



Организация Объединенных Наций

**Доклад Комиссии по
международной гражданской
службе за 2019 год**

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



Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Семьдесят четвертая сессия
Дополнение № 30

A/74/30

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2019 год



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2019

Примечание

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

Содержание

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения	5
Глоссарий технических терминов	6
Препроводительное письмо	7
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций	8
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы	9
I. Организационные вопросы	10
A. Признание статута	10
B. Членский состав	10
C. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы	11
D. Программа работы Комиссии на 2020–2021 годы	11
II. Отчетность и контроль	12
A. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят третьей сессии и имеющие отношение к работе Комиссии	12
B. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, Генеральной Ассамблеи и директивных или руководящих органов организациями общей системы Организации Объединенных Наций, включая решения №№ 4134–4138 Административного трибунала Международной организации труда	14
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы: применение принципов и руководящих положений в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы	25
IV. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	28
A. Шкала базовых/минимальных окладов	28
B. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	30
C. Субсидия на образование: пересмотр шкалы и размера паушальной выплаты на покрытие расходов на пансион	31

D.	Вопросы коррективов по месту службы: доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его сорок первой сессии и повестка дня сорок второй сессии	36
E.	Надбавка за работу в трудных условиях: пересмотр размера надбавки	50
F.	Надбавка за работу в «несемейных» местах службы: пересмотр размера надбавки	52
G.	Выплата для стимулирования мобильности: пересмотр размера выплаты	54
H.	Перевозка имущества в связи с переездом: пересмотр предельной суммы выплат	58
V.	Пересмотр консультационного процесса в Комиссии и порядка ее работы	60

Приложения

I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2020–2021 годы.	62
II.	Денежные и неденежные формы поощрения в организациях общей системы	64
III.	Суммы, израсходованные на программы учета служебных заслуг и поощрения, в 2018 году	81
IV.	Предлагаемые шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников	83
V.	Ежегодное сопоставление и изменение величины разницы с течением времени	85
VI.	Предлагаемая повестка дня сорок второй сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы	86
VII.	Пересмотренные годовые суммы надбавки за работу в трудных условиях (вводятся с 1 января 2020 года)	87

Сокращения

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

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

Глоссарий технических терминов

Глоссарий технических терминов содержится в отдельном документе, который размещен на веб-сайте Комиссии по международной гражданской службе по адресу: <https://icsc.un.org/Home/Library>.

Препроводительное письмо

Письмо Председателя Комиссии по международной гражданской службе от 28 августа 2019 года на имя Генерального секретаря

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

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

(Подпись) Ларби Джакта
Председатель

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

Пункт доклада

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

63 и приложение IV Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2020 года пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, а также обновленных сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения, для сотрудников категории специалистов и выше, которые приводятся в приложении IV к настоящему докладу и отражают корректировку на 1,21 процента, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размер чистого получаемого на руки вознаграждения не изменится.

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

69 Комиссия сообщает Генеральной Ассамблее о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, за 2019 календарный год составляет 113,4.

3. Субсидия на образование

85 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее ввести с текущего на 1 января 2020 года учебного года пересмотренную скользящую шкалу возмещения расходов и повысить паушальную сумму для оплаты расходов на пансион до 5300 долл. США.

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

Пункт доклада

Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

59 Финансовые последствия, связанные с выполнением рекомендации Комиссии повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении IV, оцениваются для всей системы приблизительно в 540 000 долл. США в год.

2. Субсидия на образование

84 Финансовые последствия корректировки сумм скользящей шкалы оцениваются в 7,08 млн долл. США в год, а финансовые последствия предлагаемого повышения паушальной суммы для оплаты расходов на пансион — в 0,77 млн долл. США в год в рамках всей системы.

3. Надбавка за работу в трудных условиях

128 Финансовые последствия увеличения надбавки за работу в трудных условиях с 1 января 2020 года на 2 процента оцениваются для всей системы в 2,8 млн долл. США в год.

4. Выплата для стимулирования мобильности

143 Финансовые последствия предлагаемого повышения размеров выплаты для стимулирования мобильности оцениваются для всей системы в 2,1 млн долл. США в год.

Разное

163 Финансовые последствия удовлетворения просьбы Комиссии о создании в секретариате КМГС дополнительной должности специалиста по коммуникации класса С-4 оцениваются приблизительно в 227 600 долл. США в год.

Глава I

Организационные вопросы

А. Признание статута

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

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

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

В. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2019 год являются:

Председатель

Ларби Джакта (Алжир)***

Заместитель Председателя

Альдо Мантовани (Италия)**

Члены

Эндрю Бангали (Сьерра-Леоне)***

Мари-Франсуаза Бештель (Франция)***

Богуслав Винид (Польша)***

Карлин Гарднер (Ямайка)***

Эль-Хасан Захид (Марокко)*

Юдзи Кумамару (Япония)**

Али Курер (Ливия)***

Джеффри Маунтс (Соединенные Штаты Америки)**

Владимир Сторожев (Российская Федерация)*

Ван Сяочу (Китай)*

Мохаммед Фарашуддин (Бангладеш)*

Вольфганг Штёкль (Германия)**

Луис Мариано Эрмосильо (Мексика)**

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2020 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2021 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 2022 года.

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

² МФСР.

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

4. В 2019 году Комиссия провела две сессии: восемьдесят восьмую сессию, которая проходила с 18 по 29 марта в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, и восемьдесят девятую сессию, которая проходила с 29 июля по 9 августа в Венском международном центре в Австрии.

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

Д. Программа работы Комиссии на 2020–2021 годы

6. Программа работы Комиссии на 2020–2021 годы приводится в приложении I.

Глава II

Отчетность и контроль

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

7. Комиссия рассмотрела записку своего секретариата о резолюциях и решениях, принятых Генеральной Ассамблеей и имеющих отношение к работе Комиссии. В этой записке секретариат осветил основные положения выступления Председателя Комиссии перед Пятым комитетом Генеральной Ассамблеи, в котором он проинформировал Комитет о работе Комиссии в 2018 году, уделив особое внимание таким темам, как пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения, субсидия в связи с окончанием службы, надбавки на детей и иждивенцев второй очереди, условия службы, предусмотренные в периферийных местах службы с крайне трудными условиями, пересмотр основных положений об управлении людскими ресурсами в части, касающейся многообразия и гендерных аспектов, пересмотр системы коррективов по месту службы, пересмотр методологий проведения обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов и шкала базовых/минимальных окладов.

8. Участники сессии были также проинформированы о том, что на протяжении нескольких недель после внесения Председателем на рассмотрение годового доклада Комиссии в Пятом комитете обстоятельно обсуждался вопрос о расходах. Представители государств-членов запросили подробную информацию обо всех пособиях, выплатах, субсидиях и надбавках, а также об отпусках, которые могут предоставляться сотрудникам, и поставили под сомнение правовую основу некоторых из них. В связи с предложением Комиссии в отношении мест службы с крайне трудными условиями (места службы, относимые по степени трудности условий к категории D или E) представители государств-членов попросили представить следующее: разъяснения того, как проводится различие между местами службы; обоснование необходимости установления еще одной надбавки; список мест службы категорий D и E, которые не отнесены к числу «несемейных» мест службы; и информацию о числе сотрудников, работающих в этих местах службы и возможном числе соответствующих иждивенцев.

9. После обстоятельного обсуждения Генеральная Ассамблея одобрила большинство предложений КМГС, за исключением ее предложений в отношении надбавки на детей и иждивенцев второй очереди и установления субсидии в связи с окончанием службы. Предложение в отношении мест службы с крайне трудными условиями было одобрено лишь частично и на определенных условиях: было решено предоставлять на экспериментальной основе удовлетворяющим соответствующим критериям сотрудникам, работающим в местах службы категории E, не относимых к «несемейным» местам службы, надбавку в размере 15 000 долл. США вместо суммы, которая бы им полагалась в случае принятия ими решения взять с собой в данное место службы соответствующих иждивенцев.

10. 22 декабря 2018 года Генеральная Ассамблея приняла без голосования резолюцию 73/273 об общей системе Организации Объединенных Наций.

Обсуждение в Комиссии

11. Сеть по вопросам людских ресурсов и все три федерации персонала приняли к сведению решения Генеральной Ассамблеи. Сеть согласилась с заявлением заместителя Генерального секретаря по вопросам стратегии, политики и контроля в области управления относительно необходимости предусмотреть выплату надбавки за работу в «несемейных» местах службы в уменьшенном размере также для сотрудников, работающих в относимых к категории D «семейных» местах службы с трудными условиями, которым не присвоен статус «несемейного» места службы. Сеть настоятельно призвала КМГС продолжить работу над этим вопросом и добавила, что организации общей системы преисполнены решимости добиться успеха в осуществлении этого согласованного экспериментального проекта, с тем чтобы убедить Генеральную Ассамблею в необходимости реализации предложений, представленных в годовом докладе Комиссии.

12. Все три федерации персонала, приняв во внимание то, что, возможно, одним из факторов, повлиявших на решение Генеральной Ассамблеи не одобрять предложения Комиссии в отношении установления субсидии в связи с окончанием службы и размеров надбавок на детей и иждивенцев второй очереди и лишь частично и на определенных условиях утвердить предложение о выплате надбавки за работу в «несемейных» местах службы в уменьшенном размере сотрудникам, работающим в местах службы, относимых к категории E, стали расходы, тем не менее выразили свое разочарование и осведомились о том, намерена ли Комиссия предпринять дальнейшие шаги с целью добиться одобрения этих рекомендаций Ассамблеей. Кроме того, представитель ЮНИСЕФ выразил просьбу о том, чтобы в будущем рассмотрение вопроса о надбавке за работу в «несемейных» местах службы охватывало и места службы, относимые к категории C. Представитель ККСАМС выразил мнение, что некоторые государственные органы, как представляется, недостаточно информированы о причинах, лежащих в основе предложений об установлении субсидии в связи с окончанием службы, а также выразил надежду на то, что Комиссия будет заниматься этим вопросом. Что касается пересмотра размеров любых надбавок и пособий, то, по его мнению, следует более часто проводить такие пересмотры во избежание значительного и внезапного увеличения размеров надбавок и пособий. Касаясь вопроса об установлении субсидии в связи с окончанием службы, он предложил предоставлять удовлетворяющим соответствующим критериям сотрудникам пятилетние срочные контракты, что, по его мнению, является наилучшей альтернативой. В связи с утверждением Генеральной Ассамблеей компонента основных положений об управлении людскими ресурсами, касающегося многообразия и гендерных аспектов, представитель ККСАМС проинформировал Комиссию о том, что со времени представления доклада Комиссии Генеральный секретарь внес на рассмотрение Ассамблеи предложения, реализация которых — в случае их одобрения — будет означать установление квот на наём персонала и сокращение кадров на основе признака пола, что будет иметь последствия в плане соблюдения статей 8 и 101 Устава.

13. Члены Комиссии подчеркнули важность полного выполнения всех резолюций Генеральной Ассамблеи. В том, что касается частичного одобрения Ассамблеей предложения Комиссии относительно мест службы с крайне трудными условиями, то некоторые члены Комиссии сочли такое одобрение как начальный шаг в данном направлении и заверили персонал в том, что Комиссии действительно необходимо вновь обратиться к Ассамблее с соответствующими

предложениями в отношении надбавок на детей и иждивенцев второй очереди. По мнению членов Комиссии, необходимо провести более полный анализ надбавок и пособий и изучить все методологии, которые использовались в прошлом, прежде чем вновь обратиться с соответствующими предложениями к Ассамблее; они согласились с тем, что следует более часто проводить пересмотры надбавок и пособий во избежание значительного и внезапного увеличения их размеров. Члены Комиссии предостерегли от выдвижения еще одного предложения об установлении субсидии в связи с окончанием службы с учетом того, что Ассамблея не одобрила ни одно из предложений, которые представлялись в прошлом, тем не менее они предложили использовать совершенно иной подход и Комиссии не спешить с вынесением нового предложения в отношении этой выплаты.

14. Председатель Комиссии также заявил, что с организациями и персоналом будут проведены консультации по всем вопросам, предложения по которым не были одобрены, Комиссия рассмотрит иные варианты представления новых предложений Генеральной Ассамблее и любые применяемые подходы будут прозрачными и ни одна рекомендация не будет выноситься в спешке.

Решение Комиссии

15. Комиссия постановила принять к сведению резолюцию [73/273](#) Генеральной Ассамблеи.

В. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, Генеральной Ассамблеи и директивных или руководящих органов организациями общей системы Организации Объединенных Наций, включая решения №№ 4134–4138 Административного трибунала Международной организации труда

16. Комиссия рассмотрела представленную в соответствии со статьей 17 ее статута записку ее секретариата о выполнении решений и рекомендаций КМГС, которые были утверждены Генеральной Ассамблеей и директивными или руководящими органами организаций общей системы Организации Объединенных Наций. Соответствующая информация была представлена 24 организациями общей системы. Большинство организаций в той или иной форме утвердили компонент многообразия в своих правилах, касающихся людских ресурсов, или включили его в такие правила. Что касается многообразия, то многие изменения в правилах касались гендерных аспектов, несколько же организаций разработали правила для учета ограниченности возможностей здоровья и обеспечения инклюзивного подхода. Было отмечено, что только одна организация — Международный орган по морскому дну — еще не предприняла никаких шагов для осуществления изменения, связанного с повышением до 65 лет возраста обязательного выхода на пенсию для сотрудников, поступивших на работу в организацию до 1 января 2014 года. Кроме того, эта же организация еще не ввела в действие с текущего на 1 января 2018 года учебного года новую систему субсидирования образования.

17. По данному пункту повестки дня Комиссия обсудила также вынесенные 3 июля 2019 года решения №№ 4134–4138 Административного трибунала Международной организации труда о введении корректива по месту службы по результатам проведенных в Женеве сопоставительных обследований цикла 2016 года. В этих решениях Трибунал вынес заключение по жалобам, поданным сотрудниками МОТ, МСЭ, МОМ, ВОЗ и ВОИС, на действия соответствующих

организаций. Комиссия сосредоточила свое внимание главным образом на решении № 4134, касающемся самой МОТ, считая, что решения № 4135–4138 основывались на тех же фактах и соображениях. В этом решении Трибунал призвал не осуществлять оспариваемые решения КМГС в отношении множителей корректива по месту службы для Женевы, установленных на основе результатов обследования 2016 года. В данном решении также предусматривается ретроактивная корректировка вознаграждения затронутого персонала и выплата штрафа в виде процентов.

18. Председатель заявил, что он воздержится от комментариев по поводу решения Трибунала, однако у него вызывают озабоченность доводы, приведенные в части решений, в которой излагаются соображения, в частности утверждение о том, что решение КМГС было незаконным. В этом решении был неверно истолкован статут КМГС и сделан вызывающий удивление вывод о том, что Комиссия «не уполномочена принимать самостоятельные решения о размерах коррективов по месту службы» применительно к таким местам службы, как Женева³. В нем далее говорится, что «КМГС может только давать рекомендации, но не может принимать решения в отношении сумм», и утверждается, что Генеральная Ассамблея должна утверждать любые изменения размеров коррективов по месту службы⁴. Такое толкование противоречит практике установления Комиссией классов коррективов по месту службы в виде пунктов множителей коррективов по месту службы и, следовательно, статье 11 с) статута КМГС, которая гласит, что «Комиссия устанавливает ... классификацию мест службы в целях применения системы коррективов по месту службы»⁵.

19. С момента своего создания в 1975 году Комиссия устанавливала множители коррективов по месту службы для мест службы в разных странах мира, и эти множители применялись в сочетании со шкалами значений коррективов по месту службы (в них указывались суммы в долларах США, соответствующие одному пункту множителя корректива по месту службы) согласно статье 10 b) статута КМГС, утвержденного Генеральной Ассамблеей в 1974 году в ее резолюции 3357 (XXIX). Впоследствии Ассамблея отменила использование шкал коррективов по месту службы в своей резолюции 44/198 и упразднила их в своей резолюции 45/259, а также приняла решение вместо этого приравнять значение одного пункта множителя корректива по месту службы к 1 проценту чистого базового оклада, что соответствует шкале коррективов по месту службы, в которой все значения равны 1 проценту чистого базового оклада, тогда как ранее применялись шкалы коррективов по месту службы с различными значениями, дифференцированными по классу и ступени для учета фактора регрессивности ставок действовавших в то время шкал окладов. Ни одна из этих двух резолюций не повлияла на разделение функций, связанных с регулированием системы корректива по месту службы, между Генеральной Ассамблеей и Комиссией согласно статьям 10 b) и 11 с) ее статута. В результате принятия Ассамблеей вышеупомянутого решения отпала какая-либо необходимость в прямом утверждении ею «шкал коррективов по месту службы», поскольку утверждение шкалы базовых/минимальных окладов также подразумевает утверждение величины корректива по месту службы, соответствующей одному пункту множителя.

³ International Labour Organization Administrative Tribunal judgment No. 4134, para. 40.

⁴ Там же.

⁵ ICSC/1/Rev.2, p. 8.

Обсуждение в Комиссии

20. Сеть по вопросам людских ресурсов и федерации персонала приняли к сведению представленную информацию, касающуюся контроля выполнения решений КМГС и Генеральной Ассамблеи. ККСАМС заявил, что он хотел бы обратить внимание Комиссии на выдвинутые в последнее время Секретариатом Организации Объединенных Наций предложения по внесению изменений в Правила о персонале и об учете гендерного фактора в качестве одного из главных соображений при найме персонала и сокращении штатов. По мнению ККСАМС, отдавать предпочтение при сокращении штатов гендерному фактору по сравнению с другими критериями, как то показателями выполнения работы, видом контракта или сроком службы, означает нарушать положения статей 8 и 101 Устава Организации Объединенных Наций. Он также поставил под сомнение совместимость такой политики Организации Объединенных Наций с основными положениями КМГС, касающимися людских ресурсов.

21. Члены Комиссии с удовлетворением отметили, что организации ввели у себя различные правила, касающиеся многообразия. Вместе с тем некоторые члены выразили обеспокоенность по поводу того, что выполнение всех соответствующих правил может привести к обратной дискриминации. Они напомнили организациям, что они выступают в поддержку продвижения по службе женщин, однако для замещения любой должности всегда следует отбирать наилучших и наиболее квалифицированных кандидатов. Некоторые члены Комиссии отметили, что, как представляется, был принят целый ряд мер по продвижению женщин, однако, как видно, это не привело к тому, чтобы во главе многих учреждений стояли женщины. Они попросили представить статистические данные о гендерном балансе на всех уровнях.

22. Члены Комиссии высказали также мнение о том, что существуют и другие элементы, связанные с многообразием, которые должны быть в центре внимания организаций. В этой связи они попросили представить информацию о правилах и статистические данные, в частности о справедливом географическом распределении в рамках всей системы. Председатель подвел итоги обсуждению и отметил, что цель записки секретариата заключается в информировании об осуществлении соответствующих правил. Он далее проинформировал участников о том, что в следующем году Комиссии будет представлен более полный доклад по вопросу о многообразии.

23. В связи с решениями Административного трибунала МОТ представитель Сети по вопросам людских ресурсов проинформировала участников о том, что выполнение этих решений приведет к дополнительным, не предусмотренным в бюджете расходам для затрагиваемых организаций и усугубит положение организаций, поскольку они также подвергаются существенным политическим, управленческим и репутационным рискам, для устранения которых необходимо будет принимать срочные меры. Она добавила, что конструктивное и транспарентное участие Комиссии в решении этих проблем крайне важно. Отметив, что на рассмотрении Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций находится большое число аналогичных дел, оратор подчеркнула важность сохранения слаженности общей системы Организации Объединенных Наций и заявила, что в этой связи она рассчитывает на открытое и прагматичное обсуждение в целях содействия сохранению общей системы таким образом, чтобы свести к минимуму правовые, политические и репутационные риски, учитывая при этом специфические мандаты и структуры управления, определяющие независимое функционирование каждой организации. В этой связи Сеть по вопросам людских ресурсов приветствовала гибкость, проявленную Комиссией, которая выделила время для обсуждения данных вопросов на сессии. Представитель Сети

добавила, что, как уже подчеркивалось организациями на предыдущих сессиях, для того, чтобы система коррективов по месту службы была обоснованной и получила общее признание, помимо решения задачи обеспечения паритета покупательной способности окладов в различных местах службы в равной степени важно достижение таких целей, как предсказуемость, стабильность и транспарентность вознаграждения персонала. В этой связи процесс пересмотра методологии определения коррективов по месту службы должен быть нацелен на то, чтобы обеспечить высокую степень точности при регулировании любых потенциальных правовых рисков для организаций. В контексте вынесенных в последнее время решений Административного трибунала МОТ Сеть также настоятельно призвала Комиссию рассмотреть вопрос о толковании этим трибуналом положений статута КМГС в связи с вопросами коррективов по месту службы. Представитель Сети добавила, что необходимо провести совместный пересмотр механизма коммуникации между всеми участвующими сторонами, с тем чтобы выработать общее понимание этого вопроса в рамках общей системы. Наконец, Сеть выразила просьбу укреплять сотрудничество между КМГС и организациями на транспарентной, открытой и конструктивной основе для обеспечения того, чтобы принимаемые КМГС общесистемные решения были юридически обоснованными и понятными всем и чтобы обеспечивалось их последовательное выполнение.

24. Заместитель Генерального директора МОТ по вопросам управления и реформ сделал экскурс в историю Административного трибунала МОТ, который является преемником Административного трибунала Лиги Наций, созданного в 1927 году. Он пояснил, что в состав Трибунала входят семь судей, все из которых ранее являлись судьями верховных судов. Решения Трибунала являются окончательными и обжалованию не подлежат. Их полное, оперативное и правильное исполнение является существенно важным для надлежащего отправления правосудия и уважения принципа верховенства права. В связи с предложением отложить выполнение решения Административного трибунала МОТ до вынесения решения Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций представитель МОТ отметил, что вынесение Трибуналом по спорам решения, которое может разойтись с решениями Административного трибунала МОТ, ознаменует начало периода неопределенности и потрясений для общей системы. Тем не менее оба трибунала существовали еще до создания Комиссии и сосуществовали на протяжении многих лет. КМГС была учреждена с полным пониманием того, что оба трибунала обладают юрисдикцией в рамках общей системы; нет ничего необычного в том, что в пределах одной и той же «юрисдикции» действуют несколько органов. Он особо отметил, что решения обоих трибуналов полностью независимы друг от друга; в этой связи выполнение решения Административного трибунала МОТ не может быть приостановлено в ожидании вынесения решения Трибуналом по спорам. Выполнение решения Административного трибунала МОТ и ускорение пересмотра методологии определения корректива по месту службы важны для восстановления и сохранения целостности общей системы. Тот факт, что Трибунал по спорам еще не вынес решения по аналогичным жалобам со стороны сотрудников других организаций, не затрагивает обязательств организаций, подпадающих под юрисдикцию Административного трибунала МОТ, по выполнению решений этого трибунала, вынесенных в последнее время. В принципе эти решения следовало выполнить в течение 30 дней. На данном этапе вопрос о финансовых последствиях, реакция Комиссии на это решение и вопрос о применимости множителей коррективов по месту службы, рассчитанных на основе результатов обследований 2010 года, являются несущественными. КМГС необходимо оказать организациям помощь в выполнении их обязательств по осуществлению решений Административного трибунала МОТ и в срочном порядке решить вопрос о восстановлении множителей корректива

по месту службы, которые применялись до апреля 2018 года. В отсутствие запрашиваемых множителей корректива по месту службы у затронутых организаций не останется иного выбора, кроме как произвести собственные вычисления для корректировки множителей корректива по месту службы, чтобы соблюсти соответствующее решение Административного трибунала МОТ.

25. Подводя итог, представитель МОТ обратился к КМГС со следующими четырьмя просьбами: а) в срочном порядке представить пересмотренные множители корректива по месту службы, необходимые для выполнения решений Административного трибунала МОТ; б) продолжить и ускорить проведение в консультации с организациями и федерациями персонала пересмотр методологии определения коррективов по месту службы и меры по устранению соответствующей разницы; в) отложить принятие любых дальнейших решений в отношении проведения крупных пересмотров и обследований коррективов по месту службы (но не ежемесячных корректировок) до завершения пересмотра методологии; и d) обратиться к Генеральной Ассамблее за урегулированием вопроса о надлежащих полномочиях КМГС и Ассамблеи в решении вопросов коррективов по месту службы путем внесения поправок в статут КМГС, если Ассамблея пожелает, чтобы такими полномочиями была наделена Комиссия.

26. Представитель ВОИС заявила, что организация оперативно приступила к выполнению соответствующего решения Административного трибунала МОТ (№ 4138) во избежание возникновения дополнительной финансовой и правовой ответственности и репутационных издержек. Она также сообщила, что Генеральный директор ВОИС направил тогдашнему Председателю Комиссии письмо, в котором выразил озабоченность и проинформировал Председателя о том, что Административный трибунал МОТ неоднократно четко давал понять, что участие международных организаций в общей системе не подразумевает слепое выполнение решений или рекомендаций Комиссии. Организациям необходимо убедиться в том, что выполнение данных решений или рекомендаций не приведет к нарушению их обязательств перед их сотрудниками. В 1974 году, когда ВОИС присоединилась к системе Организации Объединенных Наций, она обязалась привести свои положения и правила в соответствие с общей системой, «насколько это возможно ..., чтобы избежать неоправданных различий в условиях службы»⁶. Это означает, что ВОИС не несет абсолютного обязательства по согласованию положений и правил, а обязана производить соответствующую оценку. Несмотря на оговорки, высказанные Генеральным директором ВОИС и другими базирующимися в Женеве учреждениями в связи с принятым КМГС решением, он выполнил его после того, как Комиссия заверила его в обоснованности и уместности этого решения. С учетом замечаний Административного трибунала МОТ настоятельно необходимо, чтобы любые будущие рекомендации КМГС в отношении множителей коррективов по месту службы выносились на основе правильного применения методологии, которая лишена каких-либо недостатков. ВОИС с удовлетворением отметила, что КМГС преисполнена готовности сотрудничать с организациями и федерациями персонала в целях совершенствования методологии, лежащей в основе расчета множителей коррективов по месту службы. ВОИС привержена общей системе и выполнению рекомендаций КМГС, однако прежде всего необходимо обеспечивать, чтобы их выполнение не приводило к нарушению правовых обязательств организации перед ее сотрудниками.

⁶ ICSC/1/Rev.2, p. 26.

27. Представитель ВОЗ поддержал заявление, сделанное представителем Сети по вопросам людских ресурсов в связи с решениями Административного трибунала МОТ, но добавил, что его организация выражает удовлетворение по поводу окончательной определенности, обеспечиваемой принятием этих решений, поскольку на протяжении более двух лет реализация результатов обследований оказывала весьма дезорганизующее воздействие на все вовлеченные стороны, включая персонал, администрацию, государства-члены и саму Комиссию, и мешала их работе. Как и многие другие организации, ВОЗ осуществляет значительные преобразования и нуждается в том, чтобы ее персонал фокусировался на их осуществлении, а также на повседневной работе, которая включает урегулирование крупных чрезвычайных ситуаций в области общественного здравоохранения, затрагивающих наиболее уязвимых бенефициаров организации, которые никогда не слышали о множителе корректива по месту службы. По мнению этой организации, вынесение Административным трибуналом МОТ указанного решения дает возможность внести изменения в процедуры системы коррективов по месту службы, а также в другие связанные с установлением вознаграждения процедуры, с тем чтобы привести их в большее соответствие с часто упоминаемыми целями предсказуемости, стабильности и транспарентности вознаграждения персонала. Организация надеется на то, что — как и в прошлом и на протяжении всего процесса — КМГС будет оказывать неустанную поддержку по мере выполнения решений Трибунала.

28. Представитель УВКБ поддержала все заявления, сделанные организациями, добавив, что УВКБ испытывает озабоченность в связи с вынесенным решением Трибунала, поскольку, если рассматриваемая проблема не будет решена своевременно, оплата труда сотрудников будет производиться не на равных условиях, а это создаст у сотрудников весьма негативное впечатление. Некоторые организации не смогут привлекать и удерживать персонал требуемой квалификации, что приведет к конкуренции между организациями общей системы. Отсутствие убедительного и прозрачного объяснения может негативно сказаться на взаимоотношениях между администрацией и персоналом и, таким образом, резко уменьшить привлекательность предложения работодателя. По словам оратора, эта проблема затрагивает не только Женеву; сотрудники на местах были серьезно обеспокоены возможными последствиями, исходя из чего оратор высказал предположение, что это может привести к увеличению числа тяжб и в конечном итоге к дальнейшему расколу в общей системе.

29. Представитель Секретариата Организации Объединенных Наций, как и другие организации, поблагодарила Комиссию за безотлагательное рассмотрение данного вопроса. Организация Объединенных Наций не подпадает под юрисдикцию Административного трибунала МОТ; в этой связи на Организацию не распространяется действие его последних решений. Тем не менее последствия этих решений значительны, поскольку их осуществление будет означать, что в тех организациях, которые выполняют решение Административного трибунала МОТ, вознаграждение будет выплачиваться по ставкам, отличным от тех, по которым выплачивается вознаграждение более чем 2000 сотрудникам Секретариата Организации Объединенных Наций в Женеве. Она добавила, что сотрудниками Организации Объединенных Наций, базирующимися в Женеве, был подан ряд исков, которые подпадают под юрисдикцию Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций. Важно отметить, что различия в соответствующей судебной практике и главенствующее значение резолюций Генеральной Ассамблеи означают наличие оснований для вынесения Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций заключения, отличного от решения Административного трибунала МОТ. Оратор настоятельно призвала найти необходимые решения для сохранения и укрепления общей системы.

30. Представитель ВПП выразил обеспокоенность по поводу опосредованного воздействия, которое решение Административного трибунала МОТ окажет за пределами Женевы и организаций, непосредственно затронутых до настоящего времени. Он напомнил участникам, что ВПП подпадает под юрисдикцию Административного трибунала МОТ, поскольку одной из ее материнских структур является Совет ФАО. До настоящего времени ни один из истцов не являлся сотрудником ВПП; вместе с тем организация имеет небольшое отделение в Женеве со штатом из семи сотрудников, которым корректив по месту службы выплачивается в соответствии с множителями, установленными для Женевы. После вынесения решения Трибунала сотрудники интересовались, как это решение повлияет на их вознаграждение. Организация сознает, что всякий раз, когда выдается платежная ведомость, сотрудники могут принять решение оспорить действия администрации, которая будет обязана последовать решению Административного трибунала МОТ. Обследование стоимости жизни в Риме также дало отрицательные результаты, которые были претворены в жизнь. По его мнению, если Комиссия не примет никаких мер, это может привести к дополнительным обжалованиям со стороны сотрудников в Риме. В этой связи он высказал просьбу принять меры, с тем чтобы организации могли сосредоточиться на выполнении своих соответствующих мандатов.

31. По поводу решения Административного трибунала МОТ ФАМГС заявила, что Трибунал вынес заключения по двум основным вопросам. По мнению Федерации, первый вывод Трибунала заключается в том, что международные организации свободны в выборе методологии для определения размеров корректировок окладов, вместе с тем выбираемая методология должна обеспечивать стабильность, предсказуемость, ясность и транспарентность результатов. Федерация высказала мнение, что этот вопрос подлежит рассмотрению в рамках целевой группы КМГС, которая занимается проведением пересмотра методологии определения корректировок по месту службы. Кроме того, при внесении изменений в механизм устранения разницы не было разъяснено, почему величина в размере 5 процентов являлась приемлемой по 2015 год включительно и перестала быть приемлемой в 2016 и 2017 годах. Принятие решения о снижении пороговой величины до 3 процентов не было ни обоснованным, ни транспарентным. ФАМГС заявила, что, по ее мнению, у Комиссии есть простой способ урегулировать ситуацию в ходе ее нынешней сессии: восстановить пятипроцентную пороговую величину в рамках механизма устранения разницы для всех мест службы, включая Женеву, Рим и Мадрид. Кроме того, такое решение в равной степени будет способствовать сохранению принципов, на которых основана общая система Организации Объединенных Наций. ФАМГС заявила, что она уважает прерогативу Комиссии принимать решения в соответствии с ее мандатом и в наилучших интересах общей системы, персонала и организаций, вместе с тем она также особо отметила правовую обязанность организаций выполнять решения Административного трибунала МОТ. Кроме того, согласно заявлению ФАМГС, соображения, содержащиеся в решениях этого трибунала, сопряжены с последствиями для других мест службы помимо Женевы, как то для Рима и Мадрида. В связи с этим ФАМГС вновь заявила о необходимости того, чтобы Комиссия ретроактивно восстановила на нынешней сессии действие механизма устранения разницы, основанного на пятипроцентной величине.

32. Представитель ККСАМС отметил, что на основании фактов, которыми располагал Административный трибунал МОТ, было вынесено окончательное, не подлежащее обжалованию и единодушное решение. По мнению Комитета, решение Трибунала относительно корректива по месту службы для Женевы не означает, что все решения, принятые в отношении множителей коррективов по месту службы на основе результатов обследований цикла 2016 года, являются

незаконными, поскольку никаких обжалований этих решений из других мест службы не поступало. Тем не менее это не препятствует обжалованию сотрудниками в других местах службы будущих изменений коррективов по месту службы или даже других рекомендаций КМГС. ККСАМС предостерегал от введения корректива по месту службы, установленного по результатам обследования, проведенного для Женевы, поскольку, по его мнению, это привело бы к осложнениям. После вынесения указанного решения Административным трибуналом МОТ различные организации применяют разные ставки корректива по месту службы, в результате чего сотрудники, работающие в одном и том же месте службы, получают неодинаковое вознаграждение за равный труд. По мнению ККСАМС, это является нарушением статьи 1 статута КМГС, в соответствии с которой КМГС должна регулировать и координировать условия службы в общей системе Организации Объединенных Наций, и дополнительно подрывает концепцию «Единая Организация Объединенных Наций» и инициативы Генерального секретаря по проведению реформы. Кроме того, по мнению ККСАМС, существование нарушенной системы вознаграждения подрывает основополагающие принципы самой системы коррективов по месту службы и создает прецедент, который может быть использован в других местах службы. Представитель ККСАМС высказал мнение, что сохранению системы коррективов по месту службы будет способствовать ретроактивное восстановление механизма устранения разницы для всех мест службы и возвращение к применению для Женевы единого множителя, рассчитанного на основе результатов обследований, проведенных в целях определения корректива по месту службы до 2016 года. Он добавил, что по завершении текущего пересмотра необходимо будет провести новое обследование в Женеве на основе пересмотренной методологии, что, предположительно, позволит решить проблему неравной оплаты труда и получить результаты, которые окажутся предсказуемыми, стабильными и транспарентными. По мнению ККСАМС, исправление методологии особенно важно для сотрудников на местах, где экономические условия отличаются крайней нестабильностью. Представитель Комитета отметил, что ККСАМС предупредил Комиссию на ее восьмьдесят пятой сессии о возможности возникновения такой ситуации, и поэтому обязанность за ее урегулирование лежит на Комиссии.

33. Представитель ЮНИСЕФ выразил серьезную обеспокоенность в связи с тем, что Комиссии предлагается дожидаться вынесения решения Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций. По его мнению, ждать до 2020 года решения столь важной проблемы, которая угрожает существованию общей системы, — это слишком долго. Еще большую тревогу вызывают намеки на то, что организациям может быть предложено выйти из общей системы и Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Оратор с уважением предложил Комиссии представить Генеральной Ассамблее осенью 2019 года рекомендацию, направленную на решение этой проблемы и содействие сохранению общей системы в Женеве, дабы избежать всех указанных проблем.

34. Представитель Координационного совета персонала Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве поддержал опасения и аргументы, высказанные федерациями персонала.

35. В связи с решениями Административного трибунала МОТ члены Комиссии выразили несогласие с изложенными в них соображениями, поскольку в силу этих решений в общей системе складывается нелепая и нестабильная ситуация и возникает возможность существования двойных ставок вознаграждения в организациях общей системы, что в совокупности является результатом полного непонимания роли Комиссии, в частности в том, что касается определения коррективов по месту службы. Со ссылкой на пункты 40–42 решения № 4134, в

которых говорится, что Комиссия не имеет и никогда не имела полномочий определять корректив по месту службы для какого-либо места службы и что такими полномочиями обладает только Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций, члены Комиссии указали на то, что это является неправильным толкованием разделения полномочий и функций между Ассамблеей и Комиссией в отношении коррективов по месту службы по смыслу статей 10 и 11 статута. Комиссия ежемесячно устанавливала множители коррективов по месту службы для мест службы по всему миру на протяжении более 40 лет.

36. Комиссия установила, что в самом решении допущены неточности в изложении фактов. Например, в пункте 47 решения 4134 говорится, что величина корректировки, предусмотренная в рамках механизма устранения разницы, введенного для предотвращения резкого снижения размера получаемого сотрудниками на руки чистого вознаграждения, была уменьшена с 5 до 3 процентов. Фактически, после того, как она была снижена с 5 до 0 процентов двумя годами ранее (в августе 2015 года), она была увеличена в интересах сотрудников с 0 до 3 процентов при поддержке организаций, в том числе базирующихся в Женеве, действовавших через своих представителей в Сети КСР по вопросам людских ресурсов. Кроме того, в указанном решении положения статьи 12 (2) спутаны с положениями статей 10 b) и 11 c) статута Комиссии, в которых определены совершенно иные обязанности Комиссии и Генеральной Ассамблеи. Статья 12 (2) касается только шкал окладов персонала категории общего обслуживания и других набираемых на местной основе категорий сотрудников, для которых корректив по месту службы не предусматривается, в местах службы, не относящихся к местам расположения штаб-квартир, и применяется только по просьбе соответствующих административных руководителей. Кроме того, Комиссия обнаружила ошибки в докладе женеvских статистиков. Контрдоводы Комиссии по поводу этих ошибок были направлены в юридические службы соответствующих организаций по их просьбе, однако неясно, были ли они доведены до сведения Административного трибунала МОТ и, если да, то были ли они приняты во внимание Трибуналом в части решения, в которой излагаются соображения.

37. Члены Комиссии особо указали на прерогативу Генеральной Ассамблеи в создании общей системы и сослались на ряд резолюций, в которых Ассамблея подтверждала полномочия и роль Комиссии и тем самым то, что КМГС следует надлежущим процедурам. Комиссия особо отметила резолюцию 48/224 Ассамблеи, в которой Ассамблея, в частности, просила административных руководителей организаций общей системы консультироваться с Комиссией в связи с делами, касающимися рекомендаций или решений КМГС и рассматриваемыми Административным трибуналом Организации Объединенных Наций (ныне Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций) или Административном трибунале МОТ, по которым они являются ответчиками, и настоятельно призвала руководящие органы организаций обеспечить, чтобы административные руководители их организаций консультировались с Комиссией по всем таким делам, рассматриваемым любым из Трибуналов. Комиссия заявила, что она не получала от Административного трибунала МОТ каких-либо просьб о проведении таких консультаций, в частности по столь важному делу, в котором оспаривалась правовая основа ее полномочий по установлению множителей корректива по месту службы. Организации указали на то, что они запрашивали замечания секретариата КМГС в контексте защиты по этим делам и получили в ответ полный набор справочной информации и документов.

38. Комиссия сослалась также на резолюцию 49/223 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея, в частности, просила Генерального директора МОТ провести консультации с Административным трибуналом МОТ в целях внесения поправки в его регламент, которая гласила, что, если в ходе любого разбирательства выясняется, что решение Трибунала может сказаться на правиле, решении или шкале вознаграждения или взносов в общей системе управления кадрами, Секретарь Трибунала связывается с Исполнительным секретарем КМГС и выясняет, намерена ли Комиссия принять участие в этом разбирательстве. Административный трибунал МОТ никогда не связывался с Исполнительным секретарем КМГС по данному делу.

39. Наконец, члены Комиссии также отметили, что доводы Административного трибунала МОТ не имеют силы, главным образом из-за неправильного толкования статута и роли Комиссии. Они также поставили под сомнение правильность существования в общей системе двух различных трибуналов по спорам. Члены Комиссии высказали мнение, что, поскольку Комиссия подотчетна Генеральной Ассамблее, дальнейшие указания и рекомендации должны исходить от Ассамблеи. По мнению ряда членов, КМГС не может официально или неофициально предложить пересмотренные множители коррективов по месту службы или представить любые другие соответствующие данные в поддержку осуществления последних решений Административного трибунала МОТ, поскольку в принятых ранее резолюциях Генеральная Ассамблея предписала учреждениям ввести в действие коррективы по месту службы, определенные по результатам обследований цикла 2016 года.

40. Один из членов Комиссии высказал мнение, что безотносительно к результатам рассмотрения анализа, лежащего в основе решений №№ 4134–4138, следует отметить, что эти решения ставят Комиссию в крайне трудное положение в плане дальнейшего обеспечения регулирования коррективов по месту службы, что является одним из важнейших элементов, необходимых для сохранения общей системы. Уже само это соображение явится основанием для скорейшего принятия Генеральной Ассамблеей решения, подтверждающего полномочия Комиссии в этой области.

41. Комиссия приняла к сведению озабоченность организаций и выразила свою твердую веру в общую систему, а также настоятельно призвала все организации к сотрудничеству и принятию мер по сохранению этой системы.

Решения Комиссии

42. Комиссия постановила принять к сведению представленный документ и выразила озабоченность по поводу того, что одна организация до сих пор не установила новый возраст обязательного выхода на пенсию для сотрудников, поступивших на работу в организацию до 1 января 2014 года, и что эта же организация не ввела в действие новую систему субсидирования образования. Комиссия настоятельно призвала организации своевременно и полностью выполнять решения Генеральной Ассамблеи и Комиссии.

43. В связи с решениями №№ 4134–4138 Административного трибунала МОТ Комиссия:

а) выразила свое несогласие с доводами и посылками, приведенными в той части этих решений, в которой излагаются соображения, и ставящими под сомнение полномочия Комиссии в отношении коррективов по месту службы;

б) рекомендовала Генеральной Ассамблее вновь подтвердить полномочия Комиссии и далее устанавливать множители коррективов по месту службы в соответствии со статьей 11 с) статута Комиссии;

с) обратилась к Ассамблее с просьбой как можно скорее дать указания относительно осуществления резолюций 3042 (XXVII), 3357 (XXIX), [44/198](#), [45/259](#), [48/224](#) и [72/255](#) Генеральной Ассамблеи;

д) привлекла внимание Ассамблеи к проблеме существования двух параллельных независимых административных трибуналов в организациях общей системы Организации Объединенных Наций;

е) выразила мнение о том, что до вынесения Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций решения по вопросу о коррективе по месту службы для Женевы неуместно принимать какие-либо дальнейшие решения в связи с призывами к выполнению решений Административного трибунала МОТ в отношении всех организаций.

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы: применение принципов и руководящих положений в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы

44. В своей резолюции [73/273](#) Генеральная Ассамблея, в частности, просила Комиссию по международной гражданской службе представить Ассамблее на ее семьдесят четвертой сессии информацию о применении принципов и руководящих положений в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы. В этой связи Комиссия рассмотрела записку своего секретариата, для подготовки которой была распространена соответствующая анкета среди организаций общей системы; ответы на эту анкету были получены от 24 организаций.

45. Принципы и руководящие положения в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы включают следующие элементы:

- a) принципы в отношении служебной аттестации;
- b) основные положения программ учета заслуг и поощрения, включая:
 - i) денежные и неденежные формы поощрения;
 - ii) принятие мер в связи с неудовлетворительной работой;
- c) наброски учебной программы для руководителей.

46. Организации сообщили о степени согласования их правил и процедур с вышеупомянутыми компонентами и о том, в какой степени они отвечают их потребностям.

Обсуждение в Комиссии

47. Сеть по вопросам людских ресурсов, отметив, что данный пункт относится к сфере действия положений статей 14 и 15 статута Комиссии, заявила, что она создала активно функционирующую рабочую группу по вопросам управления служебной деятельностью, которая рассматривает передовые и новые методы работы. Сеть отметила, что организации принимали активное участие в разработке принципов и руководящих положений КМГС, которые полностью отвечают их нынешним потребностям. В связи с этим было сочтено, что нет никакой необходимости вносить какие-либо изменения.

48. ФАМГС отметила, что обсуждение направлено главным образом на информирование Генеральной Ассамблеи о денежных и неденежных формах поощрения. По ее мнению, материальные формы поощрения в знак признания отличной работы по-прежнему являются важным видом признания хорошей работы сотрудников, который может быть еще более эффективным в случае дополнения индивидуальных видов поощрения коллективными. ФАМГС, отметив поддержку Комиссией практики выплаты единовременных незачитываемых для пенсии премий в знак признания выдающихся результатов, вместе с тем выразила мнение, что индивидуальное повышение по службе может быть эффективным средством решения как задач признания заслуг, так и проблем развития карьеры. В этой связи ФАМГС отметила, что развитию карьеры уделяется все

больше внимания, чему способствует инструктаж руководителей в рамках процессов управления служебной деятельностью, и подчеркнула важность постоянного диалога между сотрудниками и их руководителями.

49. ККСАМС отметил, что вопрос об управлении служебной деятельностью не относится к числу легких вопросов. Необходимость обеспечения справедливости в рамках систем служебной аттестации и оценки выполнения работы создает особые трудности для применения денежных форм поощрения и признания заслуг, поскольку организации общей системы Организации Объединенных Наций не являются коммерческими предприятиями, где относительно легче определять показатели работы на уровне организации и подразделений и индивидуальные показатели работы, которые используются в качестве основы для поощрения. Хотя в некоторых организациях общей системы, осуществляющих приносящую доход деятельность, денежные формы поощрения могут быть уместны, определение того, в какой степени достигнутые результаты являются заслугой тех, чья работа непосредственно приносит доход, или заслугой остальных сотрудников, сопряжено со значительными трудностями. Таким образом, по мнению ККСАМС, все эти проблемы создают препятствия для широкого использования денежных форм поощрения в рамках общей системы. Кроме того, как считает ККСАМС, многие награды, на получение которых имеет право большое число сотрудников, зачастую представляют собой поощрение всего лишь за удовлетворительную работу, что объясняется стремлением избежать какого-либо суждения об индивидуальной работе, другие же награды, присуждаемые небольшому числу сотрудников, являются весьма незначительными, в силу чего они являются несущественными, хотя их присуждение и не вызывает сомнений. Наконец, возникает вопрос о том, соответствуют ли, в действительности, денежные формы поощрения духу государственного сектора.

50. ЮНИСЕРВ заявила, что, по ее мнению, существует необходимость в единой общей системе управления служебной деятельностью, включающей как служебную аттестацию, так и механизм признания заслуг, поскольку это, в частности, будет способствовать мобильности и развитию карьеры в организациях общей системы. ЮНИСЕРВ также высказала мнение, что необходим общий подход к решению проблемы неудовлетворительной работы, включая составление реалистичных и обоснованных планов улучшения работы и создание систем обжалования, поскольку это позволит обеспечить принятие руководителями справедливых решений. Необходима система, которая будет побуждать стремиться к совершенствованию как руководителей, так и сотрудников.

51. Комиссия отметила, что почти все организации, ответившие на анкету секретариата, сообщили о том, что их правила и практические процедуры согласуются с принципами служебной аттестации. Комиссия также отметила, что никто из организаций, которые ввели денежное поощрение в той или иной форме (см. приложение II), не превысил общий верхний предел бюджетных расходов в размере 1,5 процента, указанный в основных положениях, касающихся учета заслуг и поощрения (см. приложение III). Что касается набросков учебной программы для руководителей, то 19 организаций сообщили о том, что их правила согласованы с этими набросками, а большинство других организаций указали, что их правила частично согласованы с набросками и/или они пересматривают свои основные положения и будут учитывать принципы и руководящие положения КМГС при составлении любых новых правил. Подавляющее большинство организаций также указали на то, что их политика в отношении принятия мер в связи с неудовлетворительной работой согласована с руководящими положениями КМГС.

52. По вопросу об общеорганизационных поощрительных выплатах некоторые члены высказали мнение, что всем организациям общей системы надлежит руководствоваться при разработке любых программ поощрения действующими основными положениями программ учета заслуг и поощрения и что ни одна организация не должна отступать от этих основных положений. По их мнению, в конечном счете работу организаций общей системы могут оценить только государства-члены. Ряд других членов Комиссии также высказали мнение о том, что вопрос об исключительно высоких показателях работы организации не следует смешивать с вопросом об управлении служебной деятельностью и что такие показатели не могут служить основанием для поощрения за индивидуальную работу. В этой связи был поднят вопрос о том, что понимается под исключительно высокими показателями работы и какие критерии принимаются за основу для определения того, что показатели являются «исключительно высокими». В связи с этим представитель ВОИС заявила, что эта организация будет стремиться более четко сформулировать правила в отношении общеорганизационных результатов работы и индивидуальных форм поощрения.

53. Комиссия также рассмотрела вопрос об индивидуальных повышениях по службе. Некоторые члены Комиссии отметили, что этот вопрос необходимо рассматривать в свете последствий таких повышений для основанной на учете должностных обязанностей и функций системы классификации должностей, которой придерживается общая система и которая отличается от систем, основанных на учете личных качеств, опыта и квалификации. Ссылаясь на свои ранее высказанные соображения в этой связи, Комиссия в целом согласилась с тем, что вопрос об индивидуальных повышениях по службе заслуживает дополнительного рассмотрения (см. A/39/30, пункт 222, и A/49/30, пункт 338). Комиссия также высказала мнение, что с учетом того, что пересмотренные принципы и руководящие положения были введены лишь в 2018 году, необходима дополнительная информация о мерах, принимаемых в связи с неудовлетворительной работой.

54. В целом Комиссия выразила удовлетворение тем, что большинство организаций приняли принципы и руководящие положения в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы, и рекомендовала организациям и далее следовать этому курсу. Комиссия попросила свой секретариат держать ее в курсе дела по этим вопросам.

Решения Комиссии

55. Комиссия постановила:

а) довести до сведения Генеральной Ассамблеи информацию о проведенном ею обсуждении вышеуказанных вопросов;

б) поручить своему секретариату постоянно информировать ее об общих изменениях, происходящих в области управления служебной деятельностью, для оценки необходимости внесения тех или иных изменений в указанные принципы и руководящие положения при проведении их следующего пересмотра в 2021 году;

в) рекомендовать организациям провести более официальные оценки своих систем управления служебной деятельностью в целях представления соответствующей информации в связи с проведением Комиссией будущего пересмотра.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

А. Шкала базовых/минимальных окладов

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

57. В марте 2019 года было утверждено ретроактивное повышение с 1 января 2019 года ставок базовых окладов по Общей шкале, действующей в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, на 1,4 процента. Кроме того, в 2019 году в Соединенных Штатах были внесены изменения в налоговое законодательство. В рамках федеральной налоговой системы были повышены предельные размеры дохода для ступеней налоговой шкалы и суммы стандартных вычетов. Были также увеличены суммы стандартных вычетов в округе Колумбия и штате Мэриленд. В 2019 году в налоговое законодательство штата Виргиния никаких изменений не вносилось.

58. Для учета совокупных последствий изменения размеров валовых окладов по Общей шкале и налоговых изменений в Соединенных Штатах, а также для сохранения соответствия между окладами в общей системе и окладами в службе-компараторе было предложено с 1 января 2020 года повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов на 1,21 процента. Кроме того, в соответствии с резолюцией [70/244](#) Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 2015 года (раздел III, пункты 9 а) и б)) корректировка шкалы окладов должна также действовать и в отношении сумм окладов, установленных для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышали ставки высшей ступени их классов при переходе на единую шкалу окладов. Предлагаемая шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, приводятся в приложении IV к настоящему докладу.

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

(В долл. США)

а) Для мест службы с низким коррективом по месту службы, где чистые оклады в противном случае опустились бы ниже уровня нового базового/минимального оклада	0
б) В связи со шкалой выплат при увольнении	540 000

Обсуждение в Комиссии

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

61. Комиссия отметила, что повышение базовых/минимальных окладов с 1 января 2020 года на 1,21 процента будет осуществлено путем применения стандартной процедуры обеспечения неизменности размеров вознаграждения, т.е. путем увеличения ставок шкалы базовых/минимальных окладов и соразмерного уменьшения множителей корректива по месту службы. Комиссия также приняла к сведению предлагаемую корректировку сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, в соответствии с резолюцией 70/244. Наконец, Комиссия напомнила, что, хотя в целом процедура корректировки шкалы базовых окладов является нейтральной с точки зрения затрат на выплату чистого вознаграждения, ее применение будет иметь последствия для выплат при увольнении, как указано в таблице выше.

62. Что касается пересмотра ставок налогообложения персонала, применяемых в связи с определением размеров валовых окладов, то Комиссия была проинформирована о том, что, поскольку от организаций не поступило соответствующих просьб, пересмотр ставок на данном этапе не требуется. Комиссия также сослалась на резолюцию 66/235 А Генеральной Ассамблеи, в которой предусматривается, что ставки налогообложения персонала следует пересматривать каждые три года. В этой связи она приняла решение провести следующий пересмотр этих ставок в 2022 году, если только в связи с изменением состояния Фонда уравнения налогообложения не потребуются принятия мер на более раннем этапе.

Решение Комиссии

63. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

а) одобрить введение с 1 января 2020 года пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, а также обновленных сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения, для сотрудников категории специалистов и выше, которые приводятся в приложении IV к настоящему докладу и отражают корректировку на 1,21 процента, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размер чистого получаемого на руки вознаграждения не изменится;

б) сохранить нынешние ставки налогообложения персонала, применяемые в связи с определением размеров валовых окладов, до проведения следующего очередного пересмотра этих ставок в 2022 году, если только в связи с изменением состояния Фонда уравнения налогообложения не потребуются провести такой пересмотр на более раннем этапе.

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

64. В соответствии с постоянно действующим мандатом Генеральной Ассамблеи Комиссия анализирует соотношение чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. С этой целью Комиссия на ежегодной основе отслеживает изменения размеров вознаграждения в обеих гражданских службах. Кроме того, в своей резолюции 71/264 от 23 декабря 2016 года Ассамблея просила Комиссию включать информацию об изменении величины разницы с течением времени в одно из приложений к ее годовым докладам.

65. С 1 января 2019 года в гражданской службе-компараторе в районе Вашингтона, округ Колумбия, вознаграждение по Общей шкале было повышено на 2,27 процента, в том числе базовые оклады — на 1,4 процента, а местный корректив — с 28,22 до 29,32 процента. Произошли также следующие изменения, имеющие отношение к сопоставлению:

а) были изменены ступени шкалы и суммы стандартных вычетов в рамках федеральной налоговой системы, а также суммы стандартных вычетов в округе Колумбия и штате Мэриленд, что привело к небольшому повышению общей суммы подоходных налогов в районе большого Вашингтона, округ Колумбия;

б) с 1 февраля 2019 года было произведено повышение множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка с 63,9 (для января) до 67,5 в порядке обычного функционирования системы коррективов по месту службы, то есть в результате изменения уровня стоимости жизни в данном месте службы.

66. С учетом вышеизложенного Комиссия была проинформирована о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении за 2019 год составляет 113,4. Подробные сведения о сопоставлении и информация об изменении величины разницы с течением времени приводятся в приложении V к настоящему докладу.

Обсуждение в Комиссии

67. Представители Сети по вопросам людских ресурсов и федераций персонала приняли к сведению результаты последнего сопоставления, проведенного в целях определения разницы. Было также отмечено, что секретариат Комиссии будет продолжать отслеживать величину разницы, с тем чтобы принять меры для ее корректировки, задействуя систему коррективов по месту службы, если эта величина опустится ниже 113 или превысит 117.

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

Решения Комиссии

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

а) доложить Ассамблее о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, за 2019 календарный год составляет 113,4;

б) поручить своему секретариату продолжать следить за величиной разницы, с тем чтобы в случае необходимости можно было принять корректирующие меры путем задействования системы коррективов по месту службы, если в 2020 году величина разницы выйдет за пределы триггерных уровней — 113 или 117.

С. Субсидия на образование: пересмотр шкалы и размера паушальной выплаты на покрытие расходов на пансион

70. В рамках всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе для сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше Генеральная Ассамблея в своей резолюции [70/244](#) утвердила пересмотренную систему субсидирования образования, которая была введена с начала текущего на 1 января 2018 года учебного года. В отличие от старой системы, в которой предусматривалось установление несколько максимальных сумм возмещения расходов — для 15 стран/валютных зон, в рамках пересмотренной системы устанавливается глобальная скользящая шкала для возмещения части расходов на обучение и оплату сборов в связи с зачислением в учебное заведение и единая паушальная сумма для покрытия расходов на пансион. Эта шкала составлена таким образом, чтобы по мере увеличения суммы допустимых расходов фактические ставки их возмещения постепенно снижались.

71. В своей резолюции [71/264](#) Генеральная Ассамблея приняла к сведению решение Комиссии корректировать скользящую шкалу возмещения расходов и паушальную сумму для покрытия расходов на пансион каждые два года, начиная с 2019 года. В соответствии с этим Комиссия пересмотрела скользящую шкалу и размер паушальной суммы на основе утвержденной методологии отслеживания динамики платы за обучение и стоимости пансиона в долларах США в выборочных учебных заведениях.

72. Для построения скользящей шкалы возмещения расходов были собраны данные о плате за обучение на уровне начального и среднего образования по 29 репрезентативным учебным заведениям, которые были отобраны и включены в утвержденный список в 2015 году. Средневзвешенные темпы изменения платы за обучение за пятилетний период — с 2014/15 учебного года, на основе данных за который была построена действующая скользящая шкала, по 2019/20 учебный год — составили 15 процентов. В связи с этим было предложено скорректировать суммы возмещения для каждого диапазона скользящей шкалы на эту процентную величину с целью учесть повышение платы за обучение в течение рассматриваемого периода и в то же время сохранить нетронутой структуру шкалы.

73. Что касается единой паушальной суммы для оплаты расходов на пансион, то было установлено, что за пять лет — с 2014/15 учебного года по 2019/20 учебный год — средняя плата за пансион в 30 школах, предоставляющих возможность получения свидетельства о международном бакалавриате, которые были отобраны и включены в утвержденный список для расчета нынешней паушальной суммы, увеличилась на 5,3 процента. Соответственно, было предложено скорректировать паушальную сумму на эту процентную величину, в результате чего она увеличится с 5000 до 5300 долл. США.

Обсуждение в Комиссии

74. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что система субсидирования образования, обеспечивающая достаточное покрытие соответствующих расходов, является важным элементом предлагаемого Организацией Объединенных Наций как работодателем пакета условий службы и существенно способствует усилиям организаций, направленным на содействие и поддержку развертывания персонала и перевода сотрудников в другие места службы и на повышение географической мобильности. По этим причинам она согласна с предлагаемым пересмотром скользящей шкалы и паушальной суммы для покрытия расходов на пансион. Сеть также отметила, что средние темпы изменения платы за обучение определяются довольно резким повышением платы за обучение в подгруппе учебных заведений, расположенных в более крупных местах службы. В этой связи она заявила о своей готовности впредь активно заниматься поиском подходящих практических решений для упомянутых мест службы, которые согласуются с усилиями международных учебных заведений по обеспечению более рационального использования бюджетных средств и повышению стабильности размеров платы за обучение.

75. Представители федераций персонала заявили о полной поддержке предлагаемой корректировки ставок скользящей шкалы, которая позволит довести их до уровня, соответствующего 2019/20 учебному году. Они также согласились с предложением о повышении паушальной суммы на покрытие расходов на пансион. Напомнив, что материальная помощь на покрытие расходов на пансион предоставляется исключительно сотрудникам, работающим в периферийных местах службы, и — только в исключительных обстоятельствах и по усмотрению административных руководителей — сотрудникам, работающим в местах службы категории Н, федерации попросили Комиссию пересмотреть критерии предоставления такой помощи. В частности, ЮНИСЕРВ указала на наличие наглядных примеров того, когда место службы относится к категории Н, особенно в силу того, что оно расположено в стране, являющейся членом Европейского союза, но в нем могут отсутствовать учебные заведения, предлагающие обучение по соответствующей утвержденной международной программе. ККСАМС поддержал эту просьбу, высказав мнение о том, что материальная помощь в покрытии расходов на пансион является крайне важным стимулом мобильности персонала и побудительным мотивом для поступления на работу в систему лиц, находящихся в середине карьерного пути и имеющих детей школьного возраста. Важно также учитывать то, что, хотя Комиссия относит все места службы в Европейском союзе к категории Н, в некоторых из них, тем не менее, отсутствуют надлежащие международные образовательные учреждения и поэтому в этих местах службы категории Н следует предоставлять материальную помощь на покрытие расходов на пансион. ФАМГС поинтересовалась, возникли ли какие-либо проблемы в связи с осуществлением организациями пересмотренного положения о предоставлении материальной помощи на покрытие расходов на пансион. Кроме того, ЮНИСЕРВ обратилась к Комиссии с просьбой включить в доклад положение, которое будет дополнительно побуждать

организации применять исключения, предусмотренные в настоящее время в резолюции 70/244 Генеральной Ассамблеи (раздел III, пункт 29), в которой говорится, что в исключительных случаях, по усмотрению административных руководителей, следует предоставлять материальную помощь на оплату расходов на пансион и сотрудникам, работающим в местах службы категории Н.

76. Члены Комиссии поддержали в целом предлагаемые корректировки ставок скользящей шкалы и паушальной суммы, установленной для оплаты расходов на пансион. В то же время был поднят ряд вопросов, касающихся некоторых элементов новой системы субсидирования образования. Некоторые члены, отмечая, что с введением этой системы был утвержден список репрезентативных учебных заведений, тем не менее выразили озабоченность по поводу географического охвата этого списка, в частности учебных заведений в Африке, Азии и Латинской Америке. Вместе с тем представитель секретариата напомнил, что эти учебные заведения были отобраны не на основе географического охвата, а исходя из численности посещающих их детей сотрудников общей системы (не менее 50 учащихся), с тем чтобы обеспечить их репрезентативность и релевантность охватываемых пересмотром расходов на образование для общей системы. Тем не менее некоторые члены Комиссии выразили мнение, что вопросы о географическом охвате, а также об установлении паушальной суммы для оплаты расходов на пансион исходя из данных только по тем школам, которые предоставляют возможность получения свидетельства о международном бакалавриате, заслуживают дальнейшего рассмотрения при следующем пересмотре списка школ. Было также высказано мнение, что при проведении пересмотра списка репрезентативных учебных заведений, запланированного на 2021 год, можно было бы также изучить возможность сокращения минимального числа учащихся. По мнению некоторых членов Комиссии, такое сокращение может привести к увеличению списка школ и, как ожидается, к получению более достоверной информации.

77. В связи с вопросом об отборе репрезентативных учебных заведений один из членов Комиссии поинтересовался, не может ли использование числа учащихся в качестве одного из критериев включения учебных заведений в список привести к восстановлению в определенной степени эффекта «замкнутого круга», который был устранен в результате пересмотра системы субсидирования образования. Представитель секретариата, однако, пояснил, что эффект «замкнутого круга» в рамках старой системы заключался в отслеживании числа и сумм требований о выплате субсидии на образование, которые служили критерием для принятия решения о корректировке максимального размера субсидии. Совершенно очевидно, что это не так в рамках новой системы, в которой предусматривается лишь определение учебных заведений с достаточным числом учащихся из числа детей сотрудников общей системы, но которая не служит одним из факторов, приводящих к корректировке ставок шкалы.

78. ККСАМС, выразив согласие с предложением об увеличении паушальной суммы для оплаты расходов на пансион, заявил при этом, что темпы повышения платы за обучение в учебных заведениях, в которых эта плата установлена в долларах США, возможно, не нашли достаточного отражения в данных, собранных за последний пятилетний период. Это объясняется тем, что шкала составляется на основе среднего глобального показателя. Повышение курса доллара США по отношению к большинству валют означает, что повышение платы за обучение в учебных заведениях за пределами зоны доллара США, как ни парадоксально, привело к снижению ориентировочного среднего глобального показателя, выраженного в долларах США. Это поставило в невыгодное положение

родителей особенно в Нью-Йорке. ККСАМС предложил Комиссии изучить возможность возврата к использованию валютных зон, как это было прежде, а также предложил более часто проверять динамику платы за обучение.

79. В более общем плане некоторые члены Комиссии поинтересовались, является ли пересмотренная система и, в частности, ее шкала со снижающимися ставками возмещения расходов и общая паушальная сумма для оплаты расходов на пансион более справедливым вариантом, чем прежняя система, в соответствии с которой все требования удовлетворялись исходя из единой ставки возмещения расходов в пределах конкретной максимальной суммы. В этой связи было отмечено, что новая система стала результатом тщательного и подробного анализа и обстоятельного обсуждения, проведенных в рамках всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения. Она заменила собой систему, которая считалась одной из самых сложных для применения и пересмотра систем надбавок с ее многочисленными зонами и максимальными суммами покрытия расходов, длинным перечнем видов допустимых расходов (зачастую с трудом поддающихся проверке), который не был согласован между различными организациями, а также сложной процедурой корректировки, создающей эффект «замкнутого круга».

80. Комиссия напомнила, что главная цель пересмотра системы заключалась в упрощении старой системы, и большинство членов Комиссии согласились с тем, что эта цель в основном была достигнута. С введением глобальной шкалы отпала необходимость в установлении отдельных максимальных сумм. Кроме того, список допустимых расходов в большей степени ориентирован на учет тех из них, которые в наибольшей степени относятся к образованию, а процедура корректировки была пересмотрена, с тем чтобы устранить эффект «замкнутого круга». Кроме того, заложенная в шкалу схема снижающихся ставок возмещения расходов направлена на то, чтобы побудить родителей, не ограничивая их выбор, выбирать менее дорогие учебные заведения при условии, что они обеспечивают надлежащее образование. Большинство членов Комиссии сошлись во мнении, что пересмотренная система лучше прежней системы, однако было признано, что это — новая система, которая требует тщательного анализа и контроля. Комиссия сделала вывод о том, что подготовка и рассмотрение доклада о всеобъемлющей оценке пакета вознаграждения, представление которого запланировано на 2020 год и который будет также охватывать пересмотренную систему субсидирования образования, предоставит возможность провести такой анализ, а также рассмотреть другие вопросы и проблемы, подняты в рамках данной темы.

81. В связи с озабоченностью, выраженной федерациями персонала по поводу критериев предоставления материальной помощи на оплату расходов на пансион в рамках пересмотренной системы, Комиссия напомнила, что эти критерии были пересмотрены в основном исходя из того, что в большинстве мест службы категории Н предположительно имеется широкий круг надлежащих учебных заведений. Тем не менее, с учетом последних замечаний, разделяемых некоторыми участниками, такое предположение, возможно, заслуживает дальнейшего рассмотрения. Материальная помощь на оплату расходов на пансион считается, как правило, одним из стимулов мобильности персонала, что способствует текущим усилиям по достижению гендерного паритета. В этой связи Комиссия приняла решение рассмотреть также этот вопрос в рамках проведения всеобъемлющей оценки пакета вознаграждения в 2020 году, включая пересмотренную систему субсидирования образования.

82. Комиссия напомнила, что, хотя установленная периодичность проведения пересмотров предусматривает корректировку скользящей шкалы ставок возмещения расходов и паушальной суммы для оплаты расходов на пансион каждые два года, их нынешние уровни основаны на данных за 2014/15 год, т.е. отражают величины пятилетней давности. Соответственно, предлагаемые корректировки отражают динамику размера платы за обучение и за пансион за период времени, превышающий продолжительность регулярного цикла. По этой причине можно ожидать, что величины этих корректировок будут несколько больше, чем при двухгодичном пересмотре. В этом связи было отмечено, что средние темпы изменения платы за обучение в долларах США составляют менее 4 процентов в год, что несколько ниже, чем в предыдущие годы. Исходя из этого, предлагаемое повышение размеров сумм возмещения расходов в шкале снижающихся ставок представляется приемлемым.

83. Комиссия отметила, что с учетом повышения платы за обучение в среднем на 15 процентов необходимо скорректировать на эту процентную долю суммы возмещения для всех диапазонов скользящей шкалы, чтобы сохранить действующие ставки возмещения расходов на всех уровнях. Вместе с тем было отмечено, что корректировка сумм скользящей шкалы на 15 процентов не приведет к соразмерному повышению затрат, связанных с этой системой. С учетом заложенной в шкалу снижающихся ставок формулы суммарного возмещения расходов номинальное увеличение сумм возмещения составляет от 0 процентов в нижнем диапазоне до примерно 3 процентов в верхнем диапазоне.

84. Комиссия была проинформирована о том, что финансовые последствия корректировки сумм скользящей шкалы оцениваются в 7,08 млн долл. США, а повышения паушальной суммы для оплаты расходов на пансион — в 0,77 млн долл. США.

Решения Комиссии

85. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее, чтобы с текущего на 1 января 2020 года учебного года:

а) применялась скользящая шкала возмещения расходов со следующими пересмотренными ставками:

<i>Диапазон сумм по заявлениям о выплате субсидии (в долл. США)</i>	<i>Ставка возмещения (в процентах)</i>
0–13 300	86
13 301–20 000	81
20 001–26 700	76
26 701–33 400	71
33 401–40 000	66
40 001–46 700	61
46 701 и выше	–

б) повысить паушальную сумму для оплаты расходов на пансион до 5300 долл. США.

**D. Вопросы коррективов по месту службы: доклад
Консультативного комитета по вопросам коррективов
по месту службы о работе его сорок первой сессии и повестка
дня сорок второй сессии**

86. В соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и в этой связи рассмотрела доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его сорок первой сессии и повестку дня сорок второй сессии. В этом докладе были изложены рекомендации Консультативного комитета по ряду технических вопросов, касающихся проводимого всеобъемлющего пересмотра методологии, лежащей в основе системы коррективов по месту службы, включая предложения целевой группы, созданной Комиссией на ее восьмидесять седьмой сессии, по уточнению методологии определения индекса корректива по месту службы.

87. Кроме того в докладе содержатся рекомендации Консультативного комитета по ряду аспектов измерения компонента расходов на жилье в составе индекса корректива по месту службы, а также изложены некоторые первоначальные предложения Комитета по повестке дня его сорок второй сессии. В рамках подготовки к проведению обследований стоимости жизни следующего цикла секретариатом была представлена информация по другим методологическим и операционным вопросам, связанным с различными аспектами системы коррективов по месту службы.

88. В соответствии с кругом ведения целевой группы она была сформирована из статистиков, назначенных организациями, федерациями персонала и Комиссией, а также видных консультантов в области экономики и статистики цен. Консультативный комитет рассмотрел доклад целевой группы в контексте следующих тем:

а) тема 1: цель расчета индекса корректива по месту службы, формула расчета индекса и агрегирование его компонентов (на всех уровнях), выбор между ценовым индексом и стоимостным индексом, соответствующие соображения, касающиеся учета компонента пенсионных взносов в индексе и описания индекса;

б) тема 2: вопросы установления весов — в рамках компонента расходов в месте службы (исключая компонент расходов на жилье), в рамках компонента расходов на жилье и в рамках компонента расходов на медицинское страхование; и определение весов компонентов, объединение мест службы и характерность индекса;

в) тема 3: статистические методы и процедуры, используемые для составления индекса, — сфера и степень охвата индекса, источники данных, корректировка качественных параметров, выбор между включением/исключением данных и их замещением расчетными данными/редактированием/очисткой, выбор между анонимностью и конфиденциальностью и ограничение сферы и масштабов участия пользователей.

89. Целевая группа достигла консенсуса по широкому кругу вопросов, но не по всем из них. В частности, члены группы сошлись во мнении в отношении рекомендации перейти в принципе от использования нынешней формулы расчета индекса, применяемой для агрегирования компонента расходов в месте службы (исключая компонент расходов на жилье) в составе индекса корректива по месту службы, к использованию формулы индекса Торнквиста, которое потребует симметричного использования весов, определяемых как для

сопоставляемого места службы, так и для базы системы, и, таким образом, может привести к изменению порядка использования общих весов расходов, являющегося одним из характерных элементов расчета индекса корректива по месту службы с 1990-х годов. В этой связи Консультативный комитет одобрил предложение секретариата перейти на использование смешанных весов, рассчитываемых как средневзвешенное значение весов, определяемых для конкретных мест службы, и совокупных весов, величины которых, в свою очередь, определяются надежностью весов, определяемых для конкретных мест службы. Поскольку эти предлагаемые изменения обсуждались целевой группой только на концептуальном уровне, Комитет указал на то, что, хотя он достиг в принципе договоренности рекомендовать эти изменения, необходимо провести дальнейшие исследования для их практической реализации и проверки их влияния.

90. Консультативный комитет принял к сведению подготовленную секретариатом оценку экономических взаимосвязей между пятью основными компонентами индекса корректива по месту службы и его эмпирические выводы о нулевой или очень низкой межпространственной эластичности потребления, а также вывод об общем снижении индексов корректива по месту службы для всех мест службы, к которому приведет выполнение рекомендации целевой группы о переходе на использование такого гиперболического индекса, как индекс Торнквиста. В этой связи Комитет согласился с мнением целевой группы, что изменение в методологии само по себе не должно приводить к общему негативному влиянию на размеры вознаграждения сотрудников и поэтому следует предусмотреть применение компенсационного механизма нейтрализации такого влияния на основе принципа неизменности размеров вознаграждения, возможно, посредством применения поправочного коэффициента при расчете индексов коррективов по месту службы, что позволит избежать возможного разрыва в массиве значений индекса. Целевая группа не обсуждала никаких решений, касающихся операционных процедур, и Консультативный комитет рекомендовал, чтобы секретариат приступил к проведению исследований с целью вынести на рассмотрение на будущих сессиях Комитета надлежащие решения.

91. Консультативный комитет сформулировал конкретные рекомендации по широкому кругу технических вопросов, включая цель расчета индекса корректива по месту службы и его описание, а также предложил определять индекс на основе преимущественно рыночных цен (ценовой индекс), а не величин удельных затрат, рассчитываемых по данным о расходах, сообщаемым персоналом (стоимостной индекс), хотя использование последнего подхода в некоторых случаях неизбежно. Консультативный комитет рекомендовал сохранить в составе индекса компонент пенсионных взносов, по крайней мере до следующего цикла обследований, но при этом продолжить изучение альтернативных вариантов его учета. Он также рассмотрел два важных вопроса, по которым целевая группа не достигла консенсуса:

а) вопрос о том, должна ли система коррективов по месту службы быть системой двусторонних сопоставлений, для которой фактической базой является Нью-Йорк в соответствии с действующими нормативными положениями, или многосторонней системой, в основе которой лежит подход, аналогичный подходу, применяемому в рамках Программы международных сопоставлений, согласно которому за фактическую базу системы принимается среднестатистическое место службы, определяемое на основе обобщения характеристик разных мест службы. Проанализировав преимущества и недостатки обоих подходов, Консультативный комитет рекомендовал систему двусторонних сопоставлений, указав при этом на то, что на деле она будет более понятна персоналу;

b) вопрос о том, следует ли с учетом потенциально большого числа изменений, которые могут быть внесены в методологию в результате всеобъемлющего пересмотра системы коррективов по месту службы, вносить сразу целый ряд изменений или же надлежит применять постепенный подход. Консультативный комитет принял решение рекомендовать последний подход.

92. Что касается вопросов, связанных с установлением весов компонентов и подкомпонентов корректива по месту службы, то Консультативный комитет рекомендует использовать смешанные весовые коэффициенты до проведения дальнейших исследований для проработки всех оперативных аспектов и проверки последствий осуществления предлагаемых изменений. Кроме того, он рекомендовал секретариату продолжить изучение и проверку вариантов, основанных на альтернативных подходах к определению весов пяти основных компонентов индекса корректива по месту службы, в рамках которых предусматривается присвоение остаточного веса индекса, рассчитываемого в долларах США, не только компоненту расходов в месте службы (исключая расходы на жилье). Он также рекомендовал секретариату продолжить изучение теоретических обоснований применения для установления весов как метода, предусматривающего учет структуры расходов домашних хозяйств, так и метода, основанного на учете распределения расходов по компонентам, для расчета такого пространственного показателя, как индекс корректива по месту службы. Он отметил, что оба подхода являются состоятельными и обоснованными, но, как правило, они применяются в различных контекстах. Подход, основанный на учете распределения расходов по компонентам, обычно используется для сопоставлений на макроуровне, между странами или в рамках одной и той же страны, тогда как метод, основанный на учете структуры расходов домашних хозяйств, подходит для сопоставлений на микроуровне, хотя в настоящее время он имеет ограниченное применение в национальных статистических системах. Действительно, в соответствующей литературе четко подтверждается состоятельность применения этого метода в контексте индексации заработной платы или — в более широком плане — для измерения инфляции, испытываемой домашними хозяйствами. Комитет также рассмотрел рекомендации целевой группы по вопросам установления весов в рамках компонентов расходов на жилье и на медицинское страхование и рекомендовал рассмотреть вопрос об использовании в расчетах величины компонента расходов на медицинское страхование данных по дополнительному медицинскому страхованию и влиянии учета таких данных на величину этого компонента. Кроме того, Консультативный комитет согласился с целевой группой в том, что характерность является важной особенностью такого индекса стоимости жизни, как индекс корректива по месту службы, и что изменение методологии должно быть направлено на максимально возможное усиление этой характеристики, а также что при низком числе респондентов при проведении опросов в рамках обследований или даже при полном охвате, но при проведении обследований в небольших по числу сотрудников местах службы использование пространственного или временного, либо того и другого объединения мест службы является методологически обоснованным, если привнесение связанной с этим систематической погрешности более чем компенсируется сокращением дисперсии.

93. Консультативный комитет также рекомендовал провести дополнительные исследования и проверки в отношении ряда статистических методов и процедур составления индекса корректива по месту службы, в том числе по следующим вопросам:

a) выбор торговых точек и товаров и услуг для охвата обследованиями цен;

- b) использование методов корректировки качественных параметров и исчисления недостающих данных;
- c) нахождение компромисса между соображениями конфиденциальности и прозрачности при представлении результатов обследования;
- d) использование внешних источников данных при составлении индекса;
- e) использование индексов потребительских цен на аренду/жилье вместо рассчитываемых внутри системы коэффициентов прогнозируемого изменения арендной платы/цен на жилье при пересмотре компонента расходов на аренду/жилье в составе индекса;
- f) учет услуг, предоставляемых государством, с упором на образование;
- g) должен ли индекс расходов на образование рассчитываться как стоимостной, а не ценовой индекс.

94. В связи с рядом рекомендаций внешнего консультанта секретариат провел также исследования компонента расходов на жилье, которые однако касались в большей степени операционных аспектов. Применительно к местам службы группы I Консультативный комитет рассмотрел результаты проведенных секретариатом аналитических исследований, посвященных использованию формулы индекса Торнквиста на основе подхода, предусматривающего установление весов с учетом распределения расходов по компонентам, для расчета индекса арендной платы и индекса расходов на домашние услуги, пересмотру индексов арендной платы с использованием дезагрегированных индексов потребительских цен и вопросу о пригодности модели, основанной на скользящей средней за шестилетний период, для пересмотра величин арендной платы за прошлые периоды в целях их приведения в соответствие с текущими ценами для сопоставимости. Применительно к местам службы группы II Консультативный комитет рассмотрел результаты аналогичных аналитических исследований, посвященных использованию формулы индекса Торнквиста для расчета всего индекса расходов на жилье. Комитет также рассмотрел предложения секретариата в отношении методологии учета расходов на домашние услуги, решения проблемы двойного учета расходов на крупную бытовую технику и упрощения сбора данных о расходах, сообщаемых сотрудниками по подкомпоненту «Прочие расходы на жилье». Наконец, Консультативный комитет рекомендовал поручить секретариату продолжить проработку всех этих предложений, выдвинутых по результатам исследований, на предмет их возможной реализации при проведении обследований следующего цикла.

95. Комиссия также рассмотрела предлагаемую Консультативным комитетом повестку дня его сорок второй сессии, а также круг ведения целевой группы по вопросу об определении выпадающих значений и порядке их учета. Представитель секретариата указал на то, что пункты для включения в предлагаемую повестку дня были выбраны исходя из сроков, приоритетов и требуемого объема работы, предусмотренных в плане управления проектом проведения всеобъемлющего пересмотра системы коррективов по месту службы. Тем не менее некоторые пункты было предложено рассмотреть в силу необходимости на сорок третьей сессии Консультативного комитета, которая должна состояться в 2021 году, до начала проведения обследований следующего цикла, в том числе результаты работы целевой группы по вопросу об определении выпадающих значений и порядке их учета, выполнение которой предусмотрено ее кругом ведения.

Обсуждение в Комиссии

96. Перед началом обсуждения Председатель выразил признательность Консультативному комитету и статистикам, из которых была сформирована целевая группа, за всю проделанную работу и поинтересовался, нельзя ли ускорить процесс проведения всеобъемлющего пересмотра системы коррективов по месту службы. Заместитель Председателя Комиссии согласился с тем, что, хотя основы методологии ставятся под сомнение и являются предметом проводимого пересмотра, следует сосредоточить усилия на том, чтобы приступить к проведению обследований следующего цикла в 2021 году. По его мнению, хотя вопрос об учете выпадающих значений и является важным, он не может быть приоритетным по сравнению с другими аспектами пересмотра. По поводу возможных подходов к решению проблемы общего снижения значений соответствующих показателей при переходе на формулу индекса Торнквиста он высказал мнение, что, поскольку это вопрос статистики, целесообразнее для этой цели найти статистическое решение, чем создавать дополнительные операционные правила или корректировать уже действующие правила.

97. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов выразила удовлетворение в связи с проделанной до настоящего времени работой в рамках проводимого пересмотра, добавив, что механизм работы в формате целевой группы рекомендовал свою полезность в качестве модели для обмена мнениями между экспертами по соответствующим темам, и в результате ее работы могут быть внесены важные усовершенствования в методологию, на основе которой будут проводиться обследования как в рамках следующего цикла, так и в последующий период. Сеть по вопросам людских ресурсов поддержала целевую группу в том, что она отдает общее предпочтение тому, чтобы сгруппировать предлагаемые изменения, дабы методология могла быть относительно стабильной на протяжении целого ряда циклов, а не вносить отдельные изменения в рамках каждого цикла. Важно также четко понять последствия и проблемы практического применения тех или иных методологических вариантов, прежде чем делать окончательный выбор. Рекомендация Консультативного комитета проработать методы решения проблемы возникновения разрыва в массиве данных в результате внесения изменений в методологию имеет решающее значение для предотвращения непреднамеренного сокращения размера чистого получаемого сотрудниками на руки вознаграждения, не связанного с изменением уровня стоимости жизни. Сеть также выразила мнение, что переход на использование формулы Торнквиста вместо нынешней формулы индекса для расчета компонента расходов в месте службы (исключая расходы на жилье) в составе индекса корректива по месту службы в рамках системы двусторонних сопоставлений следует признать улучшением со статистической точки зрения. Однако, прежде чем выполнять эту рекомендацию, следует дополнительно проработать ряд статистических вопросов и выполнить дальнейшие исследования и моделирование, с тем чтобы в полной мере оценить воздействие осуществления этой рекомендации на размеры окладов. С учетом того, что некоторые технические эксперты в составе целевой группы заявили о предпочтении многостороннего подхода, Сеть предложила сохранить в программе будущей работы секретариата проведение дальнейших исследований, посвященных этому варианту. Сеть согласилась с рекомендациями Консультативного комитета о проведении дальнейших исследований по всем методологическим вопросам, включая сравнительный анализ установления весов на основе структуры расходов домашних хозяйств и на основе распределения расходов по компонентам для всех компонентов индекса корректива по месту службы и в рамках них; использование смешанных, а не общих весов расходов; включение компонента пенсионных взносов в индекс корректива по месту службы; анализ процесса выбора торговых точек, а также

рассмотрение вопроса о включении вида торговых точек в число параметров в спецификациях товаров и услуг; подход, основанный на предпочтении ценового индекса стоимостному индексу во всех случаях, когда это возможно; предлагаемое проведение исследований, направленных на усовершенствование порядка определения компонентов расходов на жилье и на домашние услуги; и анализ влияния новой системы субсидирования образования на расчет индекса расходов на образование. В заключение представитель Сети заявила, что при обсуждении всех таких технических вопросов необходимо обстоятельно рассмотреть существующую судебную практику, с тем чтобы избежать ненужного возникновения правовых рисков, связанных с теми или иными изменениями в методологии. Надлежит столь же тщательно рассмотреть технические и нормативно-правовые аспекты.

98. Представитель МОТ, который участвовал в работе целевой группы от имени Сети по вопросам людских ресурсов, заявил, что соответствующие рекомендации целевой группы и Консультативного комитета в значительной степени совпадают, и добавил, что механизм работы в формате целевой группы оказался весьма успешным и, по возможности, его следует продолжать использовать в целях содействия работе секретариата и Комитета. Он также заявил, что рекомендации Консультативного комитета открывают возможность для достижения весьма позитивных результатов, создавая очень прочную основу для проведения обследований следующего цикла. Вместе с тем большинство рекомендаций требуют проведения дальнейших исследований для разработки подходов к их осуществлению и оценки последствий реализации выдвинутых предложений, прежде чем можно будет окончательно утвердить те или иные изменения в методологии. Он отметил, что в связи с рядом вопросов, требующих дальнейшего изучения, секретариату предстоит проделать большой объем работы. Статистики пришли к единому мнению относительно обоснованности и необходимости разработки методов увязки массивов данных, между которыми может образоваться разрыв в результате внесения изменений в методологию, с тем чтобы можно было смягчить непредвиденные последствия. В контексте определения индекса корректива по месту службы такой подход позволил бы избежать ситуации, когда изменения в методологии могут не вноситься из опасения, что влияние этих изменений на оклады будет неприемлемо для некоторых сторон. Он добавил, что Консультативный комитет отдал предпочтение двустороннему подходу, основанному на применении формулы Торнквиста, а не многостороннему варианту. Однако в связи с другими областями применения этого подхода было рекомендовано оценить и изучить последствия его использования и методы его практического применения и не вводить его в настоящее время, а использовать результаты исследований для выработки окончательной рекомендации в отношении этого подхода до начала проведения обследований следующего цикла.

99. Представитель ФАМГС, выступая также от имени ЮНИСЕРВ, выразил согласие с заявлениями Сети по вопросам людских ресурсов и МОТ и поблагодарил Консультативный комитет за его работу. Он выразил признательность всем, кто принял участие в обширной работе целевой группы по пересмотру методологии определения коррективов по месту службы и внес вклад в нее, а также тем, кто впоследствии внес вклад в работу Консультативного комитета, добавив, что федерации персонала были представлены как в составе целевой группе, так и на сессии Консультативного комитета. В связи с рекомендацией о замене нынешней формулы индекса формулой Торнквиста ЮНИСЕРВ и ФАМГС вновь заявили, как и в ходе сессии Комитета, что, как они понимают, будут проведены дальнейшие исследования для оценки последствий этого изменения и что любая методология, разработанная в ходе текущего пересмотра, должна отвечать поставленной цели, быть предсказуемой, транспарентной и понятной персоналу, и

также отметили, что требуется дальнейшее изучение всех указанных вопросов Консультативным комитетом, прежде чем соответствующие рекомендации будут представлены Комиссии для принятия решения по ним. С учетом консенсуса относительно того, что изменения в методологии сами по себе не должны негативно сказываться на размерах чистого вознаграждения сотрудников, оратор подчеркнул, что ни одна из этих двух федераций персонала не сможет поддерживать такие изменения, пока им не станет ясно, как будет реализован компенсационный механизм или как будет применяться поправочный коэффициент, будь то посредством разработки статистического метода или на уровне операционных правил. Федерации поддержали предложение Сети по вопросам людских ресурсов о том, чтобы целевая группа продолжила свою работу по рассмотрению всех соответствующих вопросов в целях дальнейшего продвижения вперед на пути проведения пересмотра системы коррективов по месту службы.

100. Представитель ККСАМС, поддержав проведение пересмотра, вместе с тем вновь заявил о необходимости оценки и проверки последствий внесения изменений в методологию до их утверждения. Он высказался в поддержку той точки зрения, что какой бы выбор ни был сделан между различными подходами к установлению весов, как то выбор между подходом, основанным на учете структуры расходов домашних хозяйств, и подходом, основанным на учете распределения расходов по компонентам, следует обеспечить последовательность в применении такого подхода при составлении индекса корректива по месту службы. Что касается расходов вне места службы, то, по его мнению, этот компонент не имеет на практике отношения к местам службы группы I. В заключение он согласился с тем, что целевая группа проделала хорошую работу, и призвал КМГС продолжать использовать этот механизм работы при проведении изысканий и исследований в будущем.

101. Представитель секретариата пояснил, что, если бы компонент расходов вне места службы определялся исходя только из потребительских расходов, вес этого компонента в местах расположения штаб-квартир был бы действительно весьма ограниченным. Однако в силу характера международной гражданской службы этот компонент также включает другие элементы, как то денежные переводы членам семей, проживающим за пределами места службы, оплату обязательств, не связанных с потреблением, или отсроченное потребление, либо элементы, присутствующие даже в местах службы в развитых странах. Сотрудники, работающие в периферийных местах службы, могут затрачивать получаемые ими в виде окладов средства на покрытие целого ряда расходов за пределами страны места службы, и нынешняя классификация расходов вне места службы охватывает все эти виды расходов. Для Женевы большое значение имеет тот факт, что значительное число сотрудников проживает за пределами Швейцарии в соседней Франции, и все расходы, которые они несут во Франции, включая расходы на жилье, подлежат отнесению к категории расходов вне места службы. Женева не уникальна в этом отношении, поскольку существует еще ряд мест службы, которые расположены достаточно близко к национальной границе и в которых наблюдается аналогичная ситуация, однако Женева — в силу численности персонала — является местом службы, в котором рассматриваемое явление является наиболее распространенным. Фактически, когда КМГС пересматривает корректив по месту службы для Женевы в соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей, становится ясно, что расходы, понесенные в соседней Франции, несомненно, оказывают значительное влияние на определение веса расходов вне места службы для данного места службы, который на деле является самым высоким среди соответствующих величин в местах расположения штаб-квартир. Применение альтернативного определения расходов в месте и вне места службы, например, исходя из

зоны маятникового сообщения, могло бы обеспечить значительное снижение веса компонента расходов вне места службы для Женевы, однако это потребует сбора данных о ценах и арендной плате в соседних районах Франции, поскольку расходы сотрудников в этих районах следует классифицировать в этом случае как расходы в месте службы.

102. Члены Комиссии поддержали в целом рекомендации Консультативного комитета, однако подчеркнули необходимость найти оптимальное соотношение между технической сложностью системы и желательными характеристиками простоты и транспарентности. Принимая во внимание узкоспециализированный характер вопросов коррективов по месту службы, они заявили, что они хотели бы глубже понять последствия различных предложений Комитета, опираясь на более простые документы и презентации, и подчеркнули важность доведения до сведения сотрудников всех основных аспектов осуществляемого процесса преобразований. Кроме того, они заявили, что требование о соответствии методологии поставленной цели не следует толковать как требование об установлении методологии, предусматривающей только повышение размеров окладов, добавив при этом, что добиться совершенства методологии, лежащей в основе системы коррективов по месту службы, никогда не удастся, однако всегда можно стремиться к реализации этой недостижимой цели. В этой связи они подчеркнули, что процесс совершенствования методологии носит постоянный характер, что однако не означает, что применявшаяся ранее в любой момент времени методология должна считаться неверной. Поиск решений по нейтрализации последствий изменений в методологии — на основе принципа неизменности размеров вознаграждения — оправдан необходимостью учета интересов персонала. Заместитель Председателя подтвердил свое мнение по этому конкретному вопросу, которое он выразил на сессии Консультативного комитета будучи его Председателем: и которое заключается в том, что статистическое решение проблемы общего снижения индексов коррективов по месту службы в результате внесения изменений в методологию должно быть выработано исходя из самой статистической методологии, в контексте которой возникла эта проблема. Использование операционных правил в дополнение к нейтрализации последствий изменений в методологии посредством применения так называемого поправочного коэффициента может оказаться полезным, но их не следует использовать как инструмент решения проблемы, вызванной тем, какое изменение статистики решили внести в методологию. Как было отмечено в ходе работы Комитета, эту задачу предстоит решать статистикам.

103. Представитель секретариата согласился с необходимостью доводить до сведения всех заинтересованных сторон, включая персонал в целом, информацию о ходе проведения пересмотра, а также с мнением, что методология, лежащая в основе системы коррективов по месту службы, никогда не будет совершенной, поскольку всегда существует для выбора множество различных альтернативных вариантов методологических решений, требующих компромисса между конкурирующими целями и желательными характеристиками, такими как сопоставимость и репрезентативность корзины товаров и услуг или обеспечение точности и простоты системы при ее проектировании. Одновременно обеспечить эти конкурирующие желательные характеристики в полной мере невозможно: усиление одной из них зачастую означает жертвование некоторыми аспектами другой характеристики, и эта ситуация становится еще более сложной при принятии Комиссией во внимание директивных или правовых элементов. Действительно, статистически обоснованный выбор может вступать в противоречие с требованиями политики. Она подчеркнула, что, поскольку система

коррективов по месту службы всегда будет являться результатом компромисса, ни при каких условиях она не может быть совершенной во всех своих конкурирующих аспектах.

104. В ответ на просьбы дать разъяснения представитель секретариата сделал краткий обзор всех рекомендаций, вынесенных внешним консультантом в 2018 году, подчеркнув, что вопреки мнению, сложившемуся у некоторых заинтересованных сторон, эти рекомендации не означают критику нынешней системы, а служат программой исследований, направленных на совершенствование методологии, не предопределяя результатов таких исследований. Из первоначальных 64 рекомендаций одна была адресована заинтересованным сторонам, а выполнение семи рекомендаций не было включено в план управления проектом по проведению пересмотра, поскольку они либо были сняты ввиду недостаточной поддержки со стороны заинтересованных сторон, либо были сочтены выходящими за рамки пересмотра, либо им придавалось очень мало значения заинтересованными сторонами. В результате исключения ряда частично совпадающих или смежных рекомендаций число основных рекомендаций, которые можно было считать выполнимыми, составило 43. Из 57 первоначальных рекомендаций, связанных с деятельностью секретариата и включенных в план управления проектом, 11 (или около 19 процентов) были выполнены полностью или частично в ходе регулярной деятельности секретариата или сочтены излишними, поскольку рекомендованные меры или элементы уже предусмотрены в методологии, процедурах или руководящих принципах для нынешнего цикла. Еще 11 рекомендаций были также выполнены полностью или частично в результате совместной работы целевой группы и Консультативного комитета, а еще 8 рекомендаций, как ожидается, будут выполнены на различных этапах пересмотра. Таким образом, предполагается, что примерно половина плана управления проектом будет выполнена до начала проведения обследований следующего цикла, а остальную часть плана, в силу необходимости, предусматривается выполнить в рамках будущих циклов проведения обследований. Представитель секретариата подчеркнул, что, хотя и достигнут значительный прогресс в осуществлении плана управления проектом, ускорить требуемую работу в направлении организации проведения в 2021 году обследований следующего цикла будет нелегко, если только не будут существенно пересмотрены масштабы методологической работы, рекомендованной Комитетом. Еще одним фактором, который следует принять во внимание, является то, что помимо времени на разработку и опробование различных методологических вариантов потребуется как минимум один полный год работы для создания базовой инфраструктуры для проведения обследований нового цикла, что включает переработку списка товаров и услуг и их спецификаций и разработку инструментов, процедур и руководящих принципов проведения обследований, а также информационно-технических систем.

105. В связи с ключевой рекомендацией Консультативного комитета, касающейся изменения формулы индекса, представитель секретариата пояснил, что вопрос о ее осуществлении, действительно, можно будет рассматривать в принципе только по получении результатов дальнейшего исследования, моделирования и тестирования. Нельзя предусматривать изменение формулы индекса, которая будет применяться в рамках обследований следующего цикла, без проведения надлежащей проверки и дополнительных исследований, в частности, связанных с определением поправочного коэффициента или других альтернативных мер, коэффициента достоверности и критериев определения мест службы, подлежащих объединению для расчета смешанных весов.

106. Члены Комиссии и все другие участники сессии выразили признательность целевой группе за проделанную до настоящего времени работу и призвали ее продолжить работу над другими важными аспектами проводимого пересмотра системы коррективов по месту службы. Представитель секретариата пояснил, что целевая группа по пересмотру концептуальной основы индекса корректива по месту службы завершила свою работу и что в настоящее время нет необходимости в ее повторном созыве. Эта целевая группа подготовила огромное число рекомендаций в отношении будущих исследований, которые в силу ограниченности времени не могли быть оценены и обсуждены на одной сессии Консультативного комитета, но могут быть использованы в качестве руководства для будущей работы. Другие целевые группы, например, по вопросу об определении выпадающих значений и порядке их учета, могли бы придерживаться той же методики работы. В дополнение к использованию этого механизма секретариат также надеется на то, что заинтересованные стороны возьмут на себя ответственность за организацию исследований, для проведения которых вне секретариата имеется больше специалистов, например, в области моделирования планов медицинского страхования для получения оценок цен на основе применения гедонистического метода.

107. Один из членов Комиссии поинтересовался, является ли по-прежнему серьезной проблемой для системы коррективов по месту службы низкая доля респондентов и какие меры могут быть приняты для повышения этого показателя. Он также поинтересовался, как различия в уровнях медицинского обслуживания в разных местах службы может влиять на сопоставление таких услуг. В ответ представитель секретариата проинформировал участников о том, что при проведении обследований последних двух циклов, начавшихся соответственно в 2010 и 2016 годах, величины доли респондентов в местах расположения штаб-квартир были значительно выше, чем при проведении обследований предыдущих циклов, и намного превышают минимальные требования к точности, установленные Консультативным комитетом, что, по его мнению, свидетельствует о доверии персонала к процессу обследования. Кроме того, увеличению показателей доли респондентов способствовало распространение анкеты в электронной форме, а также обеспечение технических средств мониторинга участия персонала в режиме реального времени. Тем не менее эти показатели во многих других местах службы могут быть улучшены. В этой связи следует отметить, что, как известно, к увеличению доли респондентов приводит упрощение негативно сказаться на точности оценки весов расходов.

108. Представитель ВПП отметил, что сотрудники его организации платят одинаковые взносы на медицинское страхование во всех местах службы, однако ставки возмещения расходов в них неодинаковы. Он также выступил с предложением о том, чтобы результаты моделирования предложений Консультативного комитета представлялись на сессиях таким образом, чтобы участники могли понять последствия предлагаемых изменений.

109. Представитель секретариата пояснил, что на оценке основных категорий расходов на медицинское обслуживание, учитываемых в составе индекса корректива по месту службы, сказываются различия не только в уровнях медицинского обслуживания, но и в регулировании рынков медицинских и страховых услуг. Однако такие различия влияют главным образом на вес данного компонента. Например, в тех случаях, когда медицинские услуги недоступны или предлагаются по более низким ценам, вес основных категорий расходов на медицинское обслуживание будет низким. Представитель секретариата добавил,

что индекс расходов на медицинское страхование по существу представляет собой стоимостной индекс, отражающий информацию, полученную организациями. При уплате всеми сотрудниками одинакового страхового взноса это находит точное отражение в расчетах веса компонента расходов на медицинское страхование в составе индекса корректива по месту службы. Различия в показателях доли возмещения расходов означают, что в разных местах службы может быть различной величина расходов на медицинское обслуживание, покрываемых самими сотрудниками. Сотрудники могут указывать такие расходы на медицинское обслуживание, помимо взносов на медицинское страхование, в анкете обследования, и эти данные о расходах могут служить фактором увеличения веса основных категорий расходов на медицинское обслуживание, который будет более точным при использовании смешанных весовых коэффициентов. При высоких ценах на медицинские услуги более высокий вес, присваиваемый высоким показателям доли основных категорий расходов на медицинское обслуживание, может приводить к повышению индекса корректива по месту службы.

110. Один из членов Комиссии, отметив, что целевая группа добилась значительных успехов в выполнении порученной ей задачи по всеобъемлющему пересмотру системы коррективов по месту службы, четко высказался в пользу усовершенствования нынешнего индекса вместо перехода в принципе на формулу индекса Торнквиста, требующую использования поправочного коэффициента, порядок применения которого еще не определен. По его мнению, Комиссии не следует принимать рекомендацию Консультативного комитета, хотя она и выражена в принципе, пока не станут ясными и не будут проверены и хорошо разъяснены все аспекты предлагаемого изменения, а в объяснении превосходства новой формулы над нынешней формулой индекса не будет четко сформулировано мнение о том, что альтернативой переходу на формулу индекса Торнквиста, применение которой, как известно, приведет к общему снижению индексов, является усовершенствование нынешней формулы индекса. В этой связи он выразил просьбу представить информацию о преимуществах использования предлагаемой формулы индекса Торнквиста по сравнению с нынешней формулой, поскольку, как ему представляется, предлагаемая формула не проще нынешней, тогда как даже в решении Административного трибунала МОТ указано, что применяемая методология должна быть простой и понятной. В ответ представитель секретариата пояснил, что система коррективов по месту службы рассматривалась в рамках всеобъемлющего пересмотра всего пакета вознаграждения. Фактически, когда началось проведение всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения, Комиссия обратилась к Консультативному комитету с просьбой приостановить свою деятельность и переориентировать свою программу работы на проведение пересмотра системы коррективов по месту службы, включая методологию определения индекса корректива по месту службы и операционные правила, регулирующие эту систему, исходя из желательных требований обеспечения простоты, транспарентности, предсказуемости, точности и затратоэффективности, которые были положены в основу указанного всеобъемлющего пересмотра.

111. Консультативный комитет на своих тридцать шестой и тридцать седьмой сессиях (состоявшихся соответственно в 2014 и 2015 годах) посвятил значительную часть своей работы пересмотру тех аспектов методологии, которые, как считается, удовлетворяют этим целям. Была проанализирована вся структура индекса корректива по месту службы, в частности на предмет определения того, какие из его компонентов следует сохранить или исключить. Была унифицирована и упрощена спецификация применяемого весового коэффициента для расходов вне места службы для мест службы групп I и II, а также были проведены исследования, касающиеся определения расходов в месте службы и вне места

службы. Был изменен порядок составления индекса арендной платы: вместо общих весов для классов жилья, основанных на устаревших данных из внешних источников, стали использоваться веса, определенные для конкретных мест службы на основе свежих данных, полученных от персонала в результате проведения новых обследований.

112. Комиссия также рассмотрела некоторые ключевые операционные правила и процедуры, регулирующие функционирование системы коррективов по месту службы, включая изменения правила 5 процентов, правило применения механизма устранения разницы и синхронизацию проведения пересмотров классов коррективов по месту службы для мест службы группы I с проведением пересмотров класса корректива для Нью-Йорка. Во всех этих случаях данный процесс носил транспарентный характер и осуществлялся при полном участии представителей персонала и организаций в проводимых обсуждениях. Представитель ФАМГС уточнил, что в ходе этого всеобъемлющего пересмотра федерации персонала фактически выступали против исключения положения о пятипроцентном повышении величин, определяемых по результатам обследований, из положений о механизме устранения разницы, и также указал на то, что, как впоследствии отметила Комиссия, поскольку увеличение на указанную величину фактически было отменено в результате всеобъемлющего пересмотра, проведенного в 2015 году, принятое ею в 2017 году решение на деле привело к повышению данной величины с 0 до 3 процентов.

113. В связи с рекомендацией Консультативного комитета о переходе на формулу индекса Торнквиста представитель секретариата пояснил, что общее понижение величин индексов объясняется применением формулы индекса на высшем уровне агрегирования индекса корректива по месту службы. Если указанную формулу применять только для компонента расходов в месте службы (исключая расходы на жилье), как это рекомендовано Комитетом, то прогнозируемые последствия будут гораздо более ограниченными, особенно для мест службы группы I, хотя они могут быть достаточно значительными, чтобы послужить основанием для применения поправочного коэффициента для мест службы группы II. Для оценки последствий применения формулы индекса Торнквиста на этих двух уровнях — только в отношении компонента расходов в месте службы (исключая расходы на жилье) и на высшем уровне агрегирования всех пяти основных компонентов индекса корректива по месту службы — явно необходимо провести дальнейшие исследования и проверки.

114. Одна из членов Комиссии заявила, что систему коррективов по месту службы необходимо упростить, с тем чтобы она была понятнее всем заинтересованным сторонам, и в этой связи он отметил, что Европейский союз выбрал вместо многосторонней системы систему двусторонних сопоставлений отчасти потому, что ее легче объяснить персоналу, и предложила Комиссии также рассмотреть вопрос о том, что несколько менее совершенная система, которую легче понять, возможно, больше подходит для установления коррективов по месту службы. Представитель секретариата пояснил, что стремление к большему упрощению и повышению транспарентности носит постоянный характер, однако всегда требуется находить компромисс между этими двумя желательными характеристиками, а также другой желательной характеристикой, которой является точность. В этой связи следует найти компромиссное решение как в отношении технических, статистических аспектов индекса корректива по месту службы, так и в отношении соображений политики, причем последние относятся к сфере прерогатив Комиссии. Отвечая на вопрос о том, почему порядок учета компонента пенсионных взносов в индексе корректива по месту службы является столь сложным и противоречивым, представитель секретариата указал на то, что на протяжении периода применения индекса корректива по месту

службы вопрос об учете указанного компонента рассматривался неоднократно — последний раз целевой группой и Консультативным комитетом. Как правило, компонент пенсионных взносов не включается в индекс потребительских цен, поскольку наряду с другими элементами расходов, такими как выплаты по ипотечным кредитам, взносы на социальное страхование, строго говоря, не относятся к потребительским расходам. В то же время, когда цель заключается в определении соотношения уровней стоимости жизни, теоретически в сферу охвата индекса могут обоснованно включаться указанные обязательства, не связанные с потреблением. Комиссия согласилась с тем, что не связанные с потреблением обязательства, которые в контексте системы коррективов по месту службы могут включать такие элементы, как платежи по ипотечному кредиту на жилье за рубежом, денежные переводы членам семьи или отсроченное потребление, являются важным компонентом структуры расходов международных гражданских служащих. Таким образом, взносы сотрудников в Пенсионный фонд, в том объеме, в котором они являются обязательными, могут быть отнесены к указанным обязательствам, не связанным с потреблением, и учтены в индексе корректива по месту службы. Однако такая установка может быть менее известной и приемлемой для тех, кто занимается расчетами показателей инфляции, в которых учитываются только потребительские расходы.

115. Члены Комиссии заявили, что трудно обосновать переход на многостороннюю систему исходя лишь из необходимости обеспечения транзитивности паритетов. Они согласились с тем, что эластичность потребления в пространственном контексте не имеет значения с точки зрения объяснения изменений в структуре потребления в местах службы группы II, в которых действуют другие факторы, главным образом изменения, происходящие на различных рынках. Они высказались в поддержку включения компонента пенсионных взносов в индекс корректива по месту службы, несмотря на то, что они не относятся к потребительским расходам. Они заявили, что секретариату не следует исключать вариант, предусматривающий дальнейшее использование нынешнего индекса, если указанные будущие исследования и изыскания, которые будут проводиться секретариатом и другими заинтересованными сторонами, покажут, что формула индекса Торнквиста не подходит для применения.

116. Представители ФАМГС и ЮНИСЕФВ, заявив о решительной поддержке сохранения компонента пенсионных взносов в составе индекса корректива по месту службы ввиду его стабилизирующего воздействия, указали на то, что, как утверждают заинтересованные стороны, представленные в составе рабочей группы по операционным правилам, эта рабочая группа не может завершить свою работу, пока она не получит результаты работы целевой группы по пересмотру концептуальной основы индекса корректива по месту службы, поскольку индекс корректива по месту службы является одной из переменных, учитываемой при разработке операционных правил. Они попросили секретариат разъяснить, позволяют ли какие-либо результаты работы целевой группы или рекомендации Консультативного комитета определить конкретное направление будущей работы указанной рабочей группы. Представитель секретариата пояснил, что результаты пересмотра методологии определения индекса корректива по месту службы, даже если в конечном итоге это приведет к изменению индекса корректива по месту службы, не оказывают существенного влияния на работу над операционными правилами. Операционными правилами предусматривается использование индекса корректива по месту службы в качестве вводимой переменной наряду с другими переменными в целях определения для мест службы множителей коррективов по месту службы. Не имеет большого значения, какая формула индекса используется для расчета индекса корректива по месту службы, поэтому рабочая группа может продолжить свою работу над правилами

установления окладов, не беспокоясь о том, какой вариант индекса корректива по месту службы может быть установлен в результате всеобъемлющего пересмотра системы коррективов по месту службы.

117. Председатель отметил колебания и сомнения некоторых заинтересованных сторон, в связи с чем он пришел к заключению, что коммуникация является жизненно важной и нуждается в улучшении. Секретариату необходимо работать над поиском наиболее эффективных способов представления информации. Комиссия с удовлетворением приняла к сведению рекомендации Консультативного комитета, однако, как отметил Председатель, еще предстоит проделать огромный объем работы. Он призвал к продолжению плодотворного сотрудничества с организациями и федерациями персонала и заявил о своей готовности внимательно следить за ходом пересмотра и содействовать его проведению. Председатель поблагодарил Отдел по вопросам стоимости жизни за его ведущую роль в проведении пересмотра и выразил признательность всем другим участникам сессии Консультативного комитета и совещаний целевой группы за активный вклад в их работу. Рассчитывая на добрую волю всех заинтересованных сторон, он выразил уверенность в том, что пересмотр системы коррективов по месту службы удастся завершить в скором будущем.

118. Члены Комиссии выразили удовлетворение ходом пересмотра системы коррективов по месту службы до настоящего времени, а также успехами, достигнутыми в рамках прилагаемых усилий по усовершенствованию этой системы благодаря использованию таких гибких механизмов работы, как целевая группа и рабочая группа. Они выразили надежду на то, что все заинтересованные стороны будут продолжать сотрудничать с секретариатом в проведении многих предстоящих методологических исследований, с тем чтобы можно было добиться выполнения достаточного числа наиболее приоритетных задач, необходимого для достижения результата, и представить окончательные рекомендации на рассмотрение Комиссии для вынесения решения об их возможной практической реализации в ходе проведения обследований следующего цикла.

119. Комиссия постановила утвердить повестку дня сорок второй сессии Консультативного комитета, но отложила до одной из будущих сессий рассмотрение круга ведения целевой группы по вопросу об определении выпадающих значений и порядке их учета.

Решения Комиссии

120. Комиссия постановила:

а) принять к сведению рекомендации Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы и рекомендовать ему продолжить пересмотр методологии, лежащей в основе системы коррективов по месту службы, в соответствии с планом управления проектом и в порядке подготовки к проведению обследований следующего цикла;

б) призвать организации и федерации персонала к дальнейшему сотрудничеству с ее секретариатом в рамках всеобъемлющего пересмотра системы коррективов по месту службы;

в) утвердить предлагаемую повестку дня сорок первой сессии Консультативного комитета, которая приводится в приложении VI.

Е. Надбавка за работу в трудных условиях: пересмотр размера надбавки

121. В соответствии с решениями Комиссии, принятыми ею в 2016 году (см. A/71/30) в контексте проведения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций, она рассмотрела результаты анализа применения трех корректировочных коэффициентов. Нынешние суммы надбавки за работу в трудных условиях были введены с 1 июля 2016 года. Были рассмотрены следующие три корректировочных коэффициента:

а) средняя величина изменения суммы чистого базового оклада и корректива по месту службы в восьми местах расположения штаб-квартир организаций системы Организации Объединенных Наций — при использовании этой величины сумма выплат увеличивается на 1,03 процента;

б) величина изменения используемого при определении корректива по месту службы индекса расходов вне места службы, которая определяется на основе показателей инфляции в 26 странах, — при использовании этой величины сумма выплат увеличивается на 8,34 процента;

с) величина изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов — при использовании этой величины сумма выплат увеличивается на 2 процента.

Обсуждение в Комиссии

122. Сеть по вопросам людских ресурсов согласилась с результатами анализа, подготовленного секретариатом КМГС, отметив, в частности, что из трех корректировочных коэффициентов, которые было решено применять при проведении пересмотров, два оказались относительно волатильными, поскольку они подвержены влиянию колебаний валютных курсов и темпов инфляции. При проведении предыдущих пересмотров Комиссия принимала за основу для пересмотра размеров надбавки наиболее стабильный коэффициент — величину изменения суммы чистого базового оклада. В этой связи она предложила и далее применять этот подход для корректировки размеров надбавки за работу в трудных условиях, что, согласно результатам анализа, приведет к их повышению на 2 процента.

123. ЮНИСЕРВ и ФАМГС выразили мнение, что наиболее подходящим корректировочным коэффициентом является величина изменения индекса расходов вне места службы, поскольку она не только привязана к показателям в восьми местах расположения штаб-квартир, но и имеет более широкую географическую базу, которая включает 26 стран. Обе федерации поставили под сомнение обоснованность установления размера надбавки за работу в трудных условиях исходя из класса сотрудника с учетом того, что уровень трудности условий является одинаковым для каждого сотрудника, независимо от его класса. Они указали на то, что выплата за работу в опасных условиях предоставляется всем сотрудникам категории специалистов в одном и том же размере, и просили Комиссию рассмотреть этот вопрос в будущем.

124. ККСАМС заявил, что места, в которых осуществляют деятельность организации общей системы, стали более опасными и условия в них становятся все более трудными, в связи с чем рассматриваемую надбавку следует повысить на наибольшую из трех величин, что, по его мнению, не является высокочувствительным вариантом в данном контексте. Он подчеркнул, что, поскольку такие определяющие степень трудности условий факторы, как изолированность, плохое состояние медицинских учреждений или болезни, как то малярия, затрагивают

сотрудников и членов их семей в равной степени, независимо от класса должности, размер данной выплаты не должен увязываться с классом должности. ККСАМС отметил, что должностные лица более старших уровней, благодаря проживанию в более хороших жилищных условиях и более частым поездкам за пределы своих мест службы, зачастую сталкиваются с меньшими трудностями, чем младшие сотрудники. Что касается довода организаций о необходимости не допускать дальнейшего сужения диапазона дохода, то, по мнению ККСАМС, это не имеет отношения к делу, поскольку данная проблема должна решаться в рамках шкалы окладов, а не за счет установления размеров надбавок. ККСАМС также отметил, что размеры других пособий, как то субсидии на образование, не зависят от класса должности. ККСАМС присоединился к просьбе двух других федераций провести исследование с целью изменить систему ставок рассматриваемой выплаты и установить для нее фиксированную сумму, не зависящую от класса сотрудника.

125. Комиссия отметила, что наиболее стабильным является один из трех коэффициентов, а именно величина изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше. Два других коэффициента представляются более волатильными, поскольку они непосредственно подвержены влиянию темпов инфляции и колебаний валютных курсов.

126. Некоторые члены Комиссии выразили озабоченность по поводу того, что для корректировки размеров надбавки за работу в трудных условиях по-прежнему используется величина изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов. Этот вариант можно считать альтернативным подходом к сохранению автоматического изменения размеров надбавки при повышении базовых/минимальных окладов, что вызывало озабоченность у Генеральной Ассамблеи в прошлом — до отмены в 2005 году привязки размеров выплат в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях к ставкам шкалы базовых/минимальных окладов.

127. Комиссия сделала вывод о том, что увеличение размеров выплат при использовании любого из трех коэффициентов свидетельствует об обоснованности повышения суммы надбавки за работу в трудных условиях. Комиссия также сделала вывод о том, что ее методология не предписывает какого-либо конкретного подхода, предусматривающего установление весов для этих трех корректировочных коэффициентов, но что эти коэффициенты служат основой для принятия решения о размере корректировки. Большинство членов сочли обоснованным повышение размера надбавки на 2 процента пропорционально величине изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов. По мнению некоторых членов, это увеличение должно быть пропорционально среднему значению двух коэффициентов: а) средней величины изменения суммы чистого базового оклада и корректива по месту службы в восьми местах расположения штаб-квартир организаций системы Организации Объединенных Наций; и б) величины изменения используемого при определении корректива по месту службы индекса расходов вне места службы, которая определяется на основе показателей инфляции в 26 странах. Ряд других членов высказали мнение, что корректив по месту службы, который сам аналогичен надбавке, не должен быть составным элементом механизма корректировки другой надбавки. По мнению некоторых членов, надлежащим показателем может служить один лишь индекс расходов вне места службы ввиду его более широкого охвата.

128. После рассмотрения всех точек зрения Комиссия приняла решение увеличить размер надбавки на 2 процента и отметила, что финансовые последствия этого общего повышения размера надбавки с 1 января 2020 года на 2 процента оцениваются для всей системы в 2,8 млн долл. США в год. Эта сумма рассчитана на основе данных о численности персонала за 2017 год и исходя из предположения о том, что в 2020 году периферийные места службы будут относиться к тем же категориям степени трудности условий, к которым они были отнесены с 1 января 2019 года. Пересмотренные суммы надбавки за работу в трудных условиях, округленные до ближайших 10 долларов США, приводятся в приложении VII к настоящему докладу.

129. Комиссия приняла к сведению выраженную тремя федерациями персонала озабоченность по поводу нынешнего подхода, предусматривающего дифференцирование сумм надбавки за работу в трудных условиях в зависимости от класса сотрудников. Она согласилась с тем, что этот вопрос требует дальнейшего изучения в будущем. Некоторые члены Комиссии подчеркнули, что изучение данного вопроса должно включать анализ влияния на надбавки за работу в трудных условиях на мобильность персонала и осуществление программ в рамках всей системы.

Решения Комиссии

130. Комиссия постановила:

а) в соответствии со статьей 11 b) статута повысить размер надбавки за работу в трудных условиях с 1 января 2020 года на 2 процента (см. пересмотренные суммы надбавки за работу в трудных условиях в приложении VII);

б) провести в ближайшем будущем исследование в целях изучения возможности замены матричной таблицы выплат фиксированной суммой надбавки за работу в трудных условиях, независящей от класса должности, и оценить последствия такого перехода для мобильности персонала и осуществления программ.

Г. Надбавка за работу в «несемейных» местах службы: пересмотр размера надбавки

131. В соответствии с циклом пересмотра размеров надбавок (см. A/71/30, приложение IV) Комиссия постановила проводить пересмотр размера надбавки за работу в «несемейных» местах службы каждые три года.

132. Надбавка за работу в «несемейных» местах службы служит стимулом для принятия сотрудниками назначений в «несемейные» места службы и обеспечивает учет дополнительных финансовых и психологических трудностей, возникающих в результате вынужденной разлуки сотрудников с их семьями, включая связанные с такой службой дополнительные расходы.

133. В соответствии с решениями, принятыми Комиссией в 2015 году (см. A/70/30) и утвержденными Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 70/244, нынешний размер надбавки за работу в «несемейных» местах службы составляет 19 800 долл. США в год для сотрудников, имеющих соответствующих иждивенцев, и 7500 долл. США в год для сотрудников, не имеющих иждивенцев. В основу расчета суммы надбавки были положены данные о средней арендной плате, собранные в ходе последних обследований (охватывающих период 2010–2014 годов) в рамках применения системы коррективов по месту службы, согласно которым средняя величина арендной платы составляла около 1500 долл. США в месяц, или 18 000 долл. США в год. Кроме того, были

приняты во внимание размеры прежней дополнительной надбавки за работу в трудных условиях (она заменена новой надбавкой, рассматриваемой в настоящем документе), которые зависели от уровня должности и наличия иждивенцев. Исходя из этих соображений годовая сумма надбавки была установлена в размере 19 800 долл. США.

134. В соответствии с утвержденной Комиссией методологией корректировки использовались данные об арендной плате, собранные для целей системы корректировок по месту службы, т.е. та же основа, что и для матричной таблицы выплат, которая была введена в 2016 году. Секретариат КМГС в целях пересмотра размера надбавки выполнил подробный анализ данных об арендной плате за период 2015–2018 годов. На основе данных, собранных в ходе последнего обследования в каждом месте службы за период со времени последнего пересмотра (2015–2018 годы) (за исключением данных по странам, в которых местам службы присвоен статус «несемейных» мест службы), была рассчитана средняя арендная плата за жилье, включающее до двух спальных комнат. В результате была получена средняя глобальная величина арендной платы, которая составляет 1600 долл. США в месяц, или 19 200 долл. США в год, что ниже нынешней суммы надбавки за работу в «несемейных» местах службы, установленной для сотрудников, имеющих соответствующих иждивенцев, и составляющей 19 800 долл. США в год. В этой связи Комиссия выразила мнение, что нынешние размеры надбавки следует оставить без изменений.

Обсуждение в Комиссии

135. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению результаты анализа, которые свидетельствуют об увеличении средней глобальной арендной платы и которые были взяты за основу для установления надбавки за работу в «несемейных» местах службы, а также отметила аналогичную динамику надбавки на содержание членов семьи в случае их вынужденного отдельного проживания у компаратора. В это связи Сеть высказала мнение, что можно рассмотреть вопрос о соразмерном увеличении сумм надбавки за работу в «несемейных» местах службы, и приветствовала предложение о дальнейшей проработке методологии корректировки ко времени проведения следующего пересмотра, запланированного на 2022 год.

136. ФАМГС отметила, что надбавка за работу в «несемейных» местах службы служит стимулом для принятия сотрудниками назначений в «несемейные» места службы и обеспечивает учет дополнительных финансовых и психологических трудностей, возникающих в результате вынужденной разлуки сотрудников с их семьями, включая связанные с такой службой дополнительные расходы. С учетом того, что подробный анализ данных об арендной плате за период 2015–2018 годов свидетельствует об увеличении средней глобальной арендной платы до 1600 долл. США в месяц, ФАМГС выразила мнение, что размер надбавки за работу в «несемейных» местах службы следует скорректировать соответствующим образом. По мнению ККСАМС, следует увеличить размер надбавки исходя из общей глобальной тенденции. ЮНИСЕРВ отметила, что Комиссия уделяет пристальное внимание обоснованию этой надбавки, и высказала мнение, что ее размер должен быть увеличен исходя из данных об арендной плате, с тем чтобы она продолжала служить стимулом. Она выразила надежду на то, что сумма надбавки будет увеличена, и предложила сделать это как можно скорее. В связи с другим, но смежным вопросом, ЮНИСЕРВ выразила признательность Комиссии за ее поддержку введения уменьшенной надбавки за работу в «несемейных» местах службы для сотрудников, работающих в местах службы, которые по степени трудности условий отнесены к категории Е, но которым не присвоен статус «несемейных» мест службы. ЮНИСЕРВ заявила, что она ожидает проведения

пересмотра этой уменьшенной надбавки и ее введения также для сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями категории D, которым не присвоен статус «несемейных» мест службы, и выразила надежду на то, что это удастся сделать в скором будущем.

137. Комиссия напомнила, что в ходе последнего пересмотра пакета вознаграждения рассмотрению этой важной надбавки было посвящено значительное время, и отметила, что она является стимулом принимать назначения, требующие разлуки с семьей, и была установлена в одинаковом размере для всех сотрудников, независимо от их уровня. Комиссия отметила, что в различных зарубежных службах необязательно применяется концепция предписанной разлуки с семьей и работы в «несемейных» местах службы, однако в системе Организации Объединенных Наций к «несемейным» местам службы относятся те места службы, в которых физическое присутствие всех отвечающих соответствующим критериям иждивенцев ограничивается в обязательном порядке по соображениям охраны и безопасности. Таким образом, по определению присутствие членов семьи в таких местах службы воспрещается.

138. Комиссия пришла к заключению, что надлежит сохранить нынешнюю сумму в размере 19 800 долл. США в год для сотрудников, имеющих соответствующих иждивенцев, отметив, что эта сумма превышает среднюю глобальную величину арендной платы, которая, согласно результатам нынешнего анализа данных об арендной плате, составляет 19 200 долл. США в год. Соответствующая сумма для сотрудников, не имеющих иждивенцев, будет сохранена в размере 7500 долл. США в год, что составляет 37,8 процента суммы, выплачиваемой сотрудникам, имеющим соответствующих иждивенцев.

Решения Комиссии

139. Комиссия постановила:

- a) сохранить нынешние размеры надбавки за работу в «несемейных» местах служб на уровне 19 800 долл. США для сотрудников, имеющих соответствующих иждивенцев, и на уровне 7500 долл. США для сотрудников, не имеющих соответствующих иждивенцев;
- b) вновь провести пересмотр размера этой надбавки через три года;
- c) поручить своему секретариату составить для удобства пользования в будущем документ с подробным изложением методологии корректировки надбавок, включенных в график проведения пересмотров, ко времени следующего пересмотра, который будет проведен в 2022 году.

G. Выплата для стимулирования мобильности: пересмотр размера выплаты

140. В соответствии с нынешним циклом пересмотра размер выплаты для стимулирования мобильности подлежит пересмотру каждые три года. В 2015 году Комиссия приняла решение рекомендовать введение (вместо действовавшей в то время надбавки за мобильность) выплаты для стимулирования мобильности в целях побуждения персонала переводиться в периферийные места службы (см. A/70/30, пункт 431). Эта выплата, которая была утверждена Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 70/244, была введена с 1 июля 2016 года

141. В качестве минимальной суммы (6500 долл. США) была установлена годовая сумма для диапазона классов C-1–C-3 (100 процентов величины средневзвешенного месячного базового оклада). Сумма для диапазона классов C-4–C-5

была установлена на уровне 125 процентов от указанной минимальной суммы, а для диапазона классов Д-1 и выше — на уровне 150 процентов минимальной суммы. В соответствии с резолюцией 70/244 выплата для стимулирования мобильности предоставляется сотрудникам, проработавшим пять лет подряд в одной из организаций общей системы, начиная с их второго назначения (т.е. после первого географического перемещения), и не предоставляется в местах службы категории Н, и ее размер увеличивается на 25 процентов при четвертом назначении и на 50 процентов при седьмом назначении. Таким образом, размеры выплаты для стимулирования мобильности сведены в матричную таблицу, значения в которой распределяются по классам должностей и числу назначений. Предоставление этой выплаты прекращается после того, как сотрудник проработал пять лет подряд в одном и том же месте службы.

142. В соответствии с методологией корректировки, утвержденной Комиссией, для изменения размеров выплаты для стимулирования мобильности надлежит использовать средневзвешенную величину месячного базового оклада сотрудников категории специалистов и выше, рассчитываемую для того года, в котором проводится пересмотр (ту же основу, что и для новой матричной таблицы выплат, которая была введена в 2016 году). Секретариат КМГС подробно проанализировал соответствующую шкалу окладов, действовавшую по состоянию на 1 января 2019 года, и последние имеющиеся данные о персонале, взятые из базы кадровых данных Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций и датируемые 31 декабря 2017 года. Сумма выплаты для стимулирования мобильности для диапазона классов С-1–С-3, определенная по результатам этого анализа, составила 6700 долл. США в год, что соответствует 100 процентам величины средневзвешенного месячного базового оклада. Остальные элементы матрицы, которые приводятся в нижеследующей таблице, пересчитаны исходя из этой суммы.

Предлагаемые новые суммы выплаты для стимулирования мобильности

(В долл. США)

<i>Число назначений</i>	<i>Группа 1 (С-1—С-3)</i>	<i>Группа 2 (С-4—С-5)</i>	<i>Группа 3 (Д-1 и выше)</i>
От 2 до 3	6 700	8 375	10 050
От 4 до 6	8 375	10 469	12 563
7 или более	10 050	12 563	15 075

143. Финансовые последствия, связанные с предлагаемым повышением размеров выплаты для стимулирования мобильности, оцениваются для всей системы приблизительно в 2,1 млн долл. США в год.

144. В 2015 году Комиссия постановила провести пересмотр выплаты для стимулирования мобильности через пять лет после ее введения с целью заново оценить потребность в этой выплате, отметив, что мобильность должна диктоваться требованиями работы, связанными с международным характером организаций общей системы Организации Объединенных Наций. Этот пересмотр будет проведен в 2021 году.

Обсуждение в Комиссии

145. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что в силу программных и оперативных потребностей системы Организации Объединенных Наций необходимо постоянно уделять особое внимание вопросам направления персонала на работу в места службы по всему миру. Это обеспечивает возможность

удовлетворения организациями возникающих потребностей в различных точках и при этом содействует здоровой и обогащающей мобильности персонала внутри организаций и в рамках системы. Выплата для стимулирования мобильности является важным элементом вознаграждения, содействующим достижению этой цели. В этой связи Сеть заявила, что она ожидает обсуждения размера выплаты для стимулирования мобильности, а также проведения общего пересмотра ее цели, запланированного на 2021 год. Сеть приняла к сведению представленные результаты анализа, включая согласованные цикл и метод проведения пересмотра, в основу которого положено наблюдение за динамикой ставок шкалы чистых базовых окладов. По мнению Сети, корректировка размера выплаты для стимулирования мобильности в соответствии с этим методом, предложенная секретариатом, является обоснованной.

146. Представитель ВПП, выступая также от имени УВКБ, особо отметил стремление организаций поощрять своих сотрудников за принятие назначений в места службы с наиболее трудными условиями. Некоторые инструменты, предусмотренные в рамках системы вознаграждения, содействуют решению этой задачи, однако возможности организаций в этом плане ограничены. Представитель Программы заявил, что нельзя проводить пересмотр различных элементов системы вознаграждения в отрыве друг от друга. Корректировка одного компонента может иметь непреднамеренные последствия для системы в целом. По поводу перемещения персонала и работы в различных местах службы представитель Программы заявил, что организации хотят вознаграждать и поощрять тех, кто меняет места службы, в отличие от тех, кто этого не делает, и иметь возможности для проведения различия между ними. Для этих целей можно использовать механизмы вознаграждения, как то элементы обсуждаемой системы, и прибегать к управленческим мерам, таким как механизмы продвижения по службе и развития карьеры. Было особо отмечено, что сотрудники ВПП перемещаются не из одного столичного города в другой, а из штаб-квартиры в удаленные места службы, после чего следует ряд последующих перемещений между периферийными местами службы. Подводя итог, представитель Программы заявил, что надлежит применять комплексный подход к рассмотрению вопроса о механизмах вознаграждения за работу на местах.

147. ФАМГС заявила, что ей понятна цель выплаты для стимулирования мобильности, которая заключается в том, чтобы побудить персонал переходить на работу в периферийные места службы, однако она не понимает, почему размер выплаты для стимулирования мобильности зависит от класса сотрудника. ФАМГС поддержала предлагаемое изменение размеров выплаты для стимулирования мобильности, однако, как она понимает, Организация Объединенных Наций приостановила осуществление своей политики в отношении мобильности, и в этой связи Федерация хотела бы узнать больше о возможных изменениях в политике в отношении мобильности и о том, какое влияние такие изменения могут оказать на размеры выплаты для стимулирования мобильности. ККСАМС поддержал предлагаемое увеличение выплаты, отметив, что, как и в случае с надбавкой за работу в трудных условиях, перемещение требует одинаковых усилий независимо от класса сотрудника, и обратился к Комиссии с просьбой изучить на одной из будущих сессий возможность установления единой суммы. ККСАМС также выразил просьбу вновь рассмотреть вопрос о том, что данная выплата не предоставляется в местах службы категории Н. Цель данной выплаты состоит в стимулировании мобильности, не в дублировании надбавки за работу в трудных условиях. Кроме того, в интересах организаций побуждать тех, кто имеет опыт практической работы на местах, переносить такой опыт в сферу выполнения функций, связанных с разработкой норм и установлением политики, в штаб-квартирах, а не отбивать у них желание поступать таким образом.

148. ЮНИСЕРВ заявила, что выплата для стимулирования мобильности имеет ключевое значение для организаций, сотрудники которых работают в удаленных местах службы с трудными условиями: она повышает привлекательность службы в таких местах и позволяет организациям реагировать на возникающие ситуации. Наличие этой важной стимулирующей выплаты побуждает многих сотрудников подавать заявления на занятия должностей в периферийных местах службы и переводиться на работу в них. ЮНИСЕРВ заявила о том, что она полностью согласна с необходимостью осуществления предлагаемого увеличения выплаты для стимулирования мобильности с учетом того, что речь идет о пересмотре ее размера, а не самой выплаты. Она ожидает участия в пересмотре данной выплаты в 2021 году и надеется на то, что он будет проводиться на транспарентной и открытой основе и, возможно, будет рассмотрен вопрос о дифференциации размеров этой выплаты по классам. ЮНИСЕРВ согласилась с ККСАМС в том, что число совершенных перемещений не учитывается в вознаграждении при назначении в места службы категории Н и что такой подход следует пересмотреть.

149. Комиссия отметила, что в силу характера службы сотрудников, набираемых на международной основе, ей присуща мобильность и что мобильность является сложным вопросом и на принятие сотрудниками решения о перемещении влияют различные факторы. Учет требований к работе является одним из ключевых факторов, которым руководствуются организации при расстановке кадров, дабы они могли выделять достаточные ресурсы и добиваться результатов. Комиссия поддержала предложение об увеличении выплаты для стимулирования мобильности, сочтя его обоснованным исходя из результатов пересмотра.

150. Комиссия обсудила вопрос о мобильности в более широком контексте, отметив, что сотрудников побуждают переходить на работу в другие места службы, однако важно разобраться с вопросом о том, действительно ли выплата для стимулирования мобильности является для сотрудников побудительным мотивом для перехода в другое место службы и, если да, то в какой степени. Комиссия отметила, что зачастую сотрудники, работающие на местах, переводятся в другие места службы в среднем после трех лет работы. В этой связи Комиссия выразила мнение, что можно было бы вернуться к рассмотрению требования, в соответствии с которым для приобретения права на получение выплаты для стимулирования мобильности необходимо проработать в течение пяти лет подряд в общей системе Организации Объединенных Наций, в ходе проведения пересмотра цели данной выплаты.

151. Комиссия заявила, что в соответствии с ранее принятым ею решением она с нетерпением ожидает проведения пересмотра цели этой надбавки, запланированного на 2021 год. Она обратилась к организациям с просьбой представить данные о перемещениях персонала и информацию о влиянии рассматриваемой выплаты на мобильность персонала. Для получения такой информации потребуется тщательно проработать детали исследования с учетом того, в основе мобильности лежат несколько факторов.

Решения Комиссии

152. Комиссия приняла решение:

а) установить нижний предел размера выплаты для стимулирования мобильности на уровне 6700 долл. США в год и применять рассчитанные исходя из этой суммы величины, приведенные в матричной таблице в пункте 142, с 1 января 2020 года;

б) вновь провести пересмотр размера выплаты для стимулирования мобильности через три года в соответствии с установленным графиком (см. [A/71/30](#), приложение IV) с учетом результатов пересмотра цели данной выплаты в 2021 году.

Н. Перевозка имущества в связи с переездом: пересмотр предельной суммы выплат

153. В 2015 году Комиссия завершила проведение всеобъемлющего пересмотра системы вознаграждения в Организации Объединенных Наций, в рамках которого она, в частности, выявила необходимость упорядочения и упрощения различных элементов, связанных с переездом. В этой связи Комиссия на своей восьмидесятой первой сессии постановила установить новый пакет элементов, связанных с переездом, включающий три основных элемента: поездку в связи с переездом, перевозку имущества в связи с переездом и субсидию на обустройство. В отношении перевозки имущества Комиссия постановила следующее ([A/70/30](#), пункт 399):

а) предусмотреть организацию полной перевозки домашнего имущества в связи с переездом, если такой вариант предусматривается, а если нет, то вариант полного переезда с оплатой в пределах установленных норм, расходы на который будут покрываться сотрудникам по представлении счета-фактуры. Вместо оплаты полного переезда может предусматриваться один из следующих вариантов:

- i) выплата паушальной суммы в размере 70 процентов от фактической стоимости перевозки имущества в связи с переездом;
- ii) выплата паушальной суммы, устанавливаемой организациями из расчета 70 процентов стоимости перевозки имущества в прошлом, но не превышающей 18 000 долл. США;

б) предусмотреть следующие предельные нормы для перевозки домашнего имущества при переезде для сотрудников, получающих назначение на срок не менее двух лет: стандартный 20-футовый контейнер для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и 40-футовый контейнер для сотрудников, у которых есть члены семьи, удовлетворяющие соответствующим критериям, независимо от веса домашнего имущества, при этом перевозка имущества должна осуществляться по наиболее экономичному маршруту и с использованием наиболее экономичного вида транспорта.

154. Кроме того, Комиссия просила организации представить информацию о фактических годовых расходах на оплату переезда в соответствии с пакетом элементов, связанных с переездом, через два года после введения новой системы вознаграждения, с тем чтобы провести пересмотр.

155. В своей резолюции [70/244](#) Генеральная Ассамблея одобрила вышеупомянутые решения Комиссии, и 1 июля 2016 года новый пакет элементов, связанных с переездом, вступил в силу.

156. В соответствии с периодичностью проведения пересмотров, установленной Комиссией, секретариат КМГС провел пересмотр предельной суммы паушальных выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, на основе данных о фактических расходах на перевозку имущества, полученных от организаций. В записке, подготовленной секретариатом, была также приведена информация о вариантах оплаты перевозки имущества в связи с переездом, предлагаемых организациями общей системы. Исходя из анализа данных о

фактических расходах на перевозку имущества в связи с переездом за период 2015–2017 годов секретариат КМГС предложил сохранить предельную сумму выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, на нынешнем уровне, составляющем 18 000 долл. США. Кроме того, он вынес на рассмотрение Комиссии предложение о том, чтобы проводить пересмотр этой предельной суммы каждые три года на основе данных о фактических расходах на перевозку.

Обсуждение в Комиссии

157. Сеть по вопросам людских ресурсов согласилась с выводами, представленными в записке секретариата, а также с тем, что в настоящее время следует сохранить нынешний размер предельной суммы выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде.

158. Все три федерации персонала заявили о том, что они поддерживают предложения сохранить предельную сумму выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, на уровне 18 000 долл. США и проводить пересмотр этой предельной суммы каждые три года. Кроме того, ККСАМС отметил, что рассматриваемая записка секретариата была подготовлена вскоре после проведения пересмотра вознаграждения, в связи с которым была проведена аналогичная обширная исследовательская работа. Он указал на то, что исходя из информации, поступившей от сотрудников, нет оснований изменять сумму нынешних выплат, однако КМГС следует периодически проводить пересмотр предельной суммы.

159. Комиссия пришла к заключению, что следует сохранить предельную сумму выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, на уровне 18 000 долл. США. Она также согласилась с тем, что необходимо проводить пересмотр этой предельной суммы каждые три года на основе данных о фактических расходах на перевозку, получаемых от организаций.

Решения Комиссии

160. Комиссия постановила:

- a) принять к сведению информацию, касающуюся пересмотра предельной суммы выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде;
- b) сохранить предельную сумму паушальных выплат, которые связаны с перевозкой имущества при переезде и предоставляются вместо оплаты полного переезда организацией, на нынешнем уровне, составляющем 18 000 долл. США;
- c) проводить пересмотр предельной суммы выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, каждые три года на основе данных о фактических расходах на перевозку, получаемых от организаций общей системы Организации Объединенных Наций;
- d) обратиться к организациям с просьбой представлять ей каждые три года информацию о фактических годовых расходах на перевозку имущества при переезде, с тем чтобы она могла проводить указанный пересмотр.

Глава V

Пересмотр консультационного процесса в Комиссии и порядка ее работы

161. В связи с решением провести пересмотр консультационного процесса в Комиссии по международной гражданской службе и порядка ее работы, принятым Комиссией на ее восемьдесят седьмой сессии, в октябре 2018 года состоялось первое совещание созданной для этой цели контактной группы. Выводы по итогам этого совещания были доведены до сведения Комиссии на ее восемьдесят восьмой сессии. На своей восемьдесят девятой сессии Комиссия обсудила подготовленную ее секретариатом записку по вопросам, которые обсуждались на втором совещании контактной группы, состоявшемся в апреле 2019 года. Контактная группа обсудила следующие вопросы:

- a) определение консультаций;
- b) совместное планирование работы;
- c) эффективность затрат на проведение совещаний;
- d) важность двусторонних дискуссий;
- e) порядок отражения решений в годовых докладах Комиссии;
- f) процесс подбора членов Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы.

162. Контактная группа сообщила о ряде выводов, которые были сделаны на втором совещании, включая следующие:

- a) Комиссия будет доводить свою двухгодичную программу работы до сведения заинтересованных сторон;
- b) проект предварительной повестки дня каждой сессии Комиссии будет доводиться до сведения членов Комиссии и организаций и федераций персонала в одно и то же время;
- c) секретариат будет прилагать усилия по распространению документов для совещаний рабочих групп и сессий Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы за две–три недели до их начала;
- d) Председатель будет консультироваться с организациями и персоналом по поводу кандидатур членов Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы до их назначения в соответствии с делегированными ему или ей полномочиями (ICSC/R.77, пункт 152);
- e) в докладах Комиссии будет отражаться то, что было сказано ораторами, и всякий раз, когда это возможно, Председатель будет стремиться к достижению консенсуса между организациями и персоналом;
- f) важно обеспечить улучшение коммуникации.

163. Участники контактной группы также пришли к заключению о том, что требуется обеспечить специализированную и профессиональную коммуникацию со всеми заинтересованными сторонами. В этой связи Комиссия выразила просьбу о создании в секретариате КМГС дополнительной должности специалиста по коммуникации класса С-4. Финансовые последствия пересмотра бюджета КМГС были оценены в 227 600 долл. США в год.

164. Комиссия подтвердила, что основная задача контактной группы заключается в выявлении проблем. Было решено, что любые возможные случаи несоблюдения решений Комиссии и соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи и трудности, возникающие в связи с их выполнением, будут обсуждаться на следующем совещании контактной группы, которое состоится до проведения девяностой сессии Комиссии. В рамках следующей сессии Комиссии для обсуждения выводов контактной группы будет проведено неофициальное заседание.

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2020–2021 годы

1. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы.
2. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы:
 - a) пересмотр основных положений о системе контрактов;
 - b) применение принципов и руководящих положений в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы;
 - c) родительский отпуск.
3. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:
 - a) шкала базовых/минимальных окладов;
 - b) динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
 - c) вопросы коррективов по месту службы: доклады о ходе проведения пересмотра системы коррективов по месту службы, доклады о работе сессий Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы и повестки дня сорок четвертой и сорок пятой сессий Консультативного комитета;
 - d) надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методологии и размеров надбавок;
 - e) субсидия на образование: репрезентативные учебные заведения;
 - f) субсидия на образование: пересмотр размера субсидии;
 - g) определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы (принцип Ноблемера): контрольные проверки условий в других международных организациях;
 - h) общесистемный опрос персонала;
 - i) доклад о всеобъемлющей оценке пакета вознаграждения, утвержденного в 2015 году;
 - j) пересмотр применения поощрительной выплаты при найме;
 - k) методология классификации мест службы по степени трудности условий: влияние пересмотренных критериев;
 - l) пересмотр порядка отнесения мест службы к категории Н;
 - m) выплата суммы вместо оплаты обустройства в местах службы категории Е, которым не присвоен статус «несемейного» места службы;
 - n) выплата для стимулирования мобильности: пересмотр цели;
 - o) доклад об осуществлении предусмотренных стратегий обеспечения гендерного равенства: достижение гендерного паритета;
 - p) доклад о географическом многообразии и возрастной структуре персонала.

4. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: пересмотр методологий проведения обследования местных окладов.
5. Условия службы на местах:
 - a) выплата за работу в опасных условиях: пересмотр размера выплаты;
 - b) надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности: пересмотр размера надбавки.
6. Пересмотр консультационного процесса в Комиссии по международной гражданской службе и порядка ее работы.
7. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи организациями общей системы Организации Объединенных Наций.

Приложение II

Денежные и неденежные формы поощрения в организациях общей системы

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Количество поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств	Изменения в отношении сумм или критериев, предусмотренные на 2019 год
Денежные формы поощрения							
ИКАО	Индивидуальное поощрение	24	Сотрудник должен иметь общую оценку работы «постоянно превосходит ожидания» или «время от времени превосходит ожидания». В рекомендации о денежном поощрении руководитель должен отметить достижения и вклад сотрудника в том, что касается выполнения ключевых задач и получения конкретных результатов.	24	24	31 850 долл. США	
ИКАО	Коллективное поощрение	33	Каждый член коллектива должен иметь общую оценку работы «постоянно превосходит ожидания», «время от времени превосходит ожидания» или «полностью соответствует ожиданиям»; кроме того, за выполнение ключевой задачи и достижение ожидаемого результата необходимо иметь оценку «постоянно превосходит ожидания» или «время от времени превосходит ожидания», которая должна быть отражена в плане работы в рамках системы служебной аттестации сотрудников, относящемуся к конкретному коллективу/конкретному проекту, за осуществление которого рекомендуется поощрить коллектив.	33	33	8 250 долл. США	Введение критериев предоставления поощрения для разных категорий поощрения; уменьшение количества поощрений

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Количество поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств	Изменения в отношении сумм или критериев, предусматриваемые на 2019 год
ИКАО	Поощрительное повышение вознаграждения	1	На это поощрение имеют право сотрудники, которым осталось менее трех лет до достижения возраста обязательного увольнения и которые еще не достигли высшей ступени в своем классе (разряде). Сотрудники должны иметь общую оценку работы «постоянно превосходит ожидания» или «время от времени превосходит ожидания».	1	1	900 долл. США (сумма, эквивалентная годовому повышению вознаграждения для сотрудника категории общего обслуживания (ОО-4), Лима)	Прекращение применения системы
ИКАО	Повышение в должности в индивидуальном порядке	–	– На это поощрение имеют право сотрудники, которые по состоянию на 7 декабря непрерывно проработали не менее 27 лет и удовлетворительно исполняли служебные обязанности.	–	–	–	
МФСР	–	80	Поощрительную выплату получали сотрудники категорий специалистов и общего обслуживания, имевшие оценки 4 («похвально») и 5 («отлично»). Сотрудники уровня Д не получали эту выплату.	80	80	136 500 долл. США	
МФСР	–	69	Поощрительную выплату получали сотрудники категорий специалистов и общего обслуживания, имевшие оценку 4 («похвально»). Сотрудники уровня Д не получали эту выплату.	69	69	103 500 долл. США	В 2019 году это денежное вознаграждение упраздняется
МФСР	–	11	Поощрительную выплату получали сотрудники категорий специалистов и общего обслуживания, имевшие оценку 5 («отлично»). Сотрудники уровня Д не получали эту выплату.	11	11	33 000 долл. США	

<i>Учреждение</i>	<i>Название формы учета заслуг/поощрения</i>	<i>Количество поощрений</i>	<i>Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения</i>	<i>Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения</i>	<i>Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение</i>	<i>Общая сумма распределенных средств</i>	<i>Изменения в отношении сумм или критериев, предусматриваемые на 2019 год</i>
УВКБ ООН	Премия за безопасное вождение	–	Премия за безопасное вождение — это денежное вознаграждение, как правило, эквивалентное окладу за неделю. Претендовать на получение премии за безопасное вождение могут набранные на местной основе сотрудники, которые в течение шести или более месяцев соответствующего периода работали на должности водителя и не менее 30 процентов своего времени выполняли обязанности водителя и которые продемонстрировали, что их работа способствует обеспечению безопасности дорожного движения. В соответствии с духом этого требования право на получение премии имеют водители, которые отвечают следующим критериям: а) водитель сообщал обо всех транспортных происшествиях, в которых он участвовал в течение соответствующего периода, в соответствии с установленными процедурами; б) в течение соответствующего периода в отношении водителя не было представлено обоснованного сообщения о халатности или проступке (например, превышение скорости, вождение под воздействием наркотиков или в состоянии алкогольного опьянения или любые другие виды опасного вождения); а также с) в отношении водителя не применялись дисциплинарные меры, связанные с его работой в качестве водителя.	–	1 505	480 547,76 долл. США	–

<i>Учреждение</i>	<i>Название формы учета заслуг/поощрения</i>	<i>Количество поощрений</i>	<i>Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения</i>	<i>Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения</i>	<i>Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение</i>	<i>Общая сумма распределенных средств</i>	<i>Изменения в отношении сумм или критериев, предусматриваемые на 2019 год</i>
УВКБ ООН	Ступень за продолжительную службу	–	– Если применимо к местной шкале окладов, увязанных с результатами работы: а) в общей сложности 20 лет службы в общей системе Организации Объединенных Наций; б) пять лет на высшей ступени нынешнего класса; с) удовлетворительное исполнение служебных обязанностей; и d) положительная рекомендация руководителя.	–	35	5 009 долл. США	–
УВКБ ООН	Поощрительное присвоение разряда в индивидуальном порядке	–	– Применяется в увязке с результатами работы в отношении сотрудников категории общего обслуживания, которые: а) достигли возраста 55, 57 или 60 лет в зависимости от их обычного возраста выхода на пенсию, т.е. 60, 62 или 65 лет соответственно; б) непрерывно проработали полных пять лет в УВКБ ООН на должностях нынешнего разряда соответствующих сотрудников; с) не имели никаких дисциплинарных взысканий в течение последних пяти лет; и d) постоянно удовлетворительно исполняли служебные обязанности, что неизменно отражалось в аттестационных формах, и имели общую оценку работы «успешно исполняет служебные обязанности в соответствии с ожиданиями» или «результаты работы превосходят ожидания», или эквивалентные оценки в соответствии с прежней политикой в области управления служебной деятельностью и результаты оценки работы которых за предыдущие пять лет либо отсутствуют, либо окончательно не согласованы в общей сложности менее чем за 18 месяцев.	–	39	7 116 долл. США	–

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Количество поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств	Изменения в отношении сумм или критериев, предусматриваемые на 2019 год
УВКБ ООН	За безупречную службу	–	Поощрение увязано с результатами работы. Оно предоставляется сотрудникам, которые верно и мужественно служили на местах, часто в трудных условиях, и добились выдающихся успехов в следующих категориях: высокие коллективные достижения в полевых операциях, высокие достижения в качестве представителя, высокие достижения в области общественных работ и высокие достижения в обеспечении защиты.	–	5	2 652 долл. США	–
УВКБ ООН	Поощрения за продолжительную службу	–	Эти поощрения не увязаны с результатами работы. Поощряются сотрудники за службу в течение 10, 15, 20 и 25 и более лет: 10 лет службы — грамота; 15 лет службы — грамота; 20 лет службы — памятная табличка; 25 лет службы — золотой нагрудный значок.	–	875	40 373,13 долл. США	–
ЮНИДО	Поощрительная выплата (предоставляется раз в два года)	5 процентов регулярного персонала на штатных должностях (примерно 30)	Предоставляется за служебные заслуги, достигнутые успехи и вклад в выполнение мандата, а также стратегических и управленческих приоритетных задач ЮНИДО	Примерно 30	28	Размер поощрительной выплаты эквивалентен годовой сумме вознаграждения, равной повышению на две ступени	Без изменений
ЮНИДО	Поощрительная выплата за образцовую службу (предоставляется раз в два года)	3 (штатные сотрудники)	Как и выше, плюс продемонстрированные управленческие навыки/навыки руководителя	3	3	ЮНИДО субсидирует участие в программе подготовки руководителей в учебных заведениях с высокой репутацией	Без изменений

<i>Учреждение</i>	<i>Название формы учета заслуг/поощрения</i>	<i>Количество поощрений</i>	<i>Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения</i>	<i>Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения</i>	<i>Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение</i>	<i>Общая сумма распределенных средств</i>	<i>Изменения в отношении сумм или критериев, предусмотренные на 2019 год</i>
ЮНОПС	Поощрительные выплаты	Не ограничивается	Предоставляются в соответствии с применяемыми правилами за достижение целей на уровне организации, региона или страны и отдельным сотрудникам за удовлетворительное исполнение ими своих служебных обязанностей.	3 984	3 100	2,96 млн долл. США	Без изменений
ВОИС	«За отличную службу» (единовременная денежная выплата в размере 6000 швейцарских франков)	1 индивидуальная премия на сектор; в секторах, где работает более 50 сотрудников — одна индивидуальная премия на 50 сотрудников. В 2018 году было предусмотрено 27 премий.	За работу в соответствующем цикле в рамках системы управления служебной деятельностью и развития персонала сотрудник получил оценку «отличная работа»; продемонстрировал неординарные усилия, креативность и компетентность, далеко выходящие за рамки служебного долга; достиг выдающихся результатов или был отмечен за отличные успехи в работе, ориентированной на обслуживание; а также продемонстрировал в своей повседневной работе приверженность основным ценностям ВОИС.	1 077	26	156 000 швейцарских франков	Критерии не изменились; сумма премии увеличена до 7500 швейцарских франков
ВОИС	«За ответственное отношение к делу» (единовременная денежная выплата в размере 3000 швейцарских франков)	Три индивидуальные премии	Сотрудник внес существенный вклад в создание позитивной и гармоничной рабочей среды благодаря своему высокопрофессиональному отношению к работе и поведению при выполнении работы, например, в том, что касается обмена знаниями, предоставления услуг или проявления командного духа; получил в соответствующем цикле в рамках системы управления служебной деятельностью и развития персонала оценку не ниже «эффективная работа»; а также продемонстри-	1 077	3	9 000 швейцарских франков	Критерии не изменились; сумма премии увеличена до 4000 швейцарских франков

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Количество поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств	Изменения в отношении сумм или критериев, предусмотренные на 2019 год
			ровал в своей повседневной работе приверженность основным ценностям ВОИС.				
ВОИС	«За командный дух» (единовременная денежная выплата в размере 9000 швейцарских франков)	Пять коллективных премий	Группа должна состоять как минимум из трех членов, входящих в одно или несколько организационных подразделений и секторов и работавших совместно в течение как минимум трех месяцев; результаты, достигнутые группой, должны вносить очевидный и существенный вклад в достижение стратегических целей организации; группа должна демонстрировать неординарные усилия, креативность и компетентность, далеко выходящие за рамки служебного долга; все номинированные члены группы в соответствующем цикле в рамках системы управления служебной деятельностью и развития персонала должны иметь оценку не ниже «эффективная работа» или эквивалентную оценку в рамках применимой системы управления служебной деятельностью; и все номинированные члены группы должны демонстрировать в своей повседневной работе приверженность основным ценностям ВОИС.	1 631	Пять групп, состоящих в общей сложности из 76 членов, включая руководителя группы	45 000 швейцарских франков	Критерии не изменились; сумма премии увеличена до 10 000 швейцарских франков
ВОИС	«За результаты работы организации» (единовременная денежная выплата)	Все сотрудники при определенных условиях	Выплачивалась на основании общих результатов работы организации и финансовых результатов. В 2017 году эта премия была выплачена сотрудникам, которые проработали в ВОИС в течение как минимум шести месяцев либо по срочному, непрерывному, постоянному или временному контракту, либо	1 160	1 085	2 087 516,95 швейцарских франков (2000 швейцарских франков на сотрудника или пропорционально начисленная сумма в	В 2019 году не планируется выплачивать премию по результатам работы организации. Изменения критериев:

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Количество поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств	Изменения в отношении сумм или критериев, предусмотренные на 2019 год
			на условиях прикомандирования из другой организации, либо в качестве младшего сотрудника-специалиста. Тем, кто работал в ВОИС только часть 2017 года, но не менее шести месяцев, а также сотрудникам, занятым неполный рабочий день, была выплачена пропорциональная сумма. Премия по результатам работы организации не выплачивалась сотрудникам, уволенным из ВОИС в 2017 году или позднее в результате проступка.			зависимости от конкретных обстоятельств)	в будущем сотрудники, получившие оценку «недостаточно эффективная работа» за любой год из двух предыдущих лет, не будут иметь права на получение этой премии.
МАГАТЭ	Награды за индивидуальные заслуги		Индивидуальные заслуги на неформальном уровне	Все сотрудники, работающие по срочным контрактам	38	60 000 евро	Никаких изменений не предусматривается
МАГАТЭ	Поощрительные награды		Отличная индивидуальная или коллективная работа на протяжении ряда лет	Все сотрудники, работающие по срочным контрактам	126 (3 коллектива)	12 600 евро	Никаких изменений не предусматривается
МАГАТЭ	Награды за выдающиеся достижения		Отличная индивидуальная или коллективная работа в критически важных областях	Все сотрудники, работающие по срочным контрактам	28 (4 в индивидуальном порядке, а остальные в составе 3 коллективов)	28 000 евро	Никаких изменений не предусматривается

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Количество поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств	Изменения в отношении сумм или критериев, предусматриваемые на 2019 год
Неденежные формы поощрения							
ИКАО	Индивидуальное поощрение	Неограниченное	Сотрудник должен иметь общую оценку работы «постоянно превосходит ожидания» или «время от времени превосходит ожидания».	66	66	Не сопряжено с расходами. Награждение самостоятельно выпускаемой грамотой.	
ИКАО	Коллективное поощрение	Неограниченное	Каждый член коллектива должен иметь общую оценку работы «постоянно превосходит ожидания», «время от времени превосходит ожидания» или «полностью соответствует ожиданиям»; кроме того, необходимо иметь оценку за вклад сотрудника в выполнение задачи и достижение ожидаемого результата «постоянно превосходит ожидания» или «время от времени превосходит ожидания», которая должна быть отражена в отчете в рамках системы служебной аттестации сотрудников, относящемся к конкретному коллективу/конкретному проекту, за осуществление которого рекомендуется поощрить коллектив.	99	99	Не сопряжено с расходами. Награждение самостоятельно выпускаемой грамотой.	Введение критериев предоставления поощрения для разных категорий поощрения; уменьшение количества поощрений.
ИКАО	Бронзовый нагрудный значок	В зависимости от потребности	Пять лет непрерывной работы в ИКАО	29	29	200 долл. США	Требования в отношении срока службы и размеры поощрения в настоящее время пересматриваются.
ИКАО	Серебряный нагрудный значок	В зависимости от потребности	12 лет непрерывной работы в ИКАО	15	15	200 долл. США	
ИКАО	Золотой нагрудный значок	В зависимости от потребности	25 лет непрерывной работы в ИКАО	12	12	1 000 долл. США	

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Количество поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств	Изменения в отношении сумм или критериев, предусмотренные на 2019 год
ИКАО	Настольные часы	В зависимости от потребности	30 лет непрерывной работы в ИКАО	4	4	600 долл. США	
ИКАО	Наручные часы	В зависимости от потребности	35 лет непрерывной работы в ИКАО	3	3	700 долл. США	
ИКАО	Авторучка	В зависимости от потребности	40 лет непрерывной работы в ИКАО	1	1	300 долл. США	
МФСР	3 дополнительных дня ежегодного отпуска	82 (2 для сотрудников на должностях уровня Д)	Оценка работы сотрудников категории специалистов и выше и категории общего обслуживания и смежных категорий должна быть 4 («похвально») или 5 («отлично»).	82 (2 для сотрудников на должностях уровня Д)	35		—
МФСР	Короткий учебный отпуск (до 10 дней)	82 (2 для сотрудников на должностях уровня Д)	Оценка работы сотрудников категории специалистов и выше и категории общего обслуживания и смежных категорий должна быть 4 («похвально») или 5 («отлично»).	82 (2 для сотрудников на должностях уровня Д)	17	Расходы покрываются отделами.	—
МОТ	Награды МОТ за заслуги	До 6	Награда за коллективную работу: присуждается коллективу организации за выдающийся результат, достигнутый благодаря эффективной коллективной работе и сотрудничеству. Может быть отмечен каждый член коллектива, участвующий в достижении результата (применяется в отношении всех классов и разрядов, видов контрактов и источников финансирования). Награда за инновацию: присуждается коллективу организации за инновационный и выдающийся вклад в обеспечение глобального влияния МОТ. Может быть отмечен каждый член	Все сотрудники МОТ	Награда за коллективную работу — 2 коллектива (6 сотрудников и 16 сотрудников) Награда за инновацию — 2 коллектива		— —

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Количество поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств	Изменения в отношении сумм или критериев, предусматриваемые на 2019 год
			<p>коллектива, участвующий в достижении результата (применяется в отношении всех классов и разрядов, видов контрактов и источников финансирования).</p> <p>Награда за лидерские качества: присуждается сотруднику организации, который благодаря своим выдающимся лидерским качествам вдохновлял и мотивировал коллег на выполнение мандата МОТ и ведет себя таким образом, что это способствует поддержанию и продвижению ценностей организации. Номинированные сотрудники должны иметь срочные или бессрочные контракты (применяется в отношении всех классов и разрядов и источников финансирования).</p>		<p>(19 сотрудников и 11 сотрудников)</p> <p>Награда за лидерские качества (2 сотрудника)</p> <p>Всего: 54 сотрудника</p>		
МОТ	Поощрительное повышение ступени	15 процентов отвечающих требованиям сотрудников	<p>1. На это поощрение имеют право сотрудники, которые за рассматриваемый период получили за свою работу оценку «часто превышает требования» или «постоянно превышает требования» и которые не получают максимальный оклад в их классе (разряде).</p> <p>2. Решение Совета по аттестациям.</p> <p>3. В отношении сроков специального поощрительного повышения ступени, а также количества рекомендаций, которые могут быть даны ежегодно, действуют ограничения, устанавливаемые Генеральным директором после консультации с Совместным переговорным комитетом.</p>	Приблизительно 650	100	Отдельная сумма в бюджете не предусматривается; учитывается в расчете регулярных нормативных расходов	В 2018 году соответствующий процесс (переходит на 2019 год) увязан с циклом оценки работы.

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Количество поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств	Изменения в отношении сумм или критериев, предусматриваемые на 2019 год
МОТ	Повышение в должности в индивидуальном порядке		<p>– Повышение до следующего более высокого уровня в своей категории для сотрудников классов с С-1 до С-5, национальных сотрудников – специалистов (с НС-А до НС-С) и сотрудников категории общего обслуживания, которые не достигли высшего класса (разряда) в своей категории; может быть получено только один раз в течение всего периода службы в организации.</p> <p>Исполнение обязанностей постоянно должно быть на уровне, превышающем обычно ожидаемый в связи с выполнением соответствующих должностных обязанностей; кроме того, действуют дополнительные ограничения, связанные со стажем работы в нынешнем классе (13) и/или в другом специализированном учреждении (25).</p> <p>С 1 января 2000 года для сотрудников категории специалистов, которые, как правило, имели по крайней мере одно назначение на работу за пределами Женевы, могут делаться исключения, решения о которых может принимать Генеральный директор после консультации с Совместным переговорным комитетом.</p>	–	–	–	–
ЮНФПА	Набор мер поощрения/учета заслуг	Неограниченное	Этот набор включает грамоты на трех языках, а также другие идеи о том, как поощрять/учитывать заслуги сотрудников и прочего персонала за отличную работу.	Все штатные сотрудники и прочий персонал	–	–	–

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Количество поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств	Изменения в отношении сумм или критериев, предусмотренные на 2019 год
ЮНИДО	Поощрение за высокие показатели в работе (раз в два года)	– (внештатный персонал)	Индивидуальные и коллективные грамоты за высокие показатели в работе и продемонстрированные достижения и вклад в выполнение мандата, а также стратегических и управленческих приоритетных задач ЮНИДО.	–	14 человек; 8 коллективов	–	Без изменений
Организация Объединенных Наций	Награды Генерального секретаря Организации Объединенных Наций	4	Отбор независимым жюри	Все сотрудники	До 30	–	–
ЮНОПС	Награды ЮНОПС	6 индивидуальных наград плюс 1 награда за лучший проект года	Несколько критериев	Все сотрудники	12 индивидуальных/групповых победителей плюс 1 победитель за лучший проект года	–	Без изменений
Структура «ООН-женщины»	Награды за особые коллективные заслуги	5 коллективов	Продвижение или проявление ценностей Структуры «ООН-женщины»: действовал ли коллектив добросовестно, профессионально и с уважением к разнообразию? Поддающиеся оценке выгоды: представляет ли номинированный коллектив подтверждение того, что инициатива, проект или программа имеют ощутимый эффект? Работа в партнерстве: внедрил ли коллектив эффективные механизмы сотрудничества, которые объединяют коллег из нескольких коллективов, подразделений или других внутренних или внешних заинтересованных сторон?	Не менее 2 человек на коллектив	В общей сложности более 50 человек	–	Награды планируются присуждать раз в два года

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Количество поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств	Изменения в отношении сумм или критериев, предусматриваемые на 2019 год
			<p>Перспективность: оставит ли описанная инициатива, проект или программа долговечное наследие и может ли она быть воспроизведена в рамках всей Структуры «ООН-женщины» и за ее пределами?</p> <p>Инклюзивность: был ли коллектив инклюзивным, задействовались ли в нем сильные стороны, таланты и опыт отдельных членов и учитывались ли в нем различные взгляды и интересы различных групп при разработке решений?</p> <p>Влияние: оказал ли претендент влияние, выходящее за пределы непосредственного коллектива/подразделения?</p>				
Структура «ООН-женщины»	Благодарственные открытки	–	Вручаются за результаты работы и поведение в соответствии с ценностями и профессиональными качествами, присущими Структуре «ООН-женщины». Могут вручаться любым лицом в организации. Онлайн-открытки и бумажные открытки имеются в каждом подразделении.	Любой сотрудник	Вручено более 300 открыток	–	–
ВПП	Поощрение за лучшие результаты работы коллективов и отдельных сотрудников	–	Отмечаются заслуги отдельных сотрудников и коллективов за их усилия в осуществлении миссии ВПП по спасению и изменению жизни людей и за их приверженность этому делу	Все сотрудники	1 сотрудник и 1 коллектив (319 и 256 претендентов соответственно)	–	На данный момент изменения не предусматриваются
ВПП	Награда ВПП за обеспечение гендерного равенства	–	Степень достижения целей по более полному обеспечению гендерного равенства, предусмотренных в плане действий странового отделения. Усилия	Все страновые отделения	3 страновые отделения	–	

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Количество поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств	Изменения в отношении сумм или критериев, предусматриваемые на 2019 год
			оцениваются по контрольной матрице с использованием данных из документов, интервью, обсуждений и замечаний целевых групп.				
ВПП	Конкурс ВПП 2018 года для поощрения за инновации		– Конкурс ВПП 2018 года для поощрения за инновации — это конкурс, демонстрирующий смелые идеи Программы, находящиеся на раннем этапе разработки, с реальным потенциалом для оказания воздействия на местах.	Все сотрудники	4 (из 150 претендентов из 53 стран)	–	
ВПП	Награды за продолжительную службу		– 10 лет службы в ВПП (серебряный нагрудный знак) или 25 лет службы в ВПП (золотой нагрудный знак) (общее количество лет включает время работы в других учреждениях Организации Объединенных Наций).	Штатные сотрудники и персонал, работающий по краткосрочным контрактам, категорий специалистов и общего обслуживания и консультанты	Все отвечающие соответствующим требованиям сотрудники	–	
ВОЗ	Индивидуальные награды Генерального директора	6 (1 награда на крупное отделение, включая штаб-квартиру)	Присуждая любую из этих наград, Генеральный директор и региональные директора отмечают один или несколько из следующих критериев успеха: а) гендерные аспекты и разнообразие: отмечается исключительный вклад в достижение целей ВОЗ в отношении обеспечения гендерного равенства и разнообразия; б) руководство (руководители всех уровней/руководители групп): отмечаются сотрудники, которые вдохновили или мотивировали коллег на достижение общей цели в	6	5	Эквивалентна 12 000 долл. США (включает стоимость медалей, значков и грамот для каждого получателя)	Критерии сохраняются без изменений. Общая сумма будет зависеть от количества членов каждого награжденного коллектива. Вместе с тем сумма, потраченная на
ВОЗ	Коллективные награды Генерального директора	6 (1 награда на крупное отделение, включая штаб-квартиру)	Присуждая любую из этих наград, Генеральный директор и региональные директора отмечают один или несколько из следующих критериев успеха: а) гендерные аспекты и разнообразие: отмечается исключительный вклад в достижение целей ВОЗ в отношении обеспечения гендерного равенства и разнообразия; б) руководство (руководители всех уровней/руководители групп): отмечаются сотрудники, которые вдохновили или мотивировали коллег на достижение общей цели в	6	6	Эквивалентна 12 000 долл. США (включает стоимость медалей, значков и грамот для каждого получателя)	Критерии сохраняются без изменений. Общая сумма будет зависеть от количества членов каждого награжденного коллектива. Вместе с тем сумма, потраченная на

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Количество поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств	Изменения в отношении сумм или критериев, предусматриваемые на 2019 год
ВОЗ	Коллективные награды директора регионального отделения	5 (1 награда на крупное отделение)	соответствии со стратегией, приоритетами и ценностями ВОЗ; с) управление персоналом (руководители всех уровней/руководители групп): отмечается продемонстрированный успех в содействии обеспечению инклюзивности, развития персонала, сплоченности коллектива, наставничества или инструктажа; d) инновации: отмечаются программные, управленческие или административные подходы или методы, применение которых привело к значительному воздействию на ВОЗ; e) ориентация на клиентов: отмечаются отличные достижения в том, что касается приверженности клиентам, которая выражается в достижении самых высоких стандартов качества, своевременности и эффективности; f) исключительные достижения: отмечаются исключительные достижения в одной или нескольких областях, охватываемых мандатом ВОЗ; g) преобразование ВОЗ: отмечается исключительный вклад в достижение целей преобразования и, в частности, в осуществление общей программы работы; h) твердая приверженность ценностям (поощряются отдельные сотрудники/коллективы): отмечается образцовая приверженность ценностям, зафиксированным в хартии ценностей ВОЗ, которая проявляется в индивидуальном и/или коллективном поведении.	5	4		одного получателя, почти не изменится, так как награды останутся прежними, и каждый награжденный будет получать медаль, значок, грамоту или специальный трехдневный отпуск.
ВОЗ	Награда Генерального директора для штаб-квартиры	1		1	1		
ВОЗ	Специальный отпуск	3 дня			184	Эквивалентна размеру оклада каждого получателя за 3 дня	–
ВОИС	Поощрение за выдающиеся результаты в работе.	Все сотрудники, получившие за	Общая оценка «отличная работа» за соответствующий аттестационный цикл в	1 077	220	–	Без изменений

<i>Учреждение</i>	<i>Название формы учета заслуг/поощрения</i>	<i>Количество поощрений</i>	<i>Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения</i>	<i>Количество сотрудников, имеющих право на получение поощрения</i>	<i>Количество сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение</i>	<i>Общая сумма распределенных средств</i>	<i>Изменения в отношении сумм или критериев, предусматриваемые на 2019 год</i>
	Почетная грамота Генерального директора. Торжественное мероприятие, устраиваемое руководителем программы.	соответствующий аттестационный цикл в рамках системы управления служебной деятельностью и развития персонала	рамках системы управления служебной деятельностью и развития персонала.				
ВОИС	Награда «За формирование будущего» в форме участия в программе профессиональной подготовки в учебном заведении продолжительностью не более четырех недель. Оплачиваются путевые расходы и расходы на проживание и обучение. Специальный отпуск с полным сохранением заработной платы.	3 индивидуальные награды для целей профессионального развития, по одной для следующих уровней должностей: сотрудники старшего звена (С-5–Д-2); сотрудники среднего звена (О-7 и С-1–С-4); и вспомогательный персонал (О-2–О-6)	Сотрудник должен получить оценку «отличная работа» за соответствующий аттестационный цикл в рамках системы управления служебной деятельностью и развития персонала; продемонстрировать исключительные усилия, творческий подход и компетентность, далеко выходящие за рамки служебного долга; внести значительный вклад в преобразования и инновации, обеспечивая готовность ВОИС к будущему, добиваясь повышения эффективности или снижения затрат в ВОИС; и продемонстрировать в своей повседневной работе приверженность основным ценностям ВОИС.	1 077		3	Для покрытия путевых расходов и расходов на проживание и обучение выделяется сумма в размере до 20 000 швейцарских франков на одну награду.

Приложение III

Суммы, израсходованные на программы учета служебных заслуг и поощрения, в 2018 году

<i>Организация</i>	<i>Финансирование программ учета служебных заслуг и поощрения</i>
ФАО	Не применимо
ИКАО	44 000 долл. США (0,74 процента)
МФСР	330 000 долл. США (0,03 процента)
МОТ	Ноль
ИМО	Не применимо
МСЭ	Не применимо
Организация Объединенных Наций	Услуги одного сотрудника (С-4) в течение шести недель для организации конкурса на получение премий Генерального секретаря
ЮНЭЙДС	Не применимо
ПРООН	Не применимо. У Программы нет централизованно управляемого бюджета для учета служебных заслуг и поощрения. Отдельные функциональные подразделения могут иметь определенные бюджеты на эти цели, но они не контролируются и не отслеживаются централизованно.
ЮНЕСКО	Ноль
ЮНФПА	Ноль
УВКБ ООН	535 698 долл. США
ЮНИСЕФ	Не применимо
ЮНОПС ^a	3 000 000 (0,9 процента)
БАПОР	Не применимо
Структура «ООН-женщины»	Сумма в размере 50 000 долл. США, израсходованная на проведение церемонии вручения наград за особые коллективные заслуги в 2018 году, была выделена на специальной основе высшим руководством.
ВПС	Не применимо

Организация	Финансирование программ учета служебных заслуг и поощрения
ВПП	Применяются в основном неденежные формы поощрения; косвенные расходы связаны с проведением церемонии и покрытием путевых расходов победителей. Большая часть поощрений применяется децентрализованно, и каждый отдел/отделение покрывает связанные с этим расходы.
ВОЗ	12 000 долл. США (0,0021 процента)
ВОИС	2 460 600 долл. США (1,15 процента)
ВМО	Не применимо
МАГАТЭ	159 700 евро

Примечание: суммы запрашивались исходя из числа сотрудников на штатных должностях, а процентные показатели рассчитывались на основе прогнозируемых расходов организации на выплату вознаграждения (т.е. чистое вознаграждение для сотрудников категории специалистов и выше и оклады сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий), как указано в основных положениях программ учета заслуг и поощрения Комиссии по международной гражданской службе.

^a Показатели относятся ко всему штатному и внештатному персоналу и были рассчитаны на основе расходов по персоналу Управления за 2017 год.

Приложение IV

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

А. Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала (вводится в действие с 1 января 2020 года)^а

(В долл. США)

Уровень		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
ЗГС	Валовой оклад	200 998												
	Чистый оклад	148 159												
ПГС	Валовой оклад	182 411												
	Чистый оклад	135 891												
Д-2	Валовой оклад	145 717	148 886	152 179	155 542	158 906	162 270	165 629	168 992	172 353	175 714	–	–	–
	Чистый оклад	111 502	113 720	115 938	118 158	120 378	122 598	124 815	127 035	129 253	131 471	–	–	–
Д-1	Валовой оклад	130 429	133 211	135 999	138 784	141 560	144 347	147 130	149 910	152 861	155 811	158 762	161 711	164 665
	Чистый оклад	100 800	102 748	104 699	106 649	108 592	110 543	112 491	114 437	116 388	118 335	120 283	122 229	124 179
С-5	Валовой оклад	112 374	114 743	117 113	119 477	121 847	124 213	126 584	128 950	131 319	133 684	136 054	138 419	140 790
	Чистый оклад	88 162	89 820	91 479	93 134	94 793	96 449	98 109	99 765	101 423	103 079	104 738	106 393	108 053
С-4	Валовой оклад	92 126	94 232	96 336	98 441	100 591	102 876	105 164	107 449	109 733	112 016	114 304	116 584	118 870
	Чистый оклад	73 516	75 116	76 715	78 315	79 914	81 513	83 115	84 714	86 313	87 911	89 513	91 109	92 709
С-3	Валовой оклад	75 608	77 557	79 504	81 450	83 400	85 346	87 293	89 245	91 191	93 138	95 089	97 037	98 986
	Чистый оклад	60 962	62 443	63 923	65 402	66 884	68 363	69 843	71 326	72 805	74 285	75 768	77 248	78 729
С-2	Валовой оклад	58 414	60 157	61 897	63 639	65 383	67 128	68 872	70 609	72 354	74 095	75 837	77 582	79 322
	Чистый оклад	47 895	49 219	50 542	51 866	53 191	54 517	55 843	57 163	58 489	59 812	61 136	62 462	63 785
С-1	Валовой оклад	45 133	46 487	47 841	49 195	50 599	52 079	53 557	55 037	56 514	57 995	59 472	60 950	62 429
	Чистый оклад	37 460	38 584	39 708	40 832	41 955	43 080	44 203	45 328	46 451	47 576	48 699	49 822	50 946

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

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

В. Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышают максимальные ставки единой шкалы окладов (вводятся с 1 января 2020 года)

(В долл. США)

<i>Уровень</i>		<i>Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения 1</i>	<i>Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения 2</i>
С-4	Валовой оклад	121 159	123 444
	Чистый оклад	94 311	95 911
С-3	Валовой оклад	101 011	103 126
	Чистый оклад	80 208	81 688
С-2	Валовой оклад	81 064	–
	Чистый оклад	65 109	–
С-1	Валовой оклад	63 908	–
	Чистый оклад	52 070	–

Приложение V

Ежегодное сопоставление и изменение величины разницы с течением времени

A. Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница за 2019 календарный год)

Класс	Размеры чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (Соединенные Штаты, Вашингтон, округ Колумбия = 100)	Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Веса для расчета общего соотношения ^d
	Организация Объединенных Наций ^{a,b}	Гражданская служба Соединенных Штатов ^c			
C-1	69 378	56 673	122,4	108,8	0,7
C-2	91 709	70 796	129,5	115,1	10,7
C-3	114 760	90 543	126,7	112,6	30,1
C-4	137 659	108 576	126,8	112,7	32,7
C-5	162 186	126 032	128,7	114,4	18,5
D-1	184 155	142 327	129,4	115,0	5,6
D-2	199 005	152 478	130,5	116,0	1,7
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					127,6
Соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					112,5
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					113,4

^a Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2017 года.

^b Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 63,9 для одного месяца и множителя 67,5 для 11 месяцев на основе единой шкалы окладов, действующей с 1 января 2019 года.

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

^d Эти веса соответствуют числу сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1–Д-2 включительно, работавших в Центральных учреждениях и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 2017 года.

B. Величины разницы в чистом вознаграждении за календарные годы, 2010–2019 годы

Год	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Разница	113,3	114,9	116,9	119,6	117,4	117,2	114,5	113,4	114,4	113,4

Приложение VI

Предлагаемая повестка дня сорок второй сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы

1. Методологические вопросы, касающиеся составления индекса корректива по месту службы:
 - а) оценка последствий применения формулы индекса Торнквиста при агрегировании основных компонентов индекса корректива по месту службы и входящего в его состав компонента расходов в месте службы (исключая расходы на жилье);
 - б) разработка предлагаемых статистических мер для нейтрализации влияния изменений в самой методологии на индекс корректива по месту службы;
 - с) определение коэффициента достоверности, подлежащего применению при установлении смешанных весов расходов путем объединения весов, рассчитываемых для конкретных мест службы, и совокупных весов; и критерии отбора мест службы, данные по которым будут использоваться для установления совокупных весов.
2. Методологические вопросы, касающиеся компонента расходов на жилье в составе индекса корректива по месту службы:
 - а) оценка использования соответствующих индексов потребительских цен на аренду или жилье при временном пересмотре индексов арендной платы для мест службы группы I;
 - б) пересмотр классификации расходов на крупную бытовую технику для мест службы группы II;
 - с) предложения по упорядочению учета видов расходов, относимых в настоящее время к категории «Прочие расходы на жилье».
3. Пересмотр методологии расчета компонента расходов на домашние услуги в составе индекса корректива по месту службы:
 - а) изучение возможности использования данных о рыночных ценах на наиболее распространенные виды домашних услуг для расчета индекса расходов на домашние услуги для мест службы группы I;
 - б) учет компонента расходов на домашние услуги в качестве отдельной основной категории расходов в составе компонента расходов в месте службы (исключая расходы на жилье) индекса корректива по месту службы для мест службы группы II.
4. Прочие вопросы.

Приложение VII

Пересмотренные годовые суммы надбавки за работу в трудных условиях (вводятся с 1 января 2020 года)

(В долл. США)

<i>Категория места службы по степени трудности условий</i>	<i>Группа 1 (С-1–С-3)</i>	<i>Группа 2 (С-4 и С-5)</i>	<i>Группа 3 (Д-1 и выше)</i>
A	–	–	–
B	5 930	7 110	8 300
C	10 680	13 040	15 410
D	14 230	16 610	18 960
E	17 790	21 340	23 720

19-14689 (R) 021019 031019

