по характеру, ее нельзя оплачивать по шкале окладов сотрудников категории общего обслуживания или шкале новых должностей категории общего обслуживания; любые существующие посты национальных специалистов с функциями, описанными выше, должны быть упразднены из этих категорий. Так как национальные специалисты должны выполнять функции, требующие опыта работы на местах, то нанимать их следует исключительно на местах, они не должны выезжать из своей страны, их оплата должна быть основана на одинаковом принципе, существующем для всех других сотрудников, нанятых на местах в системе Организации Объединенных Наций, т.е. на основе наилучших преобладающих местных условий в местности для специалистов, выполняющих аналогичные функции. В описании обязанностей для постов национальных специалистов следует ясно указать те функции, которые требуют знания страны и опыта, так же как правомерности для включения поста в категорию. Требуемая работа должна соответствовать профессиональному

уровню, что определено методологией, установленной Комиссией для различия между работой специалистов и сотрудников общего обслуживания. Посты должны быть классифицированы в соответствии с общей системой классификационных рабочих стандартов, установленных Комиссией. Аналогичные положения и правила о персонале, применимые к другим набранным на местах сотрудникам, должны быть в основном применимы к национальным специалистам; договор с ними должен определять продолжительность времени, необходимого для выполнения тех функций, с учетом которых они получили назначение.

304. Представитель ФАМГС напомнил, что на третьей сессии Комиссии была весьма четко разъяснена позиция персонала. ФАМГС решительно поддерживает набор местного персонала не только для увеличения числа представленных в международной гражданской службе культур, но и для того, чтобы дать гражданам всех государств-членов возможность участвовать в международном сотрудничестве в целях развития. Однако она решительно возражает против классификации подобного персонала в рамках промежуточной категории между категорией общего обслуживания и категорией специалистов. Это является явным нарушением принципа равной оплаты за равный труд, поскольку эти сотрудники выполняют функции и обязанности специалистов, а получают оклады по шкале категории общего обслуживания. Поскольку получаемое этими сотрудниками вознаграждение может составлять лишь 23 процента от того, которое получают международные специалисты, выполняющие аналогичные функции и обязанности, эта практика, без сомнения, является одним из способов использования дешевой рабочей силы. Кроме того, это является явным случаем дискриминации на основе национального признака, поскольку такие условия существуют главным образом в местах службы в развивающихся странах. Очевидно, что исполняющие обязанности специалистов французские граждане, работающие в Париже, швейцарские граждане, работающие в Женеве, и американские граждане, работающие в Нью-Йорке, всегда классифицируются и оплачиваются как международные специалисты, а не как местные или национальные специалисты. Представитель ФАМГС рассматривает институт местных специалистов как угрозу для международной гражданской службы, в особенности, так как использование такого персонала внутри организации росло, несмотря на специальное требование Комиссии о том, чтобы использование такого персонала не увеличивалось до изучения проблемы. Кроме того, не существовало гарантии, что практика не будет распространена в других организациях. Поэтому Федерация была решительно уверена в том, что организации должны продолжать нанимать национальный персонал, но этот персонал должен классифицироваться и оплачиваться на основе выполняемых функций; если эти функции отвечают функциям категории общего обслуживания, то следует использовать местную шкалу окладов сотрудников общего обслуживания, а если они отвечают категории специалистов, то следует использовать шкалу окладов международных специалистов. Различия в условиях найма для персонала, выполняющего аналогичные функции и обязанности, служат положением, которое, по мнению Федерации, не следует допускать внутри общей системы. ФАМГС надеется, что Комиссия обеспечит справедливое решение этой серьезной проблемы.

305. Представитель ЮНИСЕФ приветствовал проведенное Комиссией обследование вопроса о местных специалистах. Он сообщил, что со времени предоставления секретариату КМГС данных, число подобных сотрудников увеличилось со 119 до 134. Местные специалисты вносят важный вклад в усилия ЮНИСЕФ в области развития, и его организация, без сомнения, будет стремиться шире использовать подобных сотрудников в будущем. Международная гражданская служба изменилась с того времени, когда она в основном обеспечивала только службы секретариата, до настоящего времени, когда она глубоко вовлечена в виды деятельности, связанные с развитием. Мандат ЮНИСЕФ требовал, чтобы она обеспечивала обслуживание наиболее бедных групп населения в бедных странах, и под этим подразумевалась наибольшая часть женщин и детей. В то время как функции местных специалистов в основном аналогичны функциям международных специалистов, местные специалисты обладают такими знаниями местных языков, истории, культуры и административного механизма, которые не могут обеспечить сотрудники-иностранцы. Поэтому во многих случаях они работают более эффективно, чем сотрудники-иностранцы, а также обеспечивают кадровую непрерывность и стабильность на местах службы вне штаб-квартир. Хотя другие организации используют национальных специалистов в рамках совместных с правительствами проектов, ЮНИСЕФ не имеет этой возможности из-за другого характера своих программ. Функции ЮНИСЕФ являются функциями ЮНИСЕФ и они не могут быть возложены на национальные правительства. Что касается вопроса о принципе равной оплаты за равный труд, то, если этот принцип применялся бы повсеместно, сотрудники категории общего обслуживания должны были бы получать один и тот же оклад во всем мире. Кроме того, в размер вознаграждения международных специалистов входят различные выплаты, связанные с репатриацией, которые не должны выплачиваться местным специалистам, которые не выезжают и не должны выезжать из своей страны. Поэтому абсолютно оправдано установление размера вознаграждения для подобных сотрудников на основе наилучших преобладающих местных условий, как это делается для категории общего обслуживания. Это служит правильным толкованием принципа равной оплаты за равный труд. Когда ЮНИСЕФ ввел институт местных специалистов, то он не предполагал, что практика получит распространение внутри международной гражданской службы. ЮНИСЕФ с надеждой смотрит на Комиссию в плане обеспечения положительного решения существующей проблемы института местных специалистов.

306. Представитель ПРООН отметил, что использование местных специалистов рассматривается его организацией в качестве одного из необходимых факторов. Хотя в ПРООН работает 67 местных специалистов, количество подобных должностей, утвержденных в текущем бюджете организации, возросло до 102. Организация намерена принимать больше местных сотрудников и уже сделала бы это, если Комиссия не попросила бы в 1976 году ограничить набор подобных сотрудников, пока не изучит дополнительно данный вопрос. Поэтому ПРООН приветствует данное исследование Комиссии и надеется, что это приведет к одобрению категории местных специалистов. Местные специалисты становятся одной из важных дополнительных сил в программе деятельности ПРООН по программам. Помимо уже отмеченных преимуществ таких сотрудников, местные специалисты также помогают выявлять, разрабатывать и собирать важную информацию по проектам и поэтому вносят неоценимый вклад в работу по

программам. Вопрос равной оплаты за равный труд, без сомнения, зависит от используемых критериев. Можно спросить, будет ли справедливым и способствующим эффективности программ такое положение, когда местные специалисты будут получать значительно более высокие оклады по сравнению с государственными служащими и другими своими коллегами в данной стране, с которыми этот местный специалист зачастую вынужден поддерживать каждодневный рабочий контакт. Кроме того, цели организации заключаются в расширении национальных возможностей в плане развития и, следовательно, в передаче в конечном счете принимающему правительству функций, обычно выполняемых местными специалистами: выплачивание более высоких окладов данным сотрудникам будет сдерживать этот процесс, так как они будут с нежеланием переходить в соответствующее время на должности со значительно более низкими окладами. Существуют глобальные несправедливости в оплате, которые не сможет решить никакая политика в отношении местных специалистов. Поэтому правильной практикой является такая оплата местных специалистов, которую производит ПРООН на основе наилучших преобладающих местных условий, предлагаемых в правительстве, промышленности или университетах страны, для должности с аналогичными функциями и обязанностями. ПРООН не считает, что внутри системы, нанимающей 46 000 сотрудников, наем 300 сотрудников с использованием института местных или национальных специалистов можно рассматривать как угрозу для международной гражданской службы; особенно, если учесть определения, предложенные для таких постов ККАВ, являются узкими и не пригодными сами по себе для распространения. Стало ясным, что институт местных специалистов ограничил бы только развитие местных усилий и неприемлем для сотрудников региональных бюро или штаб-квартир. Ввиду необходимости такого института и ограниченного характера его использования ПРООН настоятельно рекомендует Комиссии рассмотреть в благоприятном свете вопрос о найме местных или национальных специалистов.

307. По мнению представителя МАГАТЭ, благодаря положениям, изложенным ККАВ, стало ясно, что вопрос в основном касается ЮНИСЕФ, ПРООН и информационных центров Организации Объединенных Наций. Когда было обнаружено, что существующая шкала окладов категории общего обслуживания не обеспечивает адекватных норм оплаты, которые были предложены для одинаковых уровней обязанностей на местном рынке, в агентстве была разработана расширенная шкала окладов 0-8, используемая для того, чтобы нанять шестьдесят восемь сотрудников. Поэтому причины для установления шкалы окладов на уровне 0-8 полностью отличаются от тех, которые были описаны организациями, нанимающими местных специалистов. Кроме того, агентство не намеревается увеличивать количество таких сотрудников. Наоборот, существующая политика агентства состоит в том, чтобы заново классифицировать любой пост 0-8, который стал вакантным, как 0-7 или профессиональный (что зависит от выполняемых обязанностей) перед тем, как он будет предложен претенденту.

308. Представитель МОТ согласился, что вопрос касается только ЮНИСЕФ, ПРООН и информационных центров Организации Объединенных Наций. Что касается МОТ, то посты специалистов, работающих в отделениях организации на местах, были учреждены еще в 1927 году по совсем иным причинам. Кроме того, была провозглашена долгосрочная политика Генерального директора, направленная на упразднение различий в

условиях работы между отделениями организации на местах и другими организациями МОТ и оплату сотрудников, работающих во всех организациях МОТ, на основе принципа равной оплаты за равный труд. Поэтому в организации существует намерение ликвидировать эту отдельную категорию сотрудников.

309. Комиссия считала, что сотрудники, работающие на уровне 0-8 в МАГАТЭ, и персонал отделений МОТ на местах не могут быть классифицированы с местными специалистами ЮНИСЕФ, ПРООН и информационных центров Организации Объединенных Наций, так как такой персонал был нанят совсем для других целей и при других обстоятельствах. Было отмечено, что обе организации находятся в процессе ликвидации такой практики предоставления работы. Что касается МАГАТЭ, то с удовлетворением было отмечено, что агентство не намерено включать посты, предусматривающие выполнение профессиональных обязанностей, в категорию общего обслуживания. Что касается местных специалистов, нанятых для работы в ЮНИСЕФ, ПРООН и информационных центрах Организации Объединенных Наций, Комиссия заметила, что существуют различные интересы, оказывающие влияние на дискуссию, развернувшуюся по этому вопросу: интересы государств-членов, организаций, специалистов и сотрудников общего обслуживания. Несмотря на то, что интересы всех законны, приоритет, тем не менее, должен быть отдан государствам-членам. Институт местных специалистов во многих случаях отвечает потребностям государств-членов и, в частности, развивающихся стран. Наряду с удовлетворением многих из требований, описанных ККАВ, этот институт также имеет преимущество более тесного объединения принимающих стран в национальном процессе развития. Институт местных специалистов не развивался как средство поиска дешевой рабочей силы или большей экономичности, так как об этом заявилось, а скорее для того, чтобы реагировать более эффективно на различные нужды развития.

310. Поэтому Комиссия решила разрешить наем такого персонала для того, чтобы продолжить его при условиях, определенных в приведенном выше пункте 303, и наблюдать за его развитием в будущем. Для обеспечения этого Комиссия обратилась с просьбой к ККАВ о предоставлении на летней сессии Комиссии ежегодной специальной информации о:

- а) количестве местных или национальных специалистов, работающих в каждой организации;
- б) классификационных уровнях, на которых используются такие сотрудники;
- и в) намерении любой организации начать наем такого персонала перед тем, чтобы непосредственно приступить к этому.

## ГЛАВА VIII

### ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

#### А. Обзор статута и правил процедуры

311. Комиссия в свете опыта, накопленного за последние пять лет, пришла к выводу о том, что ей необходимо рассмотреть вопрос о статуте и правилах процедуры, и постановила на своей одиннадцатой сессии назначить Рабочую группу по обзору статута и правил процедуры. Рабочая группа провела заседание в Женеве с 7 по 11 июля 1980 года. Доклад Группы приводится в приложении XVII.

312. На своей двенадцатой сессии Комиссия положительно оценила доклад Рабочей группы и постановила поручить её исполнительному секретарю провести подробное изучение статей и правил процедуры, используя при необходимости помощь консультанта. В качестве первого шага ему предстоит подготовить аннотированный перечень пунктов, который необходимо рассмотреть на тринадцатой сессии. В исследовании необходимо принять во внимание факторы, характеризующие статут, особенно его статью 4, где говорится о назначении Председателя, заместителя Председателя и членов Комиссии, а также статью 20, касающуюся отбора сотрудников. Исследование, проведенное исполнительным секретарем, будет рассмотрено Комиссией на ее тринадцатой сессии, а затем Комиссия проведет консультации с ККАВ и ФАМГС.

313. Комиссия приняла также решение информировать Генерального секретаря через исполняющего обязанности Председателя Комиссии о том, что члены Комиссии были бы очень признательны, если бы Генеральный секретарь принял во внимание точки зрения и интересы членов Комиссии в вопросе о назначении Председателя и его заместителя.

314. Два члена Комиссии высказали мнение о том, что с ККАВ и ФАМГС необходимо проконсультироваться относительно данного сообщения.

#### В. Административные и бюджетные вопросы

315. Во время своей одиннадцатой сессии Комиссия рассмотрела рекомендацию своего Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС), поддержанную ККАВ и ФАМГС, об укреплении ресурсов Секции Комиссии по вопросам стоимости жизни за счет увеличения количества должностей и предоставления дополнительного компьютерного времени. В качестве промежуточной меры одна вакантная должность категории специалистов в секретариате была временно передана Секции с тем, чтобы использовать ее для приема на работу специалиста в области статистики, который будет заниматься исследованиями, необходимыми в целях усовершенствования существующих процедур. Была высказана просьба о проведении оценки необходимых ресурсов к двенадцатой сессии.

316. Двенадцатой сессии был представлен документ, характеризующий ресурсы, необходимые на раннем этапе, т.е. в 1981 году. Последовало объяснение, что постоянное увеличение рабочей нагрузки, необходимой для поддержания системы коррективов по месту службы, вызванное добавлением новых мест службы к системе, и что такие аспекты, как сбор данных и расчеты системы субсидий на аренду, а также специальные мероприятия, вызванные постоянными девальвациями валюты, увеличили объем расчетов. При представлении докладов о результатах обследований имели место задержки и требовалась дополнительная сверхурочная работа для обеспечения своевременной классификации коррективов по месту службы.

317. Таким образом, исполнительный секретарь предложил просить о минимальном укреплении Секции за счет дополнительных бюджетных средств и своевременно провести тщательный анализ средств, необходимых для выполнения всех обязанностей Секции, чтобы включить необходимые дополнительные средства в предложения по программному бюджету на 1982-1983 годы.

#### Мнения ККАВ и ФАМГС

318. Председатель ККАВ сообщил, что ККАВ обсудил с секретариатом Комиссии предложения о расширении Секции по вопросам стоимости жизни и о способах поиска квалифицированных кандидатов для заполнения вакантных должностей в Секции. ККАВ согласился с тем, что для эффективного действия системы коррективов по месту службы в высшей степени необходимо, чтобы Секция по вопросам стоимости жизни выполняла свои функции эффективно и таким образом, чтобы вселять уверенность во всех заинтересованных лиц. С этой целью Секции необходимо предоставить сотрудника, который бы следил за постоянно увеличивающимся объемом работы и ее растущей сложностью. В соответствии с положениями статьи 21 статута дополнительные ассигнования, утвержденные Генеральным секретарем, будут рассмотрены ККАВ от имени АКК на его заседании в сентябре 1980 года. Однако ККАВ убежден в том, что при заполнении вакансий в Секции и в особенности при поиске сотрудника для замещения вакантной должности начальника Секции необходимо стремиться подыскивать кандидатуры, которые были бы компетентны в статистике и обладали бы практическим знанием проблем стоимости жизни в развивающихся, а также в развитых странах. Технической квалификации данных кандидатур следует отдавать наибольшее предпочтение перед всеми другими. ККАВ будет и впредь прилагать все усилия, чтобы найти подходящие кандидатуры как в рамках системы, при наличии такой возможности, так и вне ее, при отсутствии таковой.

319. Представитель ФАМГС активно поддержал просьбу о дополнительных должностях и настаивал на увеличении предоставляемого компьютерного времени. Было также предложено, чтобы были предоставлены средства для проведения более частых заседаний ККВКМС. Если будет принято решение по поводу специального или модифицированного индекса для пенсионеров, это также потребует дополнительных средств.

## Выводы Комиссии

320. Комиссия повторила свою просьбу об оценке общих потребностей Секции по вопросам стоимости жизни, подчеркивая, что этот отдел, на который возложено проведение расчетов индексов коррективов по месту службы, является, возможно, самым важным отделом в секретариате; своевременность и точность являются чрезвычайно важными, поскольку любой пункт индекса может иметь серьезные последствия, связанные с расходами. Следует помнить, что значительные средства расходуются на такие решения ежегодно. Наибольшая по возможности часть работы, включая мероприятия по обследованию цен, должна выполняться секретариатом или при тщательном контроле со стороны сотрудников Секции.

321. Была упомянута необходимость набора высококвалифицированного персонала и быстрого заполнения должностей, и было высказано мнение, что самым важным соображением является техническая подготовка и компетентность. Если невозможно будет найти комбинацию опыта в данном вопросе и знания системы Организации Объединенных Наций, учитывая тот факт, что деятельность такого характера не осуществляется нигде в системе, кроме как в собственном секретариате Комиссии, предпочтение должно быть отдано экспертизе. В связи с уникальным характером работы должны быть приняты меры для выявления подходящих кандидатов и/или подготовки имеющегося персонала для выполнения более ответственных обязанностей.

322. Комиссия постановила представить Генеральной Ассамблее на ее тридцать пятый сессии соответствующим образом документированный запрос о минимальных средствах, как намечено ниже:

### Предполагаемые общие финансовые последствия данного предложения на 1981 год

(Рассчитано по стандартным нормам, выраженным в ам.долл.)

	Статистик С-3	Помощник по вопро- сам иссле- дований 0-5	Старший сотруд- ник по вопро- сам статисти- ки 0-4	Итого
Учрежденные должно- сти	28 500	18 100	13 100	59 700
Общие расходы по персоналу	9 100	5 800	4 200	19 100
Арендная плата за помещения (вклю- чая одновремен- ные перестройки)	3 800	3 300	3 300	10 400
Мебель и оборудование	1 600	3 100	3 100	7 800
Разное	1 000	1 000	1 000	3 000
	<u>ИТОГО 44 000</u>	<u>31 300</u>	<u>24 700</u>	<u>100 000</u>

323. Комиссия предложила также исполнительному секретарю представить исследование, касающееся долгосрочных потребностей совместно с точными данными, оправдывающими необходимые дополнительные ресурсы.



С. Обзор местных условий, позволяющих определить условия службы персонала БАПОР, набираемого в районе операций

324. На своей одиннадцатой сессии Комиссия рассмотрела просьбу Генерального комиссара БАПОР о том, чтобы Комиссия взяла на себя ответственность за проведение обзоров с целью определения местных условий, на основании которых будут устанавливаться размеры окладов и другие условия службы персонала БАПОР, набираемого в районе операций. Согласно указанной просьбе, в первую очередь первый обзор должен быть проведен на Западном Берегу (включая также и сектор Газа), а затем — в Сирии и, если будут получены специальные просьбы, возможно, также в Ливане и Иордании. Представитель Генерального комиссара проинформировал Комиссию о конкретных данных, касающихся 16 500 сотрудников БАПОР, набираемых в районе операций, и об их особом положении, а также меморандуме о взаимопонимании, заключенном между Генеральным комиссаром и представителями персонала, в рамках которого было принято решение просить КМГС провести эти обзоры. Все члены Комиссии признали важность установления соответствующих уровней вознаграждения для такой большой группы сотрудников и выразили мнение, что Комиссия не должна отказать в просьбе о предоставлении помощи, с которой к ней обратился (хотя и без предварительных консультаций) Генеральный комиссар во исполнение соглашения, заключенного им с персоналом.

325. На этой же сессии Комиссия рассмотрела, в частности, уставную основу для возможного участия в данном мероприятии, практическую возможность проведения обзора, учитывая имеющиеся ресурсы, вопрос о том, кто будет отвечать за практическую реализацию результатов обзора, учитывая их возможные последствия для финансового положения БАПОР, и методы, с помощью которых Комиссия будет анализировать результаты обзора. Комиссия приняла следующие решения:

- а) взять на себя ответственность за работу по проведению обзора местных условий, касающихся условий службы персонала БАПОР, осуществляемого в районе операций, прежде всего на оккупированных территориях; обзор будет проводиться с помощью консультанта, нанятого Комиссией за счет БАПОР;
- б) возложить на Комитет, созданный из числа членов Комиссии, ответственность за изучение доклада о проведенном обзоре и заслушивание мнений администрации и персонала, а также представление рекомендаций от имени Комиссии непосредственно Генеральному комиссару БАПОР и направление их копий Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций; этот Комитет должен провести свое заседание до начала двенадцатой сессии Комиссии и представить Комиссии на указанной сессии информацию о выполнении возложенных на нее функций.

326. На своей двенадцатой сессии Комиссия была проинформирована о том, что неизбежные задержки в подготовке обзора и сборе данных не позволили консультанту завершить анализ данных и доклад об обзоре в такие сроки, чтобы Комитет смог собраться на совещание перед двенадцатой сессией. Комиссия была также проинформирована о письме, полученном исполняющим обязанности Председателя от Генерального комиссара БАПОР, в котором еще раз подчеркивается его желание как можно раньше получить рекомендации, вытекающие из проведенного обзора на Западном Берегу, и в котором содержится специальная просьба к Комиссии провести после завершения первого обзора на Западном Берегу обзоры сначала в Сирийской Арабской Республике и затем в Ливане и, возможно, в Иордании. Генеральный комиссар отметил, что он готов возместить расходы по найму консультанта, а также расходы, связанные с проведением совещаний членов Комитета, в случае если они будут проходить не во время обычных сессий Комиссии.

327. Комиссия заслушала мнения представителя БАПОР и, через его посредство, мнения персонала и в результате состоявшегося обсуждения приняла следующие решения:

- а) вновь подтвердить свое намерение завершить в первую очередь обзор местных условий, касающихся условий службы персонала БАПОР, набираемого в районе операций, на Западном Берегу (включая также и сектор Газа), продлить полномочия членов Комитета и наметить проведение совещания Комитета, посвященного обзору на Западном Берегу, на 6-10 октября 1980 года в Вене;
- б) утвердить в принципе проведение в Сирийской Арабской Республике и Ливане обзоров, относящихся к условиям службы персонала БАПОР, набираемого в районе операций, с помощью консультанта или консультантов, которые будут набраны Комиссией и которые под руководством и контролем секретариата будут заниматься сбором данных, их анализом и составлением докладов; причем расходы на консультанта (консультантов) и другие расходы, связанные с проведением обзоров, включая путевые расходы членов Комиссии и сотрудников секретариата, будут возложены на БАПОР;
- с) наметить в принципе проведение сбора данных для обзора по Сирийской Арабской Республике на четвертый квартал 1980 года, с тем чтобы Комитет смог изучить доклад об обзоре до тринадцатой сессии Комиссии, и наметить проведение сбора данных для обзора по Ливану на 1981 год, с тем чтобы Комитет смог рассмотреть результаты обзора до четырнадцатой сессии Комиссии;
- д) просить секретариат разработать в консультации с администрацией БАПОР и персоналом БАПОР, набираемым в районе операций, мероприятия, необходимые для завершения проведения обзора на Западном Берегу и для подготовки проведения обзоров в Сирийской Арабской Республике и Ливане.

#### D. Пособия в случае смерти

328. Генеральная Ассамблея в пункте 2 постановляющей части раздела II резолюции 34/165 обратилась к Комиссии с просьбой "изучить возможность создания системы взносов на выплату пособий в случае смерти". На своей одиннадцатой сессии Комиссия обратилась к своему секретариату с просьбой изучить вопрос о пособиях в случае смерти в свете резолюции Генеральной Ассамблеи и представить доклад Комиссии на ее двенадцатой сессии.

329. Выводы секретариата КМГС, полученные в результате проведения исследования по вопросу о создании системы взносов на выплату пособий в случае смерти, были представлены Комиссии на ее двенадцатой сессии.

330. Комиссия отметила, что по состоянию на 31 декабря 1979 года во всех организациях, входящих в общую систему, работало примерно 41 000 сотрудников, семьи которых являются потенциальными получателями пособий в случае смерти сотрудника, а общая сумма пособий, выплаченных в 1979 году, составила 774 000 долл. США, что эквивалентно 19 долл. США в год в пересчете на одного сотрудника.

331. Комиссия далее отметила, что пособия в случае смерти выплачиваются членам семей всех сотрудников независимо от их категории и что размер пособия непосредственно связан с размером оклада. Поскольку оклады сотрудников категории общего обслуживания, выраженные в долларах США, значительно варьируются в зависимости от места службы, пришлось бы создать сложную международную систему взносов. Комиссия пришла к выводу, что административные расходы, связанные со сбором взносов с сотрудников, были бы - независимо от того, какая формула будет использоваться для распределения общих затрат, - несоразмерно высокими по сравнению с выплатами в 1979 году (самыми большими расходами за год, отмеченными в период 1975-1979 годов).

332. Учитывая сложности административного характера и расходы, которые понесли бы организации в случае введения системы взносов на выплату пособий в случае смерти, Комиссия пришла к выводу, что переход к системе, основанной на взносах, является неоправданным с точки зрения расходов.

333. Генеральная Ассамблея, возможно, помнит, что на своей седьмой сессии Комиссия рассмотрела вопрос о возможности замены используемой в настоящее время системы "самострахования" системой коммерческого страхования, в рамках которой сотрудники и организация делали бы взносы в размерах соответственно двух третей и одной трети всей суммы. Комиссия тогда пришла к заключению, что доля страховых премий, приходящаяся на организации, превысила бы более чем в три раза сумму расходов на выплату пособий в случае смерти, и поэтому отклонила это предложение 28/.

334. Комиссия поэтому рекомендует Генеральной Ассамблее не производить в системе пособий в случае смерти никаких изменений.

---

28/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать третья сессия, Дополнение № 30 (A/33/30), пункт 192.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Сравнение чистого среднего вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и служащих Соединенных Штатов Америки в Вашингтоне

октябрь 1979 г. - сентябрь 1980 г.  
(Прогноз на июнь 1980 г.)

Классы	Чистый оклад а/	Классы	Чистое вознаграждение по классам б/	Весы	Взвешенное вознаграждение - дене	Кэфф. ООН/США (США/Вашингтон = 100)	Весы для выведения общего коэффициента с/
С 1/1	17,590	ОШ 9/1	14,374	100	14,374	122.4	2.3
С 2/1	22,222	ОШ 11/1 ОШ 12/1	16,984 19,980	62 38	18,122	122.6	13.2
С 3/1	26,773	ОШ 12/1 ОШ 13/1	19,980 23,199	45 55	21,750	123.1	24.1
С 4/1	31,981	ОШ 13/1 ОШ 14/1	23,199 26,747	33 67	25,576	125.0	28.9
С 5/1	38,522	ОШ 15/1 СРС 3 СРС 4	30,605 36,548 37,545	85 2 13	31,626	121.8	20.9
Д 1/1	42,589	СРС 4	37,545	100	37,545	113.4	7.8
Д 2/1	48,339	ОШ -17/1 ОШ -18 Р - V СРС -4 СРС -5 СРС -6	39,298 44,411 37,960 37,545 38,532 39,507	6 1 1 43 32 17	38,372	126.0	2.8
Взвешенный средний коэффициент						122.6	
Коэффициент стоимости жизни Нью-Йорк/Вашингтон: 105,7							
Взвешенный средний коэффициент с учетом стоимости жизни						116.0	

а/ Включает корректив по месту службы за 5 мес. для класса 8 (множитель 48)  
5 мес. для класса 9 (множитель 55)  
2 мес. для класса 10 (множитель 63)

б/ Опубликованные размеры окладов, действительные с 1 октября 1979 года.

с/ Эти весовые индексы соответствуют должностям сотрудников общей системы ООН от класса С-1 до Д-2 включительно, работающих в штаб-квартирах и др. официальных подразделениях по состоянию на 31 декабря 1979 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

ОКЛАДЫ БРУТТО И ЧИСТЫЕ ЭКВИВАЛЕНТЫ ПОСЛЕ ПРИМЕНЕНИЯ ПЛАНА НАЛОГООБОЗЛОЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА  
(РЕКОМЕНДОВАННЫЕ ШКАЛЫ ОКЛАДОВ ПОСЛЕ ВКЛЮЧЕНИЯ 30 ПУНКТОВ)

КЛАСС	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
ЗГС	96765												
НЕТТО И	55076.65												
НЕТТО О	50011.58												
ПГС	85864												
НЕТТО И	50524.52												
НЕТТО О	46042.46												
Д-2	67009	68931	70908	72927									
НЕТТО И	42172.19	43051.95	43541.60	44850.15									
НЕТТО О	38626.70	39407.34	40200.11	41009.73									
Д-1	55519	57732	59531	61362	63193	64998	66755						
НЕТТО И	36935.12	37809.36	38672.88	39537.03	40397.75	41237.07	42054.08						
НЕТТО О	33597.58	34768.10	35532.68	36297.57	37058.33	37800.18	38522.31						
С-5	48661	50086	51495	52856	54218	55605	57005	58405	59818	61231			
НЕТТО И	33319.33	34041.00	34745.50	35426.00	36107.00	36788.40	37460.40	38132.40	38810.64	39485.42			
НЕТТО О	30776.32	31420.27	32047.28	32652.92	33259.01	33864.13	34459.13	35054.13	35654.05	36251.95			
С-4	38167	39398	40630	41862	43101	44367	45627	46887	48211	49547	50884	52173	
НЕТТО И	27611.52	28300.88	28990.80	29680.72	30371.53	31042.51	31710.31	32378.11	33079.83	33771.50	34440.00	35084.50	
НЕТТО О	25671.67	26288.40	26905.63	27522.87	28140.88	28740.96	29338.20	29935.44	30563.02	31180.42	31775.38	32348.99	
С-3	30518	31589	32648	33713	34814	35939	37055	38157	39202	40237	41282	42315	43375
НЕТТО И	23103.98	23757.29	24403.28	25031.54	25670.12	26322.62	26965.90	27605.92	28191.12	28770.72	29355.92	29934.40	30516.75
НЕТТО О	21600.46	22192.72	22778.35	23345.90	23921.73	24510.10	25093.77	25666.66	26190.21	26708.74	27232.29	27749.82	28270.75
С-2	24233	25097	25967	26832	27706	28589	29492	30307	31285	32184	33078		
НЕТТО И	19194.76	19739.11	20287.21	20832.16	21382.78	21927.29	22478.12	23024.07	23571.85	24120.24	24663.24		
НЕТТО О	18027.91	18527.17	19030.90	19531.73	20037.78	20533.72	21033.08	21528.02	22024.61	22521.76	23013.80		
С-1	18200	18964	19740	20516	21318	22120	22935	23724	24513	25285			
НЕТТО И	15166.00	15693.16	16228.60	16748.56	17277.88	17807.20	18345.10	18865.84	19371.19	19857.55			
НЕТТО О	14304.00	14732.96	15269.60	15770.25	16258.67	16747.08	17243.42	17723.92	18189.03	18636.02			

И = СТАВКА КОРРЕКТИВА ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ, ПРИМЕНЯЕМАЯ К ШТАТНЫМ СОТРУДНИКАМ, ИМЕЮЩИМ НА УЧЕТНЫЕ СЛУЖБЫ (СУПРУГА) ИЛИ РЕБЕНКА  
О = СТАВКА КОРРЕКТИВА ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ, ПРИМЕНЯЕМАЯ К ШТАТНЫМ СОТРУДНИКАМ, НЕ ИМЕЮЩИМ НА УЧЕТНЫЕ СЛУЖБЫ (СУПРУГА) ИЛИ РЕБЕНКА.

ПРИЛОЖЕНИЕ III

ТАБЛИЦЫ КОРРЕКТИВОВ ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ (СУММА НА ПУНКТ ИНДЕКСА В ДОЛЛ. США)

i) ДОПЛАТЫ (В ТЕХ МЕСТАХ, ГДЕ СТОИМОСТЬ ЖИЗНИ ВЫШЕ, ЧЕМ В БАЗОВОМ ГОРОДЕ)  
(РЕКОМЕНДОВАННЫЕ ШКАЛЫ ОКЛАДОВ ПОСЛЕ ВКЛЮЧЕНИЯ 30 ПУНКТОВ)

УРОВЕНЬ	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
ЗГС И	454.19												
О	412.04												
ПГС И	416.77												
О	379.37												
Д -2 И	347.25	354.80	362.31	369.82									
О	318.40	324.91	331.73	338.24									
Д -1 И	315.32	320.80	325.96	331.42	336.61	342.16	347.44						
О	290.33	295.35	299.78	304.49	308.95	313.76	318.56						
С -5 И	289.79	294.25	298.49	302.78	307.64	311.64	316.55	321.16	325.73	330.02			
О	267.75	271.75	275.52	279.31	283.70	286.94	291.36	295.46	299.28	303.39			
С -4 И	242.89	248.36	253.86	259.02	265.11	269.72	274.34	278.97	283.81	289.93	295.70	301.26	
О	225.65	230.61	235.60	240.30	245.58	249.72	253.83	257.96	262.35	267.64	272.98	278.03	
С -3 И	203.93	209.79	215.03	220.02	225.58	231.16	237.00	242.60	247.34	251.80	256.53	260.99	266.06
О	190.21	195.56	200.31	204.77	209.84	214.89	220.26	225.35	229.59	233.54	238.06	242.00	246.59
С -2 И	169.42	174.53	179.03	183.88	188.67	193.50	198.32	202.84	207.66	212.49	217.00		
О	159.05	163.32	167.60	171.92	176.50	180.81	185.11	189.40	193.72	198.00	202.30		
С -1 И	135.08	139.65	144.18	148.74	153.30	157.84	162.69	166.66	170.94	175.22			
О	126.91	131.23	135.53	139.84	144.16	148.13	152.50	156.24	160.29	164.03			

И = СТАВКА КОРРЕКТИВА ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ, ПРИМЕНЯЕМАЯ К ШТАТНЫМ СОТРУДНИКАМ, ИМЕЮЩИМ НА ИЖИВЕНИИ СУПРУГУ (СУПРУГА) ИЛИ РЕБЕНКА.  
О = СТАВКА КОРРЕКТИВА ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ, ПРИМЕНЯЕМАЯ К ШТАТНЫМ СОТРУДНИКАМ, НЕ ИМЕЮЩИМ НА ИЖИВЕНИИ СУПРУГИ (СУПРУГА) ИЛИ РЕБЕНКА.

ПРИЛОЖЕНИЕ III

ТАБЛИЦЫ КОРРЕКТИВОВ ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ (СУММА НА ПУНКТ ИНДЕКСА В ДОЛЛ. США)

11) ВЪЕЗДЫ (В ТЕХ МЕСТАХ, ГДЕ СТОИМОСТЬ ЖИЗНИ НИЖЕ, ЧЕМ В БАЗОВОМ ГОРОДЕ)  
(РЕКОМЕНДОВАННЫЕ ШКАЛЫ ОКЛАДОВ ПОСЛЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ ПО 30 ПУНКТАМ)

УРОВЕНЬ	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
ЗГС И	440.37												
О	399.50												
ЛПС И	404.19												
О	367.96												
Д-2И	336.77	344.05	351.33	358.70									
О	308.72	315.14	321.60	328.07									
Д-1И	295.35	302.25	309.15	316.05	322.93	329.55	335.97						
О	271.97	278.14	284.26	290.38	296.46	302.31	308.01						
С-5И	266.47	272.23	277.83	283.20	288.66	293.97	299.38	304.74	310.15	315.51			
О	246.20	251.36	256.35	261.16	266.04	270.73	275.55	280.33	285.10	289.91			
С-4И	220.88	226.40	231.92	237.44	242.97	248.25	253.49	258.73	264.23	269.79	275.29	280.54	
О	205.18	210.17	215.16	220.15	225.09	229.84	234.54	239.24	244.18	249.14	254.08	258.78	
С-3И	184.83	190.05	195.22	200.25	205.35	210.57	215.75	220.84	225.52	230.16	234.84	239.47	244.12
О	172.47	177.22	181.91	186.47	191.11	195.85	200.54	205.14	209.36	213.54	217.80	221.97	226.15
С-2И	153.39	157.91	162.29	166.65	171.06	175.41	179.82	184.19	188.57	192.95	197.30		
О	143.80	147.88	151.92	155.88	159.93	163.89	167.90	171.91	175.88	179.86	183.83		
С-1И	121.27	125.47	129.72	133.94	138.15	142.36	146.67	150.74	154.85	158.85			
О	114.10	118.02	122.00	125.94	129.82	133.66	137.59	141.33	145.12	148.76			

И = СТАВКА КОРРЕКТИВА ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ, ПРИМЕНЯемая К ШТАТНЫМ СОТРУДНИКАМ, ИМЕЮЩИМ НА ИЖИВЛЕНИИ СУПРУГУ (СУПРУГА) ИЛИ РЕБЕНКА.  
О = СТАВКА КОРРЕКТИВА ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ, ПРИМЕНЯемая К ШТАТНЫМ СОТРУДНИКАМ, НЕ ИМЕЮЩИМ НА ИЖИВЛЕНИИ СУПРУГА (СУПРУГА) ИЛИ РЕБЕНКА.

ПРИЛОЖЕНИЕ IV

Рекомендованные шкалы налогообложения персонала после включения

30 пунктов

Оклад brutto с разбивкой по группам	Для сотрудников с иждивенцами			Для сотрудников без иждивенцев					
	Уровень оклада brutto	Процентная ставка	Сумма обложения налогом	Нарастающая сумма	Нарастающая ставка в 1/100 процентах	Процентная ставка	Сумма обложения налогом	Нарастающая сумма	Нарастающая ставка в процентах
Первые 16,000	16,000	14.7	2,352	2,352	14.7 (18.2)	19.4	3,104	3,104	19.4 (23.1)
Следующие 4,000	20,000	31.0	1,240	3,592	17.0 (21.4)	36.0	1,440	4,544	22.0 (26.4)
	4,000	24,000	1,360	4,952	20.0 (24.0)	39.1	1,564	6,108	25.0 (29.0)
4,000	28,000	37.0	1,480	6,432	22.0 (26.3)	42.1	1,684	7,792	27.0 (31.4)
5,000	33,000	39.0	1,950	8,382	25.0 (28.8)	44.7	2,235	10,027	30.0 (34.0)
5,000	38,000	42.0	2,100	10,482	27.0 (31.1)	47.7	2,385	12,412	32.0 (36.3)
5,000	43,000	44.0	2,200	12,682	29.0 (33.0)	49.9	2,495	14,907	34.0 (38.3)
6,000	49,000	47.0	2,820	15,502	31.0 (35.1)	52.6	3,156	18,063	36.0 (40.4)
6,000	55,000	50.0	3,000	18,502	33.0 (37.0)	55.5	3,330	21,393	38.0 (42.3)
6,000	61,000	52.0	3,120	21,622	35.0 (38.6)	57.5	3,450	24,843	40.0 (44.0)
7,000	68,000	53.5	3,745	25,367	37.0 (40.4)	58.9	4,123	28,966	42.0 (45.8)
7,000	75,000	55.0	3,850	29,217	38.0 (42.1)	59.9	4,193	33,159	44.0 (47.4)
7,000	82,000	56.0	3,920	33,137	40.0 (43.6)	60.9	4,263	37,422	45.0 (48.9)
8,000	90,000	57.0	4,560	37,697	41.0 (45.0)	62.1	4,968	42,390	47.0 (50.3)
Свыше 90,000		59.0				64.5			



ПРИЛОЖЕНИЕ V

ЗАЧТЫВАЕМОЕ ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ (ЗПВ) СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ И, В ЦЕЛЯХ РАЗДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЧИСТЫЙ ЭКВИВАЛЕНТ ПОСЛЕ ПРИМЕНЕНИЯ ПЛАНА НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА (РЕКОМЕНДОВАННЫЕ ШКАЛЫ ОКЛАДОВ ПОСЛЕ ВКЛЮЧЕНИЯ 30 ПУНКТОВ)

КЛАСС	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
ЗГС ЗПВ	111279												
	61027.70												
	46274.70												
ЛПС ЗПВ	98743												
	55667.88												
	41134.88												
Д-2 ЗПВ	77060	79270	81544	83066									
	46689.56	47662.09	48662.45	49665.41									
	32244.75	33150.57	34083.13	35035.09									
Д-1 ЗПВ	64306	66391	68460	70543	72671	74747	76768						
	40915.69	41885.19	42840.30	43777.49	44735.38	45669.47	46561.03						
	27015.81	27870.64	28718.87	29572.76	30445.50	31296.56	32124.99						
С-5 ЗПВ	55860	57598	59219	60784	62350	63945	65555	67165	68790	70415			
	36958.88	37745.48	38523.24	39274.52	40006.08	40747.78	41496.43	42245.08	42988.82	43720.05			
	23593.67	24265.55	24929.90	25571.61	26213.79	26867.76	27527.86	28187.96	28854.19	29520.42			
С-4 ЗПВ	43692	45307	46724	48141	49566	51022	52471	53920	55442	56979	58516	59998	
	30790.79	31541.09	32291.99	33042.89	33781.08	34509.03	35233.53	35958.03	36710.48	37447.95	38185.97	38997.50	
	18645.75	19226.16	19807.05	20387.94	20972.13	21569.05	22163.14	22757.23	23381.49	24011.42	24641.81	25249.57	
С-3 ЗПВ	35095	36327	37545	38769	40036	41329	42613	43880	45082	46272	47474	48662	49881
	25833.51	26547.87	27254.22	27949.18	28658.22	29382.72	30101.42	30784.70	31421.62	32052.46	32689.38	33319.00	33938.63
	15039.24	15544.22	16043.54	16545.68	17064.81	17595.24	18121.44	18641.03	19133.75	19621.75	20114.47	20601.53	21101.32
С-2 ЗПВ	27867	28861	29862	30856	31861	32877	33915	34945	35977	37011	38039		
	21484.81	22093.55	22703.86	23310.65	23923.76	24543.19	25149.17	25746.13	26345.10	26944.73	27540.24		
	12075.86	12483.24	12893.45	13301.29	13713.38	14129.72	14555.48	14977.48	15400.88	15824.76	16246.28		
С-1 ЗПВ	20530	21808	22701	23593	24515	25438	26375	27282	28189	29077			
	17021.80	17601.68	18190.66	18778.65	19372.90	19953.94	20544.41	21116.04	21683.87	22225.43			
	9209.90	9587.70	9957.41	10323.30	10701.44	11079.58	11463.86	11835.87	12207.80	12571.88			

И = СТАВКА ЗАЧТЫВАЕМОГО ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, ПРИМЕНЯЕМАЯ К ШТАТНЫМ СОТРУДНИКАМ, ИМЕЮЩИМ НА ИЖИВЕНИИ СУПРУГА (СУПРУГА) ИЛИ РЕБЕНКА.

О = СТАВКА ЗАЧТЫВАЕМОГО ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, ПРИМЕНЯЕМАЯ К ШТАТНЫМ СОТРУДНИКАМ, НЕ ИМЕЮЩИМ НА ИЖИВЕНИИ СУПРУГА (СУПРУГИ) ИЛИ РЕБЕНКА.

## ПРИЛОЖЕНИЕ VI

### Система коррективов по месту службы: принципы, цель и действие в настоящее время

#### I. ВВЕДЕНИЕ

1. Система коррективов по месту службы являлась частью общей системы, принятой в Организации Объединенных Наций для вознаграждения персонала на протяжении четверти века a/. На протяжении последних лет в этой системе были произведены некоторые изменения, в основном для того, чтобы приспособить ее к сложившимся в мире экономическим и валютным условиям; основная структура системы выдержала, однако, испытание временем и продолжает в достаточной степени хорошо функционировать в условиях, которые значительно отличаются от условий, в которых она была создана. Несмотря на это, трудности, возникшие в системе коррективов по месту службы в последние годы, связаны с быстрой инфляцией в ряде стран и очень большой нестабильностью валют, что приводит к определенным затруднениям в ее работе.

2. Представляется целесообразным начать рассмотрение вопроса о соответствии системы в условиях сегодняшнего дня и возможных ее усовершенствованиях с определения цели этой системы и механизма действия сегодня. Это будет полезным также с точки зрения понимания ее роли и методов при сопоставлении ее с теми системами, которые используются национальными правительствами и другими нанимателями для вознаграждения тех сотрудников, которым приходится вести работу за пределами своих стран.

#### II. ЦЕЛИ, ПРЕСЛЕДУЕМЫЕ СИСТЕМОЙ

3. Система коррективов по месту службы отвечает основному принципу, лежащему в основе всей системы вознаграждения, принятой в Организации Объединенных Наций, а именно, что сотрудники международной гражданской службы должны получать равное вознаграждение за равный труд независимо от своей национальности или уровня окладов в их собственных странах b/; допустить какую-либо дискриминацию в

---

a/ Резолюция I095 (XI) Генеральной Ассамблеи от 27 февраля 1957 года.

b/ В пункте 7 резолюции I095 (XI) Генеральная Ассамблея предусмотрела изменить пункт 9 приложения I Положений о персонале Организации Объединенных Наций:

"Для сохранения эквивалентного жизненного уровня в различных отделениях Генеральный секретарь может вносить коррективы к основным окладам посредством применения не зачитываемых для пенсии коррективов по месту службы, размер которых определяется на основе сравнительной стоимости жизни, жизненного уровня и

(см. прод. сноски на след. стр.)

уровнях вознаграждения равных во всех других отношениях сотрудников, принадлежащих к различным национальностям, означало бы разрушить единство и монолитность международной гражданской службы. То, что известно сегодня как принцип Ноблемера, состоит в том, что уровень вознаграждения международной гражданской службы определяется сопоставлением наиболее высокооплачиваемой гражданской национальной службы, призвано по существу служить лишь подкреплением этого принципа; в случае, если организации имеют право (а они это обязаны делать) осуществлять найм сотрудников из любых и всех государств-членов, включая тех из них, которые имеют более высокие уровни окладов, то единственным выходом в соответствии с указанным принципом будет равная оплата для всех на уровне, который привлечет сотрудников из национальных служб с наиболее высокими ставками. В связи с этим система Организации Объединенных Наций для персонала категории специалистов и более высоких категорий, нанимаемых на международной основе, имеет единую общую шкалу основных окладов, которая выражается в единственной валюте - долларе США. Если бы все сотрудники работали в одной и той же стране, то в этом случае было бы достаточно использовать по отношению ко всем им единую шкалу основных окладов с тем, чтобы обеспечить равное ко всем отношение. Однако для организаций, которые имеют сотрудников, место службы которых находится в разных точках земного шара, эта проблема приобретает иные масштабы. Мало добиться того, чтобы сотрудники, работающие в одном и том же месте, получали равную плату, необходимо обеспечить также, чтобы они получали равную плату, независимо от места службы, где им приходится работать. С точки зрения основного принципа дискриминации в уровне оклада в зависимости от места работы так же неприемлема, как дискриминация, основанная на национальном признаке. Необходимо также обеспечить с точки зрения практического руководства, чтобы различия в уровне оплаты от страны к стране не мешали организациям переводить своих сотрудников с одного места службы на другое по мере необходимости.

4. Функция системы коррективов по месту службы в этом случае заключается в том, чтобы в определенной мере либо увеличивать, либо уменьшать универсальный основной оклад с тем, чтобы обеспечить, насколько это возможно, такое положение вещей, при котором вознаграждение работников равной должности и ступени имело бы равную реальную цену или обладало равной покупательной способностью на всех местах службы. В связи с этим эта система составляет неотъемлемую часть общей системы вознаграждения и отличается в этом отношении от любых пособий для экспатриантов или иностранных служб, которые выплачиваются национальным гражданским служащим и другими нанимателями их служащим, которые назначаются для работы за пределами своей страны. Эти пособия рассматриваются только в качестве специальных дополнительных выплат, служащих компенсациями за специальные и обычно временные расходы по

---

b/ (продолжение)

связанных с этим фактором в соответствующем отделении по сравнению с Женевой на 1 января 1956 года. Такие коррективы по месту службы не подлежат обложению по плану налогообложения персонала, и размеры коррективов будут изменяться в зависимости от класса оклада и определяться время от времени Генеральной Ассамблеей".

За основу сравнения принят Нью-Йорк, ноябрь 1973 года.

выезду, которые выступают в качестве добавочных по отношению к полному вознаграждению, которое выплачивается тому же гражданскому служащему или работнику, когда он трудится в своей стране. Корректив по месту службы не может быть также приравнен к пособию в зависимости от уровня жизни, которое является временным в своей основе и обычно выплачивается до тех пор, пока не будет пересмотрена общая шкала окладов и это пособие не станет ее составной частью. Корректив по месту службы является постоянным элементом выплат. Система коррективов по месту службы является постоянным механизмом для регулирования выплат международным служащим, работающим за пределами своей страны, без которого стандартная универсальная система основных окладов потеряла бы свой смысл; принцип равного вознаграждения для всех сотрудников не мог бы соблюдаться, и практическое руководство осуществляемыми в глобальном масштабе мероприятиями стало бы невозможно.

### III. МЕХАНИЗМ ДЕЙСТВИЯ

5. Поскольку функция коррективов по месту службы заключается в том, чтобы обеспечить равные оклады равной покупательной способностью на различных местах службы, корректив должен учитывать а) стоимость жизни сотрудника на каждом месте службы и б) обменный курс между долларами США (в которых выражаются оклады и пособия Организации Объединенных Наций) и местными валютами (в которых производятся расходы сотрудников изо дня в день). Для обеспечения этого система сопоставляет эти данные для каждого места службы с определенным городом и определенной датой, которые взяты за основу. В настоящее время за такую основу принят Нью-Йорк в ноябре 1973 года с/.

#### А. Подсчет коррективов по месту службы

6. Расходы на жизнь среднего международного сотрудника на каждом месте службы измеряются с помощью процедур, описываемых ниже (разделы V и VI). Эти расходы измеряются в долларах, т.е. сумма расходов в местной валюте переводится в доллары по действующему обменному курсу Организации Объединенных Наций. За каждый процентный пункт, на который эти расходы превосходят расходы на месте, используемом для сравнения, которые принимаются за 100, корректив по месту службы предоставляет дополнительные выплаты к основному окладу

---

с/ За основу для сравнения может быть взят любой город, в котором имеется достаточное число сотрудников Организации Объединенных Наций; между 1956 и 1974 годами городом была Женева. Вместе с тем имеется ряд определенных преимуществ, связанных с выбором в качестве базы города, где валютной единицей является доллар США и который служит пунктом сопоставления общего уровня вознаграждения с уровнем вознаграждения в стране, избранной для сравнения, при использовании принципа Ноблемера. Ответ на вопрос, почему в качестве точки отсчета во времени берется период в прошлом, связан с наличием негативного корректива по месту службы и приводится также в пункте 24 ниже.

в форме определенной суммы-нетто по оценке. В случае, если стоимость жизни равняется менее 100 единиц указанной шкалы, то производится удержание из основного оклада. Сумма корректива составляет процент чистого оклада, который изменяется в зависимости от класса и ступени. Так, например, на уровне С-1, ступень I, позитивный корректив, соответствующий одному пункту индекса, составляет 0,89 процента чистого базового оклада; на уровне Д-2, ступень IV, он составляет 0,83 процента и на среднем уровне шкалы С-4, ступень V, он составляет 0,87 процента. Процентный показатель является одним и тем же для одиноких сотрудников и сотрудников с иждивенцами, но фактические долларовые суммы меньше для одиноких сотрудников, поскольку чистый оклад, к которому применяется процентный коэффициент, для них меньше (в связи с более высоким уровнем ставки, который используется в их случаях по отношению к общему окладу-брутто). Негативный корректив составляет 0,8 процентных пункта индекса.

7. Следует ответить на три вопроса:

- a) Почему уровень компенсации на I процент различий в стоимости жизни составляет менее 1 процента?
- b) Почему уровень компенсации выше для С-1, чем для С-5?
- c) Почему реальная ценность одного пункта при негативном коррективе меньше, чем при позитивном?

8. Ответ на первый вопрос касательно главной причины того, почему обеспечивается не полная компенсация, состоит в том, что каждый сотрудник вносит 7 процентов своего пенсионного вознаграждения в пенсионный фонд, от местного уровня стоимости жизни; зачитываемое для пенсии вознаграждение теоретически равняется окладу-брутто, и 7 процентов оклада-брутто представляет 10 процентов оклада-нетто <sup>d/</sup>. Другими словами, корректив по месту службы относится лишь к оставшимся 90 процентам оклада-нетто. Кроме того, утверждается также, что, поскольку корректив по месту службы является выплатой-нетто, тогда как коррективы на стоимость жизни обычно применяются к выплатам-брутто, влияние прогрессивного налогообложения должно отражаться в суммах коррективов по месту службы. Однако эта точка зрения связана с неправильным определением целей корректива по месту службы с коррективами на стоимость жизни в национальных системах оплаты. Корректив по месту службы состоит в противоположность им в уравнивании реальной выплаты на всех местах службы. Он не является коррективом стоимости жизни; подобные коррективы не являются частью системы окладов сотрудников, поскольку адекватность уровня оплаты труда регулируется Комиссией в ходе каждой сессии по принципу Ноблемера.

---

<sup>d/</sup> Следует отметить, однако, что в тех случаях, когда пенсионное вознаграждение составляет, как это имеет место в настоящее время, 140 процентов оклада-брутто, зачитываемое для пенсии вознаграждение равняется (на уровне категории С-4, ступень V) 9,80 процента оклада-брутто и 13,85 процента базового оклада-нетто. Причина того, почему зачитываемое для пенсии вознаграждение на 40 процентов превышает оклад-брутто, объясняется высоким средним уровнем коррективов по месту службы, определенных ОВКМС.

9. Предлагалось, чтобы пенсионный взнос сотрудника рассматривался как элемент стоимости жизни, что привело бы (поскольку он одинаков на всех местах службы и меняется лишь по мере изменения зачитываемого для пенсии вознаграждения) к замедлению повышения индекса в случае инфляции, но повышение было бы компенсировано полностью, позволив таким образом корректировать присущую данной системе тенденцию к прогрессивному снижению уровня вознаграждения.

10. Во-вторых, регрессия в нормах компенсации от низкого класса к высокому обосновывалась как принцип социальной политики, основанный на предпосылке, согласно которой повышенная стоимость жизни тяжелее сказывается на тех, кто имеет низкий уровень дохода, в отличие от тех, кто имеет высокий уровень дохода. Более низкие суммы компенсации в долларах, выплачиваемые сотрудникам, не имеющим иждивенцев, отражают аналогичное предположение о том, что высокая стоимость жизни в меньшей степени сказывается на бесхозяйных сотрудниках, чем на тех, кто имеет семьи. В историческом плане система корректировок по месту службы, как и предшествовавшая ей система корректировок на дороговизну жизни, всегда содержала элемент вертикальной регрессии. Тем не менее эта регрессия противоречит принципу равной оплаты за равный труд.

11. В-третьих, суммы, соответствующие каждому пункту индекса, который исчисляется на основании базового оклада для того места службы, где корректив по месту службы является отрицательным, будут ниже тех, которые доплачиваются в районах, где существует положительный корректив, поскольку с точки зрения кадровой политики представляется разумным иметь несколько больший резерв для ошибки в статистическом исчислении при вычетах из оклада, чем при надбавках. Процентная ставка является постоянной для всех категорий сотрудников, имеющих или не имеющих иждивенцев, так как, если регрессия от классов с низким окладом к высоким, установленная для позитивных корректировок, будет оказывать эффект, противоположный желаемому, в случаях применения их для отрицательных поправок, так как при этом из окладов низких классов должностей будет вычитаться пропорционально больше, чем у высоких, представляется неразумным для производства вычетов из окладов полностью переменить соотношение.

## В. Изменения, связанные со стоимостью жизни

12. Система коррективов по месту службы позволяет измерять постоянно изменяющуюся стоимость жизни. Производится регистрация движения индекса для каждого места службы (метод приводится ниже в разделе V); в случае движений, вызванных изменением стоимости жизни (в отличие от прочих, обусловленных вариациями обменного курса, которые рассматриваются в следующем пункте) при повышении индекса на 5 процентов выше уровня, соответствующего классу выплачиваемого на данный момент корректива по месту службы, включается механизм присвоения дополнительного класса e/. На местах работы в штаб-квартире (и других основных местах службы в Европе) новый класс утверждается после периода ожидания порядка четырех месяцев, в течение которых индекс не должен снижаться ниже порогового уровня, соответствующего новому классу. На других местах службы изменение класса считается действительным по мере представления результатов сравнительного обследования (сравнение мест службы М/М) или периодов времени - В/В - см. раздел V) или после обследования всех подобных мест службы, проводимых каждые четыре месяца.

## С. Изменения, связанные с колебаниями обменного курса валют

13. Поскольку данная система для обеспечения сравнения стоимости жизни, выражаемого во многих различных денежных единицах, предусматривает перевод их всех в доллары США, необходимо учитывать изменения обменного курса. Опыт тех лет, когда возникло свободное плавание валютных курсов, показал, что на многих местах службы эти изменения являются столь частыми, оказывая немедленное воздействие на заработную плату в местной валюте, что учитывать их лишь в те периоды, когда должна произойти полная смена класса в сторону повышения или понижения, оказалось невозможным. Оклады и пособия, получаемые международным служащим, назначаются в долларах, но выплачиваются, частично, в местной валюте по официальному (действующему) обменному курсу, определяемому на каждый месяц Организацией Объединенных Наций. Если в связи с изменением обменного курса один доллар в данном месяце соответствует большему числу единиц местной валюты, чем в прошлом, тогда покупки, сделанные по месту службы, будут стоить сотруднику пропорционально меньше в долларах; в противоположном случае, если местная валюта повышается по отношению к доллару, стоимость покупок на месте повышается в долларовом выражении. Во избежание непредвиденных прибылей или потерь для сотрудников эти изменения должны найти отражение в том вознаграждении, которое выплачивается им из месяца

---

e/ До 1978 года каждый класс соответствовал 5 пунктам индекса, т.е. 100, 105, 110 и т.д. Переход к 5 процентному повышению от предшествующего уровня был предложен КМГС для того, чтобы в принципе замедлить ускоряющийся темп изменения класса, наблюдавшийся при значительном превышении базового уровня, равного 100, когда 5 пунктов индекса могли соответствовать менее чем 3 процентам реального повышения стоимости жизни.

в месяц. В этих целях производится обновление индекса коррективов по месту службы для каждого места службы с использованием нового обменного курса; однако лишь доля индекса, относящаяся к расходам на местах в местной валюте, меняется в зависимости от обменного курса. Если разница между уровнями индекса  $f/$ , высчитанными по старым и новым обменным курсам, составляет по меньшей мере целые два пункта, соответствующая сумма будет добавляться или вычитаться из корректива по месту службы  $g/$ .

D. Не слишком ли чувствительна система?

I4. В условиях выраженной неустойчивости обменных курсов, как это имеет место в настоящее время, изменения класса и дробные классы коррективов по службе наблюдаются весьма часто; на некоторых местах службы это происходит практически ежемесячно. В результате может возникнуть впечатление, что система в ее реакциях на внешние условия является излишне чувствительной по сравнению, например, с некоторыми национальными системами, где оклады подвергаются коррективам лишь раз в год. Данные системы, основанные на местной валюте, учитывают, естественно, лишь повышение стоимости жизни, а не фактор обменного курса. Следует помнить, однако, что в течение ряда лет большая часть изменений, отражающих вариации обменного курса, состояла в коррективах снижений для уменьшения корректива по месту службы, когда местная валюта была девальвирована по отношению к доллару; без введения таких коррективов в следующем месяце могло иметь место **завышение** окладов персонала.

I5. Если рассматривать отдельно фактор стоимости жизни, становится очевидным, что уровень инфляции, достигающий в некоторых государствах-членах трехзначной цифры в последние годы, принял такие размеры, что система ежегодных коррективов в связи со стоимостью жизни, которая могла быть приемлема в странах со значительно меньшими темпами инфляции, не будет удовлетворять международных сотрудников в странах с высокими темпами инфляции, так же как и правительства этих стран найдут ее мало приемлемой для своих служащих национальной гражданской службы. Поскольку целью системы коррективов по месту службы является равноправное обеспечение сотрудников на всех местах службы, ограничение поправок на стоимость жизни однократными изменениями в некоторых странах будет противоречить **целям** системы.

---

$f/$  Пересчитываемый индекс определяется из числа индексов четырех предыдущих месяцев (так называемый "ключевой индекс") для тех мест службы, где установлено "правило четырех месяцев", для прочих мест службы используется последний имеющийся индекс. Однако из этого правила делаются исключения в случае значительной девальвации или устойчивой и длительной девальвации (см. пункты 46-48).

$g/$  Движения порядка менее двух пунктов могут быть аккумулированы с переносом на следующие месяцы до тех пор, пока будет накопена сумма, достаточная для проведения изменений, при условии, что за этот период не производилось пересмотра корректива по месту службы в связи с какими-либо другими причинами.



Е. Как осуществляется управление системой?

16. Частые изменения классов и дробных классов коррективов по месту службы от одного места работы к другому являются, таким образом, неизбежным признаком системы в сложившихся мировых экономических и валютных условиях. Определение требующихся изменений является задачей Комиссии по международной гражданской службе в соответствии со статьей IIIc ее статута; они определяются секретариатом Комиссии и утверждаются председателем КМГС (действующим в соответствии с полномочиями по обеспечению ежедневного функционирования системы коррективов по месту службы, предоставленными ему Комиссией на ее первой сессии) и объявляются им в циркулярах, распространяемых в организациях-участницах и среди представителей персонала под условным обозначением "ICSC/CIRC/PAC" h/.

17. В решении этих вопросов Комиссии оказывает помощь в виде экспертных консультаций комитет, состоящий из выдающихся статистиков, Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС), который проводит свои заседания один или два раза в год под председательством одного из членов Комиссии. ККВКМС рассматривает вопросы, относящиеся к методологии, используемой для вычисления индексов коррективов по месту службы и других смежных вопросов поставленных Комиссией. Комитету поручается также обзор результатов, проводившихся по каждому месту службы обследований для тех городов, где размещены штаб-квартиры, и Вашингтона О.К., а также рассмотрение рекомендаций, представленных Комиссии для их осуществления. Индексы, вычисляемые для всех других мест службы, как периодические сравнения по каждому месту службы, так и прочие обновленные индексы, вводятся в действие председателем, как было сказано выше.

18. Секция секретариата, занимающаяся стоимостью жизни, осуществляет все обследования персонала примерно на 170 местах службы. Они проводятся приблизительно с пятилетним интервалом для каждого района и состоят в углубленном обследовании каждого места службы, включающим сбор данных у персонала, касающихся расходов семьи по отдельным статьям, как в данном районе, так и вне его и ежедневную регистрацию в течение двух недель перечня расходов на продукты питания и другие предметы для ведения домашнего хозяйства; на основании этих опросников составляется взвешенная модель для данного места работы. В этих обследованиях предусмотрен также подробный вопросник, касающийся расходов на жилье, включая (при аренде) расходы сотрудника на

---

h/ Классификация коррективов по месту службы, применяемая в Организации Объединенных Наций, используется также все большим числом национальных правительств и другими нанимателями для корректировки окладов их зарубежного персонала. Следует самым серьезным образом подчеркнуть, что данная система была разработана с учетом лишь конкретных условий международных гражданских служащих и других компонентов системы окладов в Организации Объединенных Наций. Нельзя также ожидать, что ее можно будет без изменений применить к совершенно различным аспектам жизни национальных дипломатов или других категорий лиц, работающих за границей. Если бы правительства государств-членов

(см. прод. сноски на след. стр.)

любые ремонтные работы, основное оборудование, удобства и т.д., что и составит суммы, используемые для индекса расходов на жилье. Цены, используемые для сравнения с расценками в базовом городе, Нью-Йорке, регистрируются на месте внешним агентом по ценообразованию, специально нанимаемым для этой цели, на основе стандартного перечня покупок и их спецификаций. Исходная информация обеспечивается руководящим сотрудником на данном месте службы, назначенным в качестве координатора обследования.

19. Для большинства мест службы помимо этого проводятся ежегодные или раз в два года (индекс В/В) периодические обследования в целях обновления связей М/М. Сбор информации о розничных ценах производится по возможности с учетом идентичных потребительских товаров, оценивавшихся при предыдущем обследовании. Текущая информация о расходах на жилье учитывается с помощью вопросника, адресуемого сотрудникам. Запрос о текущих общих исходных данных направляется координатору обследования. Взвешенная модель для подобных индексов во времени (В/В) основана на модели, использованной во время предыдущего обследования каждого места (индекс М/М) работы, с введением поправок лишь на движение цен (весовая цепь).

20. Для остальных мест службы, где обновление индекса производится, как правило, между обследованиями М/М с помощью местного индекса потребительских цен (ИПЦ) осуществляются ежегодные (или более частые) обследования жилья с целью получения от сотрудников данных, используемых для вычисления индекса арендной платы. Это необходимо в связи с тем, что а) многие местные ИПЦ не включают индекса арендной платы или индекса квартирной платы, но б) даже в случае наличия местных индексов квартирной платы, они редко являются надежными показателями расходов на жилье для иностранцев в силу их высокой мобильности.

#### Г. "Средневзвешенные коррективы по месту службы" (СВКМС)

21. Относительное движение классификаций коррективов по месту службы в штаб-квартирах можно видеть в схеме, публикуемой в качестве Приложения к каждому годовому докладу КМГС (см. Добавление). Указание об общем движении дается в "Средневзвешенных коррективах по месту службы" (СВКМС). Этот показатель отражает классификацию коррективов по месту службы в штаб-квартирах и в других 43 крупных местах службы (в которых работают 80 процентов общего числа сотрудников категории специалистов и выше), каждый из которых определяется

---

#### h/ (продолжение)

проявляли достаточный интерес, для их нужд можно было бы разработать связанную, но ограниченную систему. Пока же следует воздерживаться от попыток критики этой системы коррективов по месту службы, если она в отдельных случаях дает результаты, которые с точки зрения какой-либо конкретной национальной дипломатической службы представляются нелогичными.

числом сотрудников, имеющих контракты на один год и более и работающих на этом месте службы. Этот индекс обеспечивает общее измерение движения классификаций коррективов по месту службы, однако не играет никакой роли в их определении; практически он используется лишь для определения периодических коррективов, вносимых в засчитываемое для пенсии вознаграждение в соответствии с механизмом, учрежденным Генеральной Ассамблеей в резолюции I56I (XV).

#### IV. ПРОБЛЕМЫ, КАСАЮЩИЕСЯ РАЗЛИЧИЙ И ОБЩЕГО УРОВНЯ КЛАССИФИКАЦИЙ КОРРЕКТИВОВ ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ

22. Когда в 1956 году была введена система коррективов по месту службы, темпы инфляции в значительном большинстве стран редко превышали 5 процентов в год и между многими валютами существовали установленные паритеты. Изменения классов коррективов по месту службы, соответственно, происходили реже, и предполагалось, что разница между наиболее высоким и наиболее низким классами не превышает 35-40 пунктов индекса. Очень резкое увеличение такого различия является одним из крупных изменений, которые претерпела система за последние 25 лет в результате безудержной инфляции в некоторых странах и колебаний валютных курсов, особенно обесценивания основной валюты системы - доллара Соединенных Штатов - по отношению к ряду других валют, которые широко используются в данной системе. Значительное увеличение числа стран и мест службы, для которых установлены коррективы по месту службы, несомненно, также способствовали увеличению этого разрыва. Как указывала ранее КМГС, неизбежно появляются диспропорции в условиях, когда 150 пунктов индекса отделяют места службы в нижней части шкалы коррективов по месту службы от мест службы, находящихся в ее верхней части, и сумма, получаемая сотрудниками в виде коррективов по месту службы, варьирует от мелких вычетов до суммы, более, чем в полтора раза превышающей основной оклад. Однако это явление составляет скорее не дефект системы коррективов по месту службы, а является отражением нарушенных экономических и финансовых условий в мире.

##### А. Вопрос о включении части корректива

23. То же самое можно сказать об обычно высоком уровне коррективов по месту службы, которые, как показано в средневзвешенных коррективах по месту службы (СВКМС) на 43,57 процента превысили в марте 1980 года уровень, на котором они находились три года назад, 1 января 1977 года. В условиях такого общего увеличения среднего уровня (отличающегося от увеличения различия между наиболее высоким и наиболее низким классом) в течение ряда лет периодически использовалась схема включения части существующего значения корректива по месту службы в основной оклад. Когда применяется такая мера, уровень корректива во всех местах службы снижают, с тем чтобы учитывать число пунктов индекса, переведенных из корректива по месту службы в основной оклад. Чистая оплата членов персонала в результате последних включений осталась неизменной (за исключением тех мест службы, находящихся ниже уровня, соответствующего объединенной сумме, персонал которых получает меньший доход). Во многих предыдущих случаях включения одно из соображений, которое влияло на решение вопроса о том, как следует включать корректив по месту службы, заключалось в предупреждении того, чтобы зачитываемое для пенсии вознаграждение не превышало оклад-брутто, и в приведении этих двух элементов в обычное соотношение в интересах сохранения системы, с тем чтобы различные элементы выплат и пособий могли функционировать так, как они должны функционировать.

24. С другой стороны, считается, что общий уровень коррективов по месту службы не следует уменьшать до такой степени, что значительное число сотрудников будут переведены в результате этого в отрицательные классы коррективов по месту службы. (Именно по этой причине базовый город не был вновь приравнен в результате включения к 100; исходная дата, когда стоимость жизни в базовом городе приравнена к 100, была изменена в результате объединения, но по-прежнему установлена на несколько лет раньше. Показатель, полученный в результате объединения и действующий в базовом городе, будет, таким образом, превышать число 100 на величину инфляции, имевшей место в период между этой ранее определенной датой и датой включения.)

#### В. Негативные классы корректива по месту службы

25. Можно задать вопрос, почему имеются сомнения в отношении такого решения вопроса, при котором большое число сотрудников подлежало бы охвату негативным коррективом по месту службы; если дополнительные выплаты к окладу производятся в тех случаях, когда стоимость жизни выше, чем в месте службы, принятом за основу при сравнении, почему должны колебаться, делая удержания в тех случаях, когда стоимость жизни ниже, чем в месте, принятом за основу? Представляется, что такое решение было бы логическим осуществлением принципа равного вознаграждения. Если имеются какие-то сомнения в отношении последовательного следования этому принципу, то они связаны с сомнениями в отношении выплаты меньшего оклада, чем базовый оклад в долларах по сравнению с суммой, которая определена в качестве базовой в контракте сотрудника или в письме с предложением контракта, несмотря на то, что реальная стоимость базового оклада в этом случае сохраняется, что связано также с признанием того факта, что для сотрудника психологически трудно воспринять тот факт, что по отношению к нему используется негативный корректив.

#### V. ДЕЙСТВИЕ СИСТЕМЫ

26. Для того, чтобы обнаружить какие-либо элементы системы коррективов по месту службы, которые с учетом современной экономической и валютной ситуации могут приводить к колебаниям уровня выплат в зависимости от места службы, следует рассмотреть практические методы данной системы. При корректировке окладов, для того, чтобы обеспечить разумное соответствие покупательной способности независимо от места службы, во внимание принимаются два вида расходов, производимых сотрудниками:

а) расходы на проживание, производимые по месту службы в местной валюте (местные расходы);

б) расходы, производимые по месту службы, но связанные с закупками за пределами страны, оплачиваемые в другой валюте (расходы за пределами места службы).

27. К первой категории относится большинство обычных расходов. Жилье, помощь по хозяйству, эксплуатация автомобиля, домашние расходы, личные расходы, расходы на развлечения и т.д. состоят в основном из расходов, производимых на месте службы и оплачиваемых в местной валюте, за исключением небольшого числа случаев. Ко второй категории относятся расходы на проживание, которые производятся за рубежом в иностранной валюте, к ним относится стоимость предметов, которые импортируются непосредственно сотрудником, расходы на переезды в странах за пределами страны места службы (отпуск на родину, отпуск за границей, обучение членов семьи), помощь иждивенцам, проживающим за пределами страны места службы, содержание дома в стране, в которую приехал сотрудник, и т.д.

28. При расчете уровня корректива по месту службы две названные широкие категории расходов рассматриваются по-разному. В отношении местных расходов (почти всегда составляющих большую часть общего потребления) в расчет принимаются цены в месте службы, которые сопоставляются с ценами на аналогичные товары в городе, являющимся базовым для исчисления корректива по месту службы, в данном случае в Нью-Йорке <sup>i/</sup>. Коэффициенты этих цен в обоих городах совмещаются в соответствии со структурой фактических расходов персонала, понесенных согласно представленной ими информации как в месте службы, так и в базовом городе. Если после учета обменного курса исчисленные таким образом местные расходы окажутся выше, чем в Нью-Йорке в базовый период времени, то это приведет к росту индекса корректива по месту службы выше уровня 100 пунктов. Если же, наоборот, расходы на базовую дату окажутся меньшими по сравнению с расходами в Нью-Йорке, то это приведет к падению индекса ниже 100 пунктов.

29. В отношении внешних расходов положение является несколько иным. В той части, в какой указанные расходы состоят из прямого импорта, и источники импорта в достаточной степени известны, применяется та же процедура сопоставления цен и учета соответствующих валютных курсов, причем в расчет принимаются цены страны, из которой импортируются товары. Однако этот вид расходов составляет лишь незначительную часть общих внешних расходов для большей части мест службы. Большая часть расходов приходится на другие товары. В отношении этих последних не представляется возможным определить страну, где производятся расходы, поскольку эти расходы производятся в различных местах как семьями сотрудников, так и самими сотрудниками. Исходя из этого делается предположение, что мировой уровень цен является одинаковым для всех сотрудников, независимо от места их службы, и что уровень цен, который надлежит использовать для сопоставления стоимости таких расходов со стоимостью аналогичных расходов в базовый период, составляет средний мировой уровень цен. Разработан специальный индекс для расчета уровня мировых цен для международного персонала общей системы, основу которого составляют местные уровни

---

<sup>i/</sup> Расходы на жилье измеряются по-другому, как это объяснено ниже в пунктах 40-43.

цен, выраженные в долларах i/, и который взвешен в соответствии с числом международных сотрудников, являющихся гражданами каждой страны. Взвешенность отражает тот факт, что расходы в связи с ежегодным отпуском, оказание помощи членам семей, проживающим на родине, и содержание дома являются теми расходами, которые всегда или, как правило, производятся на родине, вследствие чего, чем больше сотрудников являются гражданами той или иной страны, тем, вероятно, больше величина расходов, произведенных ими в этой стране.

30. Для районов, отличающихся низкой стоимостью жизни, мировые цены будут выше, чем местные цены в местах службы, и включение местных расходов в индекс корректива по месту службы, судя по всему, будет способствовать увеличению индекса; в районах с высоким уровнем расходов мировые цены будут ниже местных цен и внешние расходы будут понижать индекс. Внешние расходы, поскольку большинство их согласно определению находятся на одном уровне цен для персонала во всех местах службы, действуют в качестве стабилизирующего фактора, сокращая различия между странами, характеризующимися наиболее низким и наиболее высоким индексом корректива по месту службы.

31. Следует отметить, что в отношении внешних расходов, как и во всех других отношениях, система коррективов по месту службы функционирует на основе усредненного положения. Размер внешних расходов сотрудников в данном месте службы является средней величиной суммы для всех международных сотрудников, работающих в данном месте; фактор движения цен является средним показателем для многих стран, выводимым на основе распределения всех международных сотрудников по признаку гражданства. В том случае, если приоритеты того или иного лица в отношении распределения своих расходов между местным и внешним потреблением не отличаются значительно от приоритетов его коллег в том же месте службы, то такие усредненные расходы должны надлежащим образом компенсироваться в разумных пределах.

---

i/ Выведена на основании внутренней части индексов корректива по месту службы.

## VI. СЛОЖНЫЙ ХАРАКТЕР КОРРЕКТИВОВ ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ И ОТЛИЧИЯ ОТ ДРУГИХ АНАЛОГИЧНЫХ СИСТЕМ

### А. Основная формула для расчетов

32. Система коррективов по месту службы Организации Объединенных Наций является более сложной, чем большинство систем, применяемых национальными правительствами для корректировки оплаты труда их служащих, работающих за границей, и чем системы, устанавливающие коммерческие индексы, исчисляемые корпорациями при направлении своих служащих за границу. Основное различие состоит в том, что правительства и корпорации имеют дело со служащими, которые образуют однородную группу, т.е. они все являются гражданами одной страны и всех их отличают аналогичные потребительские запросы к/. Поэтому при исчислении правительственными и корпоративными службами уровней стоимости жизни исходят из того, что работающий за границей служащий будет, насколько это позволяют условия заграничного места службы, следовать образу жизни, соответствующему аналогичному уровню дохода на родине. Таким образом, требуется только одна структура расходов, и исчисляемый в результате индекс применяется лишь к лицам, перемещаемым из базового в заграничное место службы, при этом стараются избегать коррективов, сопряженных с местными условиями. Нет необходимости рассматривать случай, когда гражданин той или иной страны переводится из заграничного места службы в базовую страну, поскольку наниматель этот случай, как правило, не учитывает.

33. Но Организация Объединенных Наций осуществляет свою деятельность, имея дело с самым разнородным в мире персоналом, поскольку персонал по замыслу набирается из всех государств-членов. Это означает отсутствие справочной информации, описывающей типы образа жизни группы, образующей персонал общей системы, тогда как такая информация существует в отношении населения большей части стран. "Типы образа жизни" сотрудников Организации Объединенных Наций практически могут мыслиться лишь в виде средних величин, поскольку различия между семьями сотрудников носят не только количественный, но и качественный характер. Типы потребления должны определяться на основе информации, представляемой самими сотрудниками; другого источника не существует.

34. Кроме того, и это обстоятельство является еще более важным, Организация Объединенных Наций осуществляет передвижение персонала не в одном, а в обоих направлениях. Не все сотрудники происходят из одного места и затем рассеиваются по всему миру; в общей системе Организации Объединенных Наций сотрудники могут получать назначение в любое место, переводиться с одного места службы на другое по "челночному" принципу и не имеют одной "родины". У них даже нет одной штаб-квартиры Организации. Поэтому система коррективов по месту службы должна основываться на методологии, дающей единственный в своем роде ответ на вопрос о взаимосвязи между повседневными расходами в двух любых местах, независимо от того, какое из них выбрано в качестве базы для сопоставления. Один сотрудник может быть

---

к/ Такое положение становится все менее характерным для служащих корпораций; тем не менее, коммерческое обслуживание предполагает однородность для целей расчета индекса.



переведен из X в Y, а другой из Y в X, соотношение между обоими местами в обоих случаях должно быть одинаковым и не содержать какого-либо привнесенного отклонения, ставящего служащего, перемещаемого в одном направлении, в более выгодное положение. Именно этим объясняется то, что индексы коррективов по месту службы исчисляются в соответствии с "идеальной формулой Фишера", в то время, как национальные и коммерческие индексы обычно исчисляются в соответствии с формулой Ласпейреса, которая является пригодной в случае передвижения в одном направлении 1/.

### В. Учет расходов на жилье

35. Поскольку коррективы по месту службы составляют неотъемлемую часть системы окладов Организации Объединенных Наций, то жилье вместе с прочими компонентами стоимости жизни включается в расчеты индексов корректива по месту службы. Вполне естественно, что расходы в рамках базового оклада включают и расходы на жилье, поэтому коррективы к базовому окладу, вносимые на основании корректива по месту службы для уравнивания покупательной способности сотрудников в соответствии с их окладом, независимо от их назначения в любое место службы, служат компенсацией разницы в стоимости эквивалентного жилья в различных местах службы точно также, как они представляют своего рода компенсацию за разницу в ценах на продукты питания, одежду и т.д.

36. Подобное отношение к вопросу жилья наравне с другими элементами стоимости жизни системы Организации Объединенных Наций отличается от отношения к этому вопросу во многих национальных системах. Многие из национальных систем предоставляют бесплатное жилье или надбавку, покрывающую все расходы на жилье до определенного максимального уровня, в качестве стимула для службы за рубежом. Таким образом, указанные надбавки выполняют аналогичную цель, что и надбавка к окладу сотрудника в сопоставительной стране, предоставляемая в общей системе в соответствии с принципом Ноблемера.

1/ На основе формулы Ласпейреса исчисляют среднюю взвешенную величину показателей цен, отражающих связь между ценами в месте службы и ценами в базовом городе (Нью-Йорк) на каждый продукт. Представленные сотрудниками данные об их расходах в базовом городе используются в качестве взвешенных величин. Такие индексы имеют тенденцию к росту, поскольку они не отражают изменений в количестве различных приобретаемых товаров, что является результатом адаптации потребителя к различным относительным ценам (т.е. предполагается, что эластичность спроса по цене равна нулю). На основе формулы Пааше исчисляют взвешенные средние показатели между местными ценами и ценами в базовом городе с использованием в качестве взвешенных величин расходов в месте службы. Индексы Пааше имеют тенденцию к снижению, поскольку предполагается, что структура потребления в месте службы в точности повторяет структуру в базовом городе, несмотря на различия в относительных ценах. Индекс Фишера представляет собой географическую среднюю вышеуказанных двух индексов:

$$\text{Фишер} = \sqrt{\text{Ласпейрес} \times \text{Пааше}}$$

Преимущество его заключается в том, что он выдерживает испытание "полного изменения места", иными словами индекс для места назначения в сравнении с Нью-Йорком равен обратному значению индекса для Нью-Йорка при использовании в качестве базисного места службы, что не характерно ни для индекса Ласпейреса, ни для индекса Пааше.

37. Применяемый в системе коррективов по месту службы метод заключается в сборе данных о фактических расходах сотрудников на жилье во всех местах службы и сопоставлении таких расходов, насколько это возможно, с расходами на аналогичное жилье сотрудников, проживающих в базовом городе — Нью-Йорке. Такой метод способствует учету различий в потребностях в различных местах службы в отношении ремонта жилья, обеспечения необходимыми бытовыми приборами и т.д. Этот метод оказывается эффективным до того времени, пока не начинается быстрое развитие экономики некоторых стран, в результате чего возникает острая нехватка жилья, сопровождающаяся резким повышением арендной платы за совершенно равноценное помещение в зависимости от даты оформления аренды на это помещение.

38. В течение ряда лет система субсидий на жилье существовала в ряде мест службы в качестве дополнения в системе коррективов по месту службы. Распространение этой системы пособий на аренду на все отделения на местах, находящиеся за пределами Европы и Северной Америки в 1978 году, в значительной степени решило проблему, сопряженную с острой нехваткой пригодного жилья во многих развивающихся странах и сопровождающим ее резким увеличением уровня арендной платы. Сотрудники, вынужденные платить арендную плату, которая значительно превышала арендную плату, вносимую их коллегами за эквивалентное жилье, лишь по той причине, что они прибыли туда недавно, или по каким-либо другим причинам были вынуждены заново арендовать жилье на основе новых уровней арендной платы, получают пособие на аренду для устранения этого различия.

39. Кроме того, система пособий на аренду удовлетворяет соответствующие потребности в тех странах, где принимающее правительство, предоставляя жилье некоторым сотрудникам общей системы, не может в то же время обеспечить жильем всех таких сотрудников. Если такое жилье предоставляется на льготных условиях или бесплатно, что вполне вероятно, и если корректив по месту службы отражает лишь низкий уровень государственной арендной платы, в то время как жилье, арендуемое на коммерческой основе, стоит значительно дороже, сотрудник, который вынужден искать себе жилье и платить арендную плату по рыночным расценкам, должен получать компенсацию за свои излишние расходы на жилье и поэтому он получает пособие на аренду. С другой стороны, если коммерческая аренда распространена весьма широко, вследствие чего корректив по месту службы исчисляется на основе ее уровня, у сотрудников, обеспеченных значительно более дешевым жильем, делаются арендные отчисления также через систему пособий на аренду, с тем чтобы не допустить двойной компенсации.

40. Система предоставления пособий на аренду не распространяется на места службы в Северной Америке и Европе. Для большинства мест службы периодически разрабатываются индексы аренды в соответствии с формулой, разработанной Комитетом экспертов по коррективам по месту службы, который являлся предшественником ККВКМС, и остающейся в силе

при ККВКМС. На основе этой формулы производятся расчеты процентного изменения арендной платы в течение определенного периода, затрагивающие тех сотрудников персонала, которые не меняли своего жилья, а занимали одинаковое жилище в начале и в конце данного периода; предполагается, что то же самое выраженное в процентах изменение будет также касаться всего персонала, недавно прибывшего на место службы или переехавшего из одного жилья в другое. Предполагается, что у лиц, не ответивших на вопросник и включенных в обследование арендной платы, не произошло изменений в размере арендной платы.

### С. Обновление индексов

41. Рассмотрение сложных вопросов, касающихся системы корректиров по месту службы, будет неполным без учета различных механизмов, используемых для обновления индексов. В этом отношении система Организации Объединенных Наций отличается от большинства национальных и прочих систем тем, что она предполагает гораздо более частые пересмотры и обновление некогда созданных основных связей. Что касается мест службы, в отношении которых существуют полные и своевременные индексы розничных цен (ИРЦ), то для них эти индексы используются (обычно их вес пересматривается на уровне основной группы) с целью обновления местной (т.е. касающейся местных покупок) части индекса. В городах, где расположены штаб-квартиры, такие индексы существуют ш/ и ежемесячно обновляются. ИРЦ установлены также для большинства других европейских и североамериканских городов, где они также ежемесячно обновляются.

42. Показатели в отношении отделений на местах обновляются, по крайней мере, через каждые четыре месяца. По многим из этих мест службы местный ИРЦ не исчисляется своевременно и становится известным лишь спустя три, возможно, 12 месяцев. Все индексы корректиров по месту службы обновляются каждые четыре месяца; если ИРЦ для какого-либо места службы отсутствует за период до одного месяца из этого четырехмесячного периода, то он экстраполируется с целью получения расчетного обновленного индекса корректиров по месту службы (который после получения ИРЦ исчисляется заново). Для этих мест службы не существует как такового периода ожидания в соответствии с правилом четырех месяцев, и класс, который соответствует обновленному индексу, вводится на следующий месяц.

43. Поскольку местные ИРЦ для отделений на местах редко предназначаются для определения изменений стоимости жизни иностранных семей, имеющих относительно высокий доход, они не могут использоваться в течение продолжительных периодов времени. В отношении приблизительно половины таких мест службы КМГС проводит свои собственные обзоры, обычно ежегодные, с целью определения изменений, происшедших за это время в стоимости жизни местного персонала Организации Объединенных Наций (индексы В/В) (см. пункты 18-20).

---

ш/ В Париже специальный индекс для сотрудников ЮНЕСКО и ОЭСР исчисляется Национальным институтом статистики и экономических исследований (ИНСЭЕ).

44. В ряде мест службы число сотрудников столь незначительно, что расходы по ежегодному проведению обзора В/В не являются оправданными. В таких случаях проводится ежегодное обследование жилья с целью получения данных от сотрудников в отношении его стоимости.

Д. Рассмотрение вопросов, связанных с изменением обменного курса валют

45. Процедура обновления включает также в себя пересмотр ИКМС с целью отражения изменений в обменных курсах местных валют по отношению к доллару. Колебания обменных курсов валют ежемесячно включаются в индексы. Так как такие колебания практически всегда сопровождаются изменениями цен, имеющаяся в наличии последняя информация об изменении стоимости жизни также включается при подсчетах таких показателей. Такой метод отличается от аналогичных методов, применяющихся во многих национальных системах.

46. Дальнейшее усложнение системы коррективов по месту службы происходит от необходимости учитывать колебания обменных курсов валют, как только они начинают сказываться. Так как, как только что было отмечено, эти колебания, особенно колебания по отношению к доллару, фактически неизбежно предшествуют повышению цен или за ними следует повышение цен, в рамках системы существует ряд специальных мер, предназначенных для облегчения перехода от высоких коррективов по месту службы к низким, вызванным девальвацией. Информация об изменениях цен никогда не предоставлялась своевременно. Поэтому в случае глубокой и внезапной девальвации получается только часть подсчитанного понижения в ИКМС до тех пор, пока не поступит информация о ценах и пока она не будет обработана. В случае постепенной продолжающейся девальвации, по крайней мере, определенной степени, отсутствие своевременных данных об изменении цен восполняется путем прогнозирования ИРЦ на уровне группы до последнего месяца (что подлежит перерасчету, когда будут получены действительные цифры ИРЦ).

47. Классификация коррективов по месту службы, на которые влияют перемены в обменных курсах валют, более тесно скорректированы с фактическими ИКМС, что не характерно для других случаев и при других обстоятельствах. Класс коррективов по месту службы обычно изменяется только тогда, когда происходят колебания в размере 5 процентов, когда достигается граница нового класса. Однако в случаях колебаний обменных валют можно прибавить части класса (т.е. точки индекса) к достигнутому классу с целью большего соответствия между ИКМС и выплачиваемыми коррективами по месту службы.

Е. Другие виды сопоставления с внешними системами

48. Существует множество дополнительных несопадающих показателей между системой коррективов по месту службы и национальными системами. В национальных системах, как правило, предполагается, например, что любые товары или услуги, не приобретенные или не предоставленные на месте службы за границей, покупаются или предоставляются внутри страны, что в значительной степени облегчает расчеты. Что касается

коррективов по месту службы, то для отдельной поставляющей товары страны или определенной группы стран нецелесообразно будет нести все такие расходы. Таким образом, необходимо ежегодно принимать в расчет фактор в отношении прогрессии цен вне данного района, о чем говорилось выше, а также подсчитывать коэффициенты цен на отдельные виды товаров, которые часто импортируются непосредственно крупными экспортными компаниями, специализирующимися в области таких операций, на основании каталогов цен, цен доставки и соответствующих обменных курсов валют главных экспортирующих стран.

49. Другой отличающейся от многих национальных и коммерческих систем чертой является довольно значительное количество отдельных товаров и услуг, которые включают в расчеты КМГС. С учетом того, что персонал Организации Объединенных Наций включает в себя людей с различным гражданством, необходимо учитывать более широкий круг потребительских товаров. Этот круг может продолжать расширяться по мере того, как новые государства присоединяются к системе и из этих государств набирается персонал.

50. Существуют также некоторые одинаковые черты между системами Организации Объединенных Наций и другими национальными системами, которые иногда не учитываются. Как правило, государственные и корпоративные системы применяют коррективы к отдельным элементам окладов сотрудников и не принимают во внимание другие элементы на основании того, что они не подлежат корректированию. Основным элементом, вычитаемым таким образом, являются налоги, выплачиваемые персоналом на родине, которые, как правило, не подлежат воздействию величин стоимости жизни на местах службы за границей. В системе Организации Объединенных Наций коррективы применяются также к окладам без учета налогов.

51. Другой отличительной чертой является использование пенсионных взносов персонала. Эти взносы также не зависят от места службы и поэтому исключаются из системы коррективов по месту службы. В настоящее время эти применяющиеся в рамках всей системы выплаты в долларовом выражении являются одним из факторов, который принимается во внимание при определении сумм коррективов по месту службы, с тем чтобы они составляли в среднем только 4,3 процента роста заработной платы в те периоды, когда ИКМС возрастает на 5 процентов. На пенсионные взносы в 1978 году приходилось 0,4 процента из 0,7 процента среднего понижения на 5 процентов класса. Однако представляется возможным разработать систему, при которой пенсионные взносы будут включаться при подсчетах самих ИКМС.

52. Все вышеизложенные соображения относятся к техническим аспектам расчета ИКМС. Административные аспекты также важны. Но вместо того, чтобы подвергать коррективам оклады в отдельные предопределенные и зачастую очень расплывчатые периоды времени, в системе Организации Объединенных Наций оклады подвергаются коррективам только тогда, когда перемена индекса корректива по месту службы достигает 5 процентов. В сегодняшнем мире важное значение приобретает

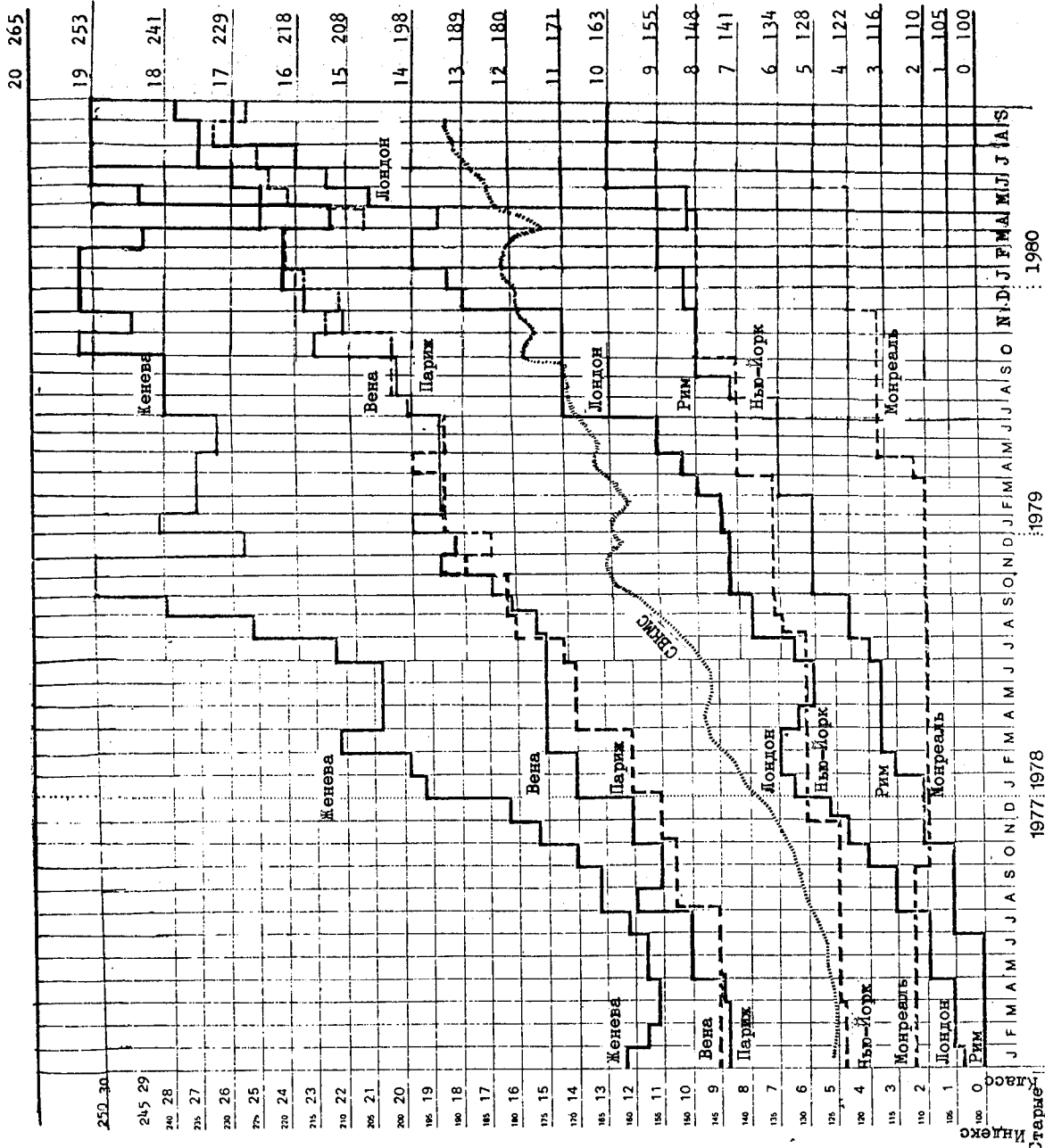
способность системы Организации Объединенных Наций своевременно реагировать на ситуацию в каждом месте службы в соответствии с местными условиями.

53. Еще одна отличительная административная черта вытекает из того факта, что персонал общей системы получает выплату в виде минимальной конкретной доли их заработной платы в валюте той страны, в которой они работают. Так как основная часть их расходов на жизнь почти всегда производится в местной валюте, то целесообразно часть суммы выплачивать в местной валюте, которой располагают некоторые организации системы. Персонал также получает часть своей заработной платы в долларах или другой валюте в зависимости от пожелания, что позволяет им оплачивать расходы, которые они несут вне места службы, а также делать сбережения.

ДОБАВЛЕНИЕ

Динамика показателей классификации коррективов по месту службы для штаб-квартиры  
и среднемесячные коррективы по месту службы (СРМС)

(январь 1977 г. - сентябрь 1980 г.)



ПРИЛОЖЕНИЕ VII

КАТЕГОРИЯ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ - ЖЕНЕВА

Шкала окладов, рекомендованная Комиссией по международной гражданской службе, показывающая размер годовых окладов брутто и нетто после налогообложения

(в швейцарских франках по курсу 1,65 швейцарских франков за 1 доллар США)

(Действует с 1 марта 1980 года)

Ступень Класс	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
0-1	Брутто 36845 Нетто 26919	38169 27780	39494 28641	40920 29502	42355 30363	43790 31224	45225 32085	46660 32946	48095 33807	49530 34668	50965 35529
0-2	Брутто 40190 Нетто 29064	41740 29994	43290 30924	44840 31854	46390 32784	47940 33714	49490 34644	51040 35574	52590 36504	54262 37434	55953 38364
0-3	Брутто 44122 Нетто 31423	45798 32429	47475 33435	49152 34441	50828 35447	52505 36453	54307 37459	56136 38465	57965 39471	59795 40477	61624 41483
0-4	Брутто 49185 Нетто 34461	51023 35564	52867 36667	54873 37770	56878 38873	58884 39976	60889 41079	62895 42182	64900 43285	66996 44388	69202 45491
0-5	Брутто 54940 Нетто 37807	57209 39055	59478 40303	61747 41551	64016 42799	66314 44047	68810 45295	71306 46543	73802 47791	76298 49039	78794 50287
0-6	Брутто 61827 Нетто 41595	64398 43009	67066 44423	69894 45837	72722 47251	75550 48665	78378 50079	81206 51493	84034 52907	86862 54321	89690 55735
0-7	Брутто 70012 Нетто 45896	73134 47457	76256 49018	79378 50579	82500 52140	85622 53701	88744 55262	91866 56823	94988 58384	98110 59945	101232 61506



ПРИЛОЖЕНИЕ VIII

КАТЕГОРИЯ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ - НЬЮ-ЙОРК

Шкала окладов, рекомендованная Комиссией по международной гражданской службе  
(в долл. США за год)

(Действует с 1 апреля 1979 года)

Ступень Класс	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
0-1										
Брутто	10,504	10,886	11,267	11,649	12,030	12,411	12,793	13,174		
Нетто	8,353	8,620	8,887	9,154	9,421	9,688	9,955	10,222		
0-2										
Брутто	11,877	12,303	12,729	13,154	13,580	14,006	14,431	14,857	15,283	
Нетто	9,314	9,612	9,910	10,208	10,506	10,804	11,102	11,400	11,698	
0-3										
Брутто	13,406	13,880	14,354	14,829	15,303	15,777	16,271	16,782	17,292	17,803
Нетто	10,384	10,716	11,048	11,380	11,712	12,044	12,376	12,708	13,040	13,372
0-4										
Брутто	15,113	15,709	16,328	16,969	17,611	18,252	18,894	19,535	20,177	
Нетто	11,579	11,996	12,413	12,830	13,247	13,664	14,081	14,498	14,915	
0-5										
Брутто	17,682	18,520	19,358	20,197	21,035	21,874	22,712	23,551	24,422	25,330
Нетто	13,293	13,838	14,383	14,928	15,473	16,018	16,563	17,108	17,653	18,198

ПРИЛОЖЕНИЕ IX

КАТЕГОРИЯ РАЗНОРАБОЧИХ - НЬЮ-ЙОРК

Шкала окладов, рекомендованная Комиссией по международной гражданской службе  
(в долл. США за год)

(Действует с 1 апреля 1979 года)

Класс	Ступень		I	II	III	IV	V	VI
	Брутто	Нетто						
P-1	Брутто		13,456	13,961	14,467	14,973	15,479	15,984
	Нетто		10,419	10,773	11,127	11,481	11,835	12,189
P-2	Брутто		14,944	15,501	16,063	16,663	17,263	17,863
	Нетто		11,461	11,851	12,241	12,631	13,021	13,411
P-3	Брутто		16,626	17,286	17,946	18,606	19,266	19,926
	Нетто		12,607	13,036	13,465	13,894	14,323	14,752
P-4	Брутто		18,566	19,291	20,015	20,740	21,465	22,189
	Нетто		13,868	14,339	14,810	15,281	15,752	16,223
P-5	Брутто		20,592	21,363	22,134	22,905	23,675	24,483
	Нетто		15,185	15,686	16,187	16,688	17,189	17,690
P-6	Брутто		22,812	23,605	24,430	25,288	26,146	27,005
	Нетто		16,628	17,143	17,658	18,173	18,688	19,203
P-7	Брутто		25,762	26,653	27,545	28,437	29,328	30,220
	Нетто		18,457	18,992	19,527	20,062	20,597	21,132

ПРИЛОЖЕНИЕ X

КАТЕГОРИЯ СОТРУДНИКОВ СЛУЖБЫ ОХРАНЫ - НЬЮ-ЙОРК

Шкала окладов, рекомендованная Комиссией по международной гражданской службе  
(в долл. США за год)

(Действует с 1 апреля 1979 года)

Ступень Класс	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
CO-1												
Брутто	14411	14790										
Нетто	11088	11353										
CO-2												
Брутто	15343	15804	16295	16778	17269	17782	18305	18826	19369	19923	20526	21140
Нетто	11740	12063	12392	12706	13025	13358	13698	14037	14390	14750	15142	15541
CO-3												
Брутто	17711	18232	18775	19317	19882	20475	21100	21725	22369	23025		
Нетто	13312	13651	14004	14356	14723	15109	15515	15921	16340	16766		
CO-4												
Брутто	19288	20034	20792	21582	22422	23262	24163	25105				
Нетто	14337	14822	15315	15828	16374	16920	17498	18063				
CO-5												
Брутто	21909	22717	23548	24430	25332	26263	27225	28208				
Нетто	16041	16566	17106	17658	18199	18758	19335	19925				

ПРИЛОЖЕНИЕ XI

КАТЕГОРИЯ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ - РИМ

Рекомендованная Комиссией по международной гражданской службе шкала окладов,  
показывающая размер годовых окладов брутто и нетто после налогообложения  
персонала

(в тысячах итальянских лир по курсу 838 лир за 1,00 долл. США)

(Действует с 1 августа 1979 года)

Разряд	Ступени													
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV
0-1 (Брутто) (Нетто)	10 686	10 923	11 160	11 397	11 634	11 872	12 109	12 346	12 583	12 820	13 057	13 294	13 531	13 766
	8 318	8 484	8 650	8 816	8 982	9 148	9 314	9 480	9 646	9 812	9 978	10 144	10 310	10 476
0-2	11 370	11 659	11 947	12 236	12 525	12 813	13 102	13 390	13 679	14 010	14 321	14 631	14 942	15 253
	8 797	8 999	9 201	9 403	9 605	9 807	10 009	10 211	10 413	10 615	10 817	11 019	11 221	11 423
0-3	12 236	12 584	12 933	13 281	13 629	14 023	14 398	14 743	15 148	15 524	15 900	16 275	16 650	17 026
	9 403	9 647	9 891	10 135	10 379	10 623	10 867	11 111	11 355	11 599	11 843	12 087	12 331	12 575
0-4	13 398	13 841	14 285	14 727	15 170	15 598	16 056	16 500	16 943	17 385	17 829	18 272	18 714	19 158
	10 217	10 505	10 793	11 081	11 369	11 657	11 945	12 233	12 521	12 809	13 097	13 385	13 673	13 961
0-5	14 870	15 383	15 895	16 407	16 920	17 432	17 944	18 457	18 968	19 482	19 993	20 538	21 094	21 648
	11 174	11 507	11 840	12 173	12 506	12 839	13 172	13 505	13 838	14 171	14 504	14 837	15 170	15 503
0-6	17 482	18 069	18 655	19 240	19 827	20 439	21 073	21 708	22 344	22 978	23 613	24 249	24 883	25 518
	12 872	13 253	13 634	14 015	14 396	14 777	15 158	15 539	15 920	16 301	16 682	17 063	17 444	17 825
0-7	20 503	21 232	21 960	22 689	23 417	24 146	24 873	25 602	26 330	27 081	27 875			
	14 816	15 253	15 690	16 127	16 564	17 001	17 438	17 875	18 312	18 749	19 186			

## ПРИЛОЖЕНИЕ XI

### НОРМЫ ОБЩЕЙ СИСТЕМЫ КЛАССИФИКАЦИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

#### ЭЛЕМЕНТ I: ЭТАЛОН (балльно-факторная система оценки)

Изложенные на последующих страницах шесть факторов предназначены для измерения относительной важности должностей - а не занимающих их лиц - в рамках конкретной организации. Должностные обязанности анализируются с точки зрения наличия ряда общих элементов и для каждой из них определяются оценочные показатели в баллах. Общее число баллов, определенное для конкретной должности, входит в один из интервалов, которому соответствует класс данной должности. Ниже представлены интервалы баллов, соответствующие классам должностей от С-I до ЗГС.

Интервалы баллов	Класс должности
800 - 969	С-I
970 - I 319	С-2
I 320 - I 669	С-3
I 670 - 2 039	С-4
2 040 - 2 479	С-5
2 480 - 2 939	Д-I
2 940 - 3 339	Д-2
3 340 - 3 679	ПГС
3 680 - 3 799	ЗГС

В отношении следующих факторов следует дать дополнительные пояснения:

Фактор I: Данный фактор является единственным трехмерным фактором. При применении данного фактора в первую очередь определяется соответствующий уровень теоретической подготовки, необходимой для данной должности (т.е. горизонтальный элемент). Затем определяются требования, предъявляемые данной должностью в отношении уровня практического опыта применения теоретических знаний (т.е. вертикальный элемент). Таким образом, находится соответствующая клетка, которая отвечает двум определенным элементам. Наконец, в зависимости от необходимой для данной должности языковой подготовки (т.е. третьего измерения) из трех значений, указанных в данной клетке, выбирается

соответствующее значение в баллах. Если требуется аттестация по одному языку, выбирается нижнее значение. Среднее значение соответствует необходимости аттестации по двум языкам, а наивысшее значение - необходимости аттестации по трем языкам.

Фактор IV: Данный фактор также исчисляется отлично от других. Вначале определяется квалификация и значение необходимых для занимающего данную должность внутренних контактов и выставляется соответствующая оценка в баллах. Затем то же самое проводится в отношении внешних контактов - если таковые требуются. И наконец, обе оценки в баллах суммируются для получения общей оценки в баллах для данного фактора.

ФЛЮСТОР I  
ТРЕБУЕМЫЙ УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ

Этот фактор определлет уровень теоретических знаний и практический опыт применения тех знаний, которые необходимы для данной должности

Требуемый уровень теоретических знаний	I. Знания на уровне первой университетской степени или аналогичные знания, полученные в ходе подготовки и самообразования	2. Знания на более высоком университетском уровне или аналогичные знания, полученные в ходе подготовки и самообразования	3. Знания на самом высоком или аналогичные знания, полученные в ходе подготовки и самообразования
Необходимый практический опыт	100	200	300
A. Опыт применения теоретических знаний на национальном уровне до одного года.	150	250	350
B. Опыт применения теоретических знаний на национальном уровне до пяти лет или на международном уровне до двух лет.	200	300	400
O. Опыт применения теоретических знаний на национальном уровне свыше пяти лет до десяти лет или на международном уровне свыше двух лет до пяти лет.	250	350	450
D. Оба вышеупомянутых требования.	300	400	500
E. Опыт применения теоретических знаний на национальном уровне свыше десяти лет или на международном уровне свыше пяти лет до десяти лет.	350	450	550
F. Оба вышеупомянутых требования.	400	500	600
G. Опыт применения теоретических знаний на международном уровне свыше десяти лет.	450	550	650

Должностные требования аттестации I / сотрудника по рабочему языку организации.	Должностные требования аттестации сотрудника по третьему языку, а также по двум рабочим языкам организации.
(0 пунктов)	(+ 50 пунктов)
	(+ 100 пунктов)

ФАКТОР II

СЛОЖНОСТЬ РАБОТЫ

Этот фактор определяет уровень умственных способностей, требующихся для данной должности с точки зрения характера работы и степени необходимого личного вклада

Личный вклад	4. Синтез, обработка и представление данных, требующие применения элементарных профессиональных навыков	5. Анализ данных, выявление проблем, подготовка выводов и рекомендаций; толкование нормативных процедур текстов; ИЛИ письменный или устный перевод.	6. Аналогично пункту 5 плюс либо функции утверждения рекомендаций, либо внесения коррективов или поправок; ИЛИ внесение изменений на уровне 5.	7. Разработка новых подходов, процедур, методов или терминологии как самостоятельная часть работы; ИЛИ работа в области планирования, интеграции или координации преимущественно на уровне 6.	8. Как основная часть работы, разработка новых концепций, теорий или политики в решении сложных или важных проблем или принятие решений в новых областях ИЛИ работа в области планирования, координации и руководства преимущественно на уровне 6 или выше в различных организационных подразделениях.	9. Планирование, координация и руководство важной областью деятельности организации, характеризируемое в основном значительным числом руководящих должностей на уровне 8 ИЛИ планирование, координация и руководство общей деятельностью нескольких различных организационных подразделений, отвечающих за значительный круг вопросов работы организации.
Сложность порученной работы	140	220	300	385	470	560
К. Сравнительно сложная, но ограниченная по своему масштабу и глубине изучения предмета.	200	280	360	445	530	620
И. Работа сложная, взаимосвязи в рамках предмета четко не определены. Работа широкая по своему масштабу, но ограниченная по глубине изучения предмета ИЛИ ограниченная по своему масштабу, но требующая значительного по глубине изучения.	260	340	420	505	590	680
Л. Весьма сложный характер предмета. Работа широкая по своему масштабу, но ограниченная по глубине изучения предмета ИЛИ ограниченная по своему масштабу, но требующая значительного по глубине изучения предмета. Задача решения проблем является трудной.						



ФАКТОР II (продолжение)

<p>К. Весьма сложный характер предмета. Работа широкая по своему масштабу и требующая значительного по глубине изучения предмета. Трудно определять проблемы, для их решения необходимы сложные расчеты.</p>	320	400	480	565	650	740
<p>Л. Связана с весьма сложной задачей и требует одновременного прохождения нескольких различных стадий. Работа чрезвычайно широкая по своей масштабу и требующая значительного по глубине изучения предмета. Проблемы весьма трудно определить, и при решении их следует учитывать множество сложных факторов (таких как влияние альтернативных возможных решений на другие основные области работы или другие организации).</p>	380	460	540	625	710	800

ФАКТОР III  
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ

Этим фактором определяется степень, в которой руководящие принципы применяются к работе, и степень помощи и контроля со стороны руководства

<p>Применение руководящих принципов</p> <p>Контроль руководства за сотрудником</p>	<p>10. Методы выполнения работы стандартизируются, и применяются ряд конкретных руководящих принципов.</p>	<p>11. Методы работы могут быть стандартизованы, и не всегда могут быть применены конкретные руководящие принципы.</p>	<p>12. Руководящие принципы имеют лишь частичное отношение к работе. Сотрудник иногда обязан давать толкование и применять принципы к новым или сложным ситуациям.</p>	<p>13. Принципы являются лишь частью отношения к работе. Работа обычно требует от сотрудника толкования и адаптации принципов. Сотрудник может сам устанавливать принципы.</p>	<p>14. Принципы определены лишь в общих чертах и обычно требуют широкого толкования. В отношении основной части работы обмен происходит итеративно. Сотруднику часто приходится устанавливать принципы.</p>	<p>15. Принципы установлены лишь в наиболее широком политическом контексте и в контексте всеобъемлющих целей организации. Сотрудник имеет право устанавливать принципы, имеющие важное значение.</p>
<p>М. Представляются конкретные указания. Процесс работы регулярно проверяется, и конечные результаты изучаются с точки зрения соответствия инструкциям, правильности выводов и точности.</p>	<p>110</p>	<p>160</p>	<p>210</p>	<p>260</p>	<p>310</p>	<p>360</p>
<p>Н. Цель и желаемые результаты указаны, а предполагаемые проблемы заранее обсуждены. Другие возникающие проблемы обсуждаются с вышестоящим должностным лицом. В отношении новых заданий представляются конкретные указания, и метод их выполнения обычно определяется вышестоящим должностным лицом. Процесс работы периодически проверяется. Конечные результаты изучаются с точки зрения правильности выводов и точности.</p>	<p>170</p>	<p>220</p>	<p>270</p>	<p>320</p>	<p>370</p>	<p>420</p>
<p>О. Цель и желаемые результаты указаны. Методы их достижения обычно разрабатываются совместно сотрудником и вышестоящим должностным лицом. Возникающие проблемы обсуждаются по усмотрению сотрудника. Процесс работы проверяется по усмотрению вышестоящего должностного лица. Конечные результаты рассматриваются с точки зрения правильности выводов и обоснования.</p>	<p>230</p>	<p>280</p>	<p>330</p>	<p>380</p>	<p>430</p>	<p>480</p>

ФАКТОР III (продолжение)

<p>Р. Определяются общие цели и масштабы. Сотрудник выработывает метод их достижения, который может быть заранее изучен вышестоящим должностным лицом. Процесс работы проверяется вышестоящим должностным лицом лишь в тех случаях, когда сотрудник считает это необходимым. Конечные результаты рассматриваются с точки зрения достижения цели.</p>	310	360	410	460	510	560
<p>Q. Общие цели и желаемые результаты обсуждаются совместно с вышестоящим должностным лицом и сотрудником. Работа изучается с точки зрения выполнения программных целей.</p>	380	430	480	530	580	630
<p>R. Сотрудник определяет цели и желаемые результаты и сообщает их вышестоящему должностному лицу. Работа рассматривается как самостоятельная и обычно принимается без каких-либо изменений.</p>	450	500	550	600	650	700

ФАКТОР IV

СЛУЖЕБНЫЕ СВЯЗИ

Этот фактор определяет навыки, необходимые для поддержания служебных связей, и значение таких связей для программы Организации

Значение	16. Предоставлять, получать и осуществлять обмен информацией, требующей обсуждения и объяснений.	17. Измысливать и получать помощь других по вопросам нетипичного характера.	18. Выступать в качестве представителя или консультанта Организации с проблемами и проблемами для рекомандации решений на основании предварительно определенных принципов, представленных выходящим органом.	19. Выступать в качестве представителя или консультанта Организации с правом обсуждения проблем, измысливать общие пути их решения, давать авторитетные советы или принимать инициативы имени Организации обязательства по политическим вопросам ограниченного значения.	20. Выступать в качестве представителя или консультанта Организации с правом обсуждения проблем, измысливать общие пути их решения и давать авторитетные советы от имени Организации обязательства по политическим вопросам значительной важности.	21. Выступать в качестве личного консультанта руководителя по политическим вопросам, имевшим первоепенное значение, или выступать в качестве личного представителя руководителя, имея полномочия давать и полагать важнейшие обязательства в отношении политических вопросов, имевших первоепенное значение для Организации.
Внутри Организации S.1. Контакты преимущественно в рамках аналогичной функциональной области.	70	110	150	190	230	255
2. Контакты преимущественно в рамках аналогичной функциональной области и с подразделениями, находящимися вне места службы, Или контакты за пределами функциональной области и широко охватывающие всю Организацию, но главным образом не с подразделениями, находящимися вне места службы.	105	145	185	225	265	290
3. Оба вышеуказанных положения.	140	180	220	260	300	325
Вне Организации Т.1. фактически отсутствуют контакты с подразделениями вне Организации.	0	0	0	0	0	0
2. Контакты главным образом с лицами по обычным вопросам.	115	155	195	235	275	300

ФАКТОР IV (продолжение)

3. Контакты главным образом с лицами по вопросам, представляющим большее значение для программ Организации (например, с равными по должности лицами в других организациях или на рабочем уровне в национальных правительствах).	190	230	270	310	350	375
4. Контакты главным образом с лицами по вопросам, представляющим большее значение для программам Организации (например, руководителями важных организационных подразделений других организаций или национальных правительств).	265	305	345	385	425	450
5. Контакты главным образом с лицами по вопросам, имеющим важное значение для программ Организации (например, с членами законодательных органов Организации, исполнителями главами других организаций, главами делегаций и министерств в национальных правительствах).	340	380	420	460	500	525

ФАКТОР V

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СО СТОРОНЫ РУКОВОДСТВА

Этот фактор определяет степень ответственности руководителя, занимающего данную должность, о точки зрения количества имеющих у него подчиненных

Ответственность за вспомогательный персонал*	22	23	24	25	26	27	28	29
0 - 1 вспомогательный сотрудник		2 - 10 вспомогательных сотрудников	11 - 25 вспомогательных сотрудников	26 - 50 вспомогательных сотрудников	51 - 100 вспомогательных сотрудников	101 - 200 вспомогательных сотрудников	201 - 500 вспомогательных сотрудников	Свыше 500 вспомогательных сотрудников
Ответственность за персонал категории специалистов								
U. 0	0	20	40	60	80	100	125	150
У. 1 - 3 сотрудника категории специалистов	20	40	60	80	100	120	145	170
У. 4 - 8 сотрудников категории специалистов	40	60	80	100	120	140	165	190
У. 9 - 20 сотрудников категории специалистов	60	80	100	120	140	160	185	210
У. 21 - 40 сотрудников категории специалистов	80	100	120	140	160	180	205	230
У. 41 - 70 сотрудников категории специалистов	100	120	140	160	180	200	225	250
а. 71 - 100 сотрудников категории специалистов	125	145	165	185	205	225	250	275
б. свыше 100 сотрудников категории специалистов	150	170	190	210	230	250	275	300

И.В. Ответственность означает подотчетность в связи с работой подчиненных и обычно включает подготовку докладов, содержащих оценку работы.

\* Включая персонал общего обслуживания, местный персонал, разнорабочих и сотрудников охраны.

ФАКТОР VI  
ВАЖНОСТЬ РАБОТЫ

Этот фактор определяет значение решений и предложений для целей организации и последствия ошибок для таких целей

	30. Решения, если вообще и принимаются, то редко. Предложения, если они принимаются, влияют на работу непосредственно-организационного подразделения.	31. Принимаемые решения ограничиваются определением методов работы или стандартными служебными. Предложения, если они принимаются, влияют на точность, надежность и приемлемость видов деятельности.	32. Принимаемые решения непосредственно влияют на точность, надежность и приемлемость других видов деятельности.	33. Принимаемые решения непосредственно влияют на характер или деятельность систем, программ или видов оборудования.	34. Принимаемые решения непосредственно влияют на характер или деятельность основных систем, программ или видов оборудования.	35. Принимаемые решения непосредственно влияют на широкий круг мероприятий организации.	36. Принимаемые решения оказывают непосредственное и важное влияние на широкий круг деятельности организации, другие организационные подразделения, правительства или благополучие значительного числа людей.
Последствия ошибок	90	140	195	250	310	370	440
с. Ошибки, обычно отрицательно сказывающиеся на самом сотруднике и вызывающие потерю времени непосредственного организационного подразделения.	130	180	235	290	350	410	480
д. Ошибки, обычно приводящие к трудностям работы непосредственного организационного подразделения.	170	220	275	330	390	450	520

ФАКТОР VI (продолжение)

<p>г. Ошибки, обусловленные нарушением обязательств по программам Организации с точки зрения времени, качества или средств и нанесение некоторый ущерб обязательствам Организации.</p>	210	260	315	370	430	490	560
<p>в. Ошибки, наносящие существенный ущерб основным целям и обязательствам Организации.</p>	250	300	355	410	470	530	600



## ПРИЛОЖЕНИЕ XIII

### ФОРМА ОПИСАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ФУНКЦИЙ В РАМКАХ ОБЩЕЙ СИСТЕМЫ

#### Руководящие указания для подготовки описания должностей в рамках общей системы

Следующие рекомендации – некоторые из них могут показаться очевидными – могли бы явиться для Вас полезными при заполнении формы для описания должностей.

#### Общие рекомендации:

а) форма описания должности предназначается для получения информации относительно должности, а не относительно отдельных сотрудников, занимающих эту должность. Хотя признается, что личность сотрудника может сказываться на должности, необходимо обратить внимание на то, что следует излагать данные о должности, а не о сотруднике;

б) прежде чем приступать к заполнению формы, следует прочесть все ее пункты;

с) следует давать краткие ответы, однако необходимо охватить основные аспекты должности; избегайте описания незначительных обязанностей; избегайте повторения; предпочтительнее давать краткий анализ, а не разбросанное изложение данных;

д) следует уделять особое внимание результатам или конечным показателям работы (тому, что производится или для чего предназначается эта работа); излагайте факты, а не оценки или критические данные о работе;

е) следует давать описание текущей работы, а не той работы, которую можно было бы сделать в прошлом;

ф) следует избегать расплывчатых выражений, типа "содействовать", "рассматривать" и "участвовать"; следует разъяснить, что делается и каким образом это делается; следует избегать применения не имеющих широкого распространения сокращений или технических терминов без разъяснения их значения;

г) убедительная просьба представить один экземпляр схемы организации, если она может быть полезной для понимания должности.

#### Руководящие принципы, относящиеся к конкретным вопросам

Вопрос 2 – Укажите минимальные профессиональные качества, соответствующий опыт и степень знания языка (языков), необходимые для выполнения работы независимо от конкретных качеств или опыта нынешнего сотрудника.

Вопрос 3 - Укажите, какое участие должен принимать сотрудник в достижении целей должности с целью дать оценку умственных способностей, необходимых для данной работы.

Вопрос 4 - Укажите объем или своеобразие данной работы и глубину изучения предмета, необходимую для ее выполнения.

Вопрос 5 - Дайте описание порядка поручения заданий сотруднику и характера получаемых указаний (т.е. указание результатов, которые необходимо получить, инструкции в отношении методов работы и т.д.). Разъясните, какие руководящие указания и помощь предоставляются старшим должностным лицом или другими лицами при выполнении данной работы. Укажите, какой обзор, контроль или другой метод проверки применяется в процессе этой работы или при ее завершении.

Вопрос 6 - В какой степени руководящие указания охватывают такие вопросы как правила, положения, процедуры, руководства, инструкции, законодательные нормы, соответствующие публикации, имевшие место в прошлом прецеденты, персональная практика, политика и т.д.

Вопрос 7 - Укажите как можно яснее цели типичных контактов (т.е. для получения информации о..., с целью изыскания средств для ..., принимать обязательства от имени организации в отношении ... и т.д.).

Вопрос 10 - Укажите ущерб для программ организации, - в виде потери времени, снижения качества, сокращения финансовых средств или других факторов, - которые могут возникнуть в результате непреднамеренно совершенных ошибок сотрудника.

ОПИСАНИЕ ДОЛЖНОСТИ

Организация: \_\_\_\_\_

Наименование должности: \_\_\_\_\_

Класс: \_\_\_\_\_

Организационное расположение должности

Департамент/Бюро \_\_\_\_\_

Отдел/Отделение \_\_\_\_\_

Секция \_\_\_\_\_

Подразделение \_\_\_\_\_

Сотрудники категории специалистов, находящиеся в непосредственном подчинении сотрудника

Общее число сотрудников в организационных подразделениях, находящихся в подчинении сотрудника:

Сотрудники категории специалистов и выше

Сотрудники из числа технического и административно-вспомогательного персонала:

Наименование должности	Класс	Число

Наименование должности непосредственного начальника сотрудника: \_\_\_\_\_ Класс: \_\_\_\_\_

% времени: I. Дать краткий анализ обязанностей и функций должности и указать на полях долю времени, затрачиваемого на исполнение каждой из них:

2. Каков минимальный уровень знаний, требующийся для данной должности? (Эти данные могут не совпадать с уровнем знаний нынешнего сотрудника.)

	На национальном уровне: _____	
	_____	
	На международном уровне: _____	
	_____	

Уровень и область исследования согласно диплому о высшем образовании (или эквивалентная степень, полученная в результате подготовки самостоятельного обучения)

Продолжительность и вид требуемого практического опыта

Необходимый уровень знания языка (языков)

3. Рабочая функция: выполнение каких видов работ требуется от сотрудника на данной должности (т.е. напишите об анализе, толковании, приспособлении, введении, новшестве, планировании, координации, руководстве, осуществление которых требуется по данной должности)?

4. Какую(ие) тематическую(ие) сферу(ы) или область(и) работы охватывает данная должность и в какой степени требуется специализация в этих сферах и областях?

5. Дайте описание контроля, осуществляемого руководителем в форме планирования, направления и обзора работы сотрудника:

6. Укажите, какие положения, руководства, прецеденты, меры или другие руководящие указания применимы в отношении работы сотрудника, и в какой степени сотрудник имеет право толковать руководящие указания, отходить от них или разрабатывать новые:

7. С кем (укажите только наименование должности) и для какой цели сотрудник должен поддерживать контакты в рамках этой должности? (Изложите наиболее типичные, а не наиболее необычные контакты.)

В рамках Организации

Лицо(а):

Цель(и):

---

---

---

---

---

---

---

---

Вне Организации

Лицо(а)

Цель(и):

---

---

---

---

---

---

---

---

8. Дайте описание наиболее важного(ых) вида(ов) решения(ий), которое(ые) уполномочен принимать сотрудник, и укажите, почему они являются важными:

9. Дайте описание наиболее важных видов предложений, ожидаемых от сотрудника данной должности, и укажите, почему они являются важными:

10. Дайте описание наиболее серьезной(ых) непреднамеренно совершенной(ых) ошибки(ок), которую(ые) можно допустить в работе, и последствия(й), к которым она(они) могут привести:

---

Подготовлен	Наименование должности	Дата
-------------	------------------------	------

Дополнительное место для ответов: (просьба указывать соответствующий вопрос)

## ПРИЛОЖЕНИЕ XIV

### Глоссарий терминов, употребляемых в связи с Эталоном КМГС (Элемент I)

#### I. Факторы

Компоненты, которые, с точки зрения классификации, составляют достоинство должности. Каждый фактор включает по крайней мере два элемента, каждый из которых имеет степени важности. Каждая степень имеет оценку в баллах. Достоинство должности определяется степенью, в которой представлен каждый из факторов.

#### ФАКТОР I

##### 2. Теоретические знания

Теоретические знания определяются как информированность или знание теорий и концепций, полученных путем изучения свода принципов или гипотетической идеи или путем проведения абстрактного исследования.

##### 3. Практический опыт

Опыт или навыки, полученные путем применения теоретических знаний при исполнении функций конкретной должности или должностей.  
Примечание: Оценка теоретических знаний, полученных на основе опыта, приводится только по горизонтали данного фактора.

##### 4. Знания на уровне первой университетской степени

Теоретические знания, полученные в результате изучения учебной программы, по прохождении которой присваивается квалификация, получаемая в высшем учебном заведении, например в университете. В качестве альтернативы это могут быть также знания, полученные в специальном техническом или общеобразовательном учебном заведении (таком, например, как колледж продвинутого обучения, политехнический институт, высшая школа, технологический институт), по окончании которого выпускнику присваивается степень бакалавра или ее эквивалент. В качестве примера квалификации на уровне первой университетской степени можно назвать бакалавра в области естественных наук, гуманитарных наук или лиценциата в области гуманитарных и естественных наук и т.д.

##### 5. Знания на уровне второй университетской степени

Теоретические знания, полученные по прохождении программы обучения на уровне второй университетской степени или в качестве альтернативы - на уровне первой университетской степени, где обучение

является более продолжительным и обычно требуется для приобретения определенных профессий (например, в области юриспруденции, медицины, инженерного дела). В качестве примера квалификации, рассматриваемой как подпадающую под данную категорию, можно назвать степень магистра (в области естественных наук, гуманитарных наук, управления предприятиями, права, инженерного дела и т.д.).

#### 6. Знания на уровне высшей университетской степени

Теоретические знания, полученные по прохождении программы обучения, уровень которой признается как дающий право на получение степени доктора (например, доктор философии, доктор наук, доктор права или аналогичные степени, присваиваемые в соответствии с французской системой образования).

#### 7. Эквивалент в области подготовки кадров

Аналогичный уровень теоретических знаний, который в обычных условиях получают, завершив университетское или другое академическое образование (будь то на уровне первой, второй или высшей университетской степени, но который приобретает через посредство официальной системы консультаций, обмена опытом работы или прохождения программы профессионального обучения (часто осуществляемой на работе или в рамках выполняемой работы) и обычно не выражается в получении официальной академической степени. В качестве примера могут служить теоретические знания, полученные путем участия в программах подготовки кадров, осуществляемых правительством, частными корпорациями, университетами или международными организациями в таких областях, как организация производства, счетно-вычислительная техника, прикладная наука или техника, методология исследований и т.д.

#### 8. Эквивалент в области самостоятельного обучения

Приобретение совокупности теоретических знаний в какой-то определенной признанной области за счет личных усилий индивидуума или усилий, не связанных с посещением официального учебного или академического учреждения. Самостоятельное обучение обычно не приводит к официальному признанию полученной квалификации в форме присвоения степени, выдачи диплома или свидетельства.

#### 9. Опыт на международном уровне

Практический опыт в деятельности, которая выходит за рамки национальных границ, или в деятельности, осуществляющейся в стране, не являющейся постоянным местом проживания кандидата. Например, работа в правительственном учреждении, занимающемся оказанием помощи другим странам или работа в частной корпорации, деятельность которой охватывает не менее двух стран, или работа в международной организации. Примечание: Важно, чтобы "опыт на международном уровне" был необходим в силу должностных обязанностей. Претенденту не следует давать оценку за такой опыт, если он не требуется по должности.



10. Опыт на национальном уровне

Практический опыт, полученный при осуществлении деятельности, касающейся национальных проблем или вопросов, которые ограничиваются одной национальной системой или одной страной.

11. Владение иностранными языками

Знание иностранного языка в рабочем объеме, достаточном для того, чтобы сотрудник мог принимать участие в обычных беседах, присутствовать на заседаниях, понимать то, о чем идет речь, и вносить свой собственный вклад, составлять письменные документы по официальным вопросам на иностранном языке, которые могут и не быть совершенными, но не должны содержать грубых грамматических и синтаксических ошибок и вполне поддаваться пониманию.

## ФАКТОР II

### 12. Личный вклад

Речь здесь идет о личном вкладе в интеллектуальные или творческие процессы или операции, требуемые от сотрудника в соответствии с занимаемой должностью (как указано в вопросе 3 Анкеты с описанием должностных обязанностей).

### 13. Правила толкования, процедуры или тексты

Толкование или объяснение значения правил, стандартов или установленных методов деятельности, которые применяются либо в рамках организации, либо к комплексу теоретических знаний или принципов в конкретном вопросе, профессии или занятии. Толкование включает анализ ситуации, сравнение ее с прошлыми прецедентами, которые нельзя использовать непосредственно, оценку различных возможных альтернативных толкований и выбор наиболее подходящего из них. Этот процесс включает углубленный анализ и вынесение обоснованных выводов. Толкование не должно трактоваться как процесс, в котором представленные ситуации без конца повторяются, где существует непосредственно применимые прошлые прецеденты и где возможно только одно толкование. В этих последних случаях принимается простое решение, углубленный анализ не проводится, а вывод не делается.

### 14. Корректирующие действия

Корректирующие действия включают процесс анализа результатов работы других лиц с учетом результативности и ценности их выводов или рекомендаций и, в случае необходимости, изменение или внесение поправок в достигнутые результаты. Корректирующие действия необязательно предполагают полномочия утверждать корректировку или модификацию. Однако они могут принимать форму настоятельной рекомендации.

### 15. Адаптирующие действия

Адаптирующие действия включают процесс анализа существующих или принятых ранее решений, рекомендаций, заключений, прецедентов, итогов или других результатов работы с учетом их применения к текущей проблеме или ситуации и, в случае необходимости, их изменение или корректировку, с тем чтобы приспособить их к новым изменившимся обстоятельствам или требованиям. Адаптирующие действия необязательно предполагают полномочия на утверждения корректировок или модификаций. Однако они могут принимать форму настоятельной рекомендации.

### 16. Проверка работы

Процесс пересмотра, исправления или модификации и таким образом совершенствования результатов работы других. Примечание: проверка работы может и не включать полномочия утверждать работу и является лишь промежуточным шагом на пути к утверждению работы высшим органом.

17. Разработка новых подходов, процедур, методов и терминологии

Предложение или подготовка оригинальных, новых или новаторских методов решения проблем, разрешения ситуаций или методологии; методы или способы выполнения заданий; процессы или пути осуществления деятельности; технические или специальные термины, слова или терминология. Примечание: следует иметь в виду, что существуют различные типы и уровни подходов, процедур и способов, которые можно разработать в рамках организации, и, следовательно, существуют различные степени важности, которые придаются подобным подходам, процедурам или методам. Уровень 7 не означает установления простых подходов, процедур или методов, которые могут быть присущи должностям, применяющим основные принципы профессии (как, например, уровень 4) или включающим анализ, толкование и т.д. (как, например, уровень 5) или принятие корректирующих или адаптирующих мер (как например, уровень 6), но включает те должности, основная роль или функции которых заключаются в разработке более важных новаторских подходов, процедур или методов.

18. Поддающаяся оценке часть работы

Важная часть работы, которая, согласно оценке, занимает по меньшей мере одну третью часть рабочего времени сотрудника.

19. Преимущественно позиции уровня 6

Эти позиции, к которым применяется градация уровня 6 в Факторе II, составляют по меньшей мере большинство должностей категории специалистов, о которых идет речь.

20. Главная часть

Показывает те элементы работы, которые составляют более половины общего объема должностных обязанностей.

21. Новые концепции, теории или направления

Оригинальные, новые или новаторские идеи, абстрактные понятия или области или гипотетические идеи; объяснения, основанные на общих принципах, признанных в области теоретических знаний; планы или направления действий.

22. Сложные (проблемы)

Особо деликатные, критические по своему характеру и требующие тщательного, умелого и осмотрительного подхода.

### 23. Начальные мероприятия

Планирование и разработка способа для начала осуществления основных проектов или программ работы, организация необходимых ресурсов и начало действий.

### 24. Различные организационные единицы

Отдельные группы или подразделения в рамках организации, которые осуществляют различные, индивидуальные или отдельные функции, цели или типы работы.

### 25. Жизненно важная сфера

Ключевая, основная или имеющая решающее значение часть организации.

### 26. Заполнение широкого сегмента

Охваты или расширение обширного, широкого или главного сектора или межучрежденческой области мероприятий Организации. Примечание: степень "широты" будет зависеть от размера организации.

### 27. Сфера охвата

Серия четко различимых функций (показана в Общей классификации профессиональных групп), которыми постоянно приходится заниматься при выполнении работы.

### 28. Глубина

Степень специализации в рамках четко различимой области деятельности (как показано в Общей классификации профессиональных групп).

## ФАКТОР III

### 29. Директивы

Руководства, технические публикации, соответствующая литература, известные прецеденты, принятая практика, стандартные методы, способы или процедуры исследований, проектная документация, решения или дискуссии законодательных органов, советы коллег и т.д.

### 30. Руководящий контроль

Уровень руководства, надзора или руководящих указаний, полученных при осуществлении работы от непосредственных начальников или других органов (таких, как комитеты, советы или рабочие группы).

В некоторых работах цель, желаемые результаты или подходы могут указываться не руководителем, а определяться существующими процедурами или структурой организации или работы.

### 31. Установление принципов

Установить, утвердить, определить или провозгласить для работы других лиц директивы тех видов, которые указаны в приведенном выше определении директив.

### 32. Политика

Заявление, выражающее курс, подход или план действий или официальную позицию по данному вопросу.

### 33. Широкая интерпретация

Требование углубленного или глубокого разъяснения или толкования значения.

### 34. Цель (работы)

Речь идет о целях или задачах работы. Существуют главные задачи и критерии, в соответствии с которыми определяется эффективность работы. Примечание: признается, что в рамках организации существует комплекс целей от более общих до более конкретных. Этот фактор имеет отношение только к тем целям, на достижение которых направлена данная работа. Их не следует путать с целями организации, которые являются целями и задачами Организации, обычно изложенными в Уставе или установленными нормоустановительными органами и являющимися содержанием действий Организации.

## ФАКТОР IV

### 35. Нешаблонные элементы

Вопросы, возникающие в рабочей ситуации, которые не носят регулярного предсказуемого или обычного характера - проблемы, не соответствующие установленному образцу.

### 36. Представитель

Наделен полномочиями выступать в качестве представитель или агента организации. Примечание: действовать в качестве Представителя - значит иметь контакты или рабочие отношения, которые обычно выходят за пределы организации.

### 37. Консультант

Обладает полномочиями давать директивы или советы или делать рекомендации или предложения организациям или их органам в определенной области вопросов. Примечание: выступать в качестве Консультанта - значит поддерживать контакты или рабочие отношения, как правило, в рамках Организации.

### 38. Контакты

Связь, в письменной или устной форме с лицами или организациями по проблемам или вопросам режима, который требует работа. Примечание: вертикальный элемент Фактора IV определяет не степень важности лиц или организаций, с которыми устанавливаются контакты, а скорее важность вопроса или вопросов, которые являются существом или целью таких контактов.

### 39. Функциональная сфера

Организационные единицы, осуществляющие определенную операцию или действие, или занимающиеся конкретным вопросом и имеющие обычно общую и единую всеобъемлющую цель.

### 40. Широко по всей организации

В широкой сфере организации, включая широкие горизонтальные и вертикальные контакты и пересекающие функциональные, многоступенчатые и организационные линии.

## ФАКТОР V

### 41. Сотрудники категории специалистов

Персонал, занимающий посты, классифицирующиеся как посты категории специалистов и выше общей системы Организации Объединенных Наций.

## ФАКТОР VI

### 42. Ошибки

Ошибки носят непреднамеренный характер; они представляют собой оплошности, которые возникают в результате случайного недосмотра, ошибочного суждения или неправильного выбора направления деятельности.

### 43. Предложения

Рекомендации или предложения, касающиеся направления деятельности.

44. Дальнейшие процессы или услуги

Более поздние шаги в работе или операциях организаций, которые обусловлены или зависят от предшествующих предложений.

45. Система

Серии взаимосвязанных рабочих процессов и процедур, рациональным образом организованных для достижения общей цели.

46. Программы

Установленные планы организации, предусматривающие способы претворения широких целей или обобщенных задач в рабочие операции.

47. Цели (организации)

Примечание: см. определение целей работы (№ 34), где также обсуждаются цели организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ XV

Код	Общие области работы	Число организаций, нанимающих сотрудников по категории определенной профессии	
		№	
1.	1A11 - Организатор технического сотрудни- чества	1589	13
2-12.	1E1-1E11 - Экономисты*	1159	9
13.	1O6 - Переводчики и редакторы-корректоры	936	11
14.	1H1 - Научно-исследовательские работники в области сельского хозяйства	454	6
15.	1A1 - Счетоводы, ревизоры, финансовые работники	416	13
16.	1A6 - Специалисты по кадровым вопросам	396	13
17.	1A8 - Специалисты по общественной информации	377	13
18.	1O2 - Редакторы	345	10
19.	1I3 - Доктора-медики	336	7
20.	1A10 - Специалисты по представительским вопросам и протоколу	323	13
21.	1A5 - Специалисты по электронной обработке данных	268	11
22.	1M2 - Статистики	260	8
23.	1O3 - Устные переводчики	239	7
24.	1A2 - Специалисты по вопросам анализа в области финансов и руководства	236	7
25.	1J4 - Геологи, геофизики, гидрологи	216	4
26.	1C3 - Работники библиотеки	175	12
27.	1L3 - Ученые в области политических наук	155	4
28.	1G2 - Специалисты по международному праву	147	8
29.	1B7 - Инженеры по электронике и инженеры- электрики	146	4
30.	1A9 - Специалисты по закупкам	118	10
31.	1L5 - Социологи	106	5
32.	1B6 - Инженеры по гражданскому строительству	104	6
33.	1B3 - Архитекторы и специалисты по вопросам коммунального планирования	99	3
34.	1G1 - Консультанты по общеправовым вопросам	99	10
35.	1H2 - Ученые-биологи	95	5
36.	1A3 - Хозяйственные работники	87	11
37.	1B13 - Инженеры по вопросам атомной энергии	81	2
38.	1M1 - Специалисты по вопросам авиации	80	2
39.	1A4 - Сотрудники службы конференций	75	11
40.	1F9 - Специалисты по профессиональной подготовке	73	3
41.	1B8 - Промышленные инженеры	66	3
42.	1A7 - Специалисты по вопросам печатного производства	64	10

\* Включая все области работы 1E1-1E11. При создании Элемента II общих норм рассматривается как одна область работы.



43.	1B10	-	Инженеры-механики	38	5
44.	1J2	-	Химики	35	3
45.	1L4	-	Специалисты по вопросам социального обеспечения	29	4
46.	1B5	-	Инженеры-химики	21	4
47.	1F7	-	Преподаватели	18	2
48.	1O5	-	Специалисты по вопросам терминологии	16	4
49.	1B11	-	Металлурги и инженеры-металлурги	16	3
50.	1B2	-	Сельскохозяйственные инженеры	15	3
51.	1F1	-	Специалисты по вопросам обучения взрослых	14	3
52.	1C1	-	Работники архива	14	4
53.	1I4	-	Медицинские сестры	13	2
54.	1I2	-	Специалисты по вопросам питания в общественной здравоохранении и диетологии	11	2
55.	1K3	-	Специалисты по торговле	10	4
56.	1J5	-	Метеорологи	9	2
57.	1L1	-	Антропологи	9	2
58.	1M1	-	Математики и актуарии	8	2
59.	1F2	-	Специалисты по аудио-визуальным средствам	8	4
60.	1B12	-	Инженеры по добыче полезных ископаемых и нефти	8	3
61.	1F6	-	Специалисты по обучению инвалидов	7	2
62.	1B9	-	Инженеры по морскому делу	5	3
63.	1O4	-	Протоколисты	4	2
64.	1N2	-	Специалисты по вопросам транспорта и транспортных служб	3	3
65.	1D1	-	Творческие работники	3	2

ПРИЛОЖЕНИЕ XVI

Программа работы по вопросам продвижения по службе/  
набор кадров

<u>Ступени</u>	<u>Вопросы</u>	<u>Деятельность</u>
1	Кадровая и некадровая служба	Завершено, 9-я сессия
2	Меры по продвижению по службе	Завершено, 9-я сессия
	А. Для кадровых сотрудников	
	В. Для некадровых сотрудников	
3	Цели продвижения по службе	Завершено, 10-я сессия
	А. Потребности и выгоды для организации	
	В. Потребности и выгоды для сотрудников персонала	
4	Взаимосвязь продвижения по службе и классификации постов	Завершено, 10-я сессия
	А. Различия критериев, применяемых при классификации постов и классификации сотрудников	
	В. Влияние на мобильность и карьеру	
	С. Определение путей продвижения по службе	
	Д. Специальные изменения классификации для улучшения возможности продвижения по службе	
	(Доклад КМГС тридцать четвертой сессии Генеральной Ассамблеи о всестороннем подходе, содержащий рекомендации по конкретным мерам)	Направлен 34-й сессии Генеральной Ассамблеи

<u>Ступени</u>	<u>Вопросы</u>	<u>Деятельность</u>
5	Побочные классификационные структуры	
	А. Категория С-6	Завершено, 11-я сессия
	В. Национальные специалисты	Завершено, 12-я сессия
	С. Дополнительные категории общего обслуживания	Завершено, 12-я сессия
6	Оценка профессиональных качеств	
	А. Критерии оценки профессиональных качеств	Запланировано на 13-ю сессию
	В. Роль руководителя, сотрудника персонала, коллег, подчиненных и департамента по кадрам	
	С. Поощрение за хорошую работу	
	Д. Наказание за плохую работу	
	Е. Влияние профессиональных качеств на продвижение по службе с учетом выслуги лет и т.д.	
	(Доклад КМГС тридцать пятой сессии Генеральной Ассамблеи о последующей деятельности, содержащий рекомендации по конкретным мерам)	
7	Специальные программы повышения квалификации	
	А. Женщины, лица молодых возрастов, граждане особых категорий стран	Завершено, 12-я сессия
	В. Программа подготовки руководящих кадров	Запланировано на 13-ю сессию
8	Программы межорганизационных обменов	
	А. Методы сотрудничества	Запланировано на 13-ю сессию
	В. Гарантии против чрезмерной конкуренции	
9	Взаимосвязь между профессиональной подготовкой и продвижением по службе	

Ступени

Вопросы

Деятельность

ПЛАНИРОВАНИЕ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ

- 10 Планирование людских ресурсов (Подлежит обсуждению на основе документа Секретариата)
- А. Полезность таких программ
- В. Компоненты таких программ
- 11 Политика в области продвижения по службе (Подлежит обсуждению на основе документа Секретариата)
- А. Качества, необходимые для продвижения
- В. "Персональное продвижение"
- С. Переход сотрудников категории общего обслуживания в категорию специалистов
- 12 Правила, регулирующие внутреннее оповещение о наличии вакансий (Подлежит обсуждению на основе документа Секретариата)
- (Доклад КМГС Генеральной Ассамблее о последующей деятельности, содержащий рекомендации по конкретным мерам)

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ НАБОРА КАДРОВ

- 13 Общая политика в области набора кадров (Подлежит обсуждению на основе документа Секретариата)
- А. Необходимое географическое распределение
- В. Необходимое число женщин
- С. Необходимое число лиц молодых возрастов
- Д. Политика в отношении лиц с физическими недостатками

<u>Ступени</u>	<u>Вопросы</u>	<u>Деятельность</u>
14	<p>Подбор кадров</p> <p>А. Надлежащее использование рекламных объявлений</p> <p>В. Методы межорганизационного сотрудничества</p> <p>    i) единые процедуры набора кадров</p> <p>    ii) централизованные списки кандидатов</p> <p>С. Гарантии против чрезмерной межорганизационной конкуренции</p> <p>Д. Программа обмена между национальными и международными службами</p>	(Подлежит обсуждению на основе документа Секретариата)
15	<p>Оценка и отбор</p> <p>А. Процедуры оценки, включая использование конкурсных экзаменов</p> <p>В. Роль среднего звена руководства, сотрудников персонала и департамента по кадрам</p> <p>С. Роль правительств</p> <p>Д. Набор кандидатов с квалификацией, превышающей необходимую</p>	(Подлежит обсуждению на основе документа ККАВ)
16	<p>Назначение и расстановка кадров</p> <p>А. Категория, присваиваемая при первоначальном назначении</p> <p>В. Продолжительность первоначального назначения</p>	(Подлежит обсуждению на основе документа ККАВ)

Ступени

Вопросы

Деятельность

C. Процедуры испытаний

(Подлежит обсуждению на основе документа Секретариата)

- i) Длительность испытательного срока
- ii) Требования к испытуемым
- iii) Методы оценки успешного или неудачного прохождения испытательного срока
- iv) Процедуры прекращения контрактов

D. Продолжительность последующей работы

(Подлежит обсуждению на основе документа ККАВ)

- i) Продление срока службы по срочным контрактам
- ii) Предоставление права на заключение постоянного контракта
- iii) Изменение срочного контракта на постоянный

(КМГС представит Генеральной Ассамблее доклад по всеобщей политике в области продвижения по службе/набора кадров)

## ПРИЛОЖЕНИЕ XVII

### Доклад Рабочей группы о пересмотре статута и правил процедуры

#### Введение

1. Комиссия на своей одиннадцатой сессии приняла решение о создании Рабочей группы, состоящей из восьми членов а/, для рассмотрения в свете накопленного за пять лет опыта и с учетом результатов обсуждения, состоявшегося на одиннадцатой сессии, статута и правил процедуры Комиссии, с тем чтобы предложить некоторые улучшения, которые будут зафиксированы в их текстовой части. Рабочей группе было предложено представить свое заключение по этому вопросу Комиссии на ее двенадцатой сессии, на которой в случае необходимости будет принято соответствующее решение.
2. Совещание Рабочей группы состоялось в штаб-квартире ВОЗ с 7 по 11 июля 1980 года.
3. Обязанности Председателя Рабочей группы были взяты на себя исполняющим обязанности Председателя Комиссии.
4. На своем первом заседании 7 июля 1980 года Рабочая группа рассмотрела основную информацию по вопросу, подготовленную Исполнительным секретарем (см. Добавление) и включавшую три раздела, которые были изучены Комиссией:
  - А. Процедуры, связанные с подготовкой годового доклада Комиссии;
  - В. Роль Комиссии в избрании Председателя и заместителя Председателя;
  - С. Роль Комиссии в назначении старших сотрудников.
5. Рабочая группа решила рассмотреть все вопросы в порядке их представления в основном документе Исполнительного секретаря (см. Добавление), после чего было решено рассмотреть все статьи и правила процедуры, в связи с которыми на протяжении ряда лет возникали какие-либо вопросы или проблемы.

---

а/ Г-н Амжад Али, г-н Майкл Ани, г-н Артур Х.М. Хиллис, г-н Акира Мацуи, г-н Иржи Носек, г-жа Эрза Постон, исполняющий обязанности Председателя г-н Ричард М. Аквей и исполняющий обязанности заместителя Председателя г-н Гастон де Прат Гай.

А. Процедуры, связанные с подготовкой годового доклада Комиссии

6. Члены Рабочей группы пришли к единому мнению, что отчеты о работе сессии, как правило, должны содержать более полное изложение мнений, высказываемых на сессии, а годовой отчет должен быть кратким, информативным и одновременно содержать дополнительную информацию Генеральной Ассамблеи, данные и финансовые последствия ее рекомендаций. В начале годового отчета должно даваться краткое резюме рекомендаций Генеральной Ассамблеи, как это явствует из руководящих указаний, содержащихся в записке Генерального секретаря по вопросам контроля и документации (A/INF./35/1). Рабочая группа подтвердила мнение Комиссии, приводимое в пунктах I74, I75 и I76 отчета о работе одиннадцатой сессии, и согласилась с необходимостью предоставления достаточного времени для рассмотрения и принятия годового отчета на осенней сессии, с тем чтобы в отчет оставалось внести только редакторские поправки.

В. Роль Комиссии в избрании Председателя и заместителя Председателя

7. При рассмотрении данного вопроса члены Рабочей группы ознакомились со структурой и порядком работы Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, Комитета по взносам, Комиссии международного права и Объединенной инспекционной группы, отметив для себя, что каждый из указанных органов избирает своего Председателя и заместителя Председателя в отличие от Комиссии по международной гражданской службе.

8. Члены Рабочей группы ознакомились также с историей разработки статьи 4 статута Комиссии; как известно, Генеральная Ассамблея, следуя рекомендации ККАБВ и Консультативной комиссии международной гражданской службы, предпочитала действовать с позиции "тихой дипломатии", а не с помощью прямого процесса выборов, признающего интересы трех сторон, при проведении консультаций, которые способствуют назначению Генеральным секретарем (юридических органов через Консультативный комитет, исполнительных глав - через АКК и персонал - через ОАМГС).

9. В этой связи были изложены следующие точки зрения:

а) сохранить процесс отбора в том виде, в каком он в настоящее время зафиксирован в статуте;

б) внести изменения в статут для того, чтобы Комиссия могла избирать своего Председателя и заместителя Председателя;

с) внести изменения в статут, которые позволили бы произвести выборы постоянного исполнительного комиссара и постоянного объединенного исполнительного комиссара для выполнения настоящих функций, возложенных на Председателя и заместителя Председателя, и дать вместе с тем возможность избрания Председателя и заместителя Председателя для руководства работой Комиссии во время сессий;



д) внести изменения в статут, с тем чтобы Комиссия в целом или все ее члены на индивидуальной основе могли принимать участие в консультативном процессе, предусмотренном статьей 4 статута;

е) направить Генеральному секретарю сообщение о том, что члены Комиссии будут признательны, если он учтет мнения и интересы членов Комиссии по этому вопросу.

10. По общему мнению, существующий статут — это результат размышлений, консультаций и компромисса между заинтересованными сторонами на протяжении целого ряда лет. Поэтому любая попытка изменить структуру Комиссии должна предприниматься с осторожностью, быть тщательно взвешена, рассчитывать на доверие всех сторон, способствовать улучшению существующей ситуации и обеспечивать дальнейшую гармонию и сотрудничество членов Комиссии и таким образом выполнять свои функции по отношению ко всем заинтересованным сторонам.

11. С учетом указанного факта члены Рабочей группы, памятуя о важности сохранения гармонии и сотрудничества в самой Комиссии, единодушно согласились с необходимостью направить Генеральному секретарю сообщение о том, что члены Комиссии будут признательны ему, если он учтет мнения и интересы членов Комиссии по данному вопросу.

### С. Роль Комиссии в назначении ее руководящего персонала

12. Вопросы назначения персонала регулируются статьей 20 статута. Члены Рабочей группы обратились в связи с этим к процедуре, утвержденной Комиссией на первой сессии Рабочей группы и касающейся назначения членов персонала Комиссии. Что касается двух членов персонала, занимающих наиболее высокое положение, и в назначении которых особенно была заинтересована сама Комиссия, то было принято решение, что Председатель может в той степени, в какой это целесообразно, проводить консультации с членами Комиссии во время сессии, как это уже делалось на одиннадцатой сессии и в период между сессиями, насколько это возможно и целесообразно, проводить консультации с членами Комиссии во время сессии, как это уже делалось на одиннадцатой сессии и в период между сессиями, насколько это возможно и целесообразно, с тем чтобы держать их в курсе событий.

### Рассмотрение статута и правил процедуры

13. После завершения анализа трех областей, результаты которого содержатся в основном документе, члены Рабочей группы коротко рассмотрели все статьи и правила процедуры Комиссии, в отношении которых возникали вопросы.

14. К числу статей статута и положений правил процедуры, по которым были высказаны конкретные замечания, относятся следующие:

#### Статут

#### Глава I

#### Статья 1

Глава II	Статьи 2-5, 7,8
Глава III	Статьи 9, 10-12, 18
Глава IV	Статья 20
<u>Правила процедуры</u>	
Правила	I, 4, 18, 37

15. Рабочая группа рекомендует Исполнительному секретарю провести детальное изучение вышеупомянутых статей статута и правил правил процедуры, пригласив, при необходимости, для оказания им помощи консультанта.

## ДОБАВЛЕНИЕ

### Основной документ

Подготовлен Исполнительным секретарем  
по просьбе исполняющего обязанности Председателя  
и исполняющего обязанности заместителя Председателя

1. На своей одиннадцатой сессии Комиссия приняла решение создать рабочую группу из числа своих членов а/ для рассмотрения с учетом опыта последних пяти лет и результатов обсуждения, состоявшегося на одиннадцатой сессии, статута и правил процедуры Комиссии с целью внесения каких-либо улучшений в их текстовую часть. Рабочей группе было поручено представить свои выводы Комиссии на ее двенадцатой сессии, на которой ей предстояло решить, какие действия следует предпринять.

2. Как известно, Комиссия занималась этим вопросом, озаглавленным следующим образом:

- А. Процедуры, относящиеся к подготовке годового доклада Комиссии;
- В. Роль Комиссии в выборе ее Председателя и заместителя Председателя;
- С. Роль Комиссии в назначении ее старших сотрудников.

3. Имеются и другие смежные вопросы, которые могут быть изучены на основании пятилетнего опыта и предложены вниманию Комиссии, однако по соображениям времени они не рассматривались.

А. Процедуры, относящиеся к подготовке годового доклада Комиссии

4. Комиссия обсуждала этот вопрос на своей одиннадцатой сессии, и суть этого обсуждения вкратце может быть сведена к следующему:

- 1) Как сделать годовой отчет кратким и в то же время информативным и вполне понятным Генеральной Ассамблее;
- 2) Как добиться того, чтобы годовой отчет после его утверждения не подвергался каким-либо дальнейшим значительным изменениям, выходящим за рамки обычных редакторских поправок;
- 3) Каким образом обеспечить для индивидуальных членов, желающих высказать свою точку зрения, возможность отражения этой точки зрения в годовом отчете или в приложении к годовому отчету, памятуя, что главной целью является выработка общего мнения.

---

а/ В состав рабочей группы были назначены следующие члены: г-н Али, г-н Ани, г-н Хиллис, г-н Мацуи, г-н Носек, г-жа Постон, исполняющий обязанности Председателя и исполняющий обязанности заместителя Председателя.

5. Обсуждая вопрос о составлении годового отчета, Комиссия приняла к сведению замечания по поводу ее отчета, высказанные членами Пятого комитета на тридцать третьей и тридцать четвертой сессиях, и предложение, содержащееся в резолюции 34/165 последней Генеральной Ассамблеи, заключающиеся в том, что Комиссиям следует "рассмотреть пути сокращения объема ее годового отчета при четком изложении в отчете и ее приложениях любых рекомендаций Генеральной Ассамблеи и конкретные результаты, последствия и расходы, связанные с реализацией любых предложений".

6. Комиссия отметила, что, учитывая важную двойную функцию годового отчета - представлять рекомендации Генеральной Ассамблее для принятия решений и информировать участвующие организации и представителей персонала о работе Комиссии - указанные функции должны по-прежнему совмещаться в одном годовом отчете. Далее в выводах Комиссии говорилось, что для упрощения работы Генеральной Ассамблеи в отчете должны быть четко отмечены те части, которые требуют решения Ассамблеи, а также вспомогательные пояснительные материалы, предоставленные Комиссией, объясняющие и оправдывающие целесообразность рекомендаций в отличие от описательной и информативной части отчета.

7. Данное решение не противоречит резолюции 34/165 Генеральной Ассамблеи, вместе с тем требуется осторожность для обеспечения полного соблюдения конкретных указаний Генерального секретаря в отношении документации (A/INF.35/1) b/.

8. Изучая вопрос 2), Комиссия рассмотрела предложение о создании ею редакционного совета для редактирования годового отчета и придания ему окончательной формы после завершения сессии и его утверждения Комиссией. Однако Комиссия сочла данное предложение неприемлемым и подтвердила, что в силе остается практика окончательного редактирования исполнительным секретарем частей, которые не были официально приняты во время сессии, и выполнения им этой работы под руководством председателя в соответствии с любыми указаниями Комиссии. Любой член имеет право потребовать представления Комиссии в черновом виде той части текста, которая его особенно интересует, не ожидая ее редактирования после закрытия сессии при условии, что такое требование поступает заблаговременно. Кроме того, было принято решение, что любое единодушное мнение или решение, принятое большинством членов Комиссии, должно рассматриваться в неотредактированном виде для внесения в него возможных поправок и принятия. При необходимости может быть затребован пересмотренный вариант, который будет изучен на более позднем заседании. После того как указанные части годового отчета будут утверждены в письменном виде на таком последующем заседании, в них нельзя вносить никаких дальнейших изменений за исключением чисто формальных редакторских изменений, которые требуются для того, чтобы они органически вошли в остальной текст.

9. Решение вопроса 3) оказалось нелегким делом. Комиссией было указано на то, что, согласно существующей практике, в тех разделах годового доклада, в которых содержалось изложение дискуссий Комиссии по тому

---

b/ В Дополнении I воспроизводятся соответствующие разделы документа A/INF.35/1 о контроле и ограничении документации.

или иному вопросу, различные точки зрения давались в кратком изложении, в сбалансированном виде; когда протоколировалась точка зрения отдельного члена, этот член был вправе выбирать те выражения, в которых суммировалась его точка зрения. В целом было высказано мнение, что отчет будет более полезным, если рекомендации, представленные Генеральной Ассамблеей и другим законодательным органам в качестве руководства к действию, не будут определяться лицами, не согласными с ними, или меньшинством членов. Вместе с тем члены Комиссии высказались за то, чтобы продолжать существующую практику, согласно которой члены, желающие высказать свою точку зрения, имели бы возможность зафиксировать свое особое мнение в резюме дискуссий Комиссии.

10. Что касается того, имеют ли члены Комиссии право на включение их индивидуальных точек зрения в приложение к докладу, то мнения по этому вопросу разделились. Отсутствие каких-либо конкретных положений в статуте или правилах процедуры, касающихся годового доклада не дает оснований санкционировать или не санкционировать включение индивидуальных мнений в приложениях к указанному докладу. Некоторые члены утверждали, что правилом 21 признается данное право включать индивидуальные мнения в приложение только к докладу о сессии, так как правило это озаглавлено "Доклады сессии". Другие настаивали на том, что правилом недвусмысленно признается данное право, поскольку в годовом отчете речь идет о части работы сессии и как таковая она образует часть доклада о сессии. Следовательно, признание права на включение индивидуальных мнений в приложение к докладу о сессии означает правомерность включения индивидуальных мнений в приложение к годовому докладу.

11. Однако было принято также решение оставить этот вопрос на рассмотрение Комиссии и на принятие ею решения относительно того, когда и при каких обстоятельствах возникает действительная необходимость включения мнения отдельного члена в приложение, учитывая тот факт, что до настоящего времени за всю историю существования Комиссии такая необходимость не возникала.

#### В. Роль Комиссии в избрании ее Председателя и заместителя Председателя

12. Следует напомнить, что Генеральная Ассамблея в резолюции 3042 (XXVII) от 19 декабря 1972 года приняла в принципе решение о создании Комиссии по международной гражданской службе для урегулирования и координации условий службы в системе Организации Объединенных Наций и предложила Генеральному секретарю представить ей во время двадцать восьмой сессии проект статута Комиссии, а также предложения о ее административном, бюджетном и финансовом устройстве. Представляя свой доклад (A/9147, пункт 3) Генеральной Ассамблее, Генеральный секретарь отметил, что "Консультативный комитет пришел к выводу, что при непременном учете обсуждений и решений Генеральной Ассамблеи наилучшая комбинация деловых качеств, мировоззрений и географического распределения может быть обеспечена путем "тихой дипломатии", а не прямыми выборами".

13. Пытаясь достичь соглашения по поводу проекта статута Комиссии, Генеральный секретарь и его коллеги из АКК также обратились за консультацией в Консультативный совет по международной гражданской службе (КСМГС),

который помог разрешить некоторые из противоречивых вопросов, связанных с предполагаемым кругом полномочий КМГС.

14. КСМГС в своем докладе (там же, приложение II, пункты 23-26), говоря о назначении постоянных членов, отмечал, что:

"Теоретически будет сохранена возможность возложить на пленарную Комиссию полномочия выбирать тех членов, которые должны будут работать на постоянной основе, или решать, какие полномочия надлежит делегировать им.

Однако Совет согласен с содержащимся в статуте предложением, что Генеральная Ассамблея пожелает назначать Председателя и постоянных членов - в соответствии с ее собственными критериями компетентности и целесообразности - в орган, влияние которого на эффективность администрации в системе Организации Объединенных Наций будет столь значительным.

Кроме того, руководящие органы нескольких специализированных учреждений и их ответственные исполнительные должностные лица пожелают, по вполне понятным причинам, быть уверенными в том, что они передают свои функции хорошо подобранным для этой цели членам Комиссии.

Меньшая трудность в связи с выборами Председателя или других постоянных членов пленарной комиссией заключается в том, что любой высококвалифицированный эксперт для постоянной работы в течение четырехлетнего периода должен быть подобран в течение процесса назначений, а не избран в рамках Комиссии после того, как этот орган укомплектован".

15. Таким образом, Генеральная Ассамблея, принимая статуты с комментариями, содержащимися в докладе Генерального секретаря, учитывала интересы трех сторон во время проведения консультаций, ведущих к назначению Генеральным секретарем (юридического органа через ККАБВ, исполнительных глав через АКК и персонала через ФАМГС). Она предпочла процедуру "тихой дипломатии", нежели прямые выборы пленарной комиссией.

16. Эти предварительные дискуссии и консультации привели к принятию статута Комиссии Генеральной Ассамблеей, статья 4 которого гласит:

"1. После надлежащих консультаций с государствами-членами Организации, исполнительными главами других организаций и с представителями персонала Генеральный секретарь в качестве Председателя Административного комитета по координации составляет список кандидатов для назначения Председателем, заместителем Председателя и членами Комиссии и проводит консультации с Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам до рассмотрения этого вопроса и принятия по нему решения Генеральной Ассамблеей.

2. Аналогичным образом на рассмотрение Генеральной Ассамблеи представляются фамилии кандидатов для замены членов, срок полномочий которых истек или которые ушли в отставку или по другим причинам прекратили работу в Комиссии".

## Практика Комиссии с/

17. В 1975 году в соответствии с этой процедурой без какого-либо привлечения Комиссии были назначены первые Председатель и заместитель Председателя Комиссии, г-н Рауль Кихано и г-н А.Л.Аду, соответственно. Конечно, в то время Комиссия, еще не будучи создана, не могла принимать в этом участия.

18. К 1977 году Комиссия просуществовала три года. Заместитель Председателя, г-н Аду, скончался и на пост заместителя Председателя на оставшийся срок в соответствии с существующими процедурами, т.е. не привлекая членов Комиссии, Генеральным секретарем был назначен г-н Ричард Аквей. Вновь в 1978 году по истечении срока полномочий Председателя и заместителя Председателя, г-н Кихано и г-н Аквей были назначены на их соответствующие посты с помощью той же процедуры. В 1979 году, когда Председатель, г-н Кихано, ушел в отставку и заместитель Председателя стал исполняющим обязанности Председателя и когда возникла необходимость назначить исполняющего обязанности заместителя Председателя, Генеральным секретарем в соответствии с существующей процедурой, без привлечения членов Комиссии, был назначен г-н Гастон де Прат Гай.

## С. Роль Комиссии в назначении своих старших сотрудников

19. Назначение сотрудников Комиссии проводится в соответствии со статьей 20 статута, которая гласит:

1. Комиссия имеет персонал в соответствии с бюджетом, утвержденным Генеральной Ассамблеей.
2. Персонал, отобранный в соответствии с положениями пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, назначается Генеральным секретарем после консультации с Председателем Комиссии и в отношении старших сотрудников с Административным комитетом по координации. Все сотрудники назначаются в соответствии с надлежащими процедурами отбора. При выполнении своих обязанностей сотрудники подотчетны Председателю и увольняются лишь после консультации с ним или с ней.
3. С учетом приводимого выше пункта 2 служащие Комиссии в административных целях считаются сотрудниками Организации Объединенных Наций, которая обеспечивает их необходимыми административными средствами.
4. В рамках соответствующих бюджетных положений Комиссия может использовать таких экспертов и вспомогательный персонал, каких она сочтет необходимыми",

20. Во время своей первой сессии в мае 1975 года Комиссия одобрила следующие процедуры назначения персонала:

---

с/ О положениях статута, связанных с практикой некоторых вспомогательных органов в плане назначения Председателя и Секретаря, см. Дополнение II.

## Возложение ответственности за выполнение конкретных функций

Комиссия отметила дискуссии, которые привели к принятию Генеральной Ассамблеей статьи I8 статута. Она решила:

а) что ответственность за определенные текущие функции, т.е. за общее руководство работой секретариата, в частности, в плане проведения исследований по запросу Комиссии и управления ее бюджетом, за назначение членов персонала секретариата (в отношении чего Председателю даны определенные полномочия в соответствии со статьей 20 статута), за анализ программы работы для проведения статистическими службами обследований стоимости жизни, за утверждение периодических пересмотров таблиц классификаций коррективов по месту службы и норм ежедневных суточных (в соответствии со статьями 11 b и c), возлагаются на ее Председателя (что касается последнего, он принимает на себя эти функции, как только это практически возможно);

б) что ответственность за специальные функции, например руководство исследованиями, связанными с конкретными областями работы Комиссии, может быть возложена, при возникновении необходимости, на Председателя или заместителя Председателя, или членов Комиссии, как на отдельных (т.е. выступающих в роли специальных докладчиков), так и объединенных в группы (т.е. выступающих в роли специальных групп или рабочих групп).

21. Комиссия, рассмотрев документ ICSC/R.5/Add.1 одобрила следующую процедуру, касающуюся консультаций по поводу назначения членов персонала Комиссии:

а) извещения об имеющихся в секретариате Комиссии вакантных постах категории специалистов должны рассылаться всем организациям-участницам, которым должно быть предложено представить кандидатуры либо членов своего персонала, либо других известных им квалифицированных лиц. Об определенных вакантных постах можно также сообщать государствам-членам или профессиональным обществам, когда это является уместным;

б) всем предложенным кандидатурам должна быть дана оценка Исполнительным секретарем, который должен составлять краткий список для одобрения Председателем;

с) когда дело касается постов категории С-5 и выше, краткий список должен быть передан Председателем Комиссии Председателю АКК с просьбой, чтобы он проконсультировался со своими коллегами и сообщил Председателю об их мнении;

д) когда дело касается постов класса от С-1 до С-4, Председатель может, если это представляется желательным, узнать о мнениях представителей исполнительных глав наиболее удобным способом;

е) после консультаций, о которых говорилось в пунктах c и d выше, Председатель должен известить Генерального секретаря об избранном кандидате и просить об его или ее назначении;



f) когда дело касается постов категории общего обслуживания, следует придерживаться обычных процедур назначения и повышения по службе, принятых в Организацию Объединенных Наций.

22. Назначение старших сотрудников проводилось в соответствии с описанными выше процедурами и положениями статьи 20 статута.

23. Когда проводились эти назначения, не делалось никакой разницы между Исполнительным секретарем или любым другим старшим сотрудником.

24. Первый Исполнительный секретарь Комиссии г-н Роджер Барнс был назначен, когда Комиссии не существовало. Таким образом, не возникало вопроса о консультации с Комиссией. Однако с Председателем Комиссии были проведены консультации.

25. В 1977 году, когда ушел на пенсию глава Отдела окладов и надбавок и был назначен его преемник, г-н Харари, консультации с членами Комиссии не проводились. В то время Председатель рассмотрел несколько кандидатур и затем представил свои рекомендации Генеральному секретарю.

## Дополнение I

### Выдержки из документа A/INF/35/1

#### 1. Отчеты вспомогательных органов

19. Отчеты, представляемые вспомогательными органами или организациями, должны составляться на основе следующих принципов:

а) отчеты должны быть деенправленными и краткими и должны содержать точную информацию, которая сводится к описанию деятельности, осуществляемой соответствующим органом, выводам, к которым пришел этот орган, к его решениям и рекомендациям органу, которому вышеуказанный орган представляет отчет;

б) вводная часть, содержащая основную информацию, должна, по мере возможности, включать вопросы по существу, а не вопросы процедурного характера, и должна содержать только то, что важно для того, чтобы привлечь внимание органа, которому представляется отчет;

с) отчеты дискуссий должны быть краткими и при необходимости их следует дополнять ссылками на протоколы заседаний; стенографические отчеты и протоколы соответствующего органа или извлечения из тех и других не должны включаться в отчет;

д) тексты, содержащиеся в легко доступных документах, не должны включаться в отчет или прилагаться к отчету, в частности стенографические отчеты или протоколы, рабочие документы или извлечения из них не должны включаться в отчет в виде приложений;

е) тексты, не являющиеся легко доступными, не должны публиковаться в виде приложения, если их содержание можно включить в основной текст отчета;

ф) участники должны указываться поименно только в том случае, если они выступают в своем индивидуальном качестве;

г) там, где это целесообразно, отчеты должны включать резюме содержащихся в них предложений, выводов и рекомендаций Резолюция 2836 (XXVI), пункт 37.

20. Отчеты вспомогательных органов должны представляться своевременно, с тем чтобы избежать публикации указанных отчетов вначале в предварительной форме, а затем - в окончательной форме Резолюция 2292 (XXII), приложение, пункт 17

21. Главным комитетом Генеральной Ассамблеи предлагается при рассмотрении ими вопросов повестки дня, предполагающих представление годовых отчетов вспомогательных органов или Генерального секретаря, изучить вопрос о возможности представления таких отчетов через менее короткие промежутки времени Резолюция 2836 (XXVI), пункт 97.

22. Отчеты (вспомогательных органов Генеральной Ассамблеи) не должны представлять собой компиляцию прочих предыдущих документов /решение 34/40I, пункт 25/.

23. Вспомогательные органы не должны включать в виде приложения к их отчетам протоколы их заседаний или другие материалы, уже разосланные всем государствам-членам (там же, пункт 26).

24. В пункте 2 резолюции 34/50 от 23 ноября 1979 года Генеральная Ассамблея постановила применять в отношении ее вспомогательных органов пересмотренные руководящие положения, касающиеся формы и содержания их отчетов (см. приложение II), которые были приняты Экономическим и Социальным Советом в его резолюции 1979/69 от 2 августа 1979 года для использования его функциональными комиссиями и постоянными комитетами. Одновременно предполагалось, что отдельные вспомогательные органы будут иметь возможность вносить конкретные коррективы в порядок представления отчетов и составления протоколов в свете их установленных функций и вопросов, которыми они занимаются.

## Дополнение П

### Пересмотренные руководящие положения, касающиеся формы и содержания отчетов вспомогательных органов Генеральной Ассамблеи

1. Новая форма отчетов преследует цель представить в сжатом и четком виде всю информацию, необходимую для Генеральной Ассамблеи для того, чтобы проанализировать работу ее вспомогательных органов и предпринять меры согласно представленным ими рекомендациям.

#### Глава I

2. В Главе I будут изложены вопросы, требующие принятия мер со стороны Генеральной Ассамблеи, или предложенные ее вниманию. Эти вопросы включают:

а) тексты проектов резолюций и решений, рекомендованных для принятия Ассамблеей;

б) краткое изложение любых других вопросов, требующих принятия мер Ассамблеей, включая проект повестки дня ее очередной сессии, предложенный комиссией или комитетом. Каждый вопрос должен быть сформулирован в виде отдельного определенного пункта. И если соответствующее решение комиссии или комитета имело форму изложения указанного вопроса, то оно будет воспроизведено полностью; если же оно образует часть обстоятельного изложения, только лишь в отношении части которого требуются действия со стороны Ассамблеи, то в таком случае будет даваться только изложение этого вопроса, по которому будут предприниматься действия. На соответствующие пункты отчета будут даваться ссылки;

с) любые другие вопросы, требующие специального внимания, такие, например, как предлагаемые изменения в составе, комментарии по поводу характера сессий и т.д.

#### Другие главы

3. Каждый пункт повестки дня комиссии будет внесен в отдельную главу, начиная с главы П.

4. Отчет о работе будет состоять из краткого изложения информации, которую комиссия считает важной для Генеральной Ассамблеи. Порядок представления отчетов будет зависеть от характера комиссии или комитета и рассматриваемых ею или им вопросов. Одна комиссия может проводить работу по принципу консенсуса; другая комиссия может рассматривать вопросы, в отношении которых существуют различные мнения и выдвигаются многочисленные проекты резолюций, а также вносятся поправки, которые комиссия желает запротokolировать.

5. Высказанные мнения, как правило, не будут излагаться в качестве мнений отдельных выступающих, они будут даваться в виде резюме как коллективное мнение. Будут использоваться такие формулировки, как "ряд представителей выразили точку зрения, что ..." и "Комиссия с интересом отметила ...". Однако если прения носят такой характер, что целесообразно назвать фамилию выступающего, то, как правило, это делается по предложению председателя, основного докладчика или делегации. При необходимости могут быть приведены подробности голосования.

6. Если комиссия или комитет проводит свою работу в форме дискуссии и приходит в результате ее в консенсусу, а не принимает тексты, подлежащие представлению Генеральной Ассамблее, то любые ее выводы даются в виде резюме в Главе I для удобства Совета.

7. В отчет войдут также главы, касающиеся программных целей принятых Комиссией решений (за исключением тех, о которых шла речь в Главе I и которые требуют действий со стороны Генеральной Ассамблеи); и организации сессии (открытие и продолжительность, выбор должностных лиц и повестка дня). В главе, касающейся организации заседаний, можно дать краткое изложение вступительных речей, упомянув в одном или двух предложениях их общую тему. Не будет даваться пространного изложения заявлений, они не будут воспроизводиться полностью или частично в приложениях.

#### Приложения и дополнения

8. Вопросы, которые будут освещаться в приложениях, должны включать изложение финансовых последствий решений, принятых комиссией или комитетом на сессии, и при необходимости перечень документов.

9. Комиссия или комитет может также принять решение включить в приложение протокол дискуссии по конкретному вопросу. Комиссия или комитет по своему усмотрению определяют метод подготовки такого протокола, когда принимается решение относительно включения такого протокола в отчет; делает комиссия это при консультации с Секретариатом.

Название	Мандат	Год учреждения	Членский состав	Председатель	Секретарь
Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам (ККАВВ)	"Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам несет ответственность за глубокое изучение программного бюджета Организации Объединенных Наций и оказывает помощь Административному и бюджетному комитету (Пятый комитет). В начале каждой регулярной сессии, на которой должен рассматриваться проект программного бюджета на последующий двухлетний период, он представляет Генеральной Ассамблее подробный доклад о проекте программного бюджета на указанный двухлетний период. Он представляет также в сроки, которые могут быть специально оговорены в соответствующих положениях финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций, доклад о счетах Организации Объединенных Наций и всех организационных единицах Организации Объединенных Наций, за которую Генеральный Секретарь несет административную ответственность. Он рассматривает от имени Генеральной Ассамблеи административные бюджеты специализированных учреждений и предложений, касающиеся финансовых и бюджетных соглашений с такими учреждениями. Он осуществляет также прочие функции, которые могут быть возложены на него в соответствии с финансовыми положениями Организации Объединенных Наций."	1947 г. Резолюция 173(П)	Первоначальный -- 9 членов В настоящее время 16 членов	Избирается членами Комитета	Назначается Генеральным секретарем

<u>Название</u>	<u>Мандат</u>	<u>Год учреждения</u>	<u>Членский состав</u>	<u>Председатель</u>	<u>Секретарь</u>
Комитет по взносам	"Комитет по взносам консультирует Генеральную Ассамблею относительно распределения, согласно статьи 17, пункт 2 Устава, расходов Организации среди государств-членов, в соответствии с их способностью осуществлять платежи. ... Комитет консультирует также Генеральную Ассамблею по вопросу обязательных взносов, которые устанавливаются для новых членов при вступлении от государств-членов предложений о пересмотре обязательных взносов и в отношении действий, которые необходимо предпринять в связи с применением статьи 19 Устава".	1947 г. Резолюция 173(II)	Первоначальный – 10 членов В настоящее время 18 членов	Избирается членами Комитета	Назначается Генеральным секретарем

<u>Название</u>	<u>Мандат</u>	<u>Год учреждения</u>	<u>Членский состав</u>	<u>Председатель</u>	<u>Секретарь</u>
Комитет по инвестициям	"С учетом полной дифференциации, которая должна сохраняться между активами (Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций) и активами Организации Объединенных Наций, как это предусмотрено статьей 14, назначение инвестиций активов фонда определяются Генеральным Секретарем после консультации с Комитетом по инвестициям и после заслушивания любых мнений или предложений Правления Объединенного пенсионного фонда персонала, касающихся политики в области инвестиций ..."	1948 г. Резолюция 248(III)	Первоначальный ~ 3 члена В настоящее время 9 членов	Избирается членами Комитета	Назначается <b>Контролером</b> (Организация Объединенных Наций)



<u>Название</u>	<u>Мандат</u>	<u>Год учреждения</u>	<u>Членский состав</u>	<u>Председатель</u>	<u>Секретарь</u>
Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)	"При исполнении своих функций Комиссия руководствуется принципом, изложенным в соглашениях между Организацией Объединенных Наций и другими организациями и направленным на создание единой международной гражданской службы путем применения общих норм, методов и правил в отношении персонала. Комиссия выносит рекомендации Генеральной Ассамблее по вопросу о: а) широких принципах определения условной службы персонала; б) шкале окладов и системе корректиров по месту службы сотрудников и категориям специалистов и выше; с) пособиях и надбавках персоналу, которые определяются Генеральной Ассамблеей; д) налогообложении персонала." "Комиссия устанавливает: а) методы, по которым следует применять принцип определения условной службы; б) нормы надбавок и пособий, исключая пенсии и пособия и надбавки, указанные в статье 10(с), условия получения таковых и нормы путевых расходов; с) классификацию мест службы в целях применения системы корректиров по месту службы." "В штаб-квартирах ... Комиссия устанавливает соответствующие факты и представляет рекомендации по вопросам определения шкал окладов персонала категории общего обслуживания и других категорий персонала, назначаемого на местной основе ... Комиссия устанавливает для всех категорий персонала классификацию должностных обязанностей в областях деятельности, общих для нескольких организаций. Она консультирует организации по вопросам разработки последовательных планов классификации должностных обязанностей в других областях деятельности."	1974 г. Резолюция 3357 (XXIX)	При создании и в настоящее время - 15 членов	Статья 4 (Статут) После надлежащих консультаций с государствами-членами, исполнительными главами других организаций и с Председателем Генеральной Ассамблеи и АКК Секретарь в качестве Председателя Административного комитета по координации составляет список кандидатов для назначения Председателем, заместителем Председателя и членами Комиссии и проводит консультации с Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам для рассмотрения этого вопроса и принятия по нему решения Генеральной Ассамблеей.	Назначается Генеральным Секретарем после консультаций с Председателем Генеральной Ассамблеи и АКК Секретарь в качестве Председателя Административного комитета по координации составляет список кандидатов для назначения Председателем, заместителем Председателя и членами Комиссии и проводит консультации с Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам для рассмотрения этого вопроса и принятия по нему решения Генеральной Ассамблеей.

<u>Название</u>	<u>Мандат</u>	<u>Год учреждения</u>	<u>Членский состав</u>	<u>Председатель</u>	<u>Секретарь</u>
Комиссия международного права	"Комиссия международного права имеет своей целью поощрение прогрессивного развития международного права и его кодификации. Комиссия занимается преимущественно вопросами публичного международного права, но она может рассматривать и вопросы, входящие в область частного международного права."	1947 г. Резолюция 174 (II)	При создании - 15 членов; в настоящее время - 25 членов	Избирается Комиссией	Статья 14 (Положение) Генеральный Секретарь, поскольк у него для этого имеются возможности, представляет в распоряжение Комиссии персонал и обслуживание, необходимые Комиссии для выполнения ею своих задач.

<u>Название</u>	<u>Мандат</u>	<u>Год учреждения</u>	<u>Членский состав</u>	<u>Председатель</u>	<u>Секретарь</u>
Объединенная инспекционная группа (ОИГ)	"Группа исполняет свои функции по отношению к Генеральной Ассамблее и равным образом по отношению к компетентным директивным органам тех специализированных учреждений и других международных организаций системы Организации Объединенных Наций, которые признают настоящий Статут... Группа является вспомогательным органом директивных органов организаций... Инспекторы обладают широчайшими полномочиями по исследованию всех вопросов, влияющих на эффективность деятельности и надлежащее использование средств. Они выносят независимую оценку на основе инспекции и анализа, направленного на улучшение руководства и методов и обеспечение более широкой координации между организациями. Группа должна убедиться в том, что деятельность, проводимая организациями, осуществляется наиболее экономичным образом и что имеющиеся для выполнения этой деятельности ресурсы исполняются оптимально. Без ущерба для принципа, предусматривающего, что внешняя оценка по-прежнему является обязанностью соответствующих межправительственных органов, Группа с должным учетом других своих обязанностей может оказывать им помощь в выполнении их обязанностей по внешней оценке программ и деятельности. По своей собственной инициативе или по просьбе исполнительных глав Группа может также давать рекомендации организациям в отношении методов их внутренней оценки, периодического анализа этих методов и проводить специальную оценку программ и деятельности. Инспекторы могут предлагать реформы или выносить рекомендации, которые они считают необходимыми, компетентным органам организаций. Однако они не обладают правом выносить решение или не должны вмешиваться в работу инспектируемых ими служб."	1966 г. Резолюция 2150 (XXI)	При создании 8 членов; в настоящее время - 16 членов	Статья 18 (Статут) Группы ежегодно избирает из числа инспекторов Председателя и заместителя председателя. Председатель играет координирующую роль в отношении программы работы Группы на год. Председатель является официальным каналом связи с компетентными организациями и исполнительными главами организаций. Он представляет Группу в случае необходимости на заседаниях организаций и выполняет такие другие функции, как она может преусмотреть.	Статья 19.2 (Статут) Персонал, отбираемый в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, назначается Генеральным Секретарем после консультаций с Группой, а что касается назначения Исполнительного секретаря - после консультаций с Группой и Административным комитетом по координации. Сотрудниками секретариата Группы являются сотрудники Организации Объединенных Наций, и к ним применяются Положения о персонале и Правила о персонале Организации Объединенных Наций.

1  
2  
3  
4  
5  
6

---

### كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم. استلم منها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب إلى : الأمم المتحدة، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف.

#### 如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经营处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

#### HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

#### COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

#### КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

#### COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.

---