



**Организация Объединенных Наций**

**Доклад Комиссии  
по международной  
гражданской службе  
за 2025 год**

**Генеральная Ассамблея  
Официальные отчеты  
Восьмидесятая сессия  
Дополнение № 30**





## **Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2025 год**



*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 . . . . .	6
Глоссарий технических терминов . . . . .	8
Препроводительное письмо . . . . .	9
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, вынесенных в 2025 году и требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций . . . . .	10
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, адресованных административным руководителям участвующих организаций . . . . .	11
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, вынесенных в 2025 году, для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы . . . . .	12
I. Организационные вопросы . . . . .	13
A. Признание статута . . . . .	13
B. Членский состав . . . . .	13
C. Проведенные Комиссией по международной гражданской службе сессии и рассмотренные вопросы . . . . .	14
II. Отчетность и контроль . . . . .	15
A. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят девятой сессии и имеющие отношение к работе Комиссии . . . . .	15
B. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи . . . . .	16
III. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше . . . . .	19
A. Всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения . . . . .	19
1. Доклад рабочей группы 1 . . . . .	19
2. Доклад Рабочей группы 2: элементы вознаграждения, связанные с семьей/иждивенцами, включая субсидию на образование . . . . .	27
3. Доклад Рабочей группы 3: надбавки, пособия и льготы, связанные со службой на местах . . . . .	36
B. Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы (исследование на основе принципа Ноблемера): . . . . .	42
C. Контрольная проверка условий в других международных организациях . . . . .	46
D. Перевозка имущества в связи с переездом: пересмотр предельной суммы выплат . . . . .	49

E.	Шкала базовых/минимальных окладов, включая пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых в связи с определением размеров валовых окладов . . . . .	53
F.	Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов . . . . .	56
G.	Надбавка за работу в «несемейных» местах службы: пересмотр размера . . . . .	58
H.	Вопросы корректировок по месту службы: . . . . .	60
1.	Доклад Консультативного комитета по вопросам корректировок по месту службы о работе его сорок шестой сессии и предварительная повестка дня сорок седьмой сессии. . . . .	60
2.	Доклад целевой группы по пересмотру параметров, установленных для регулирования индивидуальной временной надбавки в рамках нынешней модели. . . . .	67
IV.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе . . . . .	72
A.	Обследование наилучших преобладающих условий службы в Монреале . . . . .	72
B.	Обследование наилучших преобладающих условий службы в Париже . . . . .	72
V.	Общие для обеих категорий сотрудников условия службы . . . . .	73
A.	Пересмотр стандартов поведения: доклад рабочей группы. . . . .	73
B.	Оценка и обзор применения системы родительских отпусков . . . . .	75
C.	Доклад о формах нематериального поощрения . . . . .	81
<b>Приложения</b>		
I.	Выводы, сделанные на втором совещании Рабочей группы 1 . . . . .	87
II.	Корректировки элементов пакета вознаграждения во время удаленной работы: корректива по месту службы, субсидии на аренду жилья, субсидии на образование и специальной субсидии на образование . . . . .	90
III.	Корректировки элементов пакета вознаграждения во время удаленной работы: надбавок, пособий и льгот, связанных со службой на местах . . . . .	95
IV.	Корректировки элементов пакета вознаграждения во время удаленной работы: надбавок, пособий и льгот, связанных с поездками и переездом . . . . .	99
V.	Выводы, сделанные на втором совещании Рабочей группы 2 . . . . .	103
VI.	Выводы, сделанные на втором совещании Рабочей группы 3 . . . . .	106
VII.	Варианты центров размещения семей, представленные Сетью по вопросам людских ресурсов . . . . .	108
VIII.	Предлагаемая шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения размеров вознаграждения (вводятся в действие с 1 января 2026 года) . . . . .	110
IX.	Ежегодное сопоставление и изменение величины разницы с течением времени . . . . .	112
X.	Предварительная повестка дня сорок седьмой сессии Консультативного комитета по вопросам корректировок по месту службы . . . . .	113
XI.	Рекомендованные ставки чистых окладов и надбавок на иждивенцев для персонала категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Монреале . . . . .	114

---

XII.	Рекомендованные ставки надбавок на иждивенцев для персонала категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Париже . . . . .	115
XIII.	Стандарты поведения для международной гражданской службы . . . . .	116
XIV.	Число сотрудников, воспользовавшихся правом на родительский отпуск . . . . .	129
XV.	Расходы на замещение сотрудников, находящихся в родительском отпуске, в общей системе Организации Объединенных Наций (в долл. США). . . . .	130
XVI.	Резюме замечаний и комментариев, поступивших от организаций общей системы Организации Объединенных Наций. . . . .	132

---

## 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
МОМД	Международный орган по морскому дну
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МТМП	Международный трибунал по морскому праву
МТЦ	Международный торговый центр
МУС	Международный уголовный суд
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ОДВЗЯИ	Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
ООН-Туризм	Всемирная туристская организация
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПАОЗ	Панамериканская организация здравоохранения
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций

---

Структура «ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
УВКБ ООН	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
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
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу

---

## Глоссарий технических терминов

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

---

## Препроводительное письмо

### **Письмо Председателя Комиссии по международной гражданской службе от 22 августа 2025 года на имя Генерального секретаря**

Имею честь настоящим препроводить пятьдесят первый 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, вынесенных в 2025 году и требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций**

Пункт доклада	Тема
	<p><b>А. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше</b></p> <p><b>1. Шкала базовых/минимальных окладов</b></p>
150 а) и б) и приложение VIII	Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2026 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 VIII к настоящему докладу и отражают корректировку на 1,6 процента, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размер чистого вознаграждения не изменится.
	<p><b>2. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов</b></p>
164 а) и приложение IX	Комиссия информирует Генеральную Ассамблею 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 2025 календарный год составляет 117.
	<p><b>В. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы</b></p> <p><b>1. Пересмотр стандартов поведения: доклад рабочей группы</b></p>
231 б) и приложение XIII	Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее и директивным органам других участвующих организаций ввести в действие пересмотренные стандарты поведения для международной гражданской службы, изложенные в приложении XIII.

---

**Резюме рекомендаций Комиссии по международной  
гражданской службе, адресованных административным  
руководителям участвующих организаций**

---

*Пункт доклада**Тема*

---

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

216–218 и  
приложе-  
ние XI

Комиссия по международной гражданской службе в рамках своих обязанностей согласно пункту 1 статьи 12 ее статута провела обследования наилучших преобладающих условий службы:

а) сотрудников категории общего обслуживания в Монреале и рекомендовала административным руководителям базирующихся в Монреале организаций шкалу окладов и пересмотренные суммы надбавок на иждивенцев, которые установлены по результатам обследования и приводятся в приложении XI;

219–221 и  
приложе-  
ние XII

б) сотрудников категории общего обслуживания в Париже и рекомендовала административным руководителям базирующихся в Париже организаций пересмотренные суммы надбавок на иждивенцев, которые установлены по результатам обследования и приводятся в приложении XII.

---

**Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций  
Комиссии по международной гражданской службе,  
вынесенных в 2025 году, для Организации Объединенных  
Наций и других участвующих организаций общей системы**

<i>Пункт доклада</i>	<i>Тема</i>
	<p><b>A. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше</b></p> <p><b>1. Шкала базовых/минимальных окладов</b></p>
150 а) и б) и приложение VIII	<p>Финансовые последствия, связанные с выполнением рекомендации Комиссии повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении VIII к настоящему докладу, оцениваются для всей системы приблизительно в 971 000 долл. США в год.</p>
	<p><b>B. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе</b></p> <p><b>1. Обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания в Монреале</b></p>
218 и приложение XI	<p>Совокупные финансовые последствия введения в действие рекомендованной шкалы окладов и пересмотренных сумм надбавок на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания в организациях, базирующихся в Монреале, оцениваются в пересчете по обменному курсу на апрель 2024 года в 1,878 млн долл. США в год.</p>
	<p><b>2. Обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания в Париже</b></p>
221 и приложение XII	<p>Совокупные финансовые последствия введения в действие пересмотренных сумм надбавок на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания в организациях, базирующихся в Париже, оцениваются в пересчете по обменному курсу на октябрь 2024 года в 2,189 млн долл. США в год.</p>

## Глава I

### Организационные вопросы

#### А. Признание статута

1. В статье 1 статута Комиссии по международной гражданской службе, 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 17 организациями<sup>1</sup>, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций и ее фондами и программами применяют общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций. Еще одна организация<sup>2</sup>, хотя она официально и не признала статут, принимает всестороннее участие в работе Комиссии. Таким образом, с Комиссией тесно сотрудничают и применяют положения ее статута 29 организаций, учреждений, фондов и программ (далее «организации»).

3. В связи с утверждением Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях [77/256 А](#) и [В](#) поправок к статьям 10 и 11 статута все организации, которые участвуют в общей системе Организации Объединенных Наций и признали статут, на настоящий момент признали эти поправки к статуту (см. п. 28 b) ниже).

#### В. Членский состав

4. Членами Комиссии на 2025 год являются:

*Председатель:*

Ларби Джакта (Алжир)\*\*\* (Председатель)\*\*

*Заместитель Председателя:*

Богуслав Винид (Польша)\*\* (заместитель Председателя)\*

*Члены:*

Эндрю Бангали (Сьерра-Леоне)\*\*

Ксавьер Бельмонт Ролдан (Испания)\*\*

Клаудия Анхелика Буэно Рейнага (Мексика)\*

Спиридон Флогаитис (Греция)\*

Андрей Иванов (Российская Федерация)\*\*\*

Мисако Кадзи (Япония)\*

Али Курер (Ливия)\*\*

Джеффри Маунтс (Соединенные Штаты Америки)\*

Мухаммад Абдул Мухитх (Бангладеш)\*\*\*

Шона Оулни (Канада)\*

Жуан Варгас (Бразилия)\*\*

Сунь Сюйдун (Китай)\*\*\*

Эль-Хасан Захид (Марокко)\*\*\*

\* Срок полномочий истекает 31 декабря 2025 года.

\*\* Срок полномочий истекает 31 декабря 2026 года.

\*\*\* Срок полномочий истекает 31 декабря 2027 года.

<sup>1</sup> ВОЗ, ВОИС, ВМО, ВПС, ИКАО, ИМО, МАГАТЭ, МОМД, МОТ, МСЭ, МТМП, МУС, ООН-Туризм, Подготовительная комиссия ОДВЗЯИ, ФАО, ЮНЕСКО, ЮНИДО.

<sup>2</sup> МФСР.

### **С. Проведенные Комиссией по международной гражданской службе сессии и рассмотренные вопросы**

5. В 2025 году Комиссия провела две сессии: девяносто девятую сессию, которая проходила с 18 по 28 марта в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, и 100-ую сессию, которая проходила с 28 июля по 8 августа в ВПС в Берне.

6. 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.

## Глава II

### Отчетность и контроль

#### А. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят девятой 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 отметил заявление, сделанное Председателем Комиссии по пункту 147 повестки дня семьдесят девятой сессии Ассамблеи, озаглавленному «Общая система Организации Объединенных Наций». Председатель напомнил, что на предыдущей сессии Ассамблеи не было принято никакого решения по результатам работы Комиссии, однако он заявил, что ожидает рассмотрения всех предложений в ходе нынешней сессии Ассамблеи. Затем он рассказал об основных результатах работы Комиссии в 2024 году.

8. Участники были проинформированы о том, что в Пятом комитете состоялось подробное обсуждение рекомендаций Комиссии. Секретариату были заданы подробные вопросы, многие из которых касались вопроса о многообразии, различных аспектов пересматриваемого пакета вознаграждения и 12-летнего моратория на изменение размеров надбавок на детей и иждивенцев второй очереди.

9. Рассмотрев предложения Комиссии, Генеральная Ассамблея 24 декабря 2024 года приняла без голосования резолюции 79/252 А и В об общей системе Организации Объединенных Наций. В своей резолюции Ассамблея одобрила рекомендации Комиссии в отношении шкалы базовых/минимальных окладов, а также о сохранении экспериментальной программы выплаты денежной суммы вместо субсидии на обустройство в местах службы категорий D и E. Она не утвердила рекомендации Комиссии в отношении субсидии на образование и надбавок на детей и иждивенцев второй очереди, оставив их размеры без изменений.

#### Обсуждение в Комиссии

10. Сеть по вопросам людских ресурсов КСР приняла к сведению решения, содержащиеся в резолюции Генеральной Ассамблеи, и заявила, что воздержится от высказывания комментариев и замечаний до обсуждения конкретных вопросов в ходе сессии.

11. ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ отметили решения Генеральной Ассамблеи, в частности, повышение ставок шкалы базовых/минимальных окладов, что, по их мнению, является хорошей новостью с учетом того, что по годовому докладу Комиссии за 2023 год не было принято никакого решения. В то же время они выразили сожаление, что уже двенадцатый год не принимается никакого решения в отношении надбавок на детей и иждивенцев второй очереди и что были оставлены без изменения размеры субсидии на образование. ЮНИСЕРВ приветствовала заинтересованность Ассамблеи в продолжении изучения вопроса о многоязычии в контексте всеобъемлющего пересмотра и с удовлетворением восприняла решение сохранить экспериментальную программу выплаты денежной суммы вместо субсидии на обустройство в местах службы категорий D и E, а также просьбу Ассамблеи рассмотреть вопрос о формах нематериального поощрения, добавив, что последние позволят улучшить пакет вознаграждения.

12. Комиссия приветствовала резолюцию Генеральной Ассамблеи и поблагодарила все государства-члены, которые сыграли важную роль в ее доработке, а также свой секретариат за подготовленные им подробные ответы на вопросы, заданные государствами-членами. Комиссия отметила, что обращение к ней Ассамблеи с просьбой, касающейся гибкого режима работы, свидетельствует о признании Ассамблеей того, что такой режим работы относится к компетенции Комиссии, а также отметила, что необходимо располагать большей информацией о нем. Ряд членов Комиссии подчеркнули необходимость изучения того, как поступать с организациями, которые не в полной мере сотрудничают с Комиссией, с тем чтобы содействовать сохранению общей системы и полномочий Комиссии. Некоторые члены отметили, что решение Ассамблеи не утверждать рекомендации, касающиеся субсидии на образование и надбавок на детей и иждивенцев второй очереди, свидетельствует о реальной обеспокоенности ростом расходов в общей системе. Они отметили, что для достижения успеха при проведении всеобъемлющего пересмотра необходимо четко и эффективно решить вызывающие эту обеспокоенность проблемы, уделив особое внимание обеспечению финансовой устойчивости пакета вознаграждения.

13. Наконец, члены Комиссии напомнили участникам о важности содействия омоложению кадрового состава, что ни в коем случае нельзя упускать из виду.

#### **Решение Комиссии**

14. Комиссия приняла к сведению указания Генеральной Ассамблеи, которыми она будет и впредь руководствоваться в своей работе.

### **В. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи**

15. Комиссия рассмотрела записку своего секретариата о контроле за выполнением решений и рекомендаций Комиссии (согласно статье 17 ее статута) и Генеральной Ассамблеи. Для сбора соответствующей информации секретариат распространил анкету, на которую ответили 27 организаций общей системы<sup>3</sup>.

16. В своей резолюции [77/256 А](#) Генеральная Ассамблея постановила внести поправки в статьи 10 и 11 статута КМГС. В 2024 году Комиссия представила Ассамблее последнюю информацию о положении дел с признанием этих поправок организациями ([A/79/30](#), приложение III). Руководящий орган ВМО признал эти поправки в 2023 году, и 24 апреля 2025 года ее административный руководитель официально уведомил Генерального секретаря о признании поправок, как это требуется в соответствии с пунктом 3 статьи 1 статута Комиссии. Руководящий орган ИКАО признал эти поправки в 2023 году, а ее административный руководитель официально уведомил Генерального секретаря в письменном виде об их признании 29 июля 2025 года. Конференция ФАО на своей сорок четвертой сессии, состоявшейся с 28 июня по 4 июля 2025 года, уполномочила Генерального директора признать от имени ФАО предложенные поправки к статуту КМГС, и Генеральный директор официально уведомил Генерального секретаря о признании этих поправок 23 июля 2025 года<sup>4</sup>. Таким образом, на настоящий момент указанные поправки к статуту признали все организации, участвующие в общей системе Организации Объединенных Наций и признавшие статут.

<sup>3</sup> На анкету не ответили МОМД, ВМО и МУС; МУС получил анкету позднее остальных организаций.

<sup>4</sup> Резолюция Комиссии по международной гражданской службе 10/2025 от 4 июля 2025 года.

17. Что касается применения новой системы родительских отпусков, утвержденной Комиссией в 2022 году (A/77/30, пункт 92), то ЮНЕСКО указала, что официальное введение в действие переходных мер по предоставлению отпусков продолжительностью 16 недель нерожающим родителям и продолжительностью 26 недель рожающим родителям ожидается в 2025 году. ФАО и ВПП предоставляли отпуска, предусмотренные новой системой родительских отпусков, в порядке осуществления переходных мер, принятых в ожидании утверждения поправок к Положениям и правилам о персонале ФАО Конференцией ФАО на ее сорок четвертой сессии, которое теперь уже состоялось. ВПС указал, что он по-прежнему предоставляет отпуск продолжительностью 26 недель рожающим родителям и продолжительностью 6 недель нерожающим родителям.

### **Обсуждение в Комиссии**

18. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению записку секретариата КМГС и положение дел с признанием участвующими в общей системе организациями изменений к статуту КМГС, а также информацию о применении новой системы родительских отпусков.

19. ФАМГС вновь заявила о важности своевременного выполнения решений и рекомендаций Комиссии и Генеральной Ассамблеи и настоятельно призвала организации, которые еще не ввели новую систему родительских отпусков, сделать это без дальнейших промедлений. Эта федерация персонала заявила о неприемлемости любой дальнейшей задержки с принятием этой системы организациями, которые стремятся содействовать гендерному равенству на рабочем месте и вне его.

20. ККСАМС отметил важность контроля за осуществлением решений и рекомендаций Комиссии и Генеральной Ассамблеи, а также их выполнения всеми организациями, что жизненно важно для сохранения слаженности и подотчетности в рамках общей системы и обеспечения согласованности и последующего принятия мер в духе транспарентности и справедливости. Кроме того, ККСАМС приветствовал включение в программу работы пункта о проведении обзора применения системы родительских отпусков, что является важным шагом на пути к обеспечению равенства и унификации.

21. ЮНИСЕРВ отметила содержащуюся в записке секретариата информацию о применении системы родительских отпусков и поддержала вновь выраженную КМГС просьбу к тем немногим организациям, которые еще не сделали этого, ввести новую систему родительских отпусков в полном объеме и без каких-либо дальнейших задержек. Эта федерация персонала приветствовала включение в записку информации о представляющих интерес для Комиссии мерах в области людских ресурсов, которые были приняты директивными и руководящими органами организаций общей системы. По мнению ЮНИСЕРВ, рассмотрение организациями таких вопросов свидетельствует о необходимости продолжения пересмотра основных положений, касающихся управления людскими ресурсами.

22. Комиссия с удовлетворением отметила признание Конференцией ФАО на ее недавно завершившейся сорок четвертой сессии поправок к статуту КМГС, решение о внесении которых было принято Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 77/256 А. В этой связи Комиссия отметила, что на настоящий момент процесс признания поправок всеми организациями, которые признали статут, завершен. Комиссия была проинформирована о том, что все соответствующие организации также уведомили Генерального секретаря, как того требует статут, о признании ими поправок к статуту.

23. Что касается применения системы родительских отпусков, то некоторые члены Комиссии, приняв к сведению записку секретариата, заявили, что этот процесс должен быть завершен теми немногими организациями, которые еще не ввели эту систему, без дальнейших задержек. Они подчеркнули необходимость обеспечения унификации условий службы во всех организациях общей системы, что лежит в основе мандата Комиссии.

24. ВПС заявил, что эта организация ввела родительский отпуск для рожаящих матерей общей продолжительностью 26 недель. Для нерожаящих родителей продолжительность соответствующего отпуска, предоставляемого ВПС, была увеличена с двух до шести недель, и при том, что ВПС стремится привести свои положения о родительском отпуске в полное соответствие с системой, утвержденной КМГС, данная организация призывает предоставить определенную свободу действий в этой связи с учетом нынешних обстоятельств.

25. Некоторые члены Комиссии выразили мнение, что с учетом особых условий, с которыми организации сталкиваются в настоящее время, определенная свобода действий может быть оправдана. По мнению этих членов, цель должна заключаться в обеспечении полной унификации во всех организациях общей системы в обоснованные сроки.

26. Комиссия выразила признательность организациям за выполнение решений и рекомендаций КМГС и Генеральной Ассамблеи в сложных условиях, включая кризис ликвидности и реализацию инициативы «ООН-80», а также выразила надежду на то, что они будут и далее прилагать соответствующие усилия.

27. В ходе обсуждения данного пункта повестки дня Комиссия особо отметила историческое значение 100-й сессии, знаменующей пятидесятую годовщину ее создания. Комиссия сочла это подходящим моментом для глубоких размышлений, поскольку общая система Организации Объединенных Наций сталкивается с беспрецедентными вызовами и проводит масштабные реформы. Комиссия подтвердила свою роль в поддержании эффективной, действенной и устойчивой общей системы, в том числе в контексте реализации инициативы «ООН-80» (резолюция [79/318](#) Генеральной Ассамблеи) и проведения всеобъемлющего пересмотра системы вознаграждения.

### **Решение Комиссии**

28. Комиссия постановила следующее:

- а) принять к сведению представленную информацию;
- б) информировать Генеральную Ассамблею о том, что на настоящий момент все организации, участвующие в общей системе Организации Объединенных Наций и признавшие статут КМГС, признали поправки к статуту, утвержденные в резолюции [77/256](#) А Генеральной Ассамблеи;
- в) повторить свою ранее высказанную просьбу ([A/79/30](#), п. 34 с)) к тем организациям, которые еще не ввели новую систему родительских отпусков, сделать это в полном объеме без каких-либо дальнейших задержек.

## Глава III

### Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

#### А. Всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения

##### 1. Доклад Рабочей группы 1

29. Второе совещание Рабочей группы 1 по всеобъемлющему пересмотру пакета вознаграждения состоялось в Женеве 10–14 февраля 2025 года. Рабочая группа рассмотрела процесс финансового моделирования пакета вознаграждения в Организации Объединенных Наций, набор и удержание персонала в общей системе Организации Объединенных Наций, меры в интересах сотрудников и членов их семей с инвалидностью, а также последствия удаленной работы в плане вознаграждения.

30. Цель финансового моделирования, выполненного секретариатами КСР и КМГС в сотрудничестве друг с другом, заключалась в оценке пропорциональной доли расходов на каждый из элементов пакета вознаграждения и весов каждого из них, содействию будущей работе по изучению долгосрочной финансовой устойчивости пакета и расчете финансовых последствий осуществления различных вариантов в ходе текущего пересмотра пакета вознаграждения. При рассмотрении этого вопроса рабочая группа обсудила относительную ценность финансового моделирования по сравнению с использованием подробных данных о фактических расходах и пришла к выводу, что более широкое использование подробных данных о фактических расходах, если таковые имеются, может способствовать повышению степени достоверности фактических прогнозов, и такую практику следует по мере возможности использовать шире. Было принято решение, что в том, что необходимо обеспечить прозрачность для Комиссии и всех заинтересованных сторон анализа степени достоверности прогнозов.

31. Рабочая группа рассмотрела результаты обследования, проведенного секретариатами КМГС и КСР в период с ноября 2024 года по январь 2025 года с целью анализа тенденций в области найма и удержания персонала. В рамках этого обследования основное внимание было уделено показателям доли вакансий, особенностям текучести кадров и динамике соответствующих показателей. Были выявлены проблемы, связанные с ограниченностью данных, например, статичный характер обследования, а также с возможностью предоставления точных ответов различными учреждениями. Кроме того, наблюдались расхождения в показателях доли вакансий и особенностях текучести кадров, обусловленные такими факторами, как пакеты вознаграждения, условия на местных рынках труда и привлекательность трудоустройства. Сделанные выводы свидетельствовали о гендерных различиях в динамике увольнений. Анализ выявил, что женщины чаще увольняются на начальном и среднем этапах трудовой деятельности, а мужчины — по достижении пенсионного возраста, что свидетельствует о проблемах с удержанием женщин. Рабочая группа особо отметила значимость подходов, в большей степени основанных на данных, и предложила продолжить текущее обследование, с тем чтобы охватить большее число учреждений, а также ознакомить с полученными данными всех членов Комиссии. Группа изучила проблемы набора и удержания персонала в нескольких учреждениях Организации Объединенных Наций и подчеркнула необходимость дальнейшего анализа выводов, касающихся удержания недостаточного числа женщин на среднем этапе трудовой деятельности, и выявленных проблем, связанных с привлечением сотрудников, обладающих особыми техническими навыками.

32. Рабочая группа рассмотрела меры, которые в настоящее время предусмотрены в рамках пакета вознаграждения в интересах сотрудников и иждивенцев с инвалидностью. Группа напомнила, что в рамках нынешнего пакета вознаграждения сотрудники, имеющие на иждивении детей-инвалидов, получают более высокую надбавку на ребенка. Кроме того, сотрудники, имеющие детей, которым вследствие их инвалидности требуется специальная учебная подготовка или обучение, чтобы подготовить их к полной интеграции в общество или помочь им преодолеть инвалидность, имеют право на получение специальной субсидии на образование. Для имеющих инвалидность братьев и сестер сотрудников, которые были признаны их организацией иждивенцами второй очереди, возрастное ограничение для получения пособия было отменено. Кроме того, согласно положениям Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций сотрудники, которые по состоянию своего здоровья не пригодны для дальнейшей службы, могут получать пособие по нетрудоспособности, а если у сотрудников имеются дети и братья и сестры, не способные выполнять работу, позволяющую получать значительный заработок, то эти сотрудники могут при определенных условиях получать пособие на детей или пособие в связи с нетрудоспособностью иждивенцев. Один из старших специалистов МОТ по вопросам инвалидности проинформировал рабочую группу о Стратегии Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью, в том числе о количественном измерении достигнутых успехов в рамках системы подотчетности структур и на основе оценочного листа для обеспечения подотчетности страновых групп Организации Объединенных Наций, который заполнялся с 2019 года по 2023 год. Группа рассмотрела пути повышения предусматриваемых в пакете вознаграждения пособий и льгот для сотрудников и членов их семей с инвалидностью, включая изменения в системе субсидирования арендной платы, учет наличия находящихся на иждивении супругов-инвалидов и оказание соответствующей поддержки, а также возможность изменения верхнего предела скользящей шкалы, применяемой для расчета размера специальной субсидии на образование.

33. Был затронут более широкий вопрос о гибком режиме работы со ссылкой на ряд последних резолюций Генеральной Ассамблеи, в одной из которых Ассамблея — в контексте управления людскими ресурсами в Секретариате Организации Объединенных Наций — призвала Генерального секретаря оказывать поддержку руководителям в контроле за присутствием сотрудников на работе для обеспечения того, чтобы Организация и далее чутко реагировала на запросы государств-членов и продолжала эффективно и результативно выполнять свою работу по оказанию помощи директивным органам в их деятельности и по выполнению их решений. Еще в одной резолюции Ассамблея просила Комиссию представить в ее следующем докладе информацию о политике организаций общей системы в отношении гибкого режима работы. Обе резолюции продемонстрировали неизменный интерес государств-членов к вопросу о гибком режиме работы и важность этого вопроса для государств-членов.

34. На своем первом совещании рабочая группа определила необходимость разработать основные положения для унификации и стандартизации порядка корректировки элементов вознаграждения во всех организациях общей системы, когда сотрудникам по их просьбе разрешается в течение определенного периода времени работать удаленно, находясь вне официального места службы. В этой связи группа проанализировала применяемые организациями общей системы гибкие режимы работы при удаленной работе вне места службы и особо отметила тенденции в плане влияния на различные элементы вознаграждения. Рабочая группа пришла к заключению, что в тех случаях, когда сотрудник по причинам личного характера работает удаленно, находясь за пределами

своего официального места службы, представляется более разумным незамедлительно приостанавливать предоставление ряда таких элементов, как выплата за работу в опасных условиях, с учетом обоснования предоставления такого элемента. Что касается других элементов вознаграждения, то группа рассмотрела возможность установления определенного срока удаленной работы (в днях или месяцах), по истечении которого следует производить корректировки. Мнения членов рабочей группы относительно того, когда следует применять такие корректировки и следует ли их применять, разошлись. Среди рассмотренных вопросов были следующие: обусловлена ли просьба об удаленной работе вескими личными обстоятельствами, будут ли соответствующие расходы понесены независимо от периода удаленной работы вне места службы, будет ли корректировка размера субсидии на образование приостанавливаться на временные периоды удаленной работы и зависит ли элемент вознаграждения от места службы. Члены группы сошлись во мнении, что целесообразно предоставить административным руководителям определенную свободу действий в тех случаях, когда имеются веские причины. Рабочая группа обсудила вопрос о том, должна ли та или иная пороговая величина устанавливаться как определенное число дней подряд или определенное число дней в общей сложности, а также должна ли она рассчитываться в календарных или в рабочих днях. Как указано в пунктах 4 d) и e) приложения I, рабочая группа пришла к заключению, что вопрос о конкретном сроке, как и вопрос о конкретных элементах, подлежащих корректировке, должен решаться Комиссией.

35. Выводы, сделанные на втором совещании Рабочей группы 1, приводятся в приложении I к настоящему докладу.

### **Обсуждение в Комиссии**

36. Сеть по вопросам людских ресурсов, приняв к сведению доклад о втором совещании Рабочей группы 1, особо отметила активное участие представителей Сети в работе этого совещания, а также координируемые секретариатом КСР усилия по расширению массива имеющихся данных. Сеть заявила, что последние геополитические и экономические события продолжают сказываться на деятельности и бюджетах организаций, однако сокращение нынешнего пакета вознаграждения не обеспечит достижения финансовой устойчивости. Урегулирование возникших ситуаций обеспечивается каждой организацией принятием широкого круга мер под руководством ее соответствующего руководящего органа. По мнению Сети, данные, представленные секретариатом КСР, которые свидетельствуют о снижении темпов роста расходов на персонал с учетом увеличения численности персонала и темпов инфляции, указывают на финансовую устойчивость в период после проведения предыдущего всеобъемлющего пересмотра. С точки зрения Сети, основное внимание в рамках пересмотра следует уделить содействию организациям в дальнейшем выполнении ими мандатов, утвержденных для них государствами-членами. В этой связи Сеть подчеркнула, что привлечение и удержание эффективно работающих сотрудников имеет решающее значение для обеспечения успеха и преобразования организаций в нынешнее непростое время. Напомнив, что Комиссия призвала рассмотреть вопрос о формах нематериального поощрения, Сеть особо отметила, что некоторые формы такого поощрения, в первую очередь связанные с развитием карьеры, уже предусмотрены. Однако нынешние проблемы с бюджетами и ликвидностью, с которыми сталкивается большинство организаций, вероятно, приведут к сокращению возможностей для карьерного роста, увеличению объема работы и созданию нестабильных условий для персонала. В этом контексте дальнейшее сокращение пособий и льгот, скорее всего, негативно скажется на мотивации и производительности персонала и будет препятствовать найму новых сотрудников, обладающих

крайне необходимой квалификацией, при том, что привлекательность общей системы уже сейчас неодинакова для кандидатов из разных стран и в разных местах службы и организациях. Наконец, Сеть отметила, что первоочередное внимание при проведении пересмотра следует уделять обеспечению долгосрочной конкурентоспособности и административной эффективности.

37. ФАМГС выразила удовлетворение плодотворным обсуждением вопросов в ходе второго совещания Рабочей группы 1 и приветствовала представление секретариатом КСР результатов финансового моделирования и прогноза расходов на персонал. ФАМГС отметила снижение конкурентоспособности окладов в общей системе, что особенно продемонстрировали трудности с набором персонала, с которыми сталкиваются узкоспециализированные учреждения. Что касается мер для сотрудников и членов семей с инвалидностью, то ФАМГС поддержала предложения о введении надбавки на находящихся на иждивении супругов-инвалидов, пересмотре положений, касающихся детей-инвалидов, и создании фонда финансирования мер разумного приспособления во всех организациях. ФАМГС настоятельно призвала Комиссию предпринять конкретные шаги в этом направлении, чтобы обеспечить всеохватность в рамках всей системы. Наконец, ФАМГС признала необходимость разработки четких нормативных положений в отношении механизмов удаленной работы, обеспечивающих сбалансированность между свободой действий и операционной эффективностью, и предостерегла от принятия мер, несоразмерно наказывающих сотрудников. По мнению этой федерации персонала, любая разработанная система должна быть справедливой по своей сути и в рамках такой системы следует учитывать место проживания семьи и экономический центр притяжения сотрудников, особенно если работа выполняется удаленно по веским причинам.

38. ККСАМС приветствовал презентацию финансового моделирования секретариатом КСР и особо отметил снижение покупательной способности вознаграждения в базе системы, которой является Нью-Йорк, что косвенно повлияло на условия в других местах службы через систему коррективов по месту службы. Эта федерация персонала предложила КСР выполнить количественную оценку значительной экономии, полученной в результате предыдущего всеобъемлющего пересмотра, и довести ее результаты до сведения Генеральной Ассамблеи. Что касается финансовой устойчивости и нынешней нехватки бюджетных средств, с которой сталкивается большинство организаций, то, по мнению ККСАМС, с учетом формирования бюджета в общей системе преимущественно за счет добровольных взносов государства-члены предоставляют средства не исходя из особенностей пакета вознаграждения, а для выполнения мандатов, которые они хотят финансировать, и они также финансируют бреттон-вудские учреждения, в которых предусмотрено более высокое вознаграждение. На основании представленной информации данная федерация отметила, что сотрудники ценят конкурентоспособность пакета вознаграждения, а также такие формы нематериального поощрения, как баланс между работой и личной жизнью и гибкий режим работы. Высоко ценится гибкий подход, особенно сотрудниками, работающими в трудных условиях, и сотрудниками детородного возраста, и в этой связи была отмечена важность систематического проведения анкетирования при увольнении для получения дополнительной информации по этому вопросу. Комитет поддержал представленные предложения в отношении сотрудников и членов семей с инвалидностью и напомнил о других вопросах, вынесенных на рассмотрение, в том числе об оплате проезда и дополнительных днях отпуска. ККСАМС также поддержал предложение о рассмотрении вопроса о предоставлении дополнительных дней отпуска в контексте гибкого режима работы. Он согласился с предложениями, касающимися последствий введения режима удаленной работы. Однако он отметил, что корректировка некоторых элементов

пакета вознаграждения в тех случаях, когда объем расходов сотрудников сохраняется или даже увеличивается несмотря на то, что в порядке исключения они работают удаленно, находясь вне места службы, в течение ограниченного периода времени, часто по причинам чрезвычайного характера и на протяжении непредсказуемого срока, противоречило бы здравому смыслу, поскольку, как ожидается, иждивенцы будут оставаться в месте службы. ККСАМС не рекомендовал пропорционально пересчитывать субсидию на образование, поскольку основание для ее предоставления не меняется.

39. ЮНИСЕРВ приняла к сведению результаты моделирования фактических расходов, предоставленные секретариатом КСР, и признала преимущества нынешнего подхода, заключающегося в выполнении имитационного моделирования будущих вариантов, прогнозировании и обеспечении предсказуемости. Эта федерация персонала особо отметила значительное ограничение роста расходов, достигнутое после предыдущего пересмотра пакета вознаграждения. По мнению ЮНИСЕРВ, проблему отсутствия продвижения сотрудников по службе, которая является одним из следствий нынешней нехватки бюджетных средств и кризиса ликвидности, с которыми сталкивается большинство организаций, можно было бы решить путем введения ступени за выслугу лет, присваиваемой сотрудникам, находящимся на высшей ступени их уровня, по достижении стажа работы, составляющего 10 лет. Что касается мер для сотрудников и членов семей с инвалидностью, то данная федерация поддержала предложения о внесении изменений в систему субсидирования арендной платы и специальную систему субсидирования образования. С точки зрения ЮНИСЕРВ, гибкий режим работы должен соответствовать мандатам отдельно взятой организации и связанным с ее деятельностью потребностям и что в результате применения режима удаленной работы вне места службы на временной основе не должен складываться порядок, при котором сотрудники могут выбирать место назначения. С учетом того, что некоторые элементы пакета могут потребовать корректировки в случае, если сотрудникам разрешается работать удаленно по их собственной просьбе, ЮНИСЕРВ продолжал всесторонне участвовать в обсуждении обоснования и пороговых значений, которые должны быть установлены в этой связи.

40. Комиссия высоко оценила совместные усилия секретариатов КСР и КМГС и отметила прогресс рабочей группы в рассмотрении вопросов, включенных в ее повестку дня. Ознакомившись с презентацией подхода секретариата КСР к моделированию расходов на элементы пакета вознаграждения, Комиссия отметила усилия, предпринятые во исполнение обращенной Генеральной Ассамблеей к Генеральному секретарю просьбы представить всеобъемлющие данные о расходах на вознаграждение в масштабах всей системы (см. резолюцию [76/240](#) Ассамблеи). Приняв во внимание, что сбор соответствующих данных сопряжен с трудностями, Комиссия подчеркнула, что выполнение этой задачи крайне важно для работы Комиссии в контексте проведения всеобъемлющего пересмотра в плане получения точных статистических данных и повышения уровня транспарентности и подотчетности. Комиссия также отметила, что прогресс в области финансового моделирования не отменяет необходимости продолжать работу по получению фактических подробных данных о расходах.

41. Некоторые члены Комиссии поставили под сомнение рассматриваемый подход к анализу данных, поскольку существуют некоторые статьи расходов, данные по которым не представляются, но на которые может приходиться значительная часть расходов организаций. К таким расходам относятся взносы организаций на медицинское страхование и расходы, связанные с эвакуацией сотрудников из определенных мест службы. Комиссия подчеркнула важность обеспечения финансовой устойчивости как одного из ключевых параметров пересмотра и отметила, что сложившиеся в последнее общемировая обстановка и

геополитическое положение создают проблемы для организаций. Ряд членов Комиссии заявили, что тогда, как в результате предыдущего всеобъемлющего пересмотра была достигнута значительная экономия средств, расходы продолжают расти по мере организационного роста, и они поставили под сомнение то, что цель финансовой устойчивости была действительно достигнута. Комиссия также приняла во внимание, что организации сталкиваются с проблемой ограниченности ресурсов и что по этой причине, независимо от прежней экономии средств, финансовая устойчивость может быть достигнута и поддерживаться лишь в том случае, если будут прилагаться неустанные усилия по сдерживанию расходов. В этой связи было указано, что в своей резолюции 79/252 А Генеральная Ассамблея отметила, что важно исходить из необходимости обеспечения общего сдерживания расходов и стабильности при проведении нынешнего всеобъемлющего пересмотра, а также из согласованных критериев конкурентоспособности и гибкости пакета вознаграждения.

42. Секретариат КСР заявил, что одним из механизмов, используемых организациями для сдерживания расходов, является сокращение чрезмерного числа должностей старших уровней, и отметил, что организации создали больше должностей младшего и среднего уровня, что привело к экономии средств. Кроме того, перевод программ и персонала в места службы с более низким уровнем стоимости жизни может иметь смысл с финансовой и программной точек зрения. Один из членов Комиссии задался вопросом о последствиях перевода сотрудников в места службы с более низким уровнем стоимости жизни и выразил обеспокоенность по поводу потенциального негативного воздействия на персонал.

43. Получив дополнительные ответы на анкету обследования тенденций в области найма и удержания персонала после завершения совещания рабочей группы, секретариат КСР представил пересмотренный вариант своих первоначальных выводов. Комиссия отметила указания на наличие трудностей с набором технического персонала, а также тенденцию ухода женщин из организаций на начальном и среднем этапах их трудовой деятельности и заявила, что в некоторых случаях это может быть связано с трудностями в обеспечении баланса между работой и личной жизнью, однако для определения причин необходимы дополнительная информация и анализ. В этой связи Комиссия признала необходимость создания условий, способствующих возвращению таких сотрудников на работу, и подчеркнула важность создания благоприятной среды для удержания женщин. Комиссия отметила, что привлекательность работы имеет большое значение и что помимо размеров оклада для удержания сотрудников важны также рабочая среда и наличие возможностей для продвижения по службе. Один из членов Комиссии осведомился о возможности получения дополнительной информации о показателях текучести кадров и вакансиях, заполненных внутренними и внешними кандидатами, и заявил, что Комиссии было бы не лишне располагать такими данными при проведении обсуждения. Другой член Комиссии высказал мнение, что было бы полезно располагать данными о межучрежденческих перемещениях между организациями общей системы для вынесения обоснованных суждений о том, как обеспечивается удержание сотрудников в общей системе в целом. В сущности, одна из главных целей системы коррективов по месту службы заключается в том, чтобы организации не конкурировали друг с другом за привлечение сотрудников, прибегая для этого к повышению их вознаграждения. Было высказано мнение, что результаты обследования не дают представления о положении в прошлом и ответа на некоторые вопросы, в частности на вопрос о том, каковы причины появления вакансий, которые могут варьироваться от финансовых трудностей до отсутствия подходящих кандидатов или наличия требований обеспечить географическое представительство, а не определяться исключительно конкурентоспособностью. Комиссия особо отметила

важность проведения анкетирования при увольнении, чтобы понять, почему сотрудники покидают организации. Она отметила, что благодаря анкетированию при увольнении можно получить ценную информацию о том, кто уволился, кто поступил на службу и чем вызваны эти решения.

44. Комиссия приняла к сведению меры, которые в настоящее время предусмотрены в рамках пакета вознаграждения в интересах сотрудников и иждивенцев с инвалидностью. Она особо отметила, что некоторые пособия и льготы, возможно, не обеспечивают достаточного удовлетворения потребностей работников и членов их семей с инвалидностью, и выразила мнение о необходимости дальнейшего изучения некоторых аспектов этого вопроса. Комиссия согласилась с тем, что рабочая группа представила информативный обзор, и отметила, что ряд соответствующих предложений планируется дополнительно изучить в рамках Рабочей группы 2, как было указано в последнем докладе этой группы. Она напомнила, что Рабочая группа 2 подчеркнула необходимость оценки всех выплат, связанных с иждивенцами, на предмет их соответствия Стратегии Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью, и Комиссия ожидает представления такого анализа.

45. Комиссия отметила прогресс, достигнутый Рабочей группой 1 в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи представить информацию о правилах организаций общей системы, регулирующих гибкий режим работы. Рабочая группа представила краткие выдержки из доклада ОИГ за 2023 год о гибком режиме работы в организациях системы Организации Объединенных Наций и подробную обновленную информацию о правилах, регулирующих удаленную работу вне места службы (приложения II, III и IV)<sup>5</sup>. Комиссия вновь заявила о том, что в целом существует необходимость в согласовании гибких режимов работы ввиду широкого спектра правил, установленных различными организациями. Это включает четкое определение понятий гибкого режима работы и удаленной работы с целью обеспечить их унифицированное понимание в разных организациях. В ходе обсуждения этих вопросов участниками рабочей группы основное внимание было уделено телеработе/удаленной работе вне места службы по просьбе сотрудника. Комиссия выразила предостережение относительно того, что удаленная работа не всегда является лучшим решением для сотрудников и может привести к эмоциональному выгоранию в отсутствие надлежащего регулирования. Хотя в некоторых обстоятельствах дистанционная работа вне места службы может считаться формой нематериального поощрения, Комиссия подчеркнула, что удаленная работа не является правом, предусмотренным условиями службы, что во всех случаях она должна обуславливаться потребностями деятельности и выполнением сотрудниками своих обязанностей и что такая работа может быть сопряжена с расходами для сотрудников. Кроме того, организация не должна нести расходы в связи с переходом сотрудника на такой режим работы, если это происходит по просьбе сотрудника. Комиссия согласилась с тем, что некоторые элементы вознаграждения следует корректировать после того, как суммарная продолжительность работы в таком режиме в календарном году превышает 60 рабочих дней.

46. По мнению некоторых членов Комиссии, сотрудники, которые, работая вне места службы, располагаются в стране происхождения, не должны получать пособия и льготы для экспатриантов в том же размере, что и при работе в месте службы. Еще один член Комиссии выразил мнение, что размер субсидии на образование вообще не следует корректировать, поскольку за пределы места службы выезжает сотрудник, но это не означает, что ребенок следует за ним, хотя другой член Комиссии отметил, что субсидия на образование не

<sup>5</sup> JIU/REP/2023/6.

предоставляется сотрудникам, которые работают в своей стране происхождения, поэтому, если они работают удаленно, находясь в своей стране происхождения, постановка вопроса о корректировке размера субсидии на образование представляется уместной. Комиссия одобрила рекомендации рабочей группы в отношении корректировки некоторых элементов вознаграждения (приложение I, п. 4 d)) и вынесла дополнительные указания по корректировке размеров корректива по месту службы, субсидии на аренду жилья и выплаты для стимулирования мобильности, предусмотренной в рамках экспериментальной программы для мест службы категорий D и E. Комиссия пришла к заключению, что вопрос о корректировке размера субсидии на образование должен быть дополнительно изучен Рабочей группой 2. Комиссия подтвердила, что Комиссией в полном составе будет проведено рассмотрение решений всех трех рабочих групп в комплексе.

### **Решения Комиссии**

47. Комиссия постановила следующее:

- a) с удовлетворением принять к сведению выводы Рабочей группы 1;
- b) поручить Рабочим группам 1, 2 и 3 продолжить работу с учетом мнений, высказанных в ходе обсуждения;
- c) напомнить о ранее согласованных параметрах, целях, критериях и исходных посылках пересмотра и поручить рабочей группе 1 представить предложения и варианты, охватывающие все эти аспекты;
- d) призвать КСР и Сеть по вопросам людских ресурсов совместно с организациями продолжить в сотрудничестве с секретариатом КМГС работу по постепенному расширению массива имеющихся подробных данных о расходах с течением времени.

48. В связи с удаленной работой вне места службы, разрешаемой организацией по просьбе самих сотрудников, Комиссия выразила, в частности, следующие мнения:

- a) принятые консенсусом рекомендации рабочей группы, изложенные в пункте 4 d) приложения I, являются приемлемыми;
- b) после того, как суммарная продолжительность работы в таком режиме в календарном году превышает 60 рабочих дней, следует вносить изменения в порядок выплаты ряда следующих элементов вознаграждения;
  - i) размер корректива по месту службы следует снижать до наименьшей из двух величин — суммы в месте службы или суммы в месте удаленной работы;
  - ii) следует приостанавливать выплату субсидии на аренду жилья;
  - iii) следует приостанавливать предоставление выплаты для стимулирования мобильности;
  - iv) следует приостанавливать выплаты, предусматриваемые в рамках экспериментальной программы для мест службы категорий D и E;
- c) Рабочей группе 2 следует продолжить изучение вопроса о возможных корректировках выплаты субсидии на образование.

## 2. Доклад Рабочей группы 2: элементы вознаграждения, связанные с семьей/иждивенцами, включая субсидию на образование

49. Второе совещание Рабочей группы 2 по всеобъемлющему пересмотру пакета вознаграждения состоялось в Женеве 19–23 мая 2025 года. В соответствии с выводами, сделанными на первом совещании, и исходя из последующего обсуждения в Комиссии данная рабочая группа продолжила рассмотрение следующих вопросов: надбавка на ребенка, надбавка на иждивенцев второй очереди, возможность введения надбавки на супруга-инвалида, обычная субсидия на образование, специальная субсидия на образование, уход за детьми младшего возраста и гибкий режим работы с точки зрения последствий для выплаты субсидии на образование.

50. Рабочая группа рассмотрела варианты пересмотра размера надбавки на ребенка. Этими вариантами предусматриваются три уровня размеров надбавки, меняющихся в зависимости от возраста ребенка или числа детей в семье. Группа сочла целесообразным вариант, предусматривающий установление размера надбавки в зависимости от возраста ребенка. Исходя из того, что одним из атрибутов пакета вознаграждения является простота, группа предложила две дополнительные двухуровневые модели, которыми предусматривается сохранение нынешнего размера надбавки на детей младшего возраста и сокращение ее размера для второго уровня на 10–15 процентов, однако она заключила, что не следует сокращать размер надбавки ни для кого из сотрудников, которые ее уже получают, и рекомендовала принять переходные меры при необходимости. Проанализировав последствия удлинения периода между пересмотрами, рабочая группа пришла к выводу, что это может стать одним из способов, позволяющих избежать ненужных пересмотров и при этом добиться сдерживания роста расходов. Тем не менее группа выразила обеспокоенность в связи с тем, что если продолжительность периода между пересмотрами будет увеличена, это может привести при проведении следующего пересмотра к повышению размера надбавки на ребенка на величину совокупных нереализованных изменений. Рабочая группа напомнила, что в таких случаях Комиссия может, как она это делала в прошлом, рекомендовать меры по смягчению последствий, такие как поэтапное осуществление предлагаемых корректировок.

51. Что касается надбавки на иждивенцев второй очереди, то рабочая группа рассмотрела данные о категориях получателей в рамках общей системы Организации Объединенных Наций, чтобы определить последствия изменения требований для приобретения соответствующего права. В качестве альтернативы существующим критериям предоставления права на получение этой надбавки группа предложила предусмотреть ее предоставление только на родителей или на родителей, а также братьев и сестер с инвалидностью.

52. Со ссылкой на сделанный на предыдущем совещании вывод о необходимости дополнительного изучения ряда пробелов, связанных с оказанием поддержки семьям и удовлетворением потребностей сотрудников и иждивенцев — инвалидов, рабочая группа рассмотрела предложение о расширении помощи в виде установления надбавки на супруга-инвалида и в принципе пришла к заключению о том, что важно добавить такую надбавку в пакет вознаграждения. Группа также обсудила вопрос о том, как рассчитывать размер такой надбавки. Были рассмотрены три варианта расчета той разницы между надбавкой на ребенка-инвалида и стандартной надбавкой на ребенка, которая будет выплачиваться в дополнение к сумме, составляющей 6 процентов от величины чистого вознаграждения. Группа пришла к заключению, что наиболее уместным вариантом является величина, равная половине суммы надбавки на ребенка-инвалида.

53. Рабочая группа рассмотрела три вопроса, касающиеся субсидии на образование: минимальный возраст ребенка, по достижении которого предоставляется право на получение субсидии, предоставление паушальной суммы для оплаты расходов на пансион в местах службы категории Н и влияние колебаний обменных курсов на сумму возмещения расходов. Что касается требования к минимальному возрасту, то вниманию рабочей группы были предложены два варианта. При первом варианте минимальный возраст устанавливается на уровне пяти лет. Поскольку в разных странах начальное образование определяется по-разному, этот вариант будет способствовать обеспечению единообразия благодаря отказу от увязки с обязательными требованиями на местах. В рамках второго варианта, который предусматривает сохранение статус-кво, подтверждается увязка минимального возраста, дающего права на получение субсидии, с возрастом, с которого получение официального начального образования является обязательным в соответствии с требованиями национального законодательства. Группа не нашла никаких веских причин для изменения нынешних требований к минимальному возрасту, которые обеспечивают общее единообразие и позволяют при этом делать исключения на местном уровне.

54. Паушальная сумма для оплаты расходов на пансион выплачивается только тем работающим в периферийных местах службы сотрудникам, дети которых посещают начальную или среднюю школу за пределами места службы. В исключительных случаях и по усмотрению административных руководителей такая помощь в покрытии расходов на пансион может предоставляться также сотрудникам, работающим в местах службы категории Н<sup>6</sup>. Сметные расходы при восстановлении в местах службы категории Н выплаты паушальной суммы для оплаты расходов на пансион превысят 4,5 млн долл. США. Группа не нашла никаких веских причин для изменения нынешних критериев, которые обеспечивают общее единообразие и позволяют при этом делать исключения на местном уровне.

55. Рабочая группа отметила, что колебания обменных курсов влияют на все виды выплат, производимых в порядке возмещения расходов, например на оплату поездок, и что эту проблему следует решать как общую для всех вопросов, связанных с вознаграждением.

56. Рабочая группа отметила, что специальная субсидия на образование предназначена для оказания финансовой помощи в рамках субсидирования образования детей-инвалидов в возрасте до 25 лет (этот возраст может продлеваться до 28 лет). Группа ранее пришла к заключению, что что нынешний метод расчета максимальной суммы возмещения расходов на основе сложения максимальной суммы обычной субсидии на образование и паушальной суммы на оплату расходов на пансион может не обеспечивать учет фактических потребностей таких детей. Были предложены два новых варианта установления максимальной суммы: один — исходя из 90-й перцентили сумм, указанных в заявлениях, а другой — на основе среднего размера выплат по заявлениям о выплате сумм, превышающих нынешнюю максимальную сумму.

57. Рабочая группа рассмотрела различные сценарии решения проблемы ухода за детьми младшего возраста в контексте Организации Объединенных Наций. Она обсудила вопрос о том, какие организации несут ответственность за оказание такого рода поддержки, должна ли она быть экспатриантской или социальной по своему характеру и следует ли вводить особую надбавку на уход за детьми младшего возраста или же следует включить ее в качестве варианта в систему субсидирования образования, либо добавить соответствующую сумму к надбавке на ребенка. Рабочая группа также рассмотрела модель надбавки на

<sup>6</sup> Резолюция 70/244 Генеральной Ассамблеи.

уход за детьми младшего возраста, разработанную по аналогии со схемой субсидирования арендной платы. Большинство участников согласилось с тем, что высокие расходы на уход за детьми — это проблема, которая возникает в том или ином конкретном месте службы и не связана с экспатриацией. Кроме того, согласно их общему заключению, использование для ее решения такого же подхода, как и в рамках субсидирования арендной платы, будет слишком сложным. Рабочая группа пришла к выводу о том, что ей не удалось достичь консенсуса по вопросу об уходе за детьми младшего возраста, и поэтому обратилась с просьбой провести дополнительный анализ соответствующих данных.

58. После обсуждения вопроса о гибком режиме работы на втором совещании Рабочей группы 1 и затем на девяносто девятой сессии Комиссии Рабочая группа 2 рассмотрела два предложения о корректировке размера субсидии на образование после того, как сотрудник проработает за пределами места службы в течение в общей сложности 60 рабочих дней в календарном году. Эти варианты были сочтены наиболее распространенными в настоящее время в организациях. Группа пришла к тому выводу, что при работе удаленно на родине (или в стране постоянного проживания) более двух третей учебного года следует осуществлять пропорциональное сокращение размера обычной субсидии на образование. Кроме того, было решено, что эта корректировка не будет применяться к специальной субсидии на образование.

59. Выводы, сделанные на втором совещании Рабочей группы 2, приводятся в приложении V к настоящему докладу.

### **Обсуждение в Комиссии**

60. Сеть по вопросам людских ресурсов выразила удовлетворение профессиональным, открытым и конструктивным подходом, которого рабочая группа придерживалась в своей работе. Она напомнила, что неустанная вовлеченность и удержание персонала, а также способность всех организаций привлекать высококвалифицированных и стойких к потрясениям сотрудников, готовых строить свою карьеру в общей системе Организации Объединенных Наций, несмотря на растущую неопределенность и непредсказуемость, имеют решающее значение для эффективности работы организаций, особенно в нынешних нестабильных и непредсказуемых условиях. В ходе пересмотра, естественно, учитываются и финансовые соображения, и организации тщательно анализируют применение ими всех элементов пакета вознаграждения, чтобы обеспечить их согласованность и максимально возможную финансовую целесообразность, а также наиболее результативное и эффективное использование средств государств-членов. Сеть также подтвердила, что она будет продолжать заниматься в рамках рабочих групп выявлением элементов пакета, которые можно модернизировать, и добиваться снижения расходов, когда это возможно. Кроме того, она выразила мнение, что система вознаграждения не может служить одним из ключевых факторов контроля расходов; скорее вознаграждение должно быть одним из факторов обеспечения институциональной эффективности, оперативности и комплексности, что стимулирует структурные и процедурные преобразования, такие как реализация инициативы «ООН-80» или других инициатив организаций общей системы. Сеть пришла к выводу, что при определении вознаграждения надлежит руководствоваться не только финансовой осмотрительностью, но и принципами справедливости, прозрачности и соответствия меняющимся ожиданиям сотрудников и вызовам, с которыми они сталкиваются.

61. Что касается пособий и льгот, связанных с семьей и иждивенцами, то Сеть по вопросам людских ресурсов напомнила, что служба в общей системе Организации Объединенных Наций равносильна прекращению участия в национальных

и региональных системах социального обеспечения, а также использования традиционно существующих структур поддержки семьи и общины, что обусловлено уникальным характером международной гражданской службы. Сеть подчеркнула, что наличие надежной системы материальной помощи приобретает еще большую важность в свете нынешней сложной ситуации, в которой оказались многие сотрудники Организации Объединенных Наций, вынужденные неожиданно покинуть общую систему. Таким образом, предоставление достаточных пособий на иждивенцев, способствующих привлечению и удержанию персонала и хотя бы частично замещающих выплаты, предусматриваемые в рамках национальных систем социального обеспечения, имеет большее значение для организаций общей системы, не в последнюю очередь ввиду их усилий по обеспечению многообразия и омоложению кадрового состава. Сеть также приветствовала уделение особого внимания специальной субсидии на образование и предлагаемым выплатам на супругов-инвалидов в свете Стратегии Организации Объединенных Наций по инклюзии инвалидов.

62. ФАМГС подчеркнула, что при внесении каких бы то ни было изменений в элементы, связанные с семьей и иждивенцами, надлежит обеспечивать сохранение справедливости и равенства, а также привлекательности общей системы Организации Объединенных Наций как современного и заботливого работодателя и что при реформировании системы вознаграждения следует руководствоваться первоначальным предназначением каждого элемента и такие реформы должны способствовать благополучию сотрудников, включая обеспечение охраны психического здоровья, возможности выполнять обязанности по уходу и баланса между работой и личной жизнью. Эта федерация персонала вновь заявила, что при любом усовершенствовании пакета вознаграждения надлежит руководствоваться необходимостью привлечения в международную гражданскую службу и удержания в ней многообразного по составу и высокопроизводительного персонала при обеспечении потенциальной экономии средств за счет повышения эффективности и упрощения. Однако ФАМГС особо отметила, что в случае невозможности достижения значимой экономии дальнейшая рационализация системы не может быть оправдана, поскольку она рискует подорвать моральный дух персонала, поставить под угрозу удержание кадров и в конечном итоге повлиять на способность организаций выполнять свой мандат и миссию. Что касается надбавки на ребенка, то ФАМГС настаивает на том, что по истечении 14 лет, в течение которых не производилось никаких корректировок, ни при каких изменениях, включая введение многоуровневой структуры с более высокими выплатами на детей младшего возраста с целью учесть более высокие соответствующие расходы, размер данной надбавки не должен опуститься ниже нынешнего уровня. ФАМГС поддержала сохранение статус-кво в отношении надбавки на иждивенцев второй очереди, что свидетельствует об уважении Организацией Объединенных Наций различных структур и конфигураций семьи. Эта федерация подчеркнула важность существующего обоснования и отметила, что соотношение затрат и выгод решительно свидетельствует в пользу сохранения этой надбавки для сотрудников, которые в ней действительно нуждаются. ФАМГС поддержала введение надбавки на супруга-инвалида, чтобы обеспечить достойное, справедливое и последовательное отношение к сотрудникам, содержащим иждивенцев-инвалидов, в соответствии со Стратегией Организации Объединенных Наций по инклюзии инвалидов, и согласно порядку, установленному в отношении существующей надбавкой на детей-инвалидов. ФАМГС особо отметила, что субсидия на образование остается краеугольным камнем обеспечения конкурентоспособности Организации Объединенных Наций. Она также подчеркнула, что следует пересмотреть максимальную сумму специальной субсидии на образование с целью учета в полной мере фактических расходов на обучение детей-инвалидов, чтобы все семьи имели равные возможности

в плане получения их детьми инклюзивного образования. ФАМГС настоятельно призвала продолжить анализ с целью оказания адресной и практической поддержки в местах службы, в которых она наиболее необходима, и высоко оценила учет рабочей группой различия между уходом за детьми младшего возраста и дачей им образования. Наконец, ФАМГС приветствовала обсуждение технических аспектов, подтвердившее принцип, согласно которому любые изменения выплат и льгот должны носить справедливый и пропорциональный характер и обеспечивать поддержку современных форм работы без ущемления интересов сотрудников.

63. ККСАМС вновь выразил озабоченность тем, что размер надбавки на ребенка не менялся последние 14 лет, и высказал мнение, что его следует пересмотреть и довести, по крайней мере, до величины, соответствующей сегодняшним реалиям. Что касается ухода за детьми младшего возраста, то, по мнению ККСАМС, он не эквивалентен даче формального или обязательного образования и оказание помощи в обеспечении такого ухода служит иной цели — удержать обоих родителей, особенно матерей, на работе. Эта федерация персонала добавила, что сотрудников нельзя ставить перед выбором между покрытием расходов, связанных с таким уходом, и оплатой таких расходов, как расходы на высшее образование, ради решения той или иной проблемы, специфической для конкретного места службы. По мнению ККСАМС, более уместно следовать уже хорошо отработанной и широко принятой логике подхода, применяемого в отношении субсидии на аренду жилья. Альтернативный подход заключается в выплате более высокой надбавки на детей до момента начала получения ими формального образования — это может помочь решить указанную проблему, но будет носить менее адресный характер. ККСАМС согласился с тем, что период выплаты субсидии на образование следует привести в соответствие с минимальным возрастом для получения образования, установленным законом. Кроме того, эта федерация поддержала сохранение надбавки на иждивенцев второй очереди (с учетом ее ограниченного влияния на пакет вознаграждения в целом) как жизненно важного пособия для соответствующего члена семьи, поскольку во многих случаях признание факта нахождения на иждивении является условием доступа к медицинскому страхованию и получения других важных услуг, например, условием для получения виз. Это особенно касается сотрудников из стран глобального Юга. Касательно паушальной суммы для оплаты расходов на пансион ККСАМС отметил, что число соответствующих требований относительно невелико, и выразил согласие с нынешней практикой предоставления полномочий на удовлетворение таких требований в порядке исключения. Наконец, ККСАМС выступил за существенное увеличение специальной субсидии на образование, заявив, что многие родители детей-инвалидов тратят значительные суммы из собственных средств из-за более высокой стоимости специального школьного образования и что часто требуется дополнительная плата за обучение.

64. ЮНИСЕРВ выразила обеспокоенность тем, что размер надбавки на ребенка не менялся на протяжении 14 лет, и заявила, что базовая сумма в размере 2929 долл. США является недостаточной и ее следовало повысить еще несколько лет назад в соответствии с рекомендациями Комиссии. В этой связи данная федерация персонала призвала установить базовую сумму на уровне не ниже 3322 долл. США, предусмотрев поэтапное повышение в целях смягчения любых потенциальных бюджетных проблем. ЮНИСЕРВ заявила, что ввиду ограниченного финансового эффекта от изменения критериев предоставления права на получение надбавки на иждивенцев второй очереди нет оснований вносить какие-либо существенные изменения. Эта надбавка, хотя она и невелика, крайне важна для сотрудников, имеющих реальные финансовые обязательства и действительно выполняющих обязанности по уходу, в том числе в отношении братьев, сестер и родителей. ЮНИСЕРВ поддержала идею создания варианта надбавки

для покрытия сотрудникам, чьи супруги являются инвалидами, связанных с этим расходов и призвала продолжить анализ возможности введения надбавки на иждивенца первой очереди. В связи с обычной субсидией на образование ЮНИСЕРВ особо отметила, что направленные на сдерживание роста расходов изменения, внесенные при проведении предыдущего пересмотра вознаграждения, уже приносят результаты и привели к перекладыванию непосредственно на сотрудников значительной части расходов на образование детей. ЮНИСЕРВ выступила за восстановление практики предоставления паушальной суммы для оплаты расходов на пансион в местах службы категории Н ввиду географической мобильности, которая предполагает переход в эти места службы из мест службы других категорий и в противоположном направлении. Что касается специальной субсидии на образование, то ЮНИСЕРВ предложила простое с административной точки зрения решение, предусматривающее предоставление обычной субсидии на образование для покрытия базовых расходов, связанных с оплатой обычного образования, а специальной субсидии на образование для удовлетворения особых потребностей детей-инвалидов в специальном образовании. Предоставление сотрудникам возможности подавать заявления на получение обеих субсидий, которые служат разным целям, и комбинировать их поможет сотрудникам в покрытии всех расходов, связанных с удовлетворением потребностей в специальном образовании. Наконец, ЮНИСЕРВ поддержала идею сбора дополнительных данных для разработки устойчивого и справедливого механизма оказания материальной помощи в уходе за детьми, для чего можно было бы использовать подход, аналогичный тому, который применяется в отношении субсидирования аренды жилья.

65. Ссылаясь на цели и параметры всеобъемлющего пересмотра и положенные в его основу посылки, которые были подтверждены Генеральной Ассамблеей в ее последних резолюциях об общей системе (резолюции 79/252 А и В), некоторые члены Комиссии особо указали на то, что, поскольку предлагаются новые надбавки, особенно необходимо тщательно изучить финансовые последствия рекомендаций и определить очередность реализации предложений, в том числе серьезно рассмотреть вопрос о том, благодаря чему можно добиться экономии средств.

#### **Надбавка на ребенка**

66. Комиссия вновь выразила озабоченность в связи с тем, что размер надбавки на ребенка не пересматривался на протяжении 14 лет, и высказала мнение, что необходимо восстановить взаимосвязь между надбавкой на ребенка и надбавкой на ребенка-инвалида. По мнению некоторых членов, дифференциация по возрастным группам (что, кроме того, может привести к экономии средств) представляется уместной, поскольку такой подход применяется во многих национальных системах ввиду значительных расходов, связанных с детьми младшего возраста. Однако было также отмечено, что введение многоуровневого подхода не должно подменять решение проблемы покрытия расходов на содержание детей младшего возраста, которая должна обсуждаться в более комплексном формате. Получила поддержку рекомендация рабочей группы об увеличении срока между пересмотрами этой надбавки до трех лет.

#### **Надбавка на иждивенцев второй очереди**

67. Некоторые члены Комиссии поставили под сомнение обоснованность предоставления надбавки на иждивенцев второй очереди, особенно на братьев и сестер, выплаты на содержание которых предусмотрены в очень немногих национальных системах, и высказали мнение, что эту надбавку следует отменить, по крайней мере не выплачивать ее на братьев и сестер. Кроме того, была выражена озабоченность по поводу несоответствий в определении того, кто

является иждивенцем второй очереди и что связывается с таким статусом. В этой связи были упомянуты рекомендации ОИГ, вынесенные в 2023 году, в том числе о прекращении охвата иждивенцев второй очереди в рамках планов медицинского страхования сотрудников (JIU/REP/2023/9, п. 59).

68. Комиссия поддержала рекомендацию рабочей группы о том, что при определении наличия права на получение надбавки на иждивенцев второй очереди следует учитывать все доходы, включая пенсию и инвестиционный доход, и рекомендовала всем организациям как можно скорее выполнить эту рекомендацию. Комиссия также высказала мнение, что право на получение данной надбавки, которое в настоящее время предоставляется только тем сотрудникам, которые не получают надбавку на супруга, не следует предоставлять сотрудникам, получающим надбавку на ребенка для одинокого родителя (сумма каждой из этих надбавок составляет 6 процентов от величины чистого вознаграждения), и что это предложение также должно быть реализовано как можно скорее.

#### **Надбавка на супруга-инвалида**

69. Принимая во внимание выраженную озабоченность, а также трудности со сбором данных о супругах-инвалидах, один из членов Комиссии вновь заявил о важности наличия веских оснований для установления в этой связи нового пособия — надбавки на супруга-инвалида. Кроме того, несмотря на определенную поддержку изучения вопроса о введении новых пособий и льгот, особенно на инвалидов, было подчеркнuto, что любое расширение пакета вознаграждения надлежит балансировать принятием мер по сдерживанию роста расходов для обеспечения его финансовой устойчивости. В этой связи было предложено ограничиться таким расширением пакета только для сотрудников на местах.

#### **Обычная субсидия на образование**

70. Что касается обычной субсидии на образование, то Комиссия, сославшись на высказанное ею ранее мнение (A/79/30, п. 284), поддержала рекомендацию рабочей группы о том, что не следует расширять круг сотрудников, имеющих право на получение паушальной суммы для оплаты расходов на пансион, и что помощь сотрудникам, работающим в местах службы категории Н, в покрытии расходов на пансион надлежит и далее предоставлять только в исключительных случаях по усмотрению административных руководителей.

71. Секретариат КСР проинформировал рабочую группу о том, что на выплату субсидии на образование (исключая специальную субсидию на образование) для покрытия расходов на обучение, понесенных в 2022/23 учебном году, было подано заявлений на общую сумму приблизительно 398 млн долл. США для оплаты обучения приблизительно 28 000 детей; соответствующие заявления были поданы 15 600 сотрудниками. Несмотря на рост платы за обучение в отслеживаемых репрезентативных учебных заведениях и увеличение в целом общей суммы расходов на выплату этой субсидии, объясняемое прежде всего увеличением числа детей, в связи с которыми предоставляется право на ее получение, средний размер возмещения из расчета на одного ребенка снизился с 15 926 долл. США в 2018/19 учебном году до 14 159 долл. США в 2022/23 году. Было отмечено, что уменьшение среднего размера возмещения объясняется предусмотренным механизмом сдерживания роста расходов в виде регрессивной шкалы возмещения, который побуждает выбирать менее дорогостоящие учебные заведения. Было также отмечено, что родители приблизительно 5000 детей, имеющие право на получение субсидии на образование, вообще не подавали заявления на ее выплату.

### **Специальная субсидия на образование**

72. Комиссия приняла во внимание необходимость получения дополнительных данных, что было рекомендовано рабочей группой, для определения полной суммы фактических расходов на образование детей-инвалидов в случаях, когда сотрудники получают максимальную сумму возмещения, с целью дальнейшего изучения обоснованности нынешней предельной суммы субсидии.

### **Образование детей младшего возраста и уход за ними**

73. Были высказаны различные мнения о характере расходов, связанных с детьми младшего возраста, будь то расходы на уход за ними или на их образование, и подходе к решению проблемы их покрытия. Было отмечено, что в презентации для Рабочей группы 2 рассматривалась стоимость официально организованного ухода за детьми младшего возраста/дошкольного образования. Было также отмечено, что в этой презентации термин «образование детей младшего возраста и уход за ними» был признан общепринятым термином, используемым в контексте специальных учреждений для ухода за детьми и их обучения до наступления этапа получения начального образования. Было высказано мнение, что, согласно имеющимся данным, высокие расходы на образование детей младшего возраста и уход за ними могут быть актуальной проблемой в определенных местах службы, если исходить из их суммы для всего возрастного диапазона (возраст от 0 до 5 лет), и была подчеркнута важность дезагрегирования данных с целью показать расходы в начальные годы жизни (возраст от 0 до 2 или 3 лет), чтобы более конкретно рассмотреть аспект «ухода» и выделить то, что более тесно связано с образованием (возраст от 3 до 4 лет), поскольку для этих разных возрастов и категорий расходов во многих случаях требуются разные решения. Комиссия отметила рекомендацию рабочей группы по этому вопросу и согласилась с тем, что необходимы дополнительные данные о расходах на образование детей младшего возраста и уход за ними в разбивке по возрасту и виду официального ухода, а также о том, как эти расходы влияют на удержание персонала и, насколько это возможно, на его привлечение.

74. Комиссия сослалась на свое предыдущее обсуждение этого вопроса (A/79/30, п. 288), в ходе которого она также согласилась с тем, что необходимо иметь больше информации для выполнения объективного анализа целесообразности и практической возможности предоставления выбора в отношении покрытия расходов на образование детей младшего возраста в рамках системы субсидирования образования или в любом другом формате, и попросила секретариат провести такой анализ, чтобы она располагала всей необходимой информацией до принятия решения по этому вопросу. Цитируя тот же пункт, один из членов Комиссии заявил, что, по мнению других членов Комиссии, вопрос о покрытии расходов на образование детей младшего возраста должен решаться в контексте субсидии на образование; в частности, сотрудникам может быть предоставлена возможность выбора: запрашивать субсидию на обучение своих детей на уровне дошкольного образования или на уровне высшего образования или же разделить ее между этими уровнями. В этой связи было отмечено, что соответствующими параметрами нынешнего всеобъемлющего пересмотра предусматривается повышение гибкости пакета вознаграждения.

75. Другой член Комиссии указал на трудность выбора при запрашивании материальной помощи между обучением в младшем возрасте и высшим образованием и заявил, что в идеале сотрудникам следует обеспечивать возможность получения материальной помощи для покрытия расходов независимо от того, к какому уровню образования они относятся, и их не следует вынуждать делать выбор между уровнями образования. Один из членов Комиссии отметил, что

использовать подход, применяемый в отношении субсидирования аренды жилья, будет сложно с административной точки зрения, и не поддержал применение такого подхода. В случае дальнейшего рассмотрения данного подхода потребуется больше информации для обоснования его использования и связанных с этим финансовых последствий, а также для объяснения этих последствий и применения данного подхода на практике.

### **Изменение размера субсидии на образование при гибком режиме работы**

76. Что касается изменения размера субсидии на образование при удаленной работе, то некоторые члены Комиссии выразили обеспокоенность тем, что рекомендация рабочей группы, возможно, носит слишком узкий характер, и высказали мнение, что требование о пропорциональном изменении размера субсидии на образование должно быть более тесно увязано с работой вне места службы. Комиссия попросила рабочую группу пересмотреть подход к удаленной работе и рассмотреть возможность пропорционального изменения размера обычной субсидии на образование, если сотрудник работает удаленно, находясь вне места службы, на протяжении срока, превышающего две трети учебного года. Кроме того, была выражена озабоченность по поводу установления порогового срока равным двум третям учебного года и было предложено сократить его.

### **Решения Комиссии**

77. Комиссия постановила следующее:

- a) принять к сведению прогресс, достигнутый Рабочей группой 2;
- b) одобрить следующие рекомендации рабочей группы:
  - i) в контексте обычной субсидии на образование — продолжать предоставлять паушальную сумму на оплату расходов на пансион сотрудникам, работающим в местах службы категории Н, только в исключительных случаях по усмотрению административных руководителей;
  - ii) в контексте надбавки на иждивенцев второй очереди — при определении наличия права на получение надбавки учитывать все доходы, включая пенсионные выплаты и инвестиционный доход;
  - iii) в контексте надбавки на ребенка — проводить пересмотр размера надбавки каждые три года;
- c) просить Рабочую группу 2 продолжить работу по следующим конкретным направлениям, принимая во внимание ранее согласованные параметры и цели пересмотра и положенные в его основу критерии и посылки, а также вопросы, поднятые в ходе обсуждения в Комиссии:
  - i) изучение вариантов покрытия расходов на образование детей младшего возраста и на уход за ними в рамках системы субсидирования образования или в других форматах, включая предоставление сотрудникам возможности выбора: запрашивать субсидию на обучение своих детей на уровне дошкольного образования или на уровне высшего образования, с учетом дополнительных данных, анализа, запрошенного рабочей группой, и результатов моделирования, которое будет выполнено секретариатом;
  - ii) дополнительное рассмотрение многоуровневого подхода к определению размера надбавки на ребенка;
  - iii) рассмотрение финансовых последствий выплаты надбавки на супруга-инвалида при наличии соответствующих данных;

- iv) рассмотрение вновь вариантов, предлагаемых в отношении надбавки на иждивенцев второй очереди;
- v) рассмотрение последствий удаленной работы с точки зрения выплаты субсидии на образование, особенно в контексте работы вне страны места службы;
- vi) рассмотрение вариантов постепенной отмены тех или иных выплат и льгот в местах службы категории Н по истечении определенного периода времени<sup>7</sup>.

### **3. Доклад Рабочей группы 3: надбавки, пособия и льготы, связанные со службой на местах**

78. С информацией о рассмотрении Комиссией выводов Рабочей группы 3, сделанных по итогам ее первого совещания, и соответствующих решениях Комиссии можно ознакомиться в годовом докладе Комиссии за 2024 год. Второе совещание Рабочей группы 3 состоялось 27–30 мая 2025 года в Нью-Йорке.

79. На своем втором совещании эта рабочая группа рассмотрела ряд вопросов на основе выводов, сделанных на ее первом совещании, включая информацию о проблемах набора и удержания персонала; выплату для стимулирования мобильности и увязку географической мобильности с развитием карьеры в качестве формы нематериального поощрения в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи в адрес организаций; предоставление экспериментальной выплаты в местах службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы; и варианты смягчения последствий раздельного проживания семей (например, размещение семей в близлежащих местах) в контексте работы в «несемейных» местах службы. Выводы рабочей группы приводятся в приложении VI.

80. На своей девяносто девятой сессии в контексте доклада Рабочей группы 1 о всеобъемлющем пересмотре Комиссия изучила представленную секретариатом КСР информацию, касающуюся набора и удержания персонала в организациях общей системы. Секретариат КСР представил Рабочей группе 3 дополнительную информацию, которая касается набора и удержания персонала и в которой особое внимание уделено периферийным местам службы. Эта информация была подготовлена в рамках анализа, который проводился на основе данных и сведений, собранных с помощью подготовленной секретариатом КМГС анкеты, которая была разослана организациям в 2024 году с просьбой предоставить данные за 2023 год. Эти данные и сведения дополнялись дальнейшим статистическим моделированием и анализом, которые выполнялись секретариатом КСР на основе данных кадровой статистики за указанный год, полученных от организаций.

81. Что касается возможных вариантов, в частности, смягчения проблемы разлуки с семьей и предоставления сотрудникам права выбора, исходя из их личных обстоятельств, в «несемейных» и других местах службы с трудными условиями, то рабочая группа рассмотрела две представленные Сетью по вопросам людских ресурсов модели центров размещения семей, цель которых состоит в предоставлении возможности размещения семей в местах, находящихся вблизи мест службы сотрудников (приложение VII).

82. В 2023 году Комиссия постановила рассмотреть в контексте текущего всеобъемлющего пересмотра вознаграждения вопрос о выплате для стимулирования мобильности, в том числе о нематериальных формах стимулирования

<sup>7</sup> Этот вопрос обсуждался Рабочей группой 3 (см. п. 96).

мобильности персонала, и об увязке мобильности с профессиональным ростом и развитием карьеры сотрудников, насколько это возможно. В этой связи рабочая группа рассмотрела цель выплаты для стимулирования мобильности, соответствующие последние резолюции Генеральной Ассамблеи, соответствующие данные и результаты выполненного секретариатами КСР и КМГС анализа, который, в частности, показал, что доля женщин в составе персонала уменьшается по мере повышения их класса и степени трудности условий в местах службы (она составляет около 54 процентов в местах службы категории Н и уменьшается до примерно 34 процентов в местах службы категории Е) и что выплата для стимулирования мобильности, на которую приходится примерно 1 процент расходов, связанных с выплатой вознаграждения, как представляется, влияет на географическую мобильность. Около 10 процентов сотрудников категории специалистов и выше в рамках всей системы ежегодно переходят в другое место службы, а среднее общесистемное число ежегодных географических перемещений в места службы категории Н в период с 2012 года по 2016 год (до введения пересмотренного пакета вознаграждения в июле 2016 года) было гораздо выше, чем в последующие годы, когда переход в места службы категории Н перестал учитываться для целей предоставления указанной выплаты.

83. Что касается экспериментальной выплаты в местах службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы, то рабочая группа рассмотрела ее цель, возможность ее введения в местах службы ряда других категорий и обоснование нынешней разницы в суммах, выплачиваемых в местах службы категорий D и E.

#### **Обсуждение в Комиссии**

84. Сеть по вопросам людских ресурсов выразила удовлетворение профессиональным, открытым и конструктивным подходом, которого рабочая группа придерживалась в своей работе. Проведение совещаний рабочей группы способствовало коллективному обсуждению вопросов, хотя ряд нерешенных вопросов требовал дополнительного анализа и консультаций. Сеть с нетерпением ожидает обсуждения предложенных ею вариантов модели центров размещения семей, которые позволят решить реально существующие проблемы, с которыми сталкиваются организации, сотрудники и их семьи, и при этом добиться значительной экономии средств. Что касается осуществления экспериментального проекта в местах службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы, то Сеть напомнила, что статус «несемейного» места службы присваивается исключительно по соображениям охраны и безопасности, хотя определенные места службы могут быть сочтены неблагоприятными для присутствия семей в силу иных соображений. По мнению Сети, различие в суммах, выплачиваемых в местах службы категорий D и E, неоправданно и следует официально закрепить предоставление экспериментальной выплаты в местах службы категорий D и E и, возможно, ввести ее в местах службы категории C. Что касается выплаты для стимулирования мобильности, то Сеть подчеркнула, что эта выплата является важным, экономически эффективным и весьма адресным инструментом обеспечения постоянной мобильности сотрудников на протяжении всей их карьеры. Для многих организаций общей системы важно иметь возможность обеспечивать географическую мобильность персонала для выполнения их мандатов, предусмотренных государствами-членами, что в противном случае было бы поставлено под угрозу. Сеть готова продолжать сотрудничество с КМГС, учитывая общие цели: а) создание пакета вознаграждения, позволяющего организациям привлекать и удерживать квалифицированный персонал со всего мира; и б) достижение, когда это возможно, эффективности затрат.

85. ФАМГС подчеркнула необходимость сохранения привлекательности службы на местах в Организации Объединенных Наций как стратегического варианта карьеры, настоятельно призвав КМГС обеспечить, чтобы работа на местах по-прежнему рассматривалась в качестве практичного и ценного варианта. Эта федерация персонала приветствовала прагматичные реформы, основанные на фактических данных, особенно те, которые способствуют обеспечению благополучия сотрудников и сплоченности семей. ФАМГС призвала фокусироваться на формах нематериального поощрения — таких, как предложенная модель центра размещения семей, — не как на мерах экономии, а как на инструментах обеспечения уважения человеческого достоинства и облегчения бремени сочетания сложных рабочих и семейных обязанностей. Она также выступила за сохранение принципов, лежащих в основе выплаты для стимулирования мобильности, и за введение экспериментальной выплаты, предоставляемой в местах службы D и E, в местах службы C, сославшись на подтверждение того, что это не приведет к повышению затрат. ФАМГС далее выразила готовность принять участие в предстоящем пересмотре классификации мест службы по степени трудности условий, призвав использовать более широкое определение, охватывающее факторы, влияющие на здоровье, семейную жизнь и психологическое благополучие. Она настоятельно призвала Комиссию поддерживать систему трудоустройства, которая способствует уважению достоинства, обеспечению безопасности и значимому карьерному росту сотрудников, работающих на местах.

86. ККСАМС особо отметил проблемы с набором и удержанием персонала в местах службы категорий D и E, особенно женщин, и сослался на предыдущие обсуждения, в ходе которых было заявлено, что такие формы нематериального поощрения, как создание условий для обеспечения баланса между работой и личной жизнью и гибкий режим работы, высоко ценятся сотрудниками, особенно теми, которые работают в трудных условиях, и женщинами. Эта федерация персонала поддержала идею добровольного выбора переезда в центры размещения семей для сокращения разлуки с семьей, однако, по ее мнению, выплаты за работу в трудных условиях должны назначаться исходя из места службы сотрудников. Необходимо также проявлять осмотрительность с учетом подспудных проблем, связанных с принимающей страной и визами, и ККСАМС призвал к проведению консультаций с персоналом и созданию четких механизмов мониторинга, включая обратную связь с участвующими сторонами. Он поддержал введение экспериментальной выплаты, предоставляемой вместо субсидии на обустройство, в других местах службы, которым не присвоен статус «несемейного» места службы. ККСАМС отметил, что нематериальные стимулы, хотя они и важны, не могут заменить выплату для стимулирования мобильности в качестве побудительного мотива для работы на местах и в плане учета бремени мобильности, включая возникновение проблем в жизни семей. Это подтверждается данными. ККСАМС приветствовал рассмотрение мер, применяемых при эвакуации для обеспечения равных условий для эвакуируемого и не эвакуируемого персонала.

87. ЮНИСЕРВ настоятельно призвала уделять первоочередное внимание благосостоянию персонала и учитывать при обсуждении пакета вознаграждения такие проблемы, как высокая доля вакансий и текучесть кадров, особенно в местах службы с трудными условиями. Она выступила за модель 2 центра размещения семей, которая позволит обеспечить совместное проживание членов семьи, не нарушая существующие системы вознаграждения и контрактов. Эта федерация персонала выступила против модели 1, которая, по ее мнению, означает разрыв связи между официальным «местом службы» или фактическим местом работы с одной стороны и назначением в центр размещения семей с другой, что влечет за собой неправильное определение размера корректива по месту службы и

установление неправильных сумм надбавки за работу в трудных условиях и субсидии на обустройство, выплачиваемых персоналу. ЮНИСЕРВ особо отметила, что ни при какой выбранной «модели центра размещения семей» не должно меняться место назначения сотрудника для целей выполнения официальных функций, в том числе чтобы сохранялись привилегии и иммунитеты, предоставляемые в принимающей стране, и не нарушалась целостность других существующих методологий определения вознаграждения. Эта федерация особо указала на расходы, которые придется нести сотрудникам, если ошибочно за место их обустройства будет принят центр размещения семей, и задалась вопросом, не будут ли в таком случае выплачиваться суточные в связи с частыми поездками персонала в место их работы не как в их место службы, а как в командировку. ЮНИСЕРВ поддержала расширение сферы охвата экспериментальной выплаты, предоставляемой в местах службы D и E, и подчеркнула важность финансового стимулирования мобильности. Она высоко оценила конструктивные усилия рабочей группы и призвала продолжить обсуждение на следующем совещании для достижения консенсуса.

### **Центры размещения семей**

88. Комиссия отметила, что КМГС сбалансированно подходит к удовлетворению многочисленных ожиданий как орган, ответственный перед Генеральной Ассамблеей, придает первостепенное значение интересам сотрудников и вынуждена решать проблемы, с которыми сталкиваются организации при привлечении и удержании персонала в местах с трудными условиями. Комиссия высоко оценила значительную работу по сбору и анализу информации, выполненную при разработке вариантов центров размещения семей. По мнению членов Комиссии в целом, модель 1 центра размещения семей, в частности, представляется привлекательной с точки зрения возможности привлечения и удержания сотрудников в местах службы с трудными условиями, в том числе большего числа женщин, и решения вопросов, связанных с благополучием персонала, таких как обеспечение совместного проживания членов семей, а также потенциально более эффективной с точки зрения затрат, и ее следует изучить подробнее. Было отмечено, что модель 2, по сути, представляет собой нынешнюю систему, дополненную таким элементом, как размещение семей в близлежащих местах, который сопряжен с соответствующими расходами.

89. Некоторые члены Комиссии подняли ряд вопросов в связи с центрами размещения семей, в том числе об обоснованности принятия таких центров за места обустройства сотрудников и о предлагаемом назначении надбавки за работу в «несемейных» местах службы и выплаты для стимулирования мобильности исходя не из места расположения центра размещения семей, к которому приписан сотрудник в административных целях, а из официального «несемейного» места службы сотрудника.

90. Другие члены Комиссии поставили под сомнение обоснованность отказа от выплаты корректива по месту службы и элемента выплат за работу в трудных условиях исходя из того места, в котором сотрудники выполняют свою работу. В этой связи ряд членов подчеркнули, что, по их общему мнению, вопрос о предоставлении сотрудникам свободы действий и выбора является центральным в рамках всеобъемлющего пересмотра и что сотрудникам следует доверять делать правильный выбор с учетом их семейных обстоятельств при любых компромиссах. Кроме того, по мнению некоторых членов, поскольку в случае одобрения модели центра размещения семей сотрудники должны будут делать соответствующий выбор, риск возникновения юридических проблем в этом случае минимален.

91. ЮНИСЕРВ и ККСАМС заявили, что у них вызывает озабоченность любая система, в рамках которой для сотрудников будет предусматриваться вариант поступиться выплатами, предусмотренными их действующими контрактами, и обе эти федерации персонала поддержали конкретно модель 2. ЮНИСЕРВ подняла вопросы о расходах, которые будут нести сотрудники в «несемейном» месте службы в случае введения модели 1 центра размещения семей с учетом того, что они будут выполнять свои официальные обязанности не в центре размещения семей, а по-прежнему в месте своей работы, в силу чего ставится под сомнение наличие у сотрудников в этом случае права на получение суточных в связи с выполнением рабочих обязанностей при неправильном определении места их обустройства и выплате корректива по месту службы, установленного для центра размещения семей.

92. Комиссия отметила существенную проблему, связанную с тем, что организациям (при координации процесса ведущей или ответственной организацией) придется заключать или пересматривать соглашения с принимающими странами в отношении мест, которые будут потенциально выбраны в качестве центров размещения семей исходя из соответствующих критериев, что также повлияет на число и местоположение таких центров. Комиссия также отметила, что для определения устойчивости реализации модели 1 потребуются дополнительный анализ и моделирование. Было отмечено, что расходы могут существенно различаться в зависимости от доли сотрудников, выбравших этот вариант, а также ввиду разницы в размерах коррективов по месту службы и ставках суточных и несовпадения категорий трудности условий в центре размещения семей (который будет считаться местом службы в соответствии с моделью 1) и местом фактической работы сотрудника («несемейное» место службы или другое место службы с трудными условиями согласно нынешней системе). Некоторые члены Комиссии задали вопрос, может ли применение этой системы повлечь за собой какие-либо дополнительные расходы.

### **Экспериментальная выплата в местах службы категорий D и E**

93. Что касается экспериментальной выплаты в местах службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы, то, по мнению некоторых членов Комиссии, рабочей группе следует продолжить рассмотрение целесообразности расширить определение «несемейного» места службы, предусмотрев присвоение этого статуса не только по соображениям безопасности, а также вопроса о введении экспериментальной выплаты, предоставляемой в местах службы категорий D и E, в местах службы других категорий, принимая во внимание данные о численности сотрудников (и иждивенцев) в таких местах службы, которые потенциально могут приобрести право на получение соответствующих выплат, и с целью получить более полное представление о любых возможных административных и финансовых последствиях.

94. Некоторые члены Комиссии попросили Рабочую группу 3 смоделировать введение экспериментальной выплаты, предусмотренной в местах службы категорий D и E, в местах службы других категорий, по возможности для различных сумм и с ограничением числа лет, в течение которых предоставляется эта выплата. Ряд членов Комиссии высказали мнение, что с учетом цели экспериментальной выплаты наличие разницы в суммах, выплачиваемых в местах службы категорий D и E, необоснованно. Комиссия, отметив взаимосвязь между некоторыми вопросами, рассматриваемыми Рабочей группой 3, пришла к заключению, что выносить любые окончательные рекомендации следует после того, как Комиссия рассмотрит все аспекты, охватываемые всеобъемлющим пересмотром, в комплексе.

### Выплата для стимулирования мобильности

95. Комиссия отметила, что в международной гражданской службе мобильность персонала ожидается в принципе. Некоторые члены выразили удовлетворение в связи с тем, что рабочая группа рассмотрела вопрос о выплате для стимулирования мобильности на основе фактических данных, которые, как представляется, свидетельствуют о том, что эта выплата оказывает влияние на географическую мобильность. Эти члены поддержали сохранение дифференциации сумм по группам классов и предложение о корректировке размера данной выплаты с учетом изменений ставок шкалы базовых/минимальных окладов каждые четыре года (в отличие от нынешнего трехлетнего цикла).

96. Ряд членов Комиссии заявили, что следует рассмотреть и другие меры по поощрению географической мобильности, и было предложено рассмотреть в рамках Рабочих групп 2 и 3 вопрос о постепенной отмене некоторых льгот в местах расположения штаб-квартир по истечении определенного периода (по аналогии с субсидией на аренду жилья), поскольку это может стать дополнительным стимулом для выбора в качестве мест работы не мест расположения штаб-квартир, а периферийных мест службы. Некоторые члены отметили, что в некоторых зарубежных службах такой подход, как представляется, работает, поскольку, как правило, системой вознаграждения, включая все надбавки, пособия и льготы, предусматриваются более щедрые выплаты и условия только при назначениях вне мест расположения штаб-квартир. В этой связи они отметили констатацию обеспечения в общей системе паритета покупательной способности вознаграждения в Нью-Йорке и других местах службы в рамках системы корректировок по месту службы, в связи с чем указанные различия в совокупном вознаграждении в общей системе несколько менее значимы, чем в соответствующих зарубежных службах.

97. Некоторые члены особо указали на важность четкого определения того, что понимается под мобильностью. Они отметили, что рабочая группа рассмотрела данные о подлежащих замещению на основе ротации должностях, на которые распространяются требования в отношении географической мобильности, подчеркнула, что под требования о географической мобильности подпадают не только должности, подлежащие замещению на основе ротации. Сотрудники на должностях, не подлежащих замещению на основе ротации, также могут участвовать в программе географической мобильности. По мнению членов Комиссии, важно также продолжать следить за развитием нормативных положений Организации Объединенных Наций в отношении мобильности (ST/AI/2023/3), поскольку это может повлиять на любое дальнейшее обсуждение вопроса о выплате для стимулирования мобильности.

98. Ряд членов Комиссии вновь выразили озабоченность по поводу увязки географической мобильности с карьерным ростом в отсутствие создания благоприятных условий, особенно для сотрудников с семейными обязанностями. Было отмечено, что некоторым организациям удалось добиться большего успеха в привлечении женщин на должности в некоторых местах службы с наиболее трудными условиями благодаря активному принятию мер, хотя гендерная несбалансированность в этих местах службы сохраняется. По мнению этих членов, реализация предложения о центрах размещения семей может стать важной частью усилий, направленных на содействие созданию соответствующих благоприятных условий.

99. Комиссия предложила рабочей группе параллельно рассмотреть вопрос о том, в каких областях можно добиться усовершенствований, а также экономии средств в результате повышения эффективности. Она поддержала рассмотрение рабочей группой на ее следующем совещании вопроса о выплатах и льготах,

которые следует предоставлять в тех случаях, когда одним сотрудникам, набранным на международной основе, предписывается эвакуироваться из своих мест службы, а другие такие сотрудники должны продолжать работать в месте службы в силу соображений крайней важности соответствующих программ.

### **Решения Комиссии**

100. Комиссия напомнила о ранее согласованных параметрах и целях пересмотра и положенных в его основу критериях и посылках и приняла к сведению выводы, сделанные на втором совещании Рабочей группы 3 (приложение VI).

101. Комиссия постановила следующее:

- a) принять к сведению прогресс, достигнутый Рабочей группой 3;
- b) просить рабочую группу, чтобы она на своем следующем совещании, в частности;
  - i) продолжила работу над моделью 1 предлагаемых вариантов центров размещения семей для выбора сотрудниками, принимая во внимание обсуждение данного вопроса в пунктах 89–92;
  - ii) дополнительно рассмотрела возможность введения экспериментальной выплаты, предоставляемой в настоящее время в местах службы категорий D и E, в местах службы других категорий, принимая во внимание обсуждение данного вопроса в пунктах 93 и 94;
  - iii) вынесла те или иные окончательные рекомендации, касающиеся стимулирования мобильности, принимая во внимание обсуждения данного вопроса в пунктах 95 и 96;
- c) принять к сведению остающиеся вопросы, относящиеся к компетенции Рабочей группы 3 ([A/79/30](#), приложение XXXI).

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

102. В соответствии со своим мандатом, определенным в резолюции [44/198](#) Генеральной Ассамблеи, Комиссия периодически проводит исследования в целях определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы. В рамках этих исследований, которые называются исследованиями на основе принципа Ноблемера, производится сопоставление пакетов вознаграждения в национальных гражданских службах, которыми потенциально может быть заменен нынешний компаратор общей системы Организации Объединенных Наций. В соответствии с двухстадийной методологией, одобренной Ассамблеей в ее резолюции [46/191 A](#), из национальных гражданских служб отбирается группа возможных компараторов на основе установленных критериев в отношении размеров вознаграждения, численности персонала и структурной сопоставимости с общей системой, а также исходя из стабильности системы классификации должностей в этих службах и наличия данных. Сначала производится сопоставление размеров чистого денежного вознаграждения в отобранных таким образом службах (стадия I), а затем, при необходимости, сопоставляется совокупное вознаграждение в этих службах (стадия II). С 1995 года в дополнение к исследованиям на основе принципа Ноблемера проводятся контрольные проверочные сопоставления условий в рамках общей системы с условиями в других международных организациях.

103. На своей девяносто девятой сессии, состоявшейся в марте 2025 года, Комиссия рассмотрела результаты, полученные на стадии I исследования на основе принципа Ноблемера, на которой основное внимание уделялось элементам вознаграждения, предусмотренным для всех работников на всех соответствующих уровнях, наряду с поощрительными выплатами, которые были добавлены к суммам базовых окладов. На стадии I Комиссия рассмотрела вознаграждение в выбранных на основе установленных критериев национальных гражданских службах следующих стран: Австрии, Германии, Королевства Нидерландов и Франции. Ниже приводятся результаты сопоставления размеров чистого денежного вознаграждения (скорректированного на разницу в стоимости жизни и с учетом курсовой разницы) в этих службах и у нынешнего компаратора общей системы — федеральной гражданской службы Соединенных Штатов.

#### **Разница в размерах скорректированного денежного вознаграждения в процентах**

<i>Страна</i>	<i>Процентная величина, на которую размер вознаграждения меньше, чем в гражданской службе Соединенных Штатов</i>
Австрия	25,6
Франция	28,0
Германия	30,0
Королевство Нидерландов	36,4

#### **Обсуждение в Комиссии**

104. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению общий подход, который применялся при выполнении анализа на стадии I, включая критерий размера заработной платы, критерий численности и критерий структуры. Что касается критерия численности, то, как можно понять, был рассмотрен вопрос о практической целесообразности проведения исследований эквивалентности классов. Тем не менее с учетом того, что общее число набираемых на международной основе сотрудников категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций составляет около 50 000 человек, гражданскую службу Швейцарии, в которой насчитывается около 43 000 сотрудников, возможно, не нужно было исключать, если исходить из данного критерия. Кроме того, потребуется дополнительная информация, чтобы понять, почему применение критерия структуры привело к исключению гражданской службы такой страны, как Сингапур. В этой связи Сеть предложила провести более глубокий анализ целесообразности, прежде чем исключать гражданскую службу Швейцарии — страны, в которой работает наибольшее число сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций соответствующих категорий, а также гражданскую службу Сингапура и принимать решение о возможных последующих шагах.

105. ФАМГС согласилась с результатами, которые были получены на предусмотренной методологией стадии I исследования, проводимого в целях определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы, и которые однозначно указывают на то, что в настоящее время таковой является гражданская служба Соединенных Штатов. На основании результатов подробного анализа, выполненного секретариатом КМГС, ФАМГС высказала мнение, что проведение исследования на стадии II может и не понадобиться. Принимая во внимание, что исследование проводилось в соответствии с установленной методологией, представитель Федерации пожелал особо отметить, что не были учтены важнейшие факторы, включая гарантии занятости и соответствующие возможности для развития карьеры, которые отсутствуют в международной

гражданской службе. Эта федерация персонала заявила, что такие факторы нефинансового характера часто считаются столь же важными, сколь и денежное вознаграждение, и поэтому предложила должным образом учитывать их при проведении анализа в будущем. Кроме того, ФАМГС рекомендовала проводить контрольные проверки условий в других международных организациях и охватывать такими проверками как денежные элементы, так и весь пакет вознаграждения, уделяя особое внимание условиям службы, предусмотренным у этих не входящих в общую систему компараторов для сотрудников, которые являются экспатриантами.

106. ККСАМС отметил, что Комиссию просят применять утвержденную Генеральной Ассамблеей методологию, основанную на принципе Ноблемера. Исходя из этого, результаты являются основательными. В то же время данная федерация персонала высказала мнение, что было бы полезно продолжить изучение условий в гражданских службах Швейцарии и Сингапура, поскольку, как он считает, они отвечают требованиям с точки зрения численности персонала и охвата. Кроме того, Женева является крупнейшим местом службы, а Сингапур неизменно недопредставлен в общей системе.

107. ЮНИСЕРВ приняла к сведению посылку о том, что численность персонала на уровне центрального правительства должна быть достаточно большой, чтобы можно было проводить обстоятельное сопоставление с должностями в организациях общей системы. Вместе с тем ЮНИСЕРВ также пояснила, что численность персонала не обязательно должна быть определяющим критерием для исключения гражданских служб конкретных государств-членов из анализа на стадии I. По мнению этой федерации персонала, основное внимание в рамках обсуждения следует уделять не вопросу об обоснованности самого принципа Ноблемера, а применению его на практике. При проведении пересмотров в будущем более полное представление о фактическом денежном вознаграждении в тех или иных службах-компараторах и странах, охватываемых такими исследованиями, можно будет получить благодаря использованию более контекстуальных социально-экономических показателей.

108. Комиссия подтвердила важность строгого соблюдения принципа Ноблемера в качестве основы для определения размеров вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше в рамках общей системы. Благодаря увязке системы окладов в общей системе с системой окладов у ее компаратора этот принцип будет способствовать привлечению и удержанию сотрудников из любых государств-членов, в том числе даже из страны с самыми высокими размерами окладов.

109. По поводу применения этого принципа были высказаны различные мнения. Отметив нынешнюю двухстадийную методологию, некоторые участники высказали мнение о необходимости дополнительной проработки руководящих принципов, применяемых на начальных этапах стадии I, особенно в плане определения критериев минимальной численности персонала, с целью повышения стандартизации процесс отбора национальных гражданских служб, потенциально являющихся наиболее высокооплачиваемыми, на начальном этапе. В частности, по их мнению, возможно, необходимо вновь рассмотреть условия в гражданских службах некоторых стран, исключенных в процессе поэтапного отсеивания, в том числе служб Бельгии, Норвегии, Сингапура и Швейцарии. Вместе с тем Комиссия была проинформирована о том, что крайне важно иметь доступ к данным по национальным гражданским службам, используемым в качестве компаратора для целей установления эквивалентных классов и проведения регулярных сопоставлений с вознаграждением в общей системе. В этой связи было заключено, что, исходя из нынешней методологии, службы этих стран не подлежат рассмотрению.

110. Ряд членов Комиссии сослались на статью 101.3 Устава, в которой в связи с подбором «персонала на возможно более широкой географической основе» упоминаются «условия службы», а не конкретно вознаграждение. В этом контексте были приведены результаты недавнего общесистемного опроса персонала, в ходе которого сотрудники указали на важность наличия других нематериальных элементов в качестве факторов, которые привлекли их в организации общей системы. Кроме того, Комиссия подчеркнула важность удержания нанятых квалифицированных сотрудников. В этой связи некоторые члены Комиссии высказали мнение, что в будущем может потребоваться пересмотреть применение принципа Ноблемера с целью охвата других форм нематериального поощрения, таких как гибкий режим работы, который возможен благодаря развитию технологий. Было уточнено, что такие элементы можно включить в анализ на стадии II.

111. Ряд организаций особо указали на трудности, с которыми они сталкиваются при привлечении достаточного числа кандидатов из целого ряда стран. Это, возможно, свидетельствует о недостаточной конкурентоспособности пакета вознаграждения на нынешнем глобальном рынке наиболее квалифицированных специалистов. Некоторые члены Комиссии отметили, что если общая система не является привлекательной для кадров из определенных стран, несмотря на применение принципа Ноблемера, то, возможно, имеются основания для проведения более глубокого пересмотра этого принципа, что Комиссия уже делала в прошлом. Было вновь отмечено, что сотрудники вряд ли поступают на работу в организации общей системы, чтобы стать богатыми людьми, однако все же необходимо гарантировать для них приемлемый размер вознаграждения. В этой связи некоторые участники упомянули и другие условия, присущие только для общей системы. В отличие от типичной национальной гражданской службы в организациях общей системы отсутствуют как гарантии занятости, так и соответствующие возможности для профессионального роста. Вместе с тем было сделано заключение о том, что такие вопросы выходят за рамки исследования на основе принципа Ноблемера, в котором основное внимание уделяется обеспечению возможности найма персонала из всех частей мира благодаря установлению размеров вознаграждения исходя из уровня оплаты труда в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе.

112. Что касается целесообразности проведения анализа условий в той или иной национальной гражданской службе на стадии II, то, по мнению ряда членов Комиссии, условия в службах Австрии и Франции, возможно, заслуживают более глубокого анализа, в рамках которого будут сопоставляться все денежные и неденежные элементы. Однако с учетом выявленной разницы в размерах вознаграждения у нынешнего и потенциальных компараторов большинство участников высказали мнение, что в настоящее время проведение столь масштабного анализа нецелесообразно и в нем нет необходимости. Поскольку разница между размерами денежного вознаграждения у компаратора и величиной такого вознаграждения в службах этих стран составляет соответственно 25,4 процента и 28 процентов, Комиссия пришла к выводу, что ни служба Австрии, ни служба Франции, скорее всего, не заменят нынешнего компаратора.

113. Комиссия упомянула о результатах проведенных в 2020 году контрольных проверок условий в Группе Всемирного банка и ОЭСР, согласно которым разница в размерах вознаграждения составила 36,6 процента и 28,2 процента соответственно. Такая информация была с удовлетворением отмечена как контрольный показатель условий в тех международных организациях, которые, как правило, набирают аналогичные кадры. Однако некоторые участники высказали мнение, что, поскольку эти результаты не оказывают непосредственного влияния на решение Комиссии относительно вознаграждения в рамках общей системы,

в будущем следует пересмотреть вопрос о дальнейшем выполнении таких проверок в рамках исследований на основе принципа Ноблемера.

### **Решения Комиссии**

114. Комиссия постановила следующее:

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

б) провести в рамках нынешнего исследования контрольную проверку условий в других международных организациях и рассмотреть на своей следующей сессии вопрос о необходимости дальнейшего выполнения таких проверок.

## **С. Контрольная проверка условий в других международных организациях**

115. В 1995 году Комиссия, рассмотрев применение принципа Ноблемера, сочла целесообразным использовать условия в ОЭСР и Всемирном банке в качестве контрольных показателей для оценки конкурентоспособности вкладов в системе Организации Объединенных Наций<sup>8</sup>. С тех пор исследования на основе принципа Ноблемера дополняются контрольными проверками, в рамках которых производится сопоставление чистого вознаграждения в общей системе и в этих международных организациях. Этот подход был впоследствии подтвержден в 2004 году, когда Комиссия приняла решение сообщить Ассамблее о том, что в рамках применения принципа Ноблемера нынешняя практика Комиссии, предусматривающая принятие за основу условий в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе в сочетании с контрольной проверкой условий в международных организациях, является обоснованной<sup>9</sup>. Ассамблея приняла к сведению это решение в разделе II.A своей резолюции 59/268.

116. Контрольные проверки никогда не оказывали прямого влияния на выбор службы-компаратора, поскольку контрольные данные носят дополнительный характер. Тем не менее, результаты этих проверок всегда служили важным показателем конкурентоспособности общей системы по сравнению с другими сопоставимыми международными работодателями, такими как ОЭСР и Всемирный банк, в которых структуры гражданской службы, характер работы и модели развития карьеры очень схожи с соответствующими аспектами общей системы Организации Объединенных Наций. Контрольными проверками, которые проводились в 1995, 2006 и 2020 годах, охватывались как ОЭСР, так и Всемирный банк.

117. На своей девяносто девятой сессии Комиссия, действуя в соответствии со сложившейся практикой, постановила провести в рамках продолжающегося исследования на основе принципа Ноблемера контрольную проверку условий в международных организациях и рассмотреть вопрос о необходимости дальнейшего выполнения таких проверок. В этой связи секретариат приступил к анализу контрольных данных о вознаграждении, полученных от ОЭСР и Всемирного банка, на основе установленных эквивалентов классов и других параметров,

<sup>8</sup> A/50/30, п. 197.

<sup>9</sup> A/59/30 (Vol. I), п. 273.

согласованных для предыдущих контрольных исследований. Нынешние сопоставления размеров вознаграждения показали, что в ОЭСР чистое вознаграждение выше на 26 процентов, а во Всемирном банке — на 30,2 процента.

### **Обсуждение в Комиссии**

118. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению выводы по результатам контрольной проверки условий в ОЭСР и Всемирном банке. Сеть отметила, что в соответствии с решениями, принятыми на девяносто девятой сессии Комиссии, в рамках нынешнего исследования Ноблемера не выполняется анализ для определения эквивалентных классов в национальной гражданской службе Швейцарии, что особенно вызывает сожаление, поскольку в Швейцарии работает наибольшее число набранных на международной основе сотрудников категории специалистов и выше общей системы Организации Объединенных Наций. Было подчеркнуто, что более высокие размеры денежного вознаграждения, наблюдаемые в ОЭСР и Всемирном банке, которые являются прямыми конкурентами, действующими и набирающими персонал в значительной степени на тех же рынках труда, что и общая система, свидетельствуют о том, что возможные представления о слишком щедром вознаграждении сотрудников общей системы не подтверждаются результатами анализа данных и фактологической информации. Сеть отметила, что сопоставления с совокупным вознаграждением в ОЭСР и Всемирном банке будут существенно важны для оценки конкурентоспособности общей системы Организации Объединенных Наций и что результаты нынешнего анализа должны стать неотъемлемым предметом обсуждения, имеющего отношение к проводимому в настоящее время всеобъемлющему пересмотру пакета вознаграждения.

119. ФАМГС подчеркнула, что было бы полезно продолжать проводить контрольные проверки условий в международных организациях, и высказалась за охват Европейского союза при выполнении таких проверок в будущем с учетом того, что его характеристики схожи с характеристиками Всемирного банка и ОЭСР. Было отмечено, что лучшему пониманию общей привлекательности общей системы Организации Объединенных Наций будет способствовать всесторонний анализ окладов, пособий и льгот.

120. ККСАМС подчеркнул, что выполненный анализ дает ценное представление о реальном положении в том, что касается размеров окладов в Организации Объединенных Наций, хотя они и устанавливаются на основе принципа Ноблемера. Было особо отмечено, что, несмотря на сопоставимость организаций и значительное совпадение выполняемых функций, разница в размерах вознаграждения ставит сотрудников, работающих в общей системе Организации Объединенных Наций, в явно невыгодное положение, даже если они выполняют обязанности, аналогичные тем, которые выполняют их коллеги в ОЭСР и Всемирном банке. Эта федерация персонала также призвала охватывать последующими контрольными проверками Европейский союз.

121. ЮНИСЕРВ выразила обеспокоенность по поводу того влияния, которое значительные расхождения в размерах вознаграждения, определяемые в результате контрольных проверок, оказывают на моральный дух сотрудников, работающих в общей системе Организации Объединенных Наций. Признавая очевидную полезность выполнения такого анализа, ЮНИСЕРВ подчеркнула, что эти проверки должны включать всеобъемлющее сопоставление других пособий и льгот, таких как планы медицинского страхования, для оценки расходов, покрываемых сотрудниками из собственных средств, а также того, как их размер сказывается на способности организаций общей системы удерживать персонал в долгосрочной перспективе. ЮНИСЕРВ также подчеркнула, что организации,

предоставляющие возможности для карьерного роста и создающие внутренние механизмы продвижения по службе, неизменно являются более привлекательными работодателями. Эта федерация персонала подчеркнула, что при ограниченных перспективах продвижения по службе, с которыми сталкиваются международные сотрудники, в сочетании с дополнительными расходами и личными жертвами, связанными с проживанием вдали от родины, более низкое денежное вознаграждение еще больше осложняет задачу найма и удержания персонала.

122. Комиссия изучила доклад о проведенном в 2025 году исследовании, содержащий справочные данные, а также информацию о методах проведения сопоставления с ОЭСР и Всемирным банком и возникших при его выполнении трудностях. Некоторые члены Комиссии, отметив расхождения в размерах вознаграждения, выявленные в ходе анализа, при этом усомнились в полезности контрольных проверок и целесообразности представления такой информации Генеральной Ассамблее.

123. Ряд членов Комиссии высказали мнение, что в силу принципиальных различий в моделях финансирования, особенно с учетом финансирования ОЭСР за счет добровольных взносов, а Всемирного банка за счет получаемого им дохода, тогда как в организациях общей системы Организации Объединенных Наций применяется модель, основанная на начислении взносов, не следует охватывать данным исследованием ни ОЭСР, ни Всемирный банк. По их мнению, нет ничего неожиданного в том, что организации, располагающие большими средствами и находящиеся в более стабильном финансовом положении, а также структуры частного сектора могут позволить себе предлагать своим сотрудникам более высокие оклады.

124. Некоторые члены Комиссии выразили предостережение, что оценка проблем набора и удержания персонала только через призму разницы в денежном вознаграждении в отсутствие всеобъемлющего сопоставления окладов, пособий и льгот вводит в заблуждение. Они подчеркнули, что акцентирование внимания сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций, которые работают в принципиально ином контексте и движимы приверженностью ценностям Организации Объединенных Наций, а не финансовой выгодой, на таких расхождениях может негативно сказаться на их моральном духе. В этой связи, однако, было отмечено, что нынешняя методология проведения исследования ограничивается сопоставлением денежного вознаграждения, а не совокупного вознаграждения. Секретариат КМГС пояснил, что, несмотря на различия в моделях финансирования, концепции оплаты труда в общей системе Организации Объединенных Наций, ОЭСР и Всемирном банке, которые действуют на одном и том же рынке труда, в целом схожи, поскольку они направлены на удержание и набор высококвалифицированных сотрудников. Ряд членов Комиссии поставили это под сомнение, указав на результаты исследования, согласно которым во Всемирном банке повышение размеров окладов от минимальной до максимальной суммы зависит от результатов работы.

125. Один из членов Комиссии выразил мнение, что, поскольку последние исследования на основе принципа Ноблемера включали выполнение контрольных проверок, нет необходимости менять сложившуюся практику. Однако другие члены Комиссии подчеркнули, что такие проверки не имеют отношения к самому принципу Ноблемера, поскольку в исследованиях на основе принципа Ноблемера рассматриваются исключительно национальные гражданские службы, а результаты сопоставления, выполняемого в рамках указанных проверок, не оказывают никакого влияния на решения Комиссии, касающиеся вознаграждения в общей системе. В этой связи они высказали мнение, что следует запросить у Генеральной Ассамблеи указания относительно целесообразности

проведения таких контрольных проверок. Было отмечено, что определение какой бы то ни было разницы в вознаграждении, независимо от того, увеличилась она или уменьшилась, не повлечет за собой принятие каких-либо решений в рамках существующей системы, что делает даже подготовку данного доклада бесполезным использованием ресурсов. В связи с этим были запрошены разъяснения относительно мандата на выполнение таких проверок и процедуры их возможного приостановления. В ответ секретариат отметил, что нынешняя практика применения принципа Ноблемера подразумевает определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы в сочетании с выполнением контрольных проверок условий в международных организациях, а именно в ОЭСР и Всемирном банке, которые служат в качестве контрольных показателей для оценки конкурентоспособности окладов, выплачиваемых в системе Организации Объединенных Наций.

126. Один из членов Комиссии отметил, что вопросы, связанные с применением принципа Ноблемера, относятся к сфере действия статьи 10 статута Комиссии.

### **Решения Комиссии**

127. Комиссия постановила принять к сведению:

а) справочные данные по ОЭСР и Всемирному банку, которые показывают, что размеры вознаграждения в этих организациях превышают размеры вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций (п. 117);

б) тот факт, что без всеобъемлющего сопоставления окладов, пособий и льгот в общей системе Организации Объединенных Наций с соответствующими элементами вознаграждения в ОЭСР и Всемирном Банке сложно оценить относительную стоимость каждого из пакетов.

## **D. Перевозка имущества в связи с переездом: пересмотр предельной суммы выплат**

128. В 2015 году КМГС завершила проведение всеобъемлющего пересмотра системы вознаграждения в Организации Объединенных Наций, включая элементы пакета вознаграждения, связанные с переездом. В ходе проведенных тогда прений Комиссия выявила насущную 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. Она также постановила, в частности, следующее (A/70/30, п. 399):

а) организовывать полную перевозку домашнего имущества в связи с переездом, если такой вариант предусматривается, а если нет, то предусмотреть 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 нормы для перевозки домашнего имущества при переезде для сотрудников, получающих назначение на срок не менее двух лет: для сотрудников, не имеющих иждивенцев, — не более 20-футового стандартного контейнера, а для сотрудников, у которых есть члены семьи, удовлетворяющие соответствующим критериям, — не более 40-футового стандартного контейнера, независимо от веса домашнего имущества, при этом перевозка имущества должна осуществляться по наиболее экономичному маршруту и с использованием наиболее экономичного вида транспорта.

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

130. 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.

131. В соответствии с установленным ею циклом пересмотра Комиссия провела пересмотр предельной суммы паушальных выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, на своей девяносто третьей сессии в 2022 году и постановила сохранить размер предельной суммы таких выплат, предоставляемых для перевозки имущества в связи с переездом вместо оплаты полного переезда организациями, на нынешнем уровне, составляющем 18 000 долл. США. Комиссия постановила также 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. Кроме того, Комиссия обратилась ко всем организациям общей системы Организации Объединенных Наций с просьбой представлять данные о фактических расходах на перевозку имущества при переезде и другую соответствующую информацию каждые три года для обеспечения эффективного проведения пересмотра Комиссией (A/77/30, п. 249).

132. Во исполнение решений Комиссии, принятых на ее девяносто третьей сессии, ее секретариат представил доклад, содержащий информацию о пересмотре предельной суммы паушальной выплаты, связанной с перевозкой имущества при переезде, на основе данных о фактических расходах на перевозку имущества при переезде, полученных от организаций. В нем также приводится информация о вариантах оплаты перевозки имущества в связи с переездом, предлагаемых организациями общей системы.

### **Обсуждение в Комиссии**

133. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению результаты выполненного анализа, в том числе информацию о повышении средней суммы расходов на переезд в последние годы, а также рекомендацию увеличить предельную сумму паушальных выплат.

134. ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ поддержали увеличение предельной суммы паушальной выплаты, связанной с перевозкой имущества при переезде, с нынешнего уровня, составляющего 18 000 долл. США, до 19 000 долл. США в соответствии с установленной методологией, особенно с учетом того, что размер этой суммы сохраняется на уровне 18 000 долл. США с 2016 года. Принимая во внимание, что каждая организация действует в соответствии с собственными особыми моделью и мандатом, ФАМГС выступила за повышение степени унификации в рамках общей системы Организации Объединенных Наций. Это предоставит сотрудникам свободу выбора между обеспечением перевозки

имущества в связи с переездом их организацией и получением вместо этого паушальных выплат.

135. ККСАМС отметил, что выплата субсидии на переезд представляет собой возмещение расходов, а не поощрительную выплату, и она одинакова для сотрудников всех уровней. Поскольку сотрудники совершают переезд по просьбе своих организаций, они не должны покрывать соответствующие расходы за свой счет или субсидировать переезд. Сумму субсидии необходимо пересматривать по мере изменения объема соответствующих затрат. Кроме того, для сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций не существует базового места службы, в связи с чем они вынуждены перемещать все свое домашнее хозяйство всякий раз, когда они назначаются в новое место службы. ККСАМС также отметил, что затраты на перевозку имущества между некоторыми местами службы значительно превышают суммы, упомянутые в обследовании.

136. ЮНИСЕРВ отметила, что такие расходы, как затраты на упаковывание и обработку, могут регулярно увеличиваться в результате инфляции, но также могут сильно варьироваться в зависимости от страны и места службы. Другие расходы, как то расходы на страхование, уплату таможенных пошлин и инспекцию и портовые сборы, могут значительно варьироваться при транспортировке внутри страны и тем более между разными странами. ЮНИСЕРВ также поддержала идею постоянного пересмотра верхнего предела каждые три года на основе данных о фактических расходах на перевозку и более широкой выборки.

137. Комиссия отметила, что 22 из 24 организаций, которые ответили на анкету, разосланную секретариатом с целью сбора данных, предлагают вариант оплаты организацией полной перевозки домашнего имущества при переезде сотрудников<sup>10</sup>. Однако в пяти из этих организаций за период 2021–2023 годов просьб об оплате организацией перевозки имущества в связи с переездом не поступало, поскольку все переезжавшие сотрудники предпочли вариант получения паушальной выплаты. Некоторые члены Комиссии выразили обеспокоенность тем, что только 14 организаций представили данные о фактических расходах на перевозку имущества в связи с переездом, организацией которой занимались сами организации. Комиссия вновь заявила о важности предоставления организациями таких данных о расходах, чтобы можно было всестороннее и содержательно рассматривать вопрос о перевозке имущества в связи с переездом на основе результатов тщательного анализа, выполняемого ее секретариатом.

138. Комиссия отметила, что 4 организации — МАГАТЭ, ФАО, МОТ и МСЭ — предлагают лишь вариант оплаты организацией полной перевозки домашнего имущества, а остальные 20 организаций предусматривают вариант получения паушальной выплаты всеми сотрудниками, которые имеют на это право и предпочитают отказаться от варианта, при котором их организация занимается полной перевозкой их имущества в связи с переездом.

139. Некоторые члены Комиссии поддержали повышение предельной суммы выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, с нынешнего уровня, составляющего 18 000 долл. США, до 19 000 долл. США. Они заявили, что расчет, выполненный секретариатом, является технической процедурой, основанной на утвержденной методологии, и что предоставление паушальной выплаты обеспечивает свободу выбора для сотрудников и является более простым

<sup>10</sup> Ответы на анкету, разосланную секретариатом КМГС для сбора необходимых данных, представили Секретариат Организации Объединенных Наций, БАПОР, ВОЗ, ВОИС, ВПП, ИМО, МАГАТЭ, МОТ, МСЭ, МТМП, МТЦ, МФСР, ООН-Туризм, ПАОЗ, Подготовительная комиссия ОДВЗЯИ, ПРООН, Структура «ООН-женщины», УВКБ ООН, ФАО, ЮНЕСКО, ЮНИДО, ЮНИСЕФ, ЮНФПА и ЮНОПС. ИКАО, ВПС, ВМО, МОМД и ЮНЭЙДС не представили ответы на анкету.

вариантом в административном отношении для организаций, поскольку в этом случае не требует представление документов об оплате. Поскольку рассматриваемая сумма является предельной, организации могут устанавливать собственные суммы, не превышающие установленного предела.

140. Ряд членов Комиссии также выразили мнение, что помимо финансовых затрат на переезд следует учитывать и нефинансовые соображения, как то психологические издержки для сотрудников, которым, возможно, приходится ждать получения имущества ввиду задержек с его отправкой, в некоторых случаях на протяжении нескольких месяцев. Кроме того, они отметили, что в период с 2022 года по 2023 год средние расходы на оплату организациями полного переезда, по всей видимости, уменьшились, тем не менее они по-прежнему превышали нынешнюю предельную сумму паушальной выплаты для покрытия расходов на перевозку имущества в связи с переездом, которая составляет 18 000 долл. США. Они отметили, что, исходя из информации, предоставленной секретариатом, эту тенденцию можно объяснить общемировыми расходами на перевозки, которые в 2022 году были существенно выше, чем в 2023 году, ввиду нарушений в цепи снабжения, которые были связаны с пандемией коронавирусного заболевания (COVID-19) и достигли пика в 2021 году, что привело к значительной перегруженности портов, нехватке рабочей силы и дефициту контейнеров для перевозок. В 2022 году эти проблемы стали уменьшаться, что привело к снижению расходов на перевозку в течение 2023 года.

141. По мнению других членов Комиссии, данных о доле сотрудников, выбравших получение паушальной выплаты вместо оплаты полного переезда, недостаточно, чтобы правильно оценить уместность повышения размера этой выплаты в настоящее время. Они также заявили, что следовало представить расчет финансовых последствий повышения предельной суммы, поскольку такая информация потребуется Генеральной Ассамблее. В дополнение к этому они отметили, что с учетом искажений, вызванных пандемией, было бы целесообразно представить данные о расходах на перевозку в период 2021–2023 годов с разбивкой по годам. Кроме того, они усомнились в том, что средний показатель фактических затрат организаций на перевозку является наиболее статистически обоснованным мерилем для вынесения рекомендации, поскольку важно определить, не несут ли сотрудники, выбирающие вариант организации перевозки самими организациями, более высокие расходы, чем сотрудники, выбирающие получение предельной паушальной суммы.

142. Секретариат КМГС информировал Комиссию о том, что медианная величина расходов организаций на оплату полного переезда составляет за период 2021–2023 годов 19 109 долл. США, что сопоставимо со средней суммой расходов, равной 19 138 долл. США. Таким образом, из полученных от организаций данных о фактических расходах на перевозку не следует, что сотрудники, выбирающие вариант организации перевозки самими организациями, несут более высокие расходы по сравнению с сотрудниками, выбирающие получение паушальной выплаты. Кроме того, более 75 процентов данных были предоставлены организациями, которые предлагают лишь вариант, предусматривающий организацию полной перевозки домашнего имущества самими организациями.

143. Ряд членов Комиссии выразили озабоченность по поводу того, что некоторые организации выплачивают паушальные суммы в размере до 20 000 долл. США сотрудникам уровня заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, что превышает предельную величину, установленную Комиссией. Некоторые члены Комиссии подчеркнули, что предельная сумма — это максимальная величина и что они не могут рассматривать вопрос о повышении этой суммы до тех пор, пока организации не будут придерживаться

предельной суммы выплаты для всех сотрудников. Сеть по вопросам людских ресурсов пояснила, что указанные суммы объясняются паушальными выплатами в связи с переездом, которые предоставлялись до завершения предыдущего всеобъемлющего пересмотра в 2016 году и не пересматривались при введении пересмотренного пакета выплат в связи с переездом.

144. Некоторые члены Комиссии отметили, что применяемые в рамках общей системы варианты оплаты переезда не являются столь единообразными, как следовало бы, подчеркнув необходимость более полного согласования этих вариантов. По их мнению, эти вопросы, а также вопрос о корректировке предельной суммы паушальной выплаты для покрытия расходов на перевозку имущества при переезде и периодичности ее пересмотра следует рассмотреть в контексте нынешнего всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения.

145. Отметив увеличение средних расходов на перевозку в период с 2021 года по 2023 год, исходя из анализа, выполненного секретариатом, Комиссия пришла к заключению, что будет целесообразно сохранить верхний предел паушальной выплаты, связанной с перевозкой имущества при переезде, на нынешнем уровне, составляющем 18 000 долл. США, и рассмотреть элементы, связанные с перевозкой имущества при переезде, в рамках текущего всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения.

#### **Решения Комиссии**

146. Комиссия постановила следующее:

- a) принять к сведению информацию, касающуюся пересмотра предельной суммы покрытия расходов на перевозку имущества при переезде;
- b) сохранить предельную сумму паушальной выплаты, связанной с перевозкой имущества при переезде, на нынешнем уровне, составляющем 18 000 долл. США;
- c) обратиться к организациям с просьбой обеспечить, чтобы не производилось никаких выплат сверх утвержденной предельной суммы;
- d) рассмотреть вопрос об оплате перевозки имущества при переезде в контексте текущего всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения.

#### **Е. Шкала базовых/минимальных окладов, включая пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых в связи с определением размеров валовых окладов**

147. Концепция шкалы базовых/минимальных окладов была введена Генеральной Ассамблеей с 1 июля 1990 года в соответствии с ее резолюцией [44/198](#) (раздел 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 C-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).

148. С 1 января 2025 года было произведено повышение ставок базовых окладов по Общей шкале, действующей в гражданской службе — компараторе, на 1,7 процента. Кроме того, в 2025 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 стандартного вычета. В округе Колумбия, штате Мэриленд и штате Виргиния были изменены ступени налоговой шкалы и скорректированы суммы стандартного вычета.

149. 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 2026 года повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов на 1,6 процента. Кроме того, в соответствии с резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 2015 года (разд. III, п. 9, подпункты а) и б)) данную корректировку ставок шкалы окладов следует распространить также на суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышали ставки для максимальной ступени в их классе при их переводе на единую шкалу окладов. Предлагаемая шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, приводятся в приложении VIII к настоящему докладу.

150. Годовые финансовые последствия повышения ставок базовых/минимальных окладов были оценены для всей системы следующим образом:

(В долл. США)

а) Для мест службы с низким коррективом по месту службы, в которых чистое вознаграждение в результате консолидации оказалось бы ниже размеров новых базовых/минимальных окладов	0
б) В связи со шкалой выплат при увольнении	971 000

151. В соответствии со своей программой работы Комиссия рассмотрела ставки налогообложения персонала, используемые в сочетании с валовыми окладами сотрудников категории специалистов и выше, чтобы определить, требуются ли какие-либо изменения в Фонде уравнивания налогообложения. Этот Фонд, находящийся в ведении Секретариата Организации Объединенных Наций, служит для возмещения сотрудникам национального подоходного налога, взимаемого некоторыми государствами-членами, не признающими положения соответствующих разделов Конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций, в соответствии с которыми вознаграждение сотрудников Организации Объединенных Наций, получаемое ими в Организации, подлежит освобождению от национального налогообложения.

### Обсуждение в Комиссии

152. Сеть по вопросам людских ресурсов согласилась с рекомендованным повышением ставок базовых/минимальных окладов с 1 января 2026 года на 1,6 процента. Представители федераций персонала, отметив увеличение размеров базовых окладов в гражданской службе — компараторе, также поддержали такое увеличение ставок шкалы базовых/минимальных окладов, предлагаемое с учетом повышений размеров окладов, произведенных компаратором в 2025 году. По мнению федераций, сотрудникам было бы полезно получить дополнительные разъяснения по вопросам налогообложения персонала и использования Фонда уравнивания налогообложения. По их мнению, расчетные листки, используемые большинством организаций, можно было бы переработать с целью облегчения понимания структуры заработной платы в общей системе.

153. Комиссия согласилась с предложенным повышением в 2026 году ставок базовых/минимальных окладов, которое будет осуществлено путем применения стандартной процедуры консолидации на основе принципа неизменности размеров вознаграждения, т. е. путем увеличения ставок шкалы базовых/минимальных окладов и соразмерного уменьшения множителей корректива по месту службы. В соответствии с резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи эта процедура будет применена также для корректировки сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения размеров вознаграждения. Комиссия отметила, что, если не считать некоторых незначительных изменений, связанных с округлением, применение данной процедуры не влияет на общий размер чистого вознаграждения, ввиду чего оно не окажет какого-либо влияния на бюджеты организаций общей системы в тех случаях, когда увеличение ставок шкалы окладов может быть компенсировано при наименьшем множителе корректива по месту службы, что имеет место в текущем году.

154. Комиссия напомнила, что ставки шкалы базовых/минимальных окладов пересматриваются независимо от изменений чистого вознаграждения на основе применения механизма пересмотра коррективов по месту службы. Она отметила, что информация о таких изменениях регулярно доводится до сведения Генеральной Ассамблеи в контексте другого раздела ежегодного доклада Комиссии<sup>11</sup>, что чистое вознаграждение в Нью-Йорке увеличивалось в период с 2015 года по 2025 год в среднем на 2,3 процента в год и что рост окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, за тот же период составил 2,7 процента.

155. Что касается пересмотра ставок налогообложения персонала, применяемых в связи с определением размеров валовых окладов, Комиссия отметила, что по результатам консультаций с Секретариатом Организации Объединенных Наций на данном этапе изменение этих ставок не предлагается. В этой связи она сослалась на резолюцию 66/235 А Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея одобрила решение Комиссии пересматривать ставки налогообложения персонала каждые три года. В соответствии с этим Комиссия приняла решение провести следующий пересмотр указанных ставок в 2028 году, если только в связи с изменением состояния Фонда уравнивания налогообложения не потребуются принять меры ранее.

### **Решение Комиссии**

156. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

а) утвердить введение с 1 января 2026 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 VIII к настоящему докладу и отражают корректировку на 1,6 процента, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы;

б) сохранить нынешние ставки налогообложения персонала, применяемые в связи с определением размеров валовых окладов, до проведения следующего очередного пересмотра в 2028 году, если только в связи с изменением состояния Фонда уравнивания налогообложения не потребуются провести их пересмотр ранее.

<sup>11</sup> Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов.

## **Г. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов**

157. В соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей (резолюция 44/198, раздел I.C, пункт 4), Комиссия анализирует соотношение чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. С этой целью Комиссия на ежегодной основе отслеживает изменения размеров вознаграждения в обеих гражданских службах. Кроме того, в своей резолюции 71/264 Ассамблея просила Комиссию включать информацию об изменении величины разницы с течением времени в одно из приложений к ее годовым докладам.

158. С 1 января 2025 года в гражданской службе — компараторе размеры базовых окладов федеральных служащих, получающих вознаграждение по Общей шкале или на основе других установленных законом систем оплаты труда, были повышены на 1,7 процента. Местный корректив для Вашингтона, округ Колумбия, вырос с 33,26 процента в 2024 году до 33,94 процента в 2025 году. Произошли также следующие изменения, имеющие отношение к сопоставлению:

а) были изменены ступени шкалы и суммы стандартного вычета в рамках федеральной налоговой системы, а также скорректированы суммы стандартного вычета и изменены ступени налоговой шкалы в округе Колумбия, штате Мэриленд и штате Виргиния;

б) с 1 февраля 2025 года в рамках осуществляемого Комиссией активного регулирования величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов посредством задействования системы коррективов по месту службы было произведено повышение множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка с 72,1 (для января) до 75,5 в порядке обычного функционирования системы коррективов по месту службы (т. е. в результате изменения уровня стоимости жизни в данном месте службы).

159. С учетом вышеизложенного Комиссия была проинформирована о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении за 2025 год составляет 117. Подробные сведения о сопоставлении и информация об изменении величины разницы с течением времени приводятся в приложении IX к настоящему докладу.

### **Обсуждение в Комиссии**

160. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению результаты последнего сопоставления, проведенного в целях определения разницы. Сеть и федерации персонала отметили, что в феврале 2025 года потребовалось принять меры для корректировки разницы посредством задействования системы коррективов по месту службы, чтобы не допустить повышения ее величины сверх установленного триггерного уровня, равного 117.

161. Комиссия отметила, что, как и предполагалось, потребовалось принять меры для корректировки разницы посредством задействования системы коррективов по месту службы, чтобы ограничить увеличение множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка, рассчитанное исходя из динамики стоимости жизни в данном месте службы. Комиссия была проинформирована о том, что в отсутствие регулирования разницы величина повышения размера чистого вознаграждения в Нью-Йорке была бы на 2,4 процентных пункта больше. При

таким увеличении разница превысила бы 119. Величина разницы осталась бы в пределах диапазона от 110 до 120, утвержденного Генеральной Ассамблеей в 1985 году, однако триггерный уровень, равный 117, был бы превышен. Комиссия заключила, что механизм регулирования разницы работает так, как это и планировалось. Однако нельзя упускать из виду наблюдаемое в последнее время колебание величины разницы в пределах триггерных уровней, установленных Ассамблеей в ее резолюции 70/244.

162. Комиссия напомнила, что вскоре после ее создания Генеральная Ассамблея в своей резолюции 31/141 постановила, что Комиссии следует постоянно следить за соотношением размеров вознаграждения в гражданской службе-компараторе и общей системе. Кроме того, Комиссия напомнила, что ввиду внесения со временем изменений в методологию проведения пересмотров Ассамблея постоянно подтверждает, что данный мандат должен выполняться исходя из текущих параметров. По мнению некоторых членов, с точки зрения методологии установление величины разницы на уровне 101 удовлетворяет принципу Ноблемера. Кроме того, нынешняя разница частично обосновывается фактом экспатриации, что, как представляется, уже компенсируется согласно положениям статей 10 с) и 11 b) статута КМГС. Эти члены, принимая во внимание, что последний раз изменения в параметры методологии регулирования разницы вносились на этапе завершения предыдущего пересмотра пакета вознаграждения в 2015 году, в результате чего были утверждены упомянутые выше триггерные уровни, предложили рассмотреть эти параметры и в контексте текущего пересмотра пакета вознаграждения. В этой связи секретариат информировал Комиссию о том, что диапазон разницы и параметры подтверждались Ассамблеей во всех ее последних резолюциях, включая резолюцию 79/252 А. Кроме того, вопрос о методологии регулирования разницы не был включен в план пересмотра, утвержденный Ассамблеей в этой резолюции. Таким образом, его добавление может потребовать обращения к Ассамблее с просьбой вернуться к рассмотрению сроков проведения пересмотра.

163. В заключение, в соответствии со сложившейся практикой, Комиссия постановила, что в случае поступления обновленных данных пересмотренная расчетная величина разницы будет доведена Председателем до сведения Генеральной Ассамблеи при внесении на ее рассмотрение годового доклада Комиссии.

### **Решения Комиссии**

164. Комиссия постановила следующее:

а) доложить Генеральной Ассамблее о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении 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, за 2025 календарный год составляет 117;

б) поручить своему секретариату продолжать следить за величиной разницы, с тем чтобы при необходимости можно было принять меры для ее корректировки, задействуя систему корректировок по месту службы, если в 2026 году величина разницы выйдет за пределы триггерных уровней — 113 или 117;

с) информировать Генеральную Ассамблею о своем намерении провести пересмотр параметров, предусмотренных методологией регулирования разницы, на одной из будущих сессий.

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

165. Надбавка за работу в «несемейных» местах службы выплачивается сотрудникам, назначаемым в «несемейные» места службы. Она предназначена для учета дополнительных финансовых и психологических трудностей, возникающих в результате вынужденной разлуки сотрудников с их семьями, включая связанные с такой службой дополнительные расходы.

166. В соответствии с решением Комиссии, принятым на ее восемьдесят третьей сессии, размер надбавки за работу в «несемейных» местах службы подлежит пересмотру каждые три года, начиная с его пересмотра в 2016 году, когда была введена действующая матричная таблица выплат, на основе данных об арендной плате, используемых в рамках системы коррективов по месту службы. Предыдущий пересмотр размера надбавки за работу в «несемейных» местах службы был проведен в 2022 году.

167. В соответствии с методологией корректировки размера надбавки за работу в «несемейных» местах службы секретариат КМГС проанализировал данные об арендной плате с целью расчета на основе данных последних обследований стоимости жизни, проведенных КМГС в каждом месте службы (за исключением данных по странам с «несемейными» местами службы), средней глобальной величины арендной платы за жилье, включающее до двух спальных комнат, за три года, предшествующие проведению пересмотра (2022–2024 годы). Согласно соответствующим данным, средняя глобальная величина арендной платы составляет 1622 долл. США в месяц, или 19 464 долл. США в год, что несколько меньше нынешней суммы надбавки за работу в «несемейных» местах службы, составляющей для сотрудников, имеющих соответствующих иждивенцев, 1650 долл. США в месяц, или 19 800 долл. США в год. Эта разница объясняется преимущественно колебаниями обменных курсов валют, в которых выплачивается арендная плата (за исключением случаев, когда она выплачивается в долларах США), к доллару США в период, прошедший со времени проведения предыдущего пересмотра.

168. При проведении предыдущих пересмотров Комиссия принимала также к сведению в качестве общего ориентира практику применения компаратором его надбавки на содержание членов семьи в случае их вынужденного отдельного проживания. В настоящее время Государственный департамент Соединенных Штатов выплачивает сотрудникам, имеющим одного взрослого члена семьи и еще одного члена семьи, в целях компенсации дополнительных затрат на содержание отдельно проживающих членов семьи сумму в размере 21 300 долл. США в год.

### **Обсуждение в Комиссии**

169. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению записку секретариата КМГС о пересмотре размера надбавки за работу в «несемейных» местах службы. Согласившись с проведенным анализом и сделанными выводами, Сеть поддержала сохранение размера данной надбавки на нынешнем уровне.

170. ФАМГС приняла к сведению сделанные выводы и поблагодарила секретариат КМГС за представленный тщательный и основанный на фактах анализ. Исходя из представленных данных и обоснования ФАМГС согласилась с сохранением размера надбавки за работу в «несемейных» местах службы на нынешнем уровне.

171. ККСАМС принял к сведению результаты пересмотра и поддержал сохранение нынешнего размера надбавки за работу в «несемейных» местах службы. ККСАМС особо отметил, что анализ, выполненный по методологии, основанной

на использовании данных об арендной плате, показал лишь незначительное снижение соответствующего показателя, однако данная надбавка призвана компенсировать не только дополнительные расходы на жилье, понесенные сотрудниками, но и психологические трудности, возникающие в результате вынужденной разлуки сотрудников с их семьями в условиях повышенного риска. Эта федерация персонала отметила, что сумма соответствующей выплаты у компаратора превышает размер надбавки в общей системе, что подчеркивает необходимость поддержания конкурентоспособности надбавок, выплачиваемых в общей системе. ККСАМС настоятельно призвал Комиссию обеспечить, чтобы при проведении пересмотров в будущем учитывалась не только динамика арендной платы, но и воздействие на сотрудников условий работы в «несемейных» местах службы и оперативные реалии в них.

172. ЮНИСЕРВ отметила, что предыдущий пересмотр размера надбавки за работу в «несемейных» местах службы проводился в 2022 году и что нынешний пересмотр основан на анализе данных о средней глобальной величине арендной платы за жилье, включающее до двух спальных комнат, за период 2022–2024 годов. Новое значение указанной величины несколько ниже нынешнего размера надбавки, но это объяснено колебаниями обменных курсов. ЮНИСЕРВ задалась вопросом, можно ли было учесть последние обменные курсы при расчете средних глобальных величин арендной платы, а также снижение стоимости доллара США.

173. Секретариат КМГС пояснил, что небольшое снижение средневзвешенной величины арендной платы объясняется главным образом влиянием колебаний обменных курсов. Тогда как в некоторых местах службы заявленные величины арендной платы в местной валюте могли увеличиться, из-за снижения курса местной валюты по отношению к доллару США со времени проведения предыдущего пересмотра суммы в долларах США в целом несколько уменьшились. Другие факторы, повлиявшие на результаты, включали колебания цен на местных рынках аренды жилья и снижение числа случаев аренды жилья, заявленных в ходе обследований стоимости жизни, проведенных в течение трех лет, предшествовавших пересмотру, в расчете на место службы. Проведенный анализ был выполнен в соответствии с установленной методологией. Кроме того, было бы нецелесообразно пытаться заново проанализировать все данные по арендной плате, полученные в ходе обследований стоимости жизни, проведенных в период 2022–2024 годов, основываясь на текущих обменных курсах.

174. Комиссия отметила, что анализ, проведенный в рамках данного пересмотра, был выполнен в соответствии с установленной методологией. Члены Комиссии также заявили, что они поддерживают сохранение размера надбавки на нынешнем уровне, составляющем 1650 долл. США в месяц, или 19 800 долл. США в год.

175. Некоторые члены предложили, чтобы в связи с продолжающимся всеобъемлющим пересмотром Комиссия также рассмотрела вопрос о сроках корректировки размеров других надбавок, относящихся к сфере компетенции Комиссии. Они отметили, что Рабочая группа 3 по надбавкам, пособиям и льготам, связанным со службой на местах, на своем втором совещании рассмотрела механизм корректировки и периодичность проведения пересмотров выплаты для стимулирования мобильности и пришла к выводу, что ее пересмотр следует проводить не раз в три года, а каждые четыре года. Однако этой рабочей группе еще предстоит рассмотреть периодичность корректировки других надбавок, охватываемых ее повесткой дня. Поскольку завершение всеобъемлющего пересмотра запланировано на 2026 год, Комиссия сочла разумным для обеспечения сбалансированного подхода отложить проведение любых предстоящих пересмотров размеров надбавок, относящихся к сфере ее компетенции, до завершения текущего

всеобъемлющего пересмотра. Это позволит Комиссии рассмотреть предлагаемые пересмотренные механизмы корректировки и периодичность их выполнения.

### **Решение Комиссии**

176. Комиссия постановила следующее:

а) сохранить нынешние размеры надбавки за работу в «несемейных» местах службы, составляющие 19 800 долл. США в год для сотрудников, имеющих соответствующих иждивенцев, и 7500 долл. США в год для сотрудников, не имеющих иждивенцев, удовлетворяющих установленным критериям;

б) отложить проведение запланированного пересмотра размеров надбавок, относящихся к сфере ее компетенции, до завершения текущего всеобъемлющего пересмотра системы вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше.

## **Н. Вопросы коррективов по месту службы**

### **1. Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его сорок шестой сессии и предварительная повестка дня сорок седьмой сессии**

177. В соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и в этом контексте рассмотрела доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его сорок шестой сессии, в котором рассматриваются рекомендации Консультативного комитета, касающиеся методологических вопросов, возникших в связи с проведением базовых обследований цикла 2021 года в местах расположения штаб-квартир, а также вопросов, связанных с проведением обследований следующего цикла, в частности:

а) учета расходов на жилье, которые несут арендаторы и домовладельцы, с уделением особого внимания расходам в Нью-Йорке;

б) классификации расходов в соответствии с Классификацией индивидуального потребления по целям 2018 года для определения компонента расходов в месте службы (исключая расходы на жилье) и компонента расходов на жилье в составе индекса корректива по месту службы;

в) пересмотра корзины товаров и услуг, а также их характеристик в соответствии с классификацией расходов, основанной на Классификации индивидуального потребления по целям 2018 года;

г) вариантов упрощения составления индекса коррективов по месту службы;

д) доработки инструментов обследования для следующего цикла обследований;

е) результатов общесистемного обследования расходов вне места службы.

178. Консультативный комитет обсудил предложения по учету расходов на жилье, которые несут арендаторы и домовладельцы, согласившись с многоуровневым подходом к подстановке сумм расходов на коммунальные услуги и рекомендуя использовать медианные значения, а также пересмотреть порядок составления индекса прочих расходов на жилье. Кроме того, он предложил прекратить сбор данных о вторичном жилье в месте службы. Секретариату следует оценить

последствия реализации этих предложений и представить соответствующий доклад, в том числе анализ полученных от сотрудников данных о расходах вместо сопоставления цен с целью составления индекса прочих расходов на жилье. Комитет рекомендовал привести классификацию расходов в соответствии с Классификацией индивидуального потребления по ценам 2018 года и поддержал объединение вопросов по отдельным базовым рубрикам исходя из более широких групп расходов и предложение дезагрегировать эти группы с использованием весов индекса потребительских цен/гармонизированного индекса потребительских цен. Однако он не одобрил учет индекса уровня цен в Нью-Йорке в соотношениях по некоторым позициям, отдав предпочтение нынешнему подходу, основанному на перераспределении весов. Комитет также поддержал объединение рецептурных и безрецептурных лекарственных средств в рамках одной рубрики и отнесение расходов на высшее образование к категории расходов вне места службы по умолчанию.

179. Консультативный комитет рекомендовал Комиссии утвердить для использования в обследованиях цикла 2026 года корзину товаров и услуг, пересмотренную на основе предложений секретариата и с учетом изменений, выдвинутых в ходе обсуждения пересмотренной корзины. Он также рекомендовал секретариату провести в Нью-Йорке практическое тестирование новых или измененных позиций с учетом комментариев организаций и федераций персонала. Секретариату следует предоставить свободу действий в отношении корректировки спецификаций товаров и услуг, если это будет сочтено необходимым, и он должен сообщить как о незначительных, так и о крупных изменениях на следующей сессии Комитета. Комитет отметил, что секретариат использовал привязку к другому месту службы или географическое усреднение для определенных мест службы в качестве одного из способов упрощения, и согласился с тем, что расширение применения этих методов принесет пользу в тех случаях, когда проведение обследований нецелесообразно, данные обследований устарели или численность персонала и веса расходов в месте службы являются низкими. Он рекомендовал продолжить изучение вариантов упрощения порядка составления индекса и способов установления объективных критериев отбора подходящих мест службы. Комитет рассмотрел переработанные секретариатом инструменты обследования и рекомендовал использовать их, внося в них предложенные изменения, в рамках цикла 2026 года в ожидании тестирования. Он также рекомендовал сохранять упорядоченную структуру справочника по ценам и пересмотреть его исходя из сокращенного списка позиций и спецификаций. Кроме того, Комитет настоятельно призвал секретариат доработать другие инструменты обследования в сотрудничестве с заинтересованными сторонами и расширить в будущем возможности секретариата по разработке сетевых анкет.

180. Консультативный комитет отметил расширение круга участников общественного обследования расходов вне места службы, что объясняется более полной сферой охвата и заблаговременным привлечением заинтересованных сторон. Он одобрил ряд выборов, сделанных в ходе выполнения анализа данных. Вместе с тем Комитет определил возможности для совершенствования анализа, выполняемого на основе фактических данных, в частности с целью сокращения числа исключаемых наблюдений и применения последующей стратификации, рекомендовал список стран с набором их весов, установленных по результатам обследования расходов вне места службы, проведенного в 2024 году, с учетом предложенных вариантов их пересчета, а также рекомендовал секретариату продолжить изучение вопроса о расчете величины обязательств, не связанных с потребительскими расходами, для периферийных мест службы. Секретариат представил Комиссии предлагаемую предварительную повестку дня сорок седьмой сессии Комитета.

### Обсуждение в Комиссии

181. Сеть по вопросам людских ресурсов высоко оценила организацию подготовки и проведения сессии Консультативного комитета и в целом согласилась с рекомендациями, содержащимися в докладе. Сеть с удовлетворением отметила приведение классификации расходов в соответствии с Классификацией индивидуального потребления по целям 2018 года, подчеркнув важность этого для сохранения целостности методологии и для интеграции внешних данных в будущем, а также с точки зрения внесения потенциальных новаторских изменений в процедуры. Сеть поддержала утверждение корзины товаров и услуг для обследований цикла 2026 года, включая изменения, рекомендованные Комитетом. Что касается упрощения порядка составления индекса корректива по месту службы, то Сеть одобрила изучение вариантов, направленных на повышение внутренней эффективности без ущерба для точности текущих параметров оплаты труда в зависимости от стоимости жизни. Кроме того, она поддержала завершение разработки инструментов для проведения следующих обследований, подчеркнув необходимость модернизации информационно-технологической инфраструктуры КМГС в целях повышения эффективности.

182. ФАМГС высоко оценила доклад о работе сорок шестой сессии Консультативного комитета и согласилась с большинством выводов и рекомендаций. Она поблагодарила участников за плодотворную сессию и за работу по подготовке к проведению обследований 2026 год в Нью-Йорке и местах службы группы I, подчеркнув необходимость обеспечения надлежащего обучения членов местных комитетов по обследованиям. ФАМГС попросила предоставить федерациям персонала возможность наблюдать за сбором данных в Нью-Йорке в рамках обследования нового цикла. Консультативный комитет занимается не выработкой решений по выполнению предложений и рекомендаций, а методологическими вопросами, однако он играет важную роль в оценке последствий предлагаемых изменений, касающихся расходов на жилье, которые несут арендаторы и домовладельцы, а также в изучении вариантов упрощения индекса корректировки по месту службы, которые не должны приводить к нарушению строгости методологии. ФАМГС с удовлетворением отметила приведение классификации расходов в соответствии с Классификацией индивидуального потребления по целям и повышение статистической достоверности, протоколов сбора данных и анкеты обследования. ФАМГС заявила о готовности продолжать обсуждать ключевые решения с секретариатом до начала нового цикла обследований и с удовлетворением отметила высокую долю респондентов и анализ обследования расходов вне места службы, однако выразила сожаление по поводу исключения из анализа почти 20 процентов данных, а также надежду на то, что секретариат сможет задействовать часть этой информации и уменьшить погрешность результатов анализа.

183. ККСАМС высоко оценил организацию сорок шестой сессии Консультативного комитета и одобрил выводы и рекомендации, содержащиеся в докладе. Эта федерация персонала особо отметила необходимость обеспечения согласованности паритетов покупательной способности вознаграждения в разных местах службы, особенно в отношении жилья, настоятельно рекомендовав проводить сопоставление сравнимых затрат арендаторов и домовладельцев. Поддержав просьбу о выполнении анализа воздействия, ККСАМС поставил под сомнение необходимость учета расходов на домовладение в сопоставлениях уровней стоимости жизни ввиду мобильности кадров Организации Объединенных Наций. Он поддержала приведение классификации расходов в соответствии с Классификацией индивидуального потребления по целям 2018 года и предложил внести изменения в анкету о расходах персонала. Что касается упрощения расчетов индекса корректива по месту службы, то ККСАМС согласился с использованием в порядке исключения средних региональных величин, подчеркнув, что для

обеспечения точной привязки экономика стран-сателлитов должна быть интегрирована с экономикой базовых стран. Эта федерация особо указала на необходимость избегать чрезмерно упрощенных подходов к установлению корректива по месту службы, отметив, что в некоторых системах вознаграждения его размеры не могут быть ниже минимальной величины, установленной для базы системы, поэтому работа в более дешевых местах не приводит к снижению размеров вознаграждения. ККСАМС выразил обеспокоенность состоянием информационно-технической инфраструктуры КМГС, указав на операционные риски для расчета и начисления заработной платы, и выразил надежду на то, что вместо временного найма разработчиков, будет найдено постоянное решение.

184. ЮНИСЕРВ выразила признательность за доклад Консультативного комитета, отметив, что Консультативный комитет уделил особое внимание таким ключевым аспектам системы коррективов по месту службы, как стоимость жилья, классификация расходов, упрощение индекса корректива по месту службы и анкета обследования. ЮНИСЕРВ поддержала использование медианы, а не выполнение расчета средних значений по классам жилья и проведение анализа воздействия. Она одобрила приведение классификации расходов, которая будет использоваться в рамках цикла 2026 года в соответствии с Классификацией индивидуального потребления по целям 2018 года, но подчеркнула необходимость четкого объяснения персоналу значительных расхождений в случае их возникновения. ЮНИСЕРВ напомнила, что на предыдущей сессии Комиссией было принято решение исключить из корзины некоторые товары и услуги, и подчеркнула необходимость расширить список рецептурных лекарственных средств. Она согласилась с тем, что необходимо продолжать исследования с целью уточнения и упрощения индекса корректива по месту службы, и особо указала на необходимость использования программного обеспечения собственной разработки для улучшения показателей участия персонала в будущих обследованиях. ЮНИСЕРВ высказала мнение, что при тщательном контроле выполнение этих рекомендаций приведет к повышению точности и справедливости системы коррективов по месту службы.

185. Перед обсуждением доклада Консультативного комитета Председатель поделился своим мнением о ситуации с множителем корректива по месту службы для Женевы после решения Комиссии реализовать на практике результаты обследований в местах расположения штаб-квартир с августа 2022 года. Он отметил, что ВОИС и другие организации не выполнили решения Комиссии и продолжали применять неофициальный множитель корректива по месту службы, превышающий множитель, утвержденный КМГС. МОТ ввела официальный множитель корректива по месту службы в феврале 2023 года, а ВОИС — в феврале 2024 года. Другие организации, находящиеся под юрисдикцией Административного трибунала Международной организации труда, возможно, также задержали введение официального корректива, что могло вызвать напряженность в отношениях с персоналом в Женеве. Он особо отметил, что, поскольку были приняты усилия по привлечению к процессу проведения базовых обследований 2021 года всех организаций и заинтересованных сторон, указанная выше практика не должна повториться при проведении обследований следующего цикла, и что в соответствии с мандатом Комиссии он должным образом проинформирует государства-члены и руководящие органы соответствующих организаций по этому вопросу.

186. В ответ на замечания Председателя Комиссии ВОИС пояснила, что она начала применять официальный множитель корректива по месту службы, опубликованный КМГС, в феврале 2024 года. Однако ВОИС не рассматривает это как факт невыполнения решения Комиссии, поскольку она связана решениями Административного трибунала Международной организации труда. ВОИС

подчеркнула, что данная ситуация характеризуется своими особенностями, и попросила, чтобы ее позиция была изложена в докладе Комиссии Генеральной Ассамблеи. Эта организация отметила, что в решениях, вынесенных в 2019 году, Административный трибунал указал на отсутствие на тот момент у КМГС полномочий устанавливать суммы коррективов по месту службы на основании статута Комиссии. Таким образом, ВОИС, как и другие базирующиеся в Женеве учреждения, ввела множитель корректива по месту службы в соответствии с решениями Административного трибунала. Позднее в статут Комиссии были внесены поправки, и ВОИС признала эти поправки после проведения сессии ее Координационного комитета в июле 2023 года. ВОИС прекратила использовать множитель корректива по месту службы, введенный в соответствии с решениями Административного трибунала, и ввела официальный множитель корректива по месту службы, утвержденный КМГС, в феврале 2024 года после выполнения комплексной правовой оценки и анализа юридического риска массовых судебных разбирательств с персоналом, исходя из независимого статуса ВОИС и ее нормативной базы. В частности, ВОИС добавила, что внесение поправок в статут Комиссии не может служить основанием для ретроактивного придания силы решению КМГС от июля 2022 года, которое было вынесено до вступления в силу этих поправок. Это решение, принятое на основании результатов обследования стоимости жизни 2021 года, следует оценивать с учетом правового контекста на момент его принятия.

187. Один из членов Комиссии дал высокую оценку выполненному секретариатом КМГС аналитическому исследованию и, отметив конкурентную среду в сфере онлайн-торговли, поинтересовался проблемами сбора информации о ценах в Интернете, подчеркнув важность адаптации к цифровой эпохе. Секретариат пояснил, что сбор данных в сети не вызывает затруднений на таких хорошо развитых рынках розничной онлайн-торговли, как рынки в месте расположения Центральных учреждений и большинстве мест службы группы I. Однако при автоматическом сборе данных (при веб-скрейпинге), применявшемся для сбора данных о ценах в Нью-Йорке в 2021 году, наблюдалась более высокая доля отказов. При проведении будущих обследований секретариат планирует использовать смешанный подход к сбору данных.

188. Один из членов Комиссии поинтересовался числом мест службы, относимых к группам I и II в рамках системы коррективов по месту службы, и задал другие вопросы, связанные с домовладением. Другой член Комиссии предложил чаще проводить обследования стоимости жизни с целью учитывать быстрые изменения в мировой экономике. Секретариат заявил, что на данный момент он не располагает точными данными, но он их представит до завершения сессии. В связи с просьбой чаще проводить указанные обследования секретариат отметил, что это повысит точность оценок, однако это потребует дополнительных кадровых ресурсов.

189. Заместитель Председателя Комиссии проинформировал участников о том, что в ходе сорок шестой сессии Консультативного комитета Комитет и некоторые члены Комиссии провели неофициальную встречу для обмена мнениями и обсуждения таких вопросов, как согласование с Классификацией индивидуального потребления по целям, упрощение индекса корректива по месту службы и использование данных из внешних источников, и все участники приветствовали эту возможность. Заместитель Председателя подчеркнул необходимость вынесения Комиссией точных указаний Комитету, добавив, что, поскольку Комитет является консультативным органом, принятие решений в отношении компромисса между точностью и операционной эффективностью входит в компетенцию Комиссии.

190. Некоторые члены Комиссии особо указали на важность четкой коммуникации между КМГС и Консультативным комитетом. Они заявили, что им понятно нежелание Комитета использовать данные о ценах в частном секторе и предложили определить места службы, для которых использование таких данных вместо проведения обследования стоимости жизни будет иметь наименьшие последствия в плане влияния на статистические показатели. Ряд членов Комиссии, отметив, что всегда приходится искать компромисс между точностью и операционной эффективностью, подчеркнули необходимость облегчения операционного бремени для персонала и заинтересованных сторон, указав, что секретариат играет решающую роль в определении соответствующих областей.

191. Комиссия поддержала рекомендации Консультативного комитета, касающиеся компонента расходов на жилье, и с удовлетворением отметила приведение классификации расходов в соответствие с Классификацией индивидуального потребления по целям 2018 года, что открывает возможности для методологической интеграции с международными стандартами и обмена данными с глобальными статистическими программами. Комиссия также с удовлетворением отметила пересмотренный список позиций. Секретариат подтвердил, что но продолжит работу по пересмотру списка. Он указал, что до его окончательного утверждения будет выполнено тестирование всех новых или измененных позиций на предмет сбора данных о ценах.

192. Заместитель председателя Комиссии отметил сложность методологии и необходимость ее упрощения. Он особо отметил сотрудничество с такими партнерами, как Статистический отдел, Евростат, Международная служба по вопросам вознаграждений и пенсий и ОЭСР, в области разработки методологий и обмена данными и других областях. Он добавил, что в настоящее время работа направлена на сокращение числа вопросов в анкете обследования. Члены Комиссии поддержали идею упрощения порядка составления индекса корректива по месту службы, отметив при этом необходимость соблюдения баланса между упрощением и точностью. ККСАМС поинтересовался, не направлено ли упрощение на сокращение бюджета КМГС или персонала, отметив, что анкета интуитивно понятна и проста для заполнения, что снижает возможности для дополнительной экономии. ККСАМС подчеркнул важность эффекта масштаба, высказав предположение, что, возможно, никогда не удастся добиться достаточного упрощения системы. Секретариат отметил, что Консультативный комитет признал необходимость упрощения параметров системы, как то использования небольшой корзины товаров и услуг, и сложность определения надлежащего уровня точности в расчетах.

193. Члены Комиссии высоко оценили проводимую работу по совершенствованию анкеты обследования, что позволяет повысить качество данных и снизить бремя, связанное с ее заполнением. Они подчеркнули важность оказания помощи сотрудникам в заполнении анкеты, и секретариат упомянул о разработке инструментов, таких как обучающие видеоматериалы, для этой цели. Некоторые члены Комиссии попросили разъяснить, как будут учитываться расходы на высшее образование. Секретариат отметил, что расходы на высшее образование будут классифицироваться по умолчанию как расходы вне места службы. Это изменение может привести к незначительному повышению веса компонента расходов вне места службы, но окажет влияние только в том случае, если такое увеличение приведет к изменению диапазона, используемого для определения применимого веса расходов вне места службы.

194. Один из членов Комиссии высоко оценил проведение общесистемного обследования расходов вне места службы и поинтересовался, какие были извлечены уроки, особенно в связи с тем, что доля отказов составила 20 процентов.

Секретариат отметил, что одним из главных уроков является использование собственных возможностей и стандартного программного обеспечения для разработки анкеты, поскольку подразделение секретариата КМГС по информационным технологиям не располагает возможностями для разработки анкеты на заказ. В связи с указанной долей отказов данные будут переработаны с использованием метода последующей стратификации фактических значений переменных «класс» и «место службы», определенных в результате обследования, что может привести к изменению окончательного списка стран и их весов.

195. Ряд членов Комиссии отметили крайне важную роль информационно-технической инфраструктуры для системы коррективов по месту службы и высказались за расширение поддержки секретариата в решении задачи повышения его информационно-технического потенциала в условиях бюджетных ограничений. Секретариат указал на ограниченность существующих информационно-технических систем и нехватку технических кадров для их разработки или обслуживания, о чем свидетельствует необходимость передачи на внешний подряд разработки сетевой анкеты о расходах персонала или выполнения многих операций вне системы обработки данных. Он также призвал организовать проведение внешней оценки эффективности информационно-технической системы. Несмотря на эти проблемы, секретариат твердо намерен выполнить свой мандат.

196. Комиссия указала на важность доклада Консультативного комитета, отметив, что на выплату коррективов по месту службы приходится около 25 процентов расходов на вознаграждение персонала. Комиссия особо отметила трудности, связанные с применением операционных обменных курсов Организации Объединенных Наций, и отсутствие в настоящее время альтернативных вариантов. Комиссия подчеркнула важность улучшения ее коммуникации с Комитетом, отметив, что упрощение системы позволит снизить операционное бремя для секретариата и заинтересованных сторон. Комиссия также выразила заинтересованность в проведении дальнейших исследований, в том числе в отношении альтернативных методов расчета оценок и использования данных государственных учреждений, и попросила секретариат КМГС определить области, сопряженные с более высоким операционным бременем и поставить перед Комитетом — с целью уточнения ожиданий — конкретные задачи, как то определение мест службы, для которых корректив по месту службы можно устанавливать на основе привязки факторов.

### **Решения Комиссии**

197. Комиссия постановила утвердить:

- a) все рекомендации Консультативного комитета, изложенные в его докладе;
- b) предлагаемую повестку дня сорок седьмой сессии Комитета, которая приводится в приложении X к докладу Комитета, в принципе в преддверии ее доработки после консультаций с членами Комитета и заинтересованными сторонами.

198. Комиссия выразила удовлетворение работой, выполняемой Консультативным комитетом по вопросу упрощения системы, и обратилась к Комитету с просьбой:

- a) предложить меры, которые могут облегчить в будущем проведение сбора данных совместно с другими партнерами или использование внешних данных, опубликованных государственными учреждениями;

b) отдавать предпочтение упрощению в тех случаях, когда это может уменьшить операционное бремя для секретариата КМГС, местных комитетов по обследованиям и респондентов;

c) подготовить список, состоящий примерно из 15–30 мест службы, применение для которых — с целью определения индексов и множителей корректива по месту службы — иных методов, таких как привязка к другим местам службы, вместо проведения сопоставительных обследований мест службы будет сопряжено с наименьшими негативными последствиями с точки зрения определения статистических показателей и наибольшими операционными преимуществами.

## **2. Доклад целевой группы по пересмотру параметров, установленных для регулирования индивидуальной временной надбавки в рамках нынешней модели**

199. В соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и в этом контексте рассмотрела доклад целевой группы по пересмотру параметров, установленных для регулирования индивидуальной временной надбавки в рамках нынешней модели. Эта целевая группа, учрежденная в составе сотрудников секретариата КМГС и представителей организаций и федераций персонала для рассмотрения параметров индивидуальной временной надбавки в рамках нынешней модели, провела виртуальное совещание 2 и 3 июня 2025 года.

200. В своем докладе целевая группа рассмотрела нынешний и использовавшийся до 2017 года наборы параметров, установленных для регулирования размера индивидуальной временной надбавки, в том числе аспекты предпосылок, которые в прошлом привели к их выбору, а также соображения о том, в какой степени эти наборы отвечают желательным, но конкурирующим требованиям политики Комиссии в отношении установления окладов, и соответствующие заявления Генеральной Ассамблеи, особенно в отношении разницы между индексом корректива по месту службы и индексом заработной платы (в своей резолюции [72/255](#) Ассамблея просила Комиссию свести к минимуму любую разницу между индексами заработной платы и индексами коррективов по месту службы). Целевая группа, опираясь на справочный документ и разработанный секретариатом инструмент на базе программы Excel, выполнила оценку третьего набора параметров, составленного секретариатом на основе как нынешнего набора параметров, так и набора параметров, который использовался до 2017 года.

201. Сославшись на доклад рабочей группы по операционным правилам, которая проводила совещание в феврале 2020 года, на обсуждение этого доклада и принятое по его итогам решение Комиссии, а также на резолюцию [72/255](#) Генеральной Ассамблеи, целевая группа сочла нецелесообразным рекомендовать изменение повышающего коэффициента, предусмотренного операционным правилом о применении меры по устранению разницы/начислении индивидуальной временной надбавки, поскольку это привело бы к увеличению разницы между индексом корректива по месту службы и индексом заработной платы. Кроме того, с учетом роли индивидуальной временной надбавки в обеспечении стабильности и предсказуемости дохода, которые позволяют сотрудникам заниматься среднесрочным и долгосрочным финансовым планированием, целевая группа также сочла нецелесообразным рекомендовать изменение шестимесячного периода отсрочки, который предусмотрен в нынешней модели применения индивидуальной временной надбавки. В этой связи целевая группа рассмотрела альтернативные настройки двух остальных параметров, установленных для регулирования индивидуальной временной надбавки, а именно коэффициента коррективов и периода между пересмотрами.

202. Однако, отметив, что Комиссия на своей девяносто девятой сессии приняла решение о введении максимального срока выплаты индивидуальной временной надбавки, равного 36 месяцам, целевая группа оценила этот максимальный срок как дополнительный параметр индивидуальной временной надбавки и пришла к заключению, что дальнейшее сокращение максимального срока выплаты индивидуальной временной надбавки до 24 месяцев с целью решения проблем, связанных с небольшим числом случаев, когда продолжительность выплаты индивидуальной временной надбавки превышала два года, послужит достижению обеих целей: уменьшению неравенства между сотрудниками, имеющими и не имеющими право на получение индивидуальной временной надбавки, и сокращению срока выплаты индивидуальных временных надбавок, выплачиваемых в течение длительного периода, при этом не произойдет увеличения расходов, связанных с выплатой таких надбавок. Увеличение коэффициента корректировки с 3 до 4 процентов в качестве альтернативы позволит добиться аналогичных результатов и некоторой экономии средств в рамках всей системы.

203. Секретариат представил полученное от заместителя Генерального секретаря по правовым вопросам и Юрисконсульта Организации Объединенных Наций юридическое заключение относительно приобретенных прав или других юридических рисков, связанных с ограничением максимальным сроком, составляющим 36 месяцев, выплаты уже предоставляемых индивидуальных временных надбавок, в том числе выплачиваемых в Ливане. Заключение Юрисконсульта основывалось на оценке судебной практики Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций и Административного трибунала Международной организации труда, а также на соображениях, касающихся дополнительных юридических рисков, помимо тех, которые связаны с возможным нарушением приобретенных прав.

### **Обсуждение в Комиссии**

204. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению доклад целевой группы и дополняющее его юридическое заключение. Что касается последнего, то она предложила обращаться в будущем в подобных случаях за консультациями в юридические службы более широкого круга организаций общей системы. Сеть заявила, что индивидуальные временные надбавки важны для обеспечения предсказуемости и стабильности вознаграждения при одновременной корректировке для обеспечения справедливости условий в разных местах службы. Представители Сети активно участвовали в работе как целевой группы по вопросу о чрезмерно высоких индивидуальных временных надбавках, так и целевой группы по пересмотру параметров, и хотя Сеть напомнила, что она не видит необходимости в пересмотре параметров индивидуальных временных надбавок на нынешнем этапе, она все же одобрила предложение целевой группы ограничить максимальный срок выплаты индивидуальных временных надбавок, которые будут назначаться в будущем, 24 месяцами, поскольку это обеспечивает тщательно выверенный баланс между сохранением стабильности и предсказуемости чистого вознаграждения, уменьшением неравенства в условиях между уже работающими и вновь набираемыми сотрудниками и разумным ограничением расходов.

205. ФАМГС с признательностью отметила усилия целевой группы, которой было поручено провести пересмотр параметров, регулирующих индивидуальные временные надбавки, и указала на сложность модификации системы индивидуальных временных надбавок без нарушения баланса между тремя основными характеристиками системы установления окладов, которыми являются: а) точность; б) стабильность и предсказуемость; и с) равенство и справедливость. Поэтому любой ценой следует избегать корректировок параметров, не

имеющих четкого и мотивированного обоснования. По мнению ФАМГС, установленный Комиссией на девяносто девятой сессии предельный срок в 36 месяцев является достаточным, однако в случае необходимости дополнительного уточнения параметров индивидуальной временной надбавки ограничение срока ее выплаты 24 месяцами будет достаточно для достижения целей Комиссии. Наконец, Федерация настоятельно рекомендовал пересмотреть методологию расчета обменных курсов, чтобы предотвратить в будущем начисление крайне высоких индивидуальных временных надбавок.

206. ККСАМС активно участвовал в работе целевой группы и, как и другие федерации персонала, поддержал установление одобренного Комиссией предельного срока в 36 месяцев для решения проблемы чрезмерно высоких индивидуальных временных надбавок. Однако по поводу ретроактивного применения предельного срока в отношении выплаты этих надбавок в Ливане, даже если это формально не нарушает приобретенных прав, в юридическом заключении было отмечено, что надлежит уважать ожидания персонала и принцип справедливости, поскольку соответствующее изменение в порядке выплаты данной надбавки может создать финансовые трудности. В этой связи ККСАМС вновь выразил озабоченность по поводу ретроактивного применения данного срока, даже если речь идет об исключительно больших суммах. Что касается рекомендованных вариантов, которые далее обсуждались в рамках целевой группы, то ККСАМС высказался за увеличение коэффициента корректировки с 3 до 4 процентов как за более сбалансированный и эффективный подход, который не приведет к нарушению принципа стабильности и предсказуемости, на которые полагаются сотрудники, особенно когда вводятся изменения, создающие финансовые затруднения.

207. ЮНИСЕРВ приняла к сведению решение Комиссии ограничить срок выплаты индивидуальных временных надбавок 36 месяцами и юридическое заключение о его применении в отношении уже выплачиваемых надбавок. Она отметила, что в юридическом заключении рассматривается роль индивидуальной временной надбавки в обеспечении стабильности и предсказуемости дохода, а также обоснованные ожидания сотрудников получить данную выплату в уже оговоренные для них сроки. Кроме того, по мнению ЮНИСЕРВ, нельзя полностью исключить возможность того, что применение предельного срока в отношении уже выплачиваемых индивидуальных временных надбавок приведет к нарушению приобретенных прав; поэтому не следует применять пересмотренный подход в отношении уже выплачиваемых индивидуальных временных надбавок. ЮНИСЕРВ выразила озабоченность по поводу обеих рекомендаций целевой группы, поддержав решение Комиссии ввести 36-месячный предельный срок; однако она высказала мнение, что единственным потенциальным изменением должно стать сокращение предельного срока до 24 месяцев, чтобы сохранить стабильность и предсказуемость.

208. Один из членов Комиссии попросил дать разъяснения относительно упомянутых уведомлений за 8 или 12 месяцев на тот случай, если Комиссия примет решение применять 36-месячный предельный срок, который она установила на своей девяносто девятой сессии, и в отношении уже выплачиваемых индивидуальных временных надбавок, в том числе в Ливане. Секретариат напомнил, что, тогда как Комиссия ввела указанный предельный срок для выплаты всех индивидуальных временных надбавок, которые будут назначаться с апреля 2025 года или в последующий период, она также отложила применение своего решения в отношении уже выплачиваемых надбавок в ожидании юридического заключения по этому вопросу. Однако с учетом теперь уже имеющегося юридического заключения, если Комиссия решит применять установленный предельный срок в отношении уже выплачиваемых надбавок, она может сделать это, сохранив апрель 2025 года в качестве начала периода его применения в отношении этих

надбавок, а это будет соответствовать уведомлению всего лишь за восемь месяцев ввиду того, что информация об изменении правила станет доступна в августе 2025 года и данное изменение вступит в силу в отношении выплаты индивидуальной временной надбавки в Ливане с апреля 2026 года. Если Комиссия решит, что с юридической точки зрения более обоснованным является уведомление минимум за 12 месяцев, она в качестве альтернативы может также постановить, что данное правило должно вступить в силу в отношении выплаты индивидуальной временной надбавки в Ливане не ранее августа 2026 года.

209. Некоторые члены Комиссии выразили сожаление по поводу того, что члены Комиссии не участвовали в пересмотре параметров индивидуальной временной надбавки, поскольку их присутствие в составе целевой группы могло бы способствовать более четкой расстановке акцентов в ее работе, и эти члены попросили разъяснить существующие механизмы работы. Они утверждали, что, в отличие от других надбавок, индивидуальные временные надбавки не согласуются с принципом равной покупательной способности окладов и порождают неравенство между сотрудниками, поскольку в результате их предоставления за одну и ту же работу выплачивается вознаграждение разного размера, явным примером чего является выплата таких надбавок в Ливане, и что для уменьшения величины повышения корректива по месту службы или отсрочки его повышения эквивалентных правил не существует. Они не согласились с оценками целевой группы и секретариата, что применение существующего набора параметров, если не принимать в расчет ситуацию в Ливане, дает хорошие результаты, и высказали мнение, что набор параметров индивидуальной временной надбавки, который использовался до 2017 года, предпочтительнее нынешнего набора. Кроме того, они напомнили, что основополагающей проблемой, обуславливающей исключительно высокий размер индивидуальной временной надбавки, выплачиваемой в Ливане, является несоответствие операционного обменного курса Организации Объединенных Наций рыночным курсам, и выразили надежду, что секретариат не оставит без внимания работу над этим аспектом.

210. Председатель и заместитель Председателя разъяснили, что могут существовать и другие механизмы работы, такие как контактные группы, рабочие группы или фокус-группы, в состав которых могут включаться члены Комиссии, но, когда предполагается выполнение только технической работы, это может быть поручено целевым группам, состоящим из сотрудников секретариата КМГС и представителей заинтересованных сторон. Они пояснили, что, хотя целевая группа не может принимать решения по аспектам, относящимся к сфере разработки норм, Комиссия может это делать, и предложили ей оценить рекомендации целевой группы, а также принять решение о применении или неприменении 36-месячного предельного срока в отношении уже выплачиваемых индивидуальных временных надбавок, в том числе в Ливане. Поскольку некоторые члены Комиссии выступили за восстановление набора параметров, который применялся до 2017 года, секретариат особо отметил, что, согласно результатам имитационного моделирования, выполненного на основе выборки индивидуальных временных надбавок, которые назначались в период 2017–2024 годов, исключая необычайно высокие надбавки, выплачиваемые в Ливане, использование набора параметров, применявшегося до 2017 года, приведет к росту финансовых последствий. Кроме того, секретариат подтвердил, что целевая группа сознательно приняла решение вынести рекомендации, которые не приведут к чрезмерному изменению нормативных рамок, установленных предыдущими решениями Комиссии, принятыми на ее девяностой сессии. Наконец, было отмечено, что работа по вопросу об использовании обменных курсов еще не завершена, но секретариат хотел бы иметь больше времени для оценки этого вопроса

параллельно с выполнением работы по тем направлениям, которые предусмотрены мандатом Консультативного комитета.

211. Один из членов Комиссии попросил предоставить дополнительную информацию о гибридном наборе параметров, который, хотя и не был рекомендован, изначально рассматривался целевой группой. Этот член Комиссии также попросил дать разъяснения относительно финансовых последствий вариантов, рекомендованных целевой группой, добавив, что остается нерешенной проблема использования нерыночных обменных курсов, и что лучше поскорее постепенно свести на нет выплату индивидуальной временной надбавки в Ливане, но с уведомлением минимум за 12 месяцев. Другой член Комиссии согласился с тем, что уведомление должно быть минимум за 12 месяцев, и заявил, что проблема вокруг индивидуальной временной надбавки, назначенной в Ливане, объясняется отчасти отсутствием адекватного набора параметров.

212. Комиссия была проинформирована о том, что гибридный набор параметров обеспечивает меньшее, чем набор, применявшийся до 2017 года, сокращение срока выплаты и неравенства, но все же позволяет добиться существенных результатов и при его использовании финансовые последствия будут меньше, чем при нынешнем наборе.

213. Комиссия положительно оценила потенциал гибридного набора параметров, но решила принять его с небольшим изменением коэффициента корректировки, установив его равным не 5 процентам, как это было в наборе, применявшемся до 2017 года, а 4 процентам, и, поскольку она сочла целесообразным установить максимальный срок выплаты, Комиссия также решила установить 24-месячный предельный срок для индивидуальных временных надбавок, которые будут назначаться в будущем. Что касается применения ее предыдущего решения ограничить срок выплаты индивидуальных временных надбавок, которые будут назначаться в будущем, 36 месяцами, то Комиссия постановила распространить это изменение и на уже выплачиваемые индивидуальные временные надбавки, начиная с августа 2025 года, но при условии уведомления минимум за 12 месяцев, так чтобы ее решение вступило в силу не ранее августа 2026 года.

### **Решения Комиссии**

214. Комиссия приняла к сведению доклад целевой группы по пересмотру параметров индивидуальной временной надбавки и решила установить следующие параметры для любых новых случаев назначения индивидуальной временной надбавки:

- a) повышающий коэффициент: 3 процента;
- b) период отсрочки/период между пересмотрами: 3 месяца;
- c) коэффициент корректировки: 4 процента;
- d) максимальный срок выплаты: 24 месяца.

215. Что касается уже выплачиваемых индивидуальных временных надбавок, то Комиссия приняла решение сохранить для таких надбавок ранее установленный максимальный срок выплаты, равный 36 месяцам, но ввести его не ранее августа 2026 года, обеспечив, таким образом, достаточное заблаговременное уведомление — за 12 месяцев. Комиссия поручила секретариату оперативно проинформировать заинтересованные стороны об этих изменениях и предоставить обоснованный срок в несколько месяцев для практического выполнения ее решения секретариатом и заинтересованными сторонами.

## Глава IV

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

#### А. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Монреале

216. На основе методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других набираемых на местной основе сотрудников в местах расположения штаб-квартир (методология обследования I) Комиссия провела соответствующее обследование в Монреале, для которого за базовую дату был принят апрель 2024 года. В этом обследовании использовались данные, полученные от семи работодателей и дополненные данными об окладах из внешних источников.

217. Новая шкала окладов и пересмотренные суммы надбавок на иждивенцев для персонала категории общего обслуживания организаций общей системы в Монреале, рекомендованные Комиссией административным руководителям организаций общей системы, базирующихся в Монреале, приводятся в приложении XI к настоящему докладу.

218. Ставки рекомендованной шкалы окладов для базирующихся в Монреале организаций, которые приводятся в приложении XI, на 6,44 процента выше ставок нынешней шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания. Максимальная ставка предлагаемой шкалы, т. е. ставка для ступени XI разряда ОО-7, составляет 83 943 канадских доллара, или 61 768 долл. США в пересчете по обменному курсу на апрель 2024 года, составившему 1,359 канадского доллара за 1 доллар США. По состоянию на 1 апреля 2024 года эта сумма была примерно равна величине чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) для ступени I класса С-1. Совокупные финансовые последствия введения в действие рекомендованной шкалы окладов и пересмотренных сумм надбавок на иждивенцев были оценены в 2 552 000 канадских долларов, или 1 878 000 долл. США, в год.

#### В. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Париже

219. На основе методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других набираемых на местной основе сотрудников в местах расположения штаб-квартир (методология обследования I) Комиссия провела соответствующее обследование в Париже, для которого за базовую дату был принят октябрь 2024 года. В этом обследовании использовались данные, полученные от 13 работодателей и дополненные данными об изменении размеров окладов из внешних источников.

220. Комиссия рекомендовала административным руководителям организаций, базирующихся в Париже, сохранять нынешнюю шкалу окладов сотрудников категории общего обслуживания до тех пор, пока не будет устранена расчетная разница с размерами окладов на местном рынке труда, составляющая 3,5 процента, и пересмотреть размеры надбавок на иждивенцев, установив их на уровне величин, указанных в приложении XII к настоящему докладу.

221. Совокупные годовые финансовые последствия введения в действие рекомендованных пересмотренных сумм надбавок на иждивенцев были оценены в 1 957 000 евро, или 2 189 000 долл. США в пересчете по обменному курсу на октябрь 2024 года, составившему 0,894 евро за 1 доллар США.

## Глава V

### Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

#### A. Пересмотр стандартов поведения: доклад рабочей группы

222. На своей девяносто четвертой сессии Комиссия постановила следующее: а) провести пересмотр действующих стандартов поведения для международной гражданской службы, принятых КМГС, для обеспечения того, чтобы они продолжали отвечать потребностям организаций; и б) сформировать рабочую группу в составе членов Комиссии и представителей организаций и федераций персонала для рассмотрения действующих стандартов поведения, принятых КМГС, и подготовки предложений по внесению изменений в них<sup>12</sup>.

223. Доклад рабочей группы и предлагаемые пересмотренные стандарты вместе с замечаниями Управления по правовым вопросам были представлены Комиссии на ее девяносто восьмой сессии. Тогда Комиссия постановила следующее: а) отложить рассмотрение доклада рабочей группы до своей девяносто девятой сессии; и б) поручить своему секретариату проинформировать все правовые подразделения организаций общей системы Организации Объединенных Наций, помимо Управления по правовым вопросам, о том, что окончательным крайним сроком для представления всех замечаний, касающихся предлагаемых пересмотренных стандартов поведения, с учетом замечаний Управления по правовым вопросам на рассмотрение Комиссии на ее девяносто девятой сессии с целью принятия решения является 31 октября 2024 года.

224. После рассмотрения рабочей группой замечаний Управления по правовым вопросам и других правовых подразделений общей системы рабочая группа согласовала дополнительные изменения в ранее предложенных ею пересмотренных стандартах и представила их на рассмотрение Комиссии на ее девяносто девятой сессии.

#### Обсуждение в Комиссии

225. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что стандарты поведения для международной гражданской службы, принятые КМГС, являются важнейшей этической и ценностной основой международной гражданской службы и служат руководством для поступков и поведения. Предлагаемые изменения сформулированы с учетом меняющихся условий деятельности организаций, характеризующихся децентрализацией и делегированием полномочий, а также подотчетностью, и возросшего у сотрудников желания участвовать в политических процессах и высказывать свое мнение, в том числе в социальных сетях. Сеть высоко оценила сотрудничество участников рабочей группы и всю работу, проделанную ею.

226. ФАМГС и ЮНИСЕРВ заявили, что предложенные изменения в стандартах поведения для международной гражданской службы были подробно рассмотрены рабочей группой и что замечания правовых подразделений организаций, запрошенные Комиссией, были полностью учтены на заключительном совещании рабочей группы. Предлагаемые пересмотренные стандарты являются результатом достижения широкого консенсуса после рассмотрения всех мнений, что, в свою очередь, свидетельствует о конструктивном духе, в котором проходили обсуждения на протяжении всего процесса. Эти федерации также высоко оценили участие представителя Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики в качестве технического эксперта, что способствовало

<sup>12</sup> A/77/30, п. 69.

проведению обсуждения в рамках рабочей группы. ЮНИСЕРВ заявила, что при проведении любого будущего пересмотра стандартов было бы полезно привлечь представителя правовых подразделений, чтобы мнения таких подразделений можно было рассматривать одновременно с этическими аспектами стандартов. С учетом широкого и целостного характера пересмотра ФАМГС и ЮНИСЕРВ настоятельно призвали Комиссию принять стандарты на текущей сессии. ЮНИСЕРВ также отметила важность обеспечения того, чтобы при введении в действие окончательного варианта стандартов предусматривалось их применение таким образом, чтобы это не противоречило их мотивирующему характеру и не зависело от необоснованного усмотрения организаций.

227. ККСАМС дал высокую оценку деятельности рабочей группы и подчеркнул необходимость свободы выражения внутреннего несогласия и конструктивной критики в организациях, а также публичного выражения несходных мнений, в том числе в социальных сетях и на публичных мероприятиях.

228. Члены Комиссии отметили большую работу, проделанную рабочей группой. Они также отметили, что рабочая группа, рассматривая широкий круг вопросов, обозначенных организациями и федерациями персонала в начале процесса пересмотра, методично объединяла их в группы и занималась каждой группой вопросов в комплексе, а также учитывала любые взаимосвязи между различными положениями, поскольку изменения согласовывались на каждом совещании. Ряд членов Комиссии выразили признательность за консенсус, который в конечном итоге был достигнут рабочей группой, в свете объема проделанной работы и характера обсуждавшихся вопросов, по которым неизбежно должны были возникать расхождения во мнениях.

229. В ходе рассмотрения Комиссией каждого пункта предложенных стандартов некоторые члены высказали свои мнения по ряду вопросов, в том числе по вопросу о том, как и где международные гражданские служащие могут выражать свое мнение по спорным проблемам; а также по таким вопросам, как подотчетность; расизм; преследования и злоупотребление властью; сексуальное насилие; и охрана труда. Комиссия согласовывала изменения в каждом пункте по мере обсуждения вопросов, принимая во внимание все высказанные мнения. Члены Комиссии учитывали, что при разработке документа такого масштаба, как стандарты поведения для международной гражданской службы, которые впервые были опубликованы в 1954 году, при наличии согласия в отношении основополагающих принципов естественно иногда могут возникать расхождения в предпочтениях относительно точной формулировки текста или выбора слов для конкретных положений. Тем не менее Комиссия выразила общую признательность всем заинтересованным сторонам за их вклад и совместную работу на протяжении всего процесса. Комиссия также выразила свое удовлетворение пересмотренными стандартами, которые стали результатом этой совместной работы. Один из членов Комиссии предложил организациям разместить стандарты поведения на своих веб-сайтах, чтобы с ними могли ознакомиться лица, которые рассматривают возможность работы в общей системе Организации Объединенных Наций.

230. По мнению Комиссии, пересмотренные стандарты будут и впредь служить руководством для организаций и сотрудников по текущим и новым вопросам, подчеркивая при этом ценности, провозглашенные в Уставе и соответствующих руководящих документах каждой организации. Комиссия особо отметила, что эти ценности были и остаются основой и отличительным признаком международной гражданской службы.

231. Комиссия приняла во внимание, что введение в действие этих пересмотренных стандартов потребует их закрепления в основных нормативных положениях организаций общей системы. Наконец, было отмечено, что для эффективного

применения стандартов необходимо, чтобы они были широко распространены и чтобы были приняты меры и созданы механизмы для обеспечения понимания в рамках всей международной гражданской службы, среди государств-членов и организаций системы Организации Объединенных Наций сферы их применения и их важности.

### **Решения Комиссии**

232. Комиссия постановила следующее:

- а) принять пересмотренные стандарты поведения для международной гражданской службы, изложенные в приложении XIII к настоящему докладу;
- б) рекомендовать Генеральной Ассамблее и директивным органам других участвующих организаций ввести их в действие;
- с) поручить своему секретариату представить информацию о применении пересмотренных стандартов на ее 102-й сессии.

## **В. Оценка и обзор применения системы родительских отпусков**

233. На своей девяносто четвертой сессии в 2022 году КМГС рассмотрела вопрос о том, что вместо ранее действовавших положений об отпуске по беременности и родам, отпуске для отца и отпуске в связи с усыновлением/удочерением в общей системе Организации Объединенных Наций следует ввести новую, усовершенствованную систему родительских отпусков, предоставляемых всем родителям. В этой связи Комиссия постановила следующее:

- а) заменить действующие положения об отпуске по беременности и родам, отпуске для отца и отпуске в связи с усыновлением/удочерением положением о предоставлении родительского отпуска продолжительностью 16 недель всем родителям;
- б) предусмотреть предоставление вынашивающим матерям дополнительного отпуска продолжительностью 10 недель для удовлетворения их особых потребностей до и после родов.

234. В своей резолюции [77/256](#) А Генеральная Ассамблея с удовлетворением отметила создание новой системы родительских отпусков, просила Генерального секретаря ввести в действие эту систему в Секретариате Организации Объединенных Наций в порядке исключения на 2023 год, задействуя имеющиеся ресурсы, и рекомендовала административным руководителям других организаций общей системы последовать такой практике. Ассамблея также просила Комиссию представить ей на ее восьмидесятой сессии оценку и обзор применения системы родительских отпусков с подробным анализом данных об их использовании, удовлетворенности персонала, расходов, стимулирующей функции новой системы и ее влияния на кадры в общей системе, в частности, в плане привлекательности работы и удержания кадров.

235. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи Комиссия рассмотрела доклад, содержащий необходимые сведения о применении системы и расходах на замещение сотрудников, а также такую качественную информацию, как данные об удовлетворенности персонала и других преимуществах, связанных с применением системы родительских отпусков в организациях общей системы Организации Объединенных Наций. Информация, содержащаяся в докладе,

была собрана секретариатом КМГС у организаций общей системы с помощью анкеты, на которую ответили 27 из 29 организаций<sup>13</sup>.

236. Сводная информация об использовании прав на родительский отпуск в 2023 и 2024 годах в организациях общей системы приводится в приложении XIV. Доля сотрудников, воспользовавшихся этим правом, в пересчете на год относительно невелика и составляет от 0,4 процента до 8,5 процента. В организациях с небольшим числом сотрудников, таких как БАПОР, МТЦ, ВПС и МТМП, доля сотрудников, воспользовавшихся указанным правом, как правило, равна крайним значениям диапазона, поскольку всего лишь несколько случаев использования этого права в одном и том же году могут вызвать существенное изменение общей доли использования. Среди крупных организаций самые высокие годовые показатели доли сотрудников, воспользовавшихся указанным правом, были отмечены в УВКБ ООН (8,5 процента), ЮНИСЕФ (6 процентов) и ВПП (6,1 процента).

237. Большинство организаций перераспределяли работу между сотрудниками в сочетании с использованием других механизмов, таких как наем временного персонала, временное назначение действующих сотрудников, привлечение индивидуальных подрядчиков и/или консультантов и внутренняя мобильность персонала. Несколько организаций отметили, что в случае невозможности временного замещения сотрудников проекты приходится приостанавливать, откладывать, передавать другой группе или переносить в другое место.

238. Для замещения персонала, находящегося в родительских отпусках, Организация Объединенных Наций, БАПОР, ЮНИДО и МТМП прибегали исключительно к перераспределению работы между членами коллектива. Что касается Организации Объединенных Наций, то Генеральный секретарь руководствовался резолюцией 77/256 А, в которой Генеральная Ассамблея просила, чтобы новая система родительских отпусков вводилась в действие за счет имеющихся ресурсов.

239. Подробная информация о финансовых расходах, связанных с замещением сотрудников, находящихся в родительском отпуске, приводится в приложении XV. Данные о затратах на замещение сотрудников предоставили порядка 18 организаций. Пять организаций — ПРООН, УВКБ ООН, ИКАО, ВОИС и ПАОЗ — не предоставили таких данных. Многие организации, особенно крупные, которые децентрализовали значительную часть своих административных функций, не смогли предоставить соответствующие данные. Несколько организаций указали, что у них не формируется отдельный бюджет для покрытия расходов на замещение сотрудников.

240. Ряд организаций, включая ВОЗ, МФСР и ЮНОПС, создали специальные финансовые механизмы для покрытия расходов на замещение сотрудников, находящихся в родительском отпуске, чтобы смягчить операционные и финансовые трудности.

241. В своей анкете КМГС просила участвующие структуры указать, согласны ли они с рядом утверждений, чтобы оценить преимущества, получаемые организациями общей системы Организации Объединенных Наций, и проблемы, с которыми они сталкиваются, и получить от соответствующих кадровых служб качественные оценки опыта их организаций в области реализации прав на родительский отпуск.

242. Наибольшую поддержку — «крайне позитивно» (80 процентов и выше) получили следующие утверждения о преимуществах, которые получает

<sup>13</sup> На анкету не ответили ВМО и МОМД.

организация-работодатель: а) создание более инклюзивной, обеспечивающей учет интересов семьи и благоприятной рабочей среды (96 процентов); б) повышение морального духа сотрудников (88 процентов); в) возможность показать пример в качестве организации, устанавливающей глобальные нормы и стандарты (85 процентов); г) улучшение имиджа организации в качестве предпочтительного работодателя (85 процентов); и е) положительное влияние в плане обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (81 процент). Большинство организаций (52 процента) согласились с тем, что показатель удержания персонала повысился; однако среди организаций было также довольно большое число (44 процента) тех, которые не были уверены в повышении показателя удержания персонала.

243. Что касается преимуществ, которые отмечают сотрудники, то больше всего организаций — 21 или более (или 80 процентов и более) — положительно ответили на следующие утверждения: а) возможность для матери и отца проводить время с новорожденным или усыновленным ребенком; б) возможность разделить обязанности по уходу за ребенком между обоими родителями; в) улучшение баланса между работой и личной жизнью; г) возможность провести время с семьей; е) повышение качества жизни; ф) возможность заниматься семейными и личными вопросами; и г) снижение стресса и уменьшение беспокойства за новорожденного или усыновленного ребенка. Большинство организаций также положительно оценили улучшение планирования выполнения рабочих обязанностей (58 процентов) и повышение концентрации внимания на их выполнении (54 процента).

244. Чаще всего организации отмечали следующие две трудности или проблемы, с которыми они сталкиваются: дополнительный объем работы и стресс для членов коллектива (67 процентов) и расходы на замещение сотрудников, находящихся в родительском отпуске, для обеспечения выполнения их работы (65 процентов) — эти трудности отметили 16 и 17 организаций соответственно. В общей сложности 13 организаций (52 процента) отметили, что несение расходов на оплачиваемый отпуск по беременности и родам, отпуск для отца и отпуск в связи с усыновлением/удочерением не являются для них проблемой, в то время как 9 организаций (36 процентов) считают это проблемой. Большинство организаций не считают следующее проблемой: а) сопротивление изменению культуры в отношении политики, учитывающей интересы семьи (72 процента); б) увеличение числа сотрудников, которые не выходят на работу сразу после отпуска по беременности и родам (60 процентов); в) различные административные трудности, связанные с обеспечением определенной степени гибкости для удовлетворения индивидуальных потребностей сотрудников (включая неравенство в условиях в периферийных местах службы) (60 процентов); и г) недовольство сотрудников, не являющихся родителями, из-за ощущения дискриминации или наказания за то, что у них нет детей (60 процентов).

245. В анкетах, полученных от организаций-респондентов, содержатся ценные сведения и отзывы о системе родительских отпусков, и в них подчеркивается удовлетворенность персонала. Эта политика широко приветствуется сотрудниками и руководством различных организаций, причем как периферийных, так и непериферийных местах службы. Данная политика в целом получила положительную оценку, однако некоторые организации сообщили о проблемах, связанных с нехваткой бюджетных средств и замещением сотрудников. В приложении XVI приводится резюме отзывов различных организаций, содержащихся в заполненных анкетах.

246. Все представившие данные организации общей системы Организации Объединенных Наций согласны с тем, что новая система родительских отпусков способствует созданию более инклюзивной и справедливой рабочей среды,

характеризующейся большим многообразием, помогает привлекать лучших специалистов, стремящихся найти баланс между работой и личной жизнью, содействует обеспечению гендерного равенства благодаря разделению обязанностей по уходу за детьми, повышает лояльность персонала и позволяет удерживать большее число сотрудников, что в конечном счете расширяет возможности для выполнения глобальной миссии Организации Объединенных Наций.

### **Обсуждение в Комиссии**

247. Сеть по вопросам людских ресурсов отметила, что в целом введение системы прошло успешно и что сотрудники оценили новые положения. Она также заявила, что, по мнению организаций, новые положения об родительском отпуске со временем будут способствовать достижению цели обеспечения паритета между женщинами и мужчинами в составе персонала общей системы Организации Объединенных Наций и помогут укрепить позиции организаций общей системы в качестве предпочтительных работодателей.

248. ККСАМС, подтвердив свою поддержку усовершенствованной системы родительских отпусков, высказал мнение, что введение таких отпусков является значительным шагом вперед в деле приведения общей системы Организации Объединенных Наций в соответствие с международными стандартами в области гендерного равенства и создания благоприятной для семьи рабочей среды. Он отметил, что высокий уровень удовлетворенности организаций и положительные отзывы сотрудников, особенно по поводу улучшения морального состояния и баланса между работой и личной жизнью, являются обнадеживающими. Тем не менее, ККСАМС по-прежнему обеспокоен тем, что во многих случаях введение данной системы достигается за счет простого перераспределения работы внутри подразделений без организации целенаправленного финансирования для обеспечения надлежащего замещения сотрудников. Это может повышать нагрузку на коллектив и чревато риском сведения на нет преимуществ данной политики. ККСАМС призвал Комиссию работать совместно с организациями над созданием механизмов устойчивой поддержки применения системы, включая выделение на эти цели ассигнований по бюджету.

249. ФАМГС отметила широкую поддержку со стороны персонала и администрации как обнадеживающую, а данные свидетельствуют о положительном влиянии на культуру труда, моральный дух сотрудников и привлекательность работодателей. Она подчеркнула, что данная реформа способствовала созданию более инклюзивной и благоприятной рабочей среды, улучшению баланса между работой и личной жизнью, удержанию персонала и повышению авторитета учреждения. ФАМГС охарактеризовала эту политику как инвестиции в человеческий капитал, основанные на принципах справедливости, гендерного равенства и долгосрочной стратегической ценности. Она особо отметила, что, согласно данным по другим отраслям, продуманная политика в отношении предоставления родительских отпусков часто приводит к повышению заинтересованности, снижению случаев выгорания на работе и ощутимому повышению эффективности. Введение совместного права на данный отпуск также расширило возможности его получения родителями различных полов и культурного происхождения и с разным семейным укладом. ФАМГС рассматривает эту реформу как образец прогрессивной кадровой политики, которая не только повышает моральный дух и творческий потенциал, но и укрепляет репутацию Организации Объединенных Наций как современного и заботливого работодателя. Она подтвердила свою приверженность содействию этой успешной практике и подчеркнула важность выделения достаточных ресурсов для поддержания ее применения и оказываемого ею воздействия.

250. ЮНИСЕРВ отметила прогрессивный шаг общей системы в направлении обеспечения равенства и баланса между работой и личной жизнью посредством введения усовершенствованной системы родительских отпусков, которая разработана с учетом передового опыта и приверженности Организации Объединенных Наций принципу всеохватности. Эта федерация персонала выразила обеспокоенность по поводу ее введения без целевого выделения ресурсов на эти цели, поскольку отсутствие средств для замещения персонала чревато риском возникновения напряженности в рабочих процессах и усилением гендерных предубеждений, в результате чего мужчины с меньшей вероятностью будут брать отпуск, а женщины столкнутся с продолжающейся дискриминацией на рабочем месте. Подчеркнув, что у большинства организаций не предусмотрены бюджетные средства для покрытия расходов, связанных с родительскими отпусками, ЮНИСЕРВ призвала к обеспечению централизованного финансирования, оказанию структурированной кадровой поддержки и регулярному выполнению оценок воздействия. Эта федерация также указала на культурные и контрактные барьеры, — такие как стигма и отсутствие гарантий занятости, — которые удерживают персонал, особенно сотрудников, являющихся отцами или работающих по временным контрактам, от использования права на данный отпуск. ЮНИСЕРВ призвала прилагать общесистемные усилия по повышению осведомленности и усилить защиту для обеспечения справедливых и инклюзивных условий для использования этого права. Она далее подчеркнула, что для успешного применения этой системы требуется наличие достаточных ресурсов, инклюзивной практики и культуры, в которой ценится забота о всех.

251. Комиссия особо отметила, что утвержденная ею в 2022 году система родительских отпусков стала большим достижением и оказалась очень важным нормативным инструментом. Она отметила, что эта новая система обеспечивает соответствие международным стандартам и направлена на создание более инклюзивной и справедливой рабочей среды, характеризующейся большим многообразием, привлечение лучших специалистов, стремящихся найти баланс между работой и личной жизнью, содействие обеспечению гендерного равенства благодаря разделению обязанностей по уходу за детьми, повышение лояльности персонала и его удержание, что в конечном счете расширяет возможности для выполнения глобальной миссии Организации Объединенных Наций.

252. Комиссия отметила, что в большинстве организаций общая доля сотрудников, воспользовавшихся правом на родительский отпуск, в период 2023–2024 годов составляет от 3 до 5 процентов в год. Некоторые члены Комиссии высказали мнение, что для дальнейшего анализа было бы полезно располагать данными о неиспользовании отпусков, то есть о числе имеющих право на родительский отпуск сотрудников, которые не воспользовались этим правом. Они также заявили, что для выполнения анализа в будущем было бы полезно иметь данные об использовании данного права в разбивке по полу.

253. Некоторые члены указали на то, что среди организаций есть те, которые сталкиваются с бюджетными и кадровыми проблемами при обеспечении выполнения той работы, за которую отвечают сотрудники, уходящие в родительский отпуск. Ряд членов отметили, что для замещения сотрудников, находящихся в родительских отпусках, некоторые организации прибегают исключительно к перераспределению работы между членами коллектива. Они сослались на резолюцию 77/256 А, в которой Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря ввести в действие эту систему в Секретариате Организации Объединенных Наций в порядке исключения на 2023 год, задействуя имеющиеся ресурсы, и рекомендовала административным руководителям других организаций общей системы последовать такой практике.

254. Комиссия отметила, что двумя наиболее распространенными проблемами, с которыми сталкиваются организации, являются дополнительный объем работы и стресс для членов коллектива (на это указали 16 организаций) и расходы на замещение сотрудников, находящихся в родительском отпуске (на это указали 7 организаций). Ряд членов предложили рассмотреть возможность применять новую систему родительских отпусков, используя для этого имеющиеся ресурсы, хотя было признано, что в этом случае у некоторых руководителей возникнут трудности с применением этой системы и на других сотрудников, на которых будет переложена соответствующая работа, может лечь дополнительное бремя. Однако другие члены Комиссии заявили, что решение таких вопросов лучше оставить на усмотрение самих организаций.

255. Принимая во внимание как преимущества, так и проблемы, которые связаны с нынешней системой родительских отпусков и о которых говорится в докладе секретариата, Комиссия отметила, что их оценка основана главным образом на качественной информации, полученной от кадровых служб организаций общей системы, и лишь весьма немногие организации представили информацию о проблемах, с которыми сталкиваются сотрудники. Некоторые члены Комиссии особо отметили важность учета в такой информации отзывов, поступающих непосредственно от руководителей и сотрудников, что позволит более тщательно проанализировать применение системы. Члены Комиссии сошлись во мнении, что будет полезно провести специальный общесистемный опрос персонала о применении новой системы родительских отпусков, который позволит получить всестороннее представление о мнениях сотрудников, включая руководителей.

256. Комиссия отметила, что некоторые организации предусмотрели свободу выбора в отношении использования родительского отпуска, допускающую его взятие без перерывов или по частям с перерывами. Некоторые члены запросили дополнительную информацию о конкретных формах практической реализации свободы выбора, принятых в организациях, полагая, что предоставление такого выбора является позитивным фактором. Вместе с тем ряд членов Комиссии отметили, что по соображениям охраны здоровья вынашивающим матерям предоставляется отпуск определенной продолжительности непосредственно перед родами и после них, и надлежит следить за тем, чтобы ими использовался отпуск, который предусматривается предоставлять на данный период. Что касается применения гибкого подхода к предоставлению отпуска отцам, то, по мнению некоторых членов Комиссии, то такой подход должен предусматривать широкую свободу выбора, при этом один из членов Комиссии отметил наличие множества исследований, показывающих, что отцы, которые берут продолжительный родительский отпуск сразу после рождения ребенка, с большей вероятностью будут продолжать проявлять более значительную заботу о нем и впоследствии. Была высказана мысль о том, что для акцентирования внимания на пользе родительского отпуска для родителей и их детей можно организовать информационно-просветительскую кампанию.

257. МОТ проинформировала Комиссию о том, что вынашивающим матерям свобода выбора предоставляется только в отношении последних четырех недель 26-недельного оплачиваемого родительского отпуска, и предполагается, что они выходят в родительский отпуск за две недели до предполагаемой даты родов. Секретариат Организации Объединенных Наций проинформировал Комиссию о том, что родительский отпуск продолжительностью 16 недель, предусмотренный для всех родителей, можно брать в течение одного года после рождения ребенка, а дополнительный отпуск продолжительностью 10 недель для вынашивающих матерей подлежит взятию при рождении ребенка для удовлетворения их особых потребностей до и после родов.

258. Ряд членов Комиссии отметили, что прежде отсутствие официальных положений о родительском отпуске в некоторых национальных системах приводило к нежеланию мужчин просить о предоставлении такого отпуска. Ситуация изменилась с введением официальных правил предоставления родительского отпуска, что привело к постепенным изменениям в культуре.

259. При утверждении доклада некоторые члены Комиссии высказались против использования одной из федераций персонала в своем заявлении термина «родители различных полов».

260. По мнению Комиссии, введение положений об усовершенствованной системе родительских отпусков способствует поддержанию конкурентоспособности общей системы в качестве предпочтительного работодателя для высококвалифицированных специалистов как мужского, так и женского пола. Члены Комиссии заявили, что новая система воплощает на практике ценности международной гражданской службы. Комиссия также заявила, что она рассматривает эту политику как стратегический инструмент для привлечения молодых специалистов на глобализованном рынке труда. Она подчеркнула важность проведения общесистемных информационно-просветительских кампаний для ознакомления сотрудников с соответствующей информацией о системе родительских отпусков, а также для привлечения и удержания квалифицированного персонала.

### **Решения Комиссии**

261. Комиссия постановила следующее:

- а) принять к сведению информацию, касающуюся оценки и обзора системы родительских отпусков;
- б) поручить своему секретариату провести специальный общесистемный опрос персонала о применении системы родительских отпусков в общей системе Организации Объединенных Наций до проведения через четыре года следующей оценки (в 2029 году);
- в) поручить своему секретариату запросить для проведения следующего обзора дезагрегированные по полу данные об использовании системы родительских отпусков, включая данные о неиспользовании прав на родительский отпуск сотрудниками, имеющими такое право.

## **С. Доклад о формах нематериального поощрения**

262. В соответствии с содержащейся в резолюции [79/252](#) А Генеральной Ассамблеи просьбой изучить варианты нематериального поощрения Комиссия рассмотрела записку по этому вопросу, подготовленную ее секретариатом. Ранее, в контексте рассмотрения выплаты для стимулирования мобильности, были упомянуты соответствующие просьбы Ассамблеи, адресованные организациям<sup>14</sup>. Впоследствии Комиссия постановила рассмотреть вопрос о выплате для стимулирования мобильности, в том числе о нематериальных формах стимулирования мобильности персонала, и об увязке мобильности с профессиональным ростом сотрудников и их повышением по службе, насколько это возможно, в контексте текущего всеобъемлющего пересмотра вознаграждения<sup>15</sup>.

263. В записке была представлена информация, в частности, о формах и мерах нематериального поощрения, применяемых в организациях общей системы,

<sup>14</sup> См. резолюцию [77/256](#) В Генеральной Ассамблеи; и резолюцию [74/255](#) В, разд. Е, п. 3.

<sup>15</sup> [A/78/30](#), п. 190 b).

соответствующих выводах, сделанных на основе общесистемного опроса персонала и результатах анализа внешней литературы.

264. Информация о применяемых формах и мерах нематериального поощрения была получена в ответ на анкету, которая была разослана секретариатом организациям общей системы и на которую ответили 27 организаций<sup>16</sup>. Имеющаяся информация свидетельствует о том, что организации уже применяют широкий круг мер нематериального поощрения в ряде областей кадровой работы, причем некоторые из них рассматриваются организациями как проявление должной заботы, ожидаемой от любого хорошего работодателя. Эти меры охватывают следующие области:

- a) гибкий режим работы и особый режим работы;
- b) развитие карьеры;
- c) обеспечение благополучия сотрудников и обязанность проявлять заботу о них;
- d) особые формы поощрения и учет заслуг;
- e) мероприятия для приобретения опыта/общественные мероприятия;
- f) обеспечение многоязычия;
- g) географическая мобильность;
- h) меры/стимулы, связанные с обеспечением многообразия, равенства и инклюзивности.

265. Организации общей системы предлагают широкий круг мер нематериального поощрения, однако результаты общесистемного опроса персонала также указывают на ряд конкретных областей, которые заботят персонал (в частности, развитие карьеры и повышение по службе; трудоустройство супругов; учет служебных заслуг; вопросы, связанные с обеспечением баланса между работой и личной жизнью, включая гибкий режим работы и удаленную работу; и рабочая среда и организационная культура) и в которых меры нематериального поощрения могут потенциально повысить вовлеченность персонала в целом и/или его отдельных групп, включая женщин или сотрудников, работающих в периферийных местах службы.

266. Изученные внешняя литература и теории подтверждают значимость и последствия использования для обеспечения вовлеченности персонала соответствующих форм нематериального поощрения, дополняющих финансовое вознаграждение и формы материального поощрения, в рамках системы вознаграждения в целом.

267. В докладе было высказано мнение, что с учетом широкого круга мер, предусмотренных в организациях общей системы, более широкое распространение информации об этих мерах среди внутренних и внешних кандидатов позволит получить более полное представление об общих условиях службы в данных организациях и может потенциально способствовать привлечению высококвалифицированных специалистов, в том числе специалистов, обладающих особыми техническими знаниями.

### **Обсуждение в Комиссии**

268. Сеть по вопросам людских ресурсов отметила, что рассматривалось довольно широкое определение форм нематериального поощрения, с тем чтобы

<sup>16</sup> На анкету не ответили ВМО и МОМД.

охватить широкий круг мер нематериального поощрения, используемых организациями общей системы, и что многие из этих мер способствуют повышению привлекательности организаций как работодателей. Сеть отметила, что такие меры и формы нематериального поощрения играют важную роль, однако их нельзя рассматривать как замену существующих форм материального поощрения, в частности в отношении мобильности. Кроме того, по мнению Сети, некоторые меры сопряжены с расходами для организаций и в нынешних условиях необходимо проявлять бюджетную осмотрительность.

269. Сеть по вопросам людских ресурсов указала, что карьерный рост является одной из главных проблем почти во всех организациях общественного сектора, включая организации общей системы, в которых возможности продвижения по службе ограничены в силу естественных причин. Осуществляемые в настоящее время реорганизации и перестройка могут привести к еще большему сокращению таких возможностей в будущем. Формы нематериального поощрения должны соответствовать конкретным условиям, поскольку их стимулирующее воздействие на сотрудников зависит от конкретной ситуации. Увязка карьерного роста с требованиями мобильности может оказать большое стимулирующее воздействие на молодых сотрудников, у которых по статистике больше возможностей для продвижения по службе, чем у более опытного персонала. Сеть высказала мнение, что с учетом широкого характера этой темы и разнообразия мандатов и операционных структур организаций нет необходимости в регулярном проведении отдельного периодического обзора, но предложила рассматривать нефинансовые аспекты в рамках соответствующих отдельных пунктов повестки дня, посвященных пересмотру вознаграждения. Сеть также отметила, что организации уже активно координируют меры нематериального поощрения в надлежащих случаях, в частности, в области создания благоприятных условий в периферийных местах службы или охраны психического здоровья.

270. ФАМГС поддержала сосредоточение внимания на формах нематериального поощрения в рамках мер по повышению качества жизни сотрудников, подчеркнув, что они не должны заменять финансовые выплаты и льготы, но должны быть частью вызывающей доверие системы условий службы. Эта федерация персонала призвала единообразно применять формы нематериального поощрения в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, обеспечивая равные условия, особенно для сотрудников, которые работают в таких подразделениях, как службы безопасности и медицинские службы, и не могут воспользоваться гибкими вариантами. ФАМГС указала, что эффективные формы нематериального поощрения могут включать гибкий график работы, программы учета служебных заслуг и содействие обеспечению благополучия, что может снизить число случаев выгорания на работе и повысить вовлеченность персонала. Эта федерация подчеркнула необходимость спрашивать с руководителей за продвижение здоровой коллективной культуры. Она настоятельно призвала Комиссию интегрировать эти стимулы в кадровое планирование, что будет способствовать росту морального духа и привлечению многообразных кадров, повышая при этом культуру труда.

271. По мнению ККСАМС, термин «формы нематериального поощрения» трактуется слишком широко и включает в себя обязательства или практику, ожидаемые от хорошего работодателя, как то инициативы, связанные с благополучием и обязанностью проявлять заботу, а также нормативные меры, направленные на обеспечение гармоничной рабочей среды; формы поощрения и учета служебных заслуг; нормативные меры по обеспечению многообразия, равенства и инклюзивности; и мероприятия по сплочению коллектива. Таким образом, свобода выбора удаленной работы является формой нематериального поощрения, которую следует также предусматривать для сотрудников на местах в качестве стимула

мобильности и для привлечения большего числа женщин. Следует поощрять географическую мобильность, в которой организации испытывают острую потребность, а также многоязычие, равно как и выполнение заданий на развитие умений.

272. ЮНИСЕРВ высказалась о положении с вовлеченностью персонала, подчеркнув, что обсуждение форм нематериального поощрения все больше отрываются от суровых реалий, с которыми сталкиваются сотрудники общей системы. В условиях беспрецедентного финансового и политического кризиса тысячи сотрудников были уволены, во многих случаях без выходного пособия и предоставления возможности страхования или поддержки при переходе на новую работу. По мнению ЮНИСЕРВ, гарантии занятости и перспективы значимого карьерного роста, которые когда-то были краеугольным камнем мотивации персонала, стремительно сужаются. Со ссылкой на общесистемный опрос персонала 2023 года, ЮНИСЕРВ отметила, что при акцентировании внимания на таких вопросах, как карьерный рост и баланс между работой и личной жизнью, упущена суть кризисов системы, касающихся стабильности занятости, справедливого отношения ко всем категориям персонала, а также искреннего и эффективного выполнения организацией своих обязанностей по отношению к персоналу. ЮНИСЕРВ подчеркнула, что формы нематериального поощрения не должны приводить к перекладыванию финансового бремени на плечи сотрудников. Развитие карьеры не должно быть самофинансируемым, а удаленную работу надлежит учитывать должным образом с точки зрения экономии средств и влияния на персонал. ЮНИСЕРВ выступила против введения режима работы в течение неполного рабочего дня в качестве замены увольнениям и подчеркнула, что обеспечение сотрудникам обустройства на рабочем месте — это право, а не привилегия. Федерация высказала предостережение в отношении того, что вознаграждение по результатам работы рискует оказаться необъективным в отсутствие реформ, и даже неденежные формы поощрения сопряжены с расходованием бюджетных средств. Наконец, ЮНИСЕРВ заявила, что формы нематериального поощрения не являются факультативным дополнением — они имеют существенное значение для способной адаптироваться и ориентированной на ценности международной гражданской службы и должны подкрепляться достаточными ресурсами и институциональной приверженностью.

273. Некоторые члены Комиссии заявили, что с учетом большого разнообразия форм нематериального поощрения, представленных в обзоре, важно более четко определить и ограничить круг того, что следует считать формами нематериального поощрения. В этой связи ряд членов Комиссии предложили ограничить любое соответствующее обсуждение теми формами нематериального поощрения, которые не требуют значительных затрат, поскольку многие из обсуждаемых аспектов сопряжены со значительными финансовыми последствиями. Причем, как они отметили, в отсутствие общего определения того, что представляют собой формы нематериального поощрения, трудно отделить такие формы поощрения от более широких мер, которые можно ожидать от любого добросовестного работодателя, включая те, которые касаются благосостояния персонала или обязанности проявлять заботу о нем. Другие члены Комиссии отметили в этой связи, что, независимо от того, считаются ли некоторые меры формами нематериального поощрения или более широкими мерами, организации общей системы, как представляется, делают многое в этом направлении, особенно по сравнению с некоторыми гражданскими службами.

274. Ряд членов Комиссии отметили, что, как показывают результаты общесистемного опроса персонала, некоторые аспекты, такие как возможности карьерного роста, культура организации и отсутствие баланса между работой и личной жизнью, включающего альтернативные режимы работы и телеработу, были

названы в качестве главных аспектов, вызывающих озабоченность, особенно у женщин.

275. Некоторые члены Комиссии отметили, что организации приняли ряд мер, связанных с гибким режимом работы, включая введение гибкого или сжатого графика работы, режима работы в течение неполного рабочего дня и удаленной работы. Они рекомендовали продолжать совершенствовать такие режимы работы, как сжатая рабочая неделя, которые обеспечивают сотрудникам определенную свободу действий, не вызывая при этом снижение производительности. Ряд членов Комиссии с интересом отметили существующие формы и меры нематериального поощрения, применяемые организациями, и предложили учесть в будущей работе Комиссии и секретариата соответствующие рекомендации ОИГ, бюллетень Генерального секретаря о гибком режиме работы<sup>17</sup> и нормативное руководство по гибкому режиму работы и альтернативным режимам работы<sup>18</sup>. По мнению Комиссии, рабочие группы могут продолжить рассмотрение некоторых форм нематериального поощрения в рамках проводимого всеобъемлющего пересмотра.

276. Что касается географической мобильности, то ряд членов Комиссии вновь заявили о важности для ее обеспечения таких мер поддержки, как оказание помощи в трудоустройстве супругов и введение гибкого режима работы. Была сделана ссылка на соответствующую резолюцию Генеральной Ассамблеи<sup>19</sup>, и Комиссия отметила, что меры стимулирования географической мобильности имеют отношение к вопросам, рассматриваемым Рабочей группой 3 по надбавкам, пособиям и льготам, связанным со службой на местах. Некоторые члены отметили, что несколько организаций осуществляют программы оказания помощи супругам в налаживании контактов и выявлении тех или иных возможностей для трудоустройства, хотя они признают сложность этого вопроса с учетом различий в профилях, включая опыт и образование супругов и владение ими языком, а также различий в имеющихся возможностях, особенно в местах службы вне мест расположения штаб-квартир. Было также подчеркнуто, что в условиях быстро меняющейся глобальной среды важно продолжить изучение возможных мер нематериального поощрения, направленных на привлечение и удержание конкретных кадров, в том числе молодых специалистов, не забывая при этом о расходах.

277. Некоторые члены отметили, что вопрос о развитии карьеры охватывает обучение и повышение квалификации, а также возможности для продвижения по службе, хотя, как они заявили, продвижение по службе не относится к числу нефинансовых аспектов по своему характеру. По мнению Комиссии, развитие карьеры не следует рассматривать как один из аспектов нематериального поощрения. Ряд членов Комиссии также предостерегали от повышения ожиданий в отношении продвижения по службе, поскольку в любой организации с повышением класса число должностей уменьшается, и общая система в этом отношении ничем не отличается.

278. Что касается управления служебной деятельностью, то был отмечен вопрос о нематериальных формах учета служебных заслуг, и, как известно, в 2017 году Генеральная Ассамблея утвердила рекомендации Комиссии в отношении принципов и руководящих положений в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы, что включает как денежные, так и неденежные формы поощрения. Члены Комиссии высказали мнение, что организациям следует также решать

<sup>17</sup> ST/SGB/2019/3.

<sup>18</sup> OHR/PG/2024/7.

<sup>19</sup> Резолюция 77/256 В Генеральной Ассамблеи.

проблему неудовлетворительной работы и плохого управления, поскольку они также являются важными факторами, которые сказываются на формировании гармоничной рабочей среды.

**Решения Комиссии**

279. Комиссия постановила следующее:

- а) принять к сведению наличие широкого круга форм и мер нематериального поощрения и отсутствие общего определения;
- б) продолжить изучение форм нематериального поощрения в рамках соответствующих вопросов в рабочих группах, созданных для проведения всеобъемлющего пересмотра, если это уместно.

## Приложение I

### Выводы, сделанные на втором совещании Рабочей группы 1

#### Финансовое моделирование пакета вознаграждения Организации Объединенных Наций

##### 1. Рабочая группа:

a) с удовлетворением отметила успехи, достигнутые в области финансового моделирования, отметив, что эти усилия соответствуют недавним решениям КМГС и рекомендациям Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренным Генеральной Ассамблеей;

b) отметила, что нынешний пакет вознаграждения и общие методологии КМГС по своей структуре в значительной степени способствовали сдерживанию расходов и обеспечению финансовой устойчивости;

c) подтвердила полезность представленных прогнозов и моделирования расходов при условии транспарентности в том, что касается доверительной вероятности в разбивке по элементам;

d) согласилась с тем, что оценка расходов на различные элементы вознаграждения с высокой степенью достоверности является надежной основой для представления решений и рекомендаций Комиссии;

e) призвала секретариат КСР и Сеть по вопросам людских ресурсов в соответствии с рекомендацией Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренной Генеральной Ассамблеей, продолжать сотрудничество с секретариатом КМГС в целях постепенного увеличения объема имеющихся подробных данных о расходах с течением времени, чтобы повысить доверительную вероятность прогнозируемых расходов, когда это требуется.

#### Набор и удержание персонала в общей системе Организации Объединенных Наций

##### 2. Рабочая группа:

a) высоко оценила представленные материалы и информацию и предложила представить их Комиссии в целом, добавив к ним любые дополнительные материалы, полученные до начала сессии;

b) отметила, что нынешний пакет вознаграждения, хотя и является в целом конкурентоспособным, не всегда позволяет успешно набирать и удерживать сотрудников, особенно на определенных должностях и в определенных местах;

c) отметила разнообразие ситуаций и проблем, с которыми сталкиваются организации, а также обратила особое внимание на два замечания, которые требуют дальнейшего анализа и осмысления со стороны Комиссии:

i) проблемы с набором сотрудников, обладающих конкретной узкоспециальной профессиональной квалификацией, усугубляются; и

ii) количество сотрудниц, покидающих систему Организации Объединенных Наций на среднем этапе своей трудовой деятельности, увеличилось;

d) призвала секретариат КСР и Сеть по вопросам людских ресурсов продолжать сотрудничество с секретариатом КМГС в целях постепенного увеличения объема имеющихся аналитических данных о причинах поступления на работу в систему Организации Объединенных Наций, продолжения работы в

системе Организации Объединенных Наций или ухода из системы Организации Объединенных Наций.

### **Меры в интересах сотрудников и членов их семей с инвалидностью**

#### **3. Рабочая группа:**

а) отметив, что в некоторых организациях был создан фонд разумных мер адаптации для целей удовлетворения потребностей сотрудников с инвалидностью на рабочем месте, решила обратиться к Комиссии с просьбой рекомендовать организациям общей системы сделать использование такого фонда стандартом;

б) постановила изучить возможность изменения схемы субсидирования арендной платы с учетом потребностей сотрудников и членов их семей с инвалидностью; в частности, оценить возможность пересмотра максимальной разумной арендной платы, возмещения чрезвычайных расходов, связанных с изменениями, необходимыми для проживания, и/или отмены графика постепенного сокращения размера субсидии на аренду жилья в соответствующих случаях;

с) постановила продолжать обсуждение способов оказания помощи тем крайне немногочисленным сотрудникам, у которых имеются большие потребности в поддержке и которые нуждаются в персональной помощи в нерабочее время;

д) постановила далее рекомендовать Рабочей группе 2:

i) изучить возможность введения пособия для супругов-иждивенцев с инвалидностью;

ii) пересмотреть размер пособий для детей-инвалидов, а также максимальную сумму возмещения расходов в рамках специальной субсидии на образование.

### **Последствия удаленной работы в плане вознаграждения**

#### **4. Рабочая группа пришла к следующим выводам:**

а) удаленная работа — это не право или льгота, а определенная степень гибкости, которую организации могут предоставить своим сотрудникам. Хотя принятие любых нормативных документов, касающихся удаленной работы, и их конкретные положения следует оставить на усмотрение организаций общей системы в целях удовлетворения их конкретных потребностей, Комиссии следует дать рекомендации об основных положениях, касающихся любых корректировок элементов, связанных с вознаграждением, как это предлагается ниже;

б) следует установить, после какого периода удаленной работы вне места службы некоторые элементы пакета вознаграждения следует скорректировать с учетом удаленного режима работы. Хотя многие участники сочли, что период в 60 рабочих дней подряд и/или в общей сложности был бы подходящим, рабочая группа постановила, что этот вопрос следует рассмотреть Комиссии в целом;

с) когда сотруднику разрешается работать удаленно вне своего официального места службы по причинам личного характера, основополагающий принцип должен заключаться в обеспечении того, чтобы: а) такие договоренности не приводили к дополнительным финансовым расходам для организаций в отношении любого элемента; и б) выплата любых надбавок, пособий и льгот, которые предоставлялись сотруднику на основании его официального места службы, прекращалась или корректировалась или незамедлительно, или по истечении согласованного срока;

d) в соответствии с принципами, о которых говорится выше, и с учетом любых других применимых положений, касающихся предоставления этих элементов, был предложен следующий общий подход в случае удаленной работы вне официального места службы:

i) проезд к официальному месту службы должен оплачиваться сотрудником, а расходы на официальные поездки в любое другое место не должны превышать расходов, которые были бы произведены в случае совершения таких поездок из официального места службы;

ii) выплаты за работу в опасных условиях и накопление срока службы, зачитываемого для целей предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, должны быть приостановлены с первого дня;

iii) по истечении согласованного срока удаленной работы должно приостанавливаться накопление, в зависимости от ситуации, срока службы, зачитываемого для целей предоставления отпуска на родину, ускоренного отпуска на родину и поездки для посещения семьи из обычного места в то место, право на поездки в которое предоставляется;

iv) по истечении согласованного срока выплата надбавки за работу в трудных условиях и надбавки за работу в «несемейных» местах службы должна быть приостановлена;

e) кроме того, группа провела обсуждение следующих элементов, по поводу которых она не пришла к четкому консенсусу:

i) по истечении согласованного срока размер выплачиваемого корректива по месту службы должен составлять наименьшую из двух величин — суммы корректива по месту службы в официальном месте службы или суммы корректива по месту службы в месте удаленной работы, а выплата субсидии на аренду жилья должна быть приостановлена;

ii) по истечении согласованного срока выплаты для стимулирования мобильности и выплаты в рамках экспериментального проекта, осуществляемого в местах службы D и E, должны быть приостановлены;

iii) субсидия на образование должна быть пропорционально сокращена, если удаленная работа на родине (или в стране постоянного проживания) продолжается более двух третей учебного года;

f) в исключительных случаях административные руководители могут принимать решения об изъятиях из положений пунктов 4 d) и e) выше с учетом любых исключительных обстоятельств.

## Приложение II

### Корректировки элементов пакета вознаграждения во время удаленной работы: корректива по месту службы, субсидии на аренду жилья, субсидии на образование и специальной субсидии на образование

<i>Организация<sup>a,b</sup></i>	<i>Правила в отношении удаленной работы вне места службы</i>	<i>Корректив по месту службы</i>	<i>Субсидии на аренду жилья и вычеты за аренду жилья</i>	<i>Субсидия на образование</i>	<i>Специальная субсидия на образование (на детей-инвалидов)</i>
МФСР	До 10 рабочих дней подряд в календарном месяце, максимум 35 дней в году	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится
	Максимум 3 месяца подряд и в общей сложности 6 месяцев в год	С первого дня выплачивается или сумма, которая полагается в месте службы, или сумма, которая полагается в месте удаленной работы, в зависимости от того, какая из них меньше	С первого дня выплата приостанавливается	С первого дня выплата приостанавливается	Корректировка не производится
МОТ	До 10 рабочих дней подряд в месяц, максимум 30 дней в календарный год	Корректировка не производится	Корректировка не производится		
	В исключительных обстоятельствах — до 63 рабочих дней в течение 12 месяцев, к которым могут быть добавлены еще 63 рабочих дня	Корректировка производится, если на удаленную работу приходится более 63 дней в течение 12 месяцев, и выплачивается или сумма, которая полагается в месте службы, или сумма, которая полагается в месте удаленной работы, в зависимости от того, какая из них меньше	Корректировка не производится		

<i>Организация<sup>a,b</sup></i>	<i>Правила в отношении удаленной работы вне места службы</i>	<i>Корректив по месту службы</i>	<i>Субсидии на аренду жилья и вычеты за аренду жилья</i>	<i>Субсидия на образование</i>	<i>Специальная субсидия на образование (на детей-инвалидов)</i>
МТЦ	До 6 месяцев, в исключительных случаях еще 3 месяца	Корректировка не производится		Рассчитывается пропорционально, если удаленная работа на родине продолжается более двух третей учебного года	Рассчитывается пропорционально, если удаленная работа на родине продолжается более двух третей учебного года
ПАОЗ	До 30 рабочих дней в год	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится
Организация Объединенных Наций	До 6 месяцев, в исключительных случаях еще 3 месяца	Корректировка не производится		Рассчитывается пропорционально, если удаленная работа на родине продолжается более двух третей учебного года	Рассчитывается пропорционально, если удаленная работа на родине продолжается более двух третей учебного года
ЮНЭЙДС	До 30 дней подряд, максимум 90 дней в год	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится
ЮНФПА	До 60 рабочих дней в год  Более 60 дней, от 6 месяцев до 1 года максимум (в исключительных случаях)	Корректировка не производится  С первого дня выплачивается или сумма, которая полагается в месте службы, или сумма, которая полагается в месте удаленной работы, в зависимости от того, какая из них меньше	Корректировка не производится  Корректировка производится с первого дня, с возможностью изменения задним числом, причем субсидия рассчитывается заново, если жилье в официальном месте службы сохраняется	Корректировка не производится  Рассчитывается пропорционально, если удаленная работа на родине продолжается более двух третей учебного года	Корректировка не производится  Корректировка не производится
УВКБ	До 90 календарных дней в год подряд или в общей сложности	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится, если удаленная работа выполняется вне места службы и не на родине  Если удаленная работа выполняется на родине, сохраняется только в	

Организация <sup>a,b</sup>	Правила в отношении удаленной работы вне места службы	Корректив по месту службы	Субсидии на аренду жилья и вычеты за аренду жилья	Субсидия на образование	Специальная субсидия на образование (на детей-инвалидов)
				течение текущего учебного года	
	В исключительных случаях сроком от 3 месяцев до 1 года, 3 месяца подряд минимум	С первого дня с корректировкой на основе сопоставления размера вознаграждения (корректив по месту службы + надбавка за работу в трудных условиях + надбавка за мобильность)	Приостанавливается через 90 дней	Корректировка не производится, если удаленная работа выполняется вне места службы и не на родине  Если удаленная работа выполняется на родине, сохраняется только в течение текущего учебного года	
ЮНИСЕФ	До 90 рабочих дней в год  С 91 рабочего дня подряд до 1 года	Корректировка не производится  С первого дня выплачивается или сумма, которая полагается в месте службы, или сумма, которая полагается в месте удаленной работы, в зависимости от того, какая из них меньше	Корректировка не производится  Не выплачивается	Корректировка не производится  Рассчитывается пропорционально, если удаленная работа на родине продолжается более двух третей учебного года	Корректировка не производится  Корректировка не производится
ЮНИДО	Не более 6 месяцев (в связи с вескими личными обстоятельствами)	Как правило, выплата любых предусмотренных положениями и правилами о персонале надбавок, пособий и льгот, которые требуют или предполагают физическое присутствие в официальном месте службы, на время удаленной работы приостанавливается		Рассчитывается пропорционально, если удаленная работа на родине продолжается более двух третей учебного года	Рассчитывается пропорционально, если удаленная работа на родине продолжается более двух третей учебного года

Организация <sup>a,b</sup>	Правила в отношении удаленной работы вне места службы	Корректив по месту службы	Субсидии на аренду жилья и вычеты за аренду жилья	Субсидия на образование	Специальная субсидия на образование (на детей-инвалидов)
ЮНОПС	15–70 рабочих дней в год  Более 70 рабочих дней в году в месте отпуска на родину, официального гражданства или постоянного места жительства	Корректировка не производится  По истечении 70 рабочих дней удаленной работы выплачивается или сумма, которая полагается в месте службы, или сумма, которая полагается в месте удаленной работы, в зависимости от того, какая из них меньше	Если первоначальный договор аренды сохраняется, корректировка не производится	Не выплачивается, за исключением текущего учебного года	
	Более 70 рабочих дней в году не в месте отпуска на родину, официального гражданства или постоянного места жительства	По истечении 70 рабочих дней удаленной работы выплачивается или сумма, которая полагается в месте службы, или сумма, которая полагается в месте удаленной работы, в зависимости от того, какая из них меньше			
БАПОР	До 60 рабочих дней в год  61–180 календарных дней в год	Корректировка не производится  По истечении 2 месяцев выплачивается или сумма, которая полагается в месте службы, или сумма, которая полагается в месте удаленной работы, в зависимости от того, какая из них меньше	Корректировка не производится  Субсидия может уменьшиться	Корректировка не производится  Может быть рассчитана пропорционально, если иждивенцы не проучились две трети учебного года	Корректировка не производится  Может быть рассчитана пропорционально, если иждивенцы не проучились две трети учебного года
Структура «ООН-женщины»	До 60 рабочих дней в год	Корректировка не производится		Корректировка не производится	

<i>Организация<sup>a,b</sup></i>	<i>Правила в отношении удаленной работы вне места службы</i>	<i>Корректив по месту службы</i>	<i>Субсидии на аренду жилья и вычеты за аренду жилья</i>	<i>Субсидия на образование</i>	<i>Специальная субсидия на образование (на детей-инвалидов)</i>
	Более 60 рабочих дней в год (в исключительных случаях)	С первого дня выплачивается или сумма, которая полагается в месте службы, или сумма, которая полагается в месте удаленной работы, в зависимости от того, какая из них меньше		Корректировка не производится, если удаленная работа выполняется вне места службы и не на родине  В случае удаленной работы на родине не выплачивается	
ВПП	Более 90 календарных дней подряд	По истечении 90 рабочих дней удаленной работы выплачивается или сумма, которая полагается в месте службы, или сумма, которая полагается в месте удаленной работы, в зависимости от того, какая из них меньше	Корректировка не производится	Корректировка не производится	
ВОЗ	До 5 календарных дней в месяц	Корректировка не производится			
	До 90 календарных дней в год	Корректировка не производится			
ВОИС	До 30 рабочих дней в год	Корректировка не производится			
	Более 30 рабочих дней в год (в исключительных случаях)	Уменьшается после 3 месяцев удаленной работы подряд	Уменьшается после 3 месяцев удаленной работы подряд		

<sup>a</sup> По состоянию на октябрь 2024 года три организации (МАГАТЭ, МТМП, и ЮНЕСКО) сообщили, что в настоящее время у них установлены официальные правила в отношении удаленной работы вне места службы, но заявили, что они могут разрешить ее при наличии веских личных обстоятельств.

<sup>b</sup> МСЭ сообщил, что до издания служебного приказа непосредственные руководители могут разрешать сотрудникам работать удаленно вне места службы не более 10 рабочих дней в календарном году. При разрешении Генеральным секретарем в порядке исключения работать удаленно сверх этого максимального срока вознаграждение сотрудников и получаемые ими надбавки и другие выплаты будут сокращаться после непрерывного периода работы в таком режиме продолжительностью 60 календарных дней.

## Приложение III

### Корректировки элементов пакета вознаграждения во время удаленной работы: надбавок, пособий и льгот, связанных со службой на местах

Организация <sup>a,b</sup>	Правила в отношении удаленной работы вне места службы	Выплата для стимулирования мобильности	Надбавка за работу в трудных условиях	Надбавка за работу в «не-семейных» местах службы	Выплата за работу в опасных условиях	Отпуск для отдыха и восстановления сил
МФСР	До 10 рабочих дней подряд в календарный месяц, 35 дней в год максимум	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится
	3 месяца подряд и в общей сложности 6 месяцев в год максимум	С первого дня приостанавливается	С первого дня выплата приостанавливается	С первого дня выплата приостанавливается	С первого дня выплата приостанавливается	С первого дня накопление срока приостанавливается
МОТ	До 10 рабочих дней в месяц подряд, 30 дней в календарном год максимум		Корректировка не производится	Корректировка не производится	С первого дня выплата приостанавливается	С первого дня накопление срока приостанавливается
	В исключительных обстоятельствах — до 63 рабочих дней в течение 12 месяцев, к которым могут быть добавлены еще 63 рабочих дня		Через 30 дней выплата приостанавливается	Через 30 дней выплата приостанавливается	С первого дня выплата приостанавливается	С первого дня накопление срока приостанавливается
МТЦ	До 6 месяцев, в исключительных случаях еще 3 месяца		Приостанавливается через 30 дней	Приостанавливается через 30 дней	С первого дня выплата приостанавливается	С первого дня накопление срока приостанавливается
ПАОЗ	До 30 рабочих дней в год	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится
Организация Объединенных Наций	До 6 месяцев, в исключительных случаях еще 3 месяца		Приостанавливается через 30 дней	Приостанавливается через 30 дней	С первого дня выплата приостанавливается	С первого дня накопление срока приостанавливается

Организация <sup>a,b</sup>	Правила в отношении удаленной работы вне места службы	Выплата для стимулирования мобильности	Надбавка за работу в трудных условиях	Надбавка за работу в «несемейных» местах службы	Выплата за работу в опасных условиях	Отпуск для отдыха и восстановления сил
ЮНЭЙДС	До 30 дней подряд, максимум 90 дней в год		Сотрудникам, назначенным в места службы категорий В, С, D и E, не выплачивается по истечении 90 дней	Сотрудникам, назначенным в места службы категорий В, С, D и E, не выплачивается по истечении 90 дней	Корректировка производится по правилам, установленным для этого элемента	Корректировка производится по правилам, установленным для этого элемента
ЮНФПА	До 60 рабочих дней в год	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится	С первого дня выплата приостанавливается	Накопление срока приостанавливается после 3 дней удаленной работы подряд
	Более 60 дней — от 6 месяцев до 1 года максимум (в исключительных случаях)	С первого дня приостанавливается	С первого дня выплата приостанавливается	С первого дня выплата приостанавливается	С первого дня выплата приостанавливается	Накопление срока приостанавливается после 3 дней удаленной работы подряд
УВКБ	До 90 календарных дней в год, подряд или в общей сложности	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится	С первого дня выплата приостанавливается	С первого дня накопление срока приостанавливается
	В исключительных случаях на срок от 3 месяцев до 1 года, минимум 3 месяца подряд	Корректировка производится с первого дня на основе сопоставления размеров вознаграждения	Корректировка производится с первого дня на основе сопоставления размеров вознаграждения	С первого дня выплата приостанавливается	С первого дня приостанавливается	С первого дня накопление срока приостанавливается
ЮНИСЕФ	До 90 рабочих дней в год	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Приостанавливается	Накопление срока приостанавливается
	От 91 рабочего дня подряд до 1 года	Не производится	Не выплачивается	Не выплачивается	Приостанавливается	Накопление срока приостанавливается
ЮНИДО	На срок не более 6 месяцев (в связи с вескими личными обстоятельствами)		Приостанавливается через 30 дней	Выплата приостанавливается через 30 дней	С первого дня приостанавливается	С первого дня накопление срока приостанавливается

Организация <sup>a,b</sup>	Правила в отношении удаленной работы вне места службы	Выплата для стимулирования мобильности	Надбавка за работу в трудных условиях	Надбавка за работу в «не-семейных» местах службы	Выплата за работу в опасных условиях	Отпуск для отдыха и восстановления сил
ЮНОПС	<p>15–70 рабочих дней в год</p> <p>Если удаленная работа выполняется в течение более 70 рабочих дней в году на месте отпуска на родину, официального гражданства или постоянного места жительства</p> <p>Если удаленная работа выполняется более 70 рабочих дней в году на месте отпуска на родину, официального гражданства или постоянного места жительства</p>		Выплата прекращается	Выплата прекращается	Прекращается	Накопление срока прекращается
БАПОР	<p>До 60 рабочих дней в год</p> <p>61–180 календарных дней в год</p>			Выплата приостанавливается	Приостанавливается	Накопление срока приостанавливается
Структура «ООН-женщины»	<p>До 60 рабочих дней в год</p> <p>Более 60 рабочих дней в год (в исключительных случаях)</p>	Корректировка не производится	Корректировка не производится		С первого дня приостанавливается	Через 3 дня удаленной работы подряд накопление срока приостанавливается
					С первого дня приостанавливается	Через 3 дня удаленной работы подряд накопление срока приостанавливается

<i>Организация<sup>a,b</sup></i>	<i>Правила в отношении удаленной работы вне места службы</i>	<i>Выплата для стимулирования мобильности</i>	<i>Надбавка за работу в трудных условиях</i>	<i>Надбавка за работу в «не-семейных» местах службы</i>	<i>Выплата за работу в опасных условиях</i>	<i>Отпуск для отдыха и восстановления сил</i>
ВПП	Более 90 календарных дней подряд		Через 90 дней выплата прекращается	Через 90 дней выплата прекращается	Через 90 дней прекращается в соответствии с правилами, касающимися этого элемента	Через 90 дней накопление срока прекращается в соответствии с правилами, касающимися этого элемента
ВОЗ	До 5 календарных дней в месяц				Корректировка производится по правилам, установленным для этого элемента	Корректировка производится по правилам, установленным для этого элемента
	До 90 календарных дней в год				Корректировка производится по правилам, установленным для этого элемента	Корректировка производится по правилам, установленным для этого элемента

<sup>a</sup> По состоянию на октябрь 2024 года три организации (МАГАТЭ, МТМП, и ЮНЕСКО) сообщили, что в настоящее время у них установлены официальные правила в отношении удаленной работы вне места службы, но заявили, что они могут разрешить ее при наличии веских личных обстоятельств.

<sup>b</sup> МСЭ сообщил, что до издания служебного приказа непосредственные руководители могут разрешать сотрудникам работать удаленно вне места службы не более 10 рабочих дней в календарном году. При разрешении Генеральным секретарем в порядке исключения работать удаленно сверх этого максимального срока вознаграждение сотрудников и получаемые ими надбавки и другие выплаты будут сокращаться после непрерывного периода работы в таком режиме продолжительностью 60 календарных дней.

## Приложение IV

### Корректировки элементов пакета вознаграждения во время удаленной работы: надбавок, пособий и льгот, связанных с поездками и переездом

Организация <sup>a,b</sup>	Правила в отношении удаленной работы вне места службы	Поездки в отпуск на родину/накопление баллов для отпуска на родину	Поездки для посещения семьи	Официальные поездки	Субсидия на обустройство	Субсидия на репатриацию
МФСР	<p>До 10 рабочих дней подряд в календарном месяце, максимум 35 дней в году</p> <p>Максимум 3 месяца подряд и в общей сложности 6 месяцев в год</p>	<p>Корректировка не производится</p> <p>С первого дня приостанавливается</p>			<p>Корректировка не производится</p> <p>Размер субсидии на переезд, в тех случаях, если она применима, корректируется так, чтобы выплачивалась или сумма, которая полагается в месте удаленной работы, или сумма, которая полагается в месте службы сотрудника, в зависимости от того, какая из них меньше</p>	<p>Корректировка не производится</p> <p>С первого дня выплата приостанавливается</p>
МОТ	<p>До 10 рабочих дней подряд в месяц, максимум 30 дней в календарном году</p> <p>В исключительных обстоятельствах — до 63 рабочих дней в течение 12 месяцев, к которым могут быть добавлены еще 63 рабочих дня</p>				<p>Корректировка не производится</p> <p>Корректировка не производится</p>	

<i>Организация<sup>a,b</sup></i>	<i>Правила в отношении удаленной работы вне места службы</i>	<i>Поездки в отпуск на родину/накопление баллов для отпуска на родину</i>	<i>Поездки для посещения семьи</i>	<i>Официальные поездки</i>	<i>Субсидия на обустройство</i>	<i>Субсидия на репатриацию</i>
МТЦ	До 6 месяцев, в исключительных случаях еще 3 месяца	Через 30 дней удаленной работы на родине приостанавливаются				
ПАОЗ	До 30 рабочих дней в год	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится
Организация Объединенных Наций	До 6 месяцев, в исключительных случаях еще 3 месяца	Через 30 дней удаленной работы на родине приостанавливаются				
ЮНЭЙДС	До 30 дней подряд, 90 дней в год максимум	Корректировка не производится				
ЮНФПА	До 60 рабочих дней в год	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится		Корректировка не производится
	Более 60 дней — от 6 месяцев до 1 года максимум (в исключительных случаях)	С первого дня накопление зачитываемого срока службы приостанавливаются	С первого дня накопление зачитываемого срока службы приостанавливается			С первого дня накопление зачитываемого срока службы приостанавливается
УВКБ	До 90 календарных дней в год подряд или в общей сложности	Если удаленная работа выполняется не в месте службы и не на родине, корректировка не производится  В случае удаленной работы на родине накопление баллов приостанавливается через 3 месяца		Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится

Организация <sup>a,b</sup>	Правила в отношении удаленной работы вне места службы	Поездки в отпуск на родину/накопление баллов для отпуска на родину	Поездки для посещения семьи	Официальные поездки	Субсидия на обустройство	Субсидия на репатриацию
	В исключительных случаях на срок от 3 месяцев до 1 года, 3 месяца подряд минимум	Если удаленная работа выполняется не в месте службы и не на родине, корректировка не производится		Корректировка не производится	Корректировка не производится	Корректировка не производится, если удаленная работа выполняется не в месте службы и не на родине
		В случае удаленной работы на родине приостанавливается через 3 месяца				
ЮНИСЕФ	До 90 рабочих дней в год	Корректировка не производится	Корректировка не производится			Неприменимо
	От 91 рабочего дня подряд до 1 года	На время удаленной работы в стране отпуска на родину и/или постоянного проживания приостанавливаются	Приостанавливаются			На родине не выплачивается
ЮНИДО	На срок не более 6 месяцев (в связи с вескими личными обстоятельствами)	После 30 дней удаленной работы на родине приостанавливаются				
ЮНОПС	15–70 рабочих дней в год	Приостанавливаются				
	Если удаленная работа выполняется более 70 рабочих дней в году на месте отпуска на родину, официального гражданства или постоянного места жительства					

Организация <sup>a,b</sup>	Правила в отношении удаленной работы вне места службы	Поездки в отпуск на родину/накопление баллов для отпуска на родину	Поездки для посещения семьи	Официальные поездки	Субсидия на обустройство	Субсидия на репатриацию
БАПОР	Если удаленная работа выполняется более 70 рабочих дней в году не на месте отпуска на родину, официального гражданства или постоянного места жительства	Корректировка не производится	Корректировка не производится	Разрешены только из места службы		На родине не выплачивается
Структура «ООН-женщины»	61–180 календарных дней в год	В случае удаленной работы на родине приостанавливаются	В случае удаленной работы на родине приостанавливаются	Разрешены только из места службы		На родине не выплачивается
	До 60 рабочих дней в год	Корректировка не производится				Корректировка не производится
	Более 60 рабочих дней в год (в исключительных случаях)	В случае удаленной работы на родине на время удаленной работы приостанавливаются				В случае удаленной работы на родине приостанавливается
ВПП	Более 90 календарных дней подряд			Расходы не могут превышать расходов из официального места службы		

<sup>a</sup> По состоянию на октябрь 2024 года три организации (МАГАТЭ, МТМП, и ЮНЕСКО) сообщили, что в настоящее время у них установлены официальные правила в отношении удаленной работы вне места службы, но заявили, что они могут разрешить ее при наличии веских личных обстоятельств.

<sup>b</sup> МСЭ сообщил, что до издания служебного приказа непосредственные руководители могут разрешать сотрудникам работать удаленно вне места службы не более 10 рабочих дней в календарном году. При разрешении Генеральным секретарем в порядке исключения работать удаленно сверх этого максимального срока вознаграждение сотрудников и получаемые ими надбавки и другие выплаты будут сокращаться после непрерывного периода работы в таком режиме продолжительностью 60 календарных дней.

## Приложение V

### Выводы, сделанные на втором совещании Рабочей группы 2

#### Надбавка на ребенка

1. Рабочая группа вновь выразила свою обеспокоенность в связи с тем, что размер надбавки на ребенка не пересматривался уже 14 лет, а также вновь заявила, что поэтому любой новый подход не должен привести к уменьшению размера надбавки.
2. Рабочая группа выразила мнение, что имеет смысл предусмотреть выплату надбавки по различным ставкам, размер которых зависит от возраста ребенка, так чтобы размер надбавки на детей младшей возрастной группы был более значительным, и постановила рекомендовать Комиссии рассмотреть нижеследующие варианты.

	<i>Возрастная группа</i>	<i>Предлагаемый размер (долл. США)</i>	<i>В процентах</i>
Вариант 1	От 0 до 4 лет	3 322	100
	От 5 до 12 лет	2 990	90
	От 13 лет до 21 года	2 658	80
Вариант 2	От 0 до 4 лет	3 322	100
	От 5 лет до 21 года	2 824	85
Вариант 3	От 0 до 4 лет	3 322	100
	От 5 лет до 21 года	2 990	90

3. Рабочая группа также решила рекомендовать Комиссии проводить пересмотр размера надбавки на ребенка каждые три года.

#### Надбавка на иждивенцев второй очереди

4. Рабочая группа рекомендовала нижеследующее:
  - а) Комиссии следует рассмотреть три варианта, касающиеся сферы охвата этой надбавки:
    - i) охват только родителей;
    - ii) охват родителей, а также братьев и сестер только при том условии, что они удовлетворяют определенным строгим критериям, включая инвалидность;
    - iii) охват родителей и братьев и сестер (сохранение охвата, предусмотренного для нынешней надбавки);
  - б) требования к определению того, что представляет собой общий объем финансовых ресурсов, полученных из других источников, за исключением ресурсов, полученных от самого сотрудника (и включая инвестиционный и пенсионный доходы), используемый для установления того, имеет ли сотрудник право на получение надбавки на супруга, должны распространяться на иждивенцев второй очереди и применяться единообразно.

### **Надбавка на супруга-инвалида**

5. Рабочая группа рекомендовала, чтобы в том случае, если супруг имеет инвалидность, размер обычной надбавки на супруга увеличивался на половину суммы надбавки на ребенка-инвалида.

### **Обычная субсидия на образование**

6. Рабочая группа вновь заявила, что нынешняя система субсидирования образования функционирует так, как и было задумано, и сделала следующие выводы:

а) нынешние требования к минимальному возрасту для получения субсидии на образование следует сохранить;

б) помощь в покрытии расходов на пансион должна по-прежнему предоставляться сотрудникам в местах службы категории Н только в исключительных случаях по усмотрению административных руководителей;

в) расхождения, вызванные колебаниями обменных курсов, являются более широким операционным вопросом, который касается не только возмещения расходов в рамках субсидирования образования, и его следует дополнительно изучить в этом контексте; что касается субсидии на образование, то следует рассмотреть меры по приведению операционного обменного курса Организации Объединенных Наций, используемого при расчете суммы возмещения, в соответствие с операционным обменным курсом Организации Объединенных Наций, действовавшим на дату выплаты учебному заведению.

### **Специальная субсидия на образование**

7. Рабочая группа решила изучить возможность установления максимальной суммы возмещения расходов в рамках специальной субсидии на образование с учетом всех расходов, понесенных на обучение детей-инвалидов. Поэтому она обратилась к секретариату КМГС с просьбой в координации с секретариатом КСР собрать дополнительные данные для выявления полных фактических расходов на образование детей-инвалидов в тех случаях, когда сотрудники получают максимальную сумму возмещения исходя из платы за обучение.

### **Уход за детьми младшего возраста**

8. Рабочая группа рассмотрела информацию о расходах на уход за детьми младшего возраста и их образование в различных местах службы и отметила, что для разработки вариантов в отношении ухода за детьми младшего возраста необходимы дополнительные данные, о которых говорится в пункте 10 b) ниже, и обратилась с просьбой представить эти данные на следующем совещании Рабочей группы.

### **Гибкий режим работы: изменение размера субсидии на образование при удаленной работе**

9. Принимая во внимание выводы Рабочей группы 1 и мнения Комиссии, Рабочая группа рекомендовала в том случае, если сотрудник работает удаленно на родине (или в стране постоянного проживания) более двух третей учебного года, пропорционально сокращать размер обычной субсидии на образование.

---

**Данные, которые требуются для дальнейшего рассмотрения**

10. Рабочая группа определила, что требуются следующие данные:

а) дополнительные данные для определения полного размера фактических расходов на образование детей-инвалидов в тех случаях, когда сотрудники получают максимальную сумму возмещения расходов, рассчитанную исходя из платы за обучение;

б) данные о расходах на уход за детьми в разбивке по возрасту и виду официального ухода, а также данные о влиянии этих расходов на удержание персонала и, по возможности, на его привлечение.

## Приложение VI

### Выводы, сделанные на втором совещании Рабочей группы 3

#### Данные о наборе и удержании персонала

1. В ходе обсуждения вопросов, связанных с набором и удержанием персонала, на основе информации, представленной КСР, Рабочая группа, отметив значительные различия в условиях службы в разных местах службы, приняла во внимание, что условия службы в периферийных местах службы в целом являются более тяжелыми и что это создает проблемы в плане набора и удержания персонала в организациях общей системы.

#### Вариант использования модели 1 центров размещения семей

2. Предлагаемый организациями вариант использования центров размещения семей представляется привлекательным и может обеспечить для организаций необходимую гибкость, упрощение и эффективность с точки зрения затрат, а для сотрудников — улучшение стратегического планирования их профессиональной деятельности и при этом позволить сотрудникам, работающим в местах службы, которым присвоен статус «несемейного» места службы, и, возможно, в отнесенных по степени трудности условий к категориям D и E местах службы, которым не присвоен статус «несемейного» места службы, более эффективно решать проблему раздельного проживания сотрудников и их семей.

3. Организации должны представить Комиссии вариант центров размещения семей на ее 100-й сессии и при необходимости добавить любую дополнительную информацию.

4. Хотя организациям еще необходимо урегулировать некоторые аспекты варианта использования центров размещения семей, включая заключение соответствующих соглашений с принимающими странами в тех местах службы, которые могут стать центрами размещения семей, экспериментальный проект следует осуществить, как только это будет возможно на практике.

#### Экспериментальная выплата в местах службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы

5. Основание для предоставления экспериментальной выплаты вместо обустройства семей в местах службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы, и ряд аспектов варианта создания центров размещения семей, предлагаемого организациями, могут дублировать друг друга.

6. Необходимо рассмотреть вопрос о том, насколько оправдана разница в суммах, выплачиваемых в местах службы категорий D и E, в которых предоставляется право на нынешнюю экспериментальную выплату, с учетом ее цели.

7. Любая окончательная рекомендация об окончательном оформлении экспериментальной выплаты, предоставляемой вместо варианта обустройства семей в местах службы D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы, войдет в число рекомендаций Комиссии, которые будут представлены Генеральной Ассамблее по итогам текущего всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения.

8. Было бы полезно получить данные о количестве сотрудников (и иждивенцев) в местах службы категорий D и E, которые в настоящее время имеют право на экспериментальную выплату, а также в местах службы категории C.

9. Следует продолжить изучение возможности присвоения статуса «несемейного» места службы не только по соображениям безопасности, хотя такой подход может привести к увеличению расходов.

#### **Выплата для стимулирования мобильности**

10. Была подтверждена цель выплаты для стимулирования мобильности.

11. Следует по-прежнему выплачивать различные суммы в соответствии с текущими группами классов.

12. Корректировку размера выплаты для стимулирования мобильности следует производить на основе изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов.

13. Сумму выплаты для стимулирования мобильности следует пересматривать каждые четыре года.

14. Следует обеспечить сбалансированность увязки повышения по службе с географической мобильностью со всеми обусловленными ею негативными последствиями для решения других первоочередных задач в области людских ресурсов, включая достижение гендерного паритета.

15. В целях устранения препятствий для мобильности организации используют различные формы нематериального поощрения, и в частности принимают меры, касающиеся занятости супругов, здоровья и благополучия.

## Приложение VII

### Варианты центров размещения семей, представленные Сетью по вопросам людских ресурсов

#### Модель 1: обустройство сотрудников и членов их семей в центрах размещения семей

1. Если сотрудники выбирают эту модель, то они и соответствующие члены семьи обустроиваются в центре размещения семей, который будет считаться местом службы для административных целей, исходя из чего будут определяться право этих сотрудников на получение корректива по месту службы, надбавки за работу в трудных условиях и субсидии на обустройство и/или их суммы. Что касается выплаты для стимулирования мобильности, то право на ее получение будет определяться исходя из того места службы, в котором сотрудники выполняют свои официальные обязанности, а не места службы, являющегося центром размещения их семей. Поскольку при предоставлении выплаты для стимулирования мобильности учитывается совокупность перемещений между местами службы, относящихся к категориям от А до Е, а центры размещения семей потенциально будут представлять собой места службы категории Н, то, если право на получение указанной выплаты будет определяться исходя из категории, к которой относится центр размещения семьи, это непропорционально негативно скажется на сотрудниках, которые назначаются в одно место службы с трудными условиями за другим и на оказание вспомоществования которым эта мера как раз и направлена в наибольшей степени.

2. Кроме того, чтобы учесть тот факт, что сотрудники будут работать и проводить большую часть времени в «несемейных» местах службы, в рамках предлагаемого варианта предусматривается выплата видоизмененной надбавки за работу в «несемейных» местах службы. Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях/надбавка за работу в «несемейных» местах службы была включена в пакет вознаграждения для учета дополнительных финансовых и психологических трудностей, возникающих в результате вынужденной разлуки сотрудников с их семьями, и/или связанных с такой службой дополнительных расходов, в том числе расходов, обусловленных раздельным проживанием членов семьи. Таким образом, предоставление данной выплаты сотрудникам, которые официально обустроены в центре размещения семей, но выполняют свои функции и проводят большую часть времени в «несемейных» местах службы и при этом вынуждены содержать свои семьи в другом, как предполагается, хорошо доступном месте, соответствует основанию для предоставления права на ее получение.

3. К тому же может быть достигнута дополнительная экономия средств благодаря сокращению расходов на эвакуацию по соображениям безопасности, поскольку в случае объявления эвакуации сотрудников из места выполнения ими своей работы те из них, которые воспользовались рассматриваемым вариантом, будут эвакуированы в центры размещения семей, в которых они обустроились ранее, и, таким образом, не будут иметь права на получение надбавки в связи с эвакуацией по соображениям безопасности.

4. Наконец, сотрудникам не будут предоставляться дополнительные льготы в связи с поездками для посещения своих семей в центрах размещения семей. Таким образом, расходы на поездки между центром размещения семей и «несемейным» местом службы (или, как правило, основным местом работы сотрудника) должны будут покрывать сами сотрудники: им придется либо использовать для этих целей поездки в связи с отпуском для отдыха и восстановления сил или другие оплачиваемые поездки, либо совершать поездки за свой счет.

5. Сотрудники также будут иметь возможность выбора действующей системы со всеми полагающимися выплатами вместо описанной выше первой модели, предусматривающей обустройство в центрах размещения семей.

**Модель 2: обустройство членов семьи в центре размещения семей, а сотрудников — в «несемейном» месте службы**

6. В рамках второй модели, как и при нынешней системе, сотрудники будут обустроиваться в «несемейном» месте службы, которое будет являться их официальным местом службы, исходя из чего, соответственно, будут определяться право таких сотрудников на получение корректива по месту службы, надбавки за работу в трудных условиях и субсидии на обустройство и их суммы, а члены их семей будут обустроиваться в соответствующем центре размещения семей.

7. При выборе данной второй модели сотрудникам будет предоставлена возможность обустраивать свои семьи в обозначенном центре размещения семей. Сотрудникам также должно быть предоставлено право, когда это возможно, оставлять свои семьи в прежнем месте службы после своего назначения на новое место службы. Во всех случаях такой порядок будет зависеть от заключения соответствующего соглашения с властями принимающей страны, которое будет позволять семьям обустраиваться и оставаться в выбранном месте. Кроме того, независимо от того, какой вариант будет выбран сотрудником, обязательства организаций следует ограничить объемом расходов на обустройство, которые были бы произведены в том случае, если бы семьи были обустроены в официальном месте службы или, при назначении сотрудника в «несемейное» место службы, в определенном центре размещения семей.

## Приложение VIII

### Предлагаемая шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения размеров вознаграждения (вводятся в действие с 1 января 2026 года)

#### А. Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала

(В долл. США)

Уровень	Ступени													
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	
ЗГС	Валовой оклад	239 200												
	Чистый оклад	173 372												
ПГС	Валовой оклад	217 448												
	Чистый оклад	159 016												
Д-2	Валовой оклад	174 208	178 139	182 071	186 008	189 945	193 879	197 811	201 748	205 680	209 614			
	Чистый оклад	130 477	133 072	135 667	138 265	140 864	143 460	146 055	148 654	151 249	153 845			
Д-1	Валовой оклад	155 232	158 685	162 145	165 603	169 047	172 506	175 961	179 411	182 870	186 321	189 776	193 224	196 682
	Чистый оклад	117 953	120 232	122 516	124 798	127 071	129 354	131 634	133 911	136 194	138 472	140 752	143 028	145 310
С-5	Валовой оклад	133 807	136 579	139 353	142 119	144 893	147 659	150 461	153 397	156 338	159 274	162 215	165 148	168 092
	Чистый оклад	103 165	105 105	107 047	108 983	110 925	112 861	114 804	116 742	118 683	120 621	122 562	124 498	126 441
С-4	Валовой оклад	109 324	111 997	114 673	117 344	120 019	122 691	125 370	128 043	130 717	133 386	136 066	138 733	141 407
	Чистый оклад	86 027	87 898	89 771	91 641	93 513	95 384	97 259	99 130	101 002	102 870	104 746	106 613	108 485
С-3	Валовой оклад	89 257	91 537	93 817	96 093	98 376	100 710	103 184	105 661	108 136	110 609	113 089	115 563	118 039
	Чистый оклад	71 335	73 068	74 801	76 531	78 266	79 997	81 729	83 463	85 195	86 926	88 662	90 394	92 127
С-2	Валовой оклад	69 139	71 176	73 213	75 253	77 293	79 334	81 376	83 408	85 449	87 487	89 526	91 570	93 605
	Чистый оклад	56 046	57 594	59 142	60 692	62 243	63 794	65 346	66 890	68 441	69 990	71 540	73 093	74 640
С-1	Валовой оклад	53 071	54 803	56 533	58 263	59 992	61 726	63 454	65 186	66 916	68 649	70 376	72 105	73 838
	Чистый оклад	43 834	45 150	46 465	47 780	49 094	50 412	51 725	53 041	54 356	55 673	56 986	58 300	59 617

*Примечание:* 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.

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

**В. Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышают максимальные ставки единой шкалы окладов**

(В долл. США)

<i>Класс</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	144 086	146 760
	Чистый оклад	110 360	112 232
С-3	Валовой оклад	120 511	122 983
	Чистый оклад	93 858	95 588
С-2	Валовой оклад	95 643	—
	Чистый оклад	76 189	—
С-1	Валовой оклад	75 567	—
	Чистый оклад	60 931	—

## Приложение IX

### 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 на 2025 календарный год)

Класс	Размер 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 <sup>d</sup>
	Организация Объединенных Наций <sup>a,b</sup>	Гражданская служба Соединенных Штатов <sup>c</sup>			
C-1	83 984	67 771	123,9	112,4	0,6
C-2	108 546	86 516	125,5	113,8	12,1
C-3	139 644	110 238	126,7	114,9	31,6
C-4	167 808	129 721	129,4	117,4	33,0
C-5	198 442	148 985	133,2	120,8	16,5
D-1	225 028	169 190	133,0	120,6	4,8
D-2	245 741	176 673	139,1	126,2	1,5
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					129,0
Соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					110,3
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					117,0

<sup>a</sup> Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики КСР по состоянию на 31 декабря 2023 года.

<sup>b</sup> Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 72,1 для 1 месяца и множителя 75,5 для 11 месяцев на основе единой шкалы окладов, действующей с 1 января 2025 года.

<sup>c</sup> Для расчета средних окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов использовались данные кадровой статистики по состоянию на 31 декабря 2023 года, полученные от Управления кадров Соединенных Штатов.

<sup>d</sup> 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 2023 года.

#### B. Величины разницы за календарные годы, 2016–2025 годы

Год	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Разница	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,4	113,9	113,9	116,9	117,0

## Приложение X

### **Предварительная повестка дня сорок седьмой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы**

1. Методологические вопросы, возникшие в ходе проведения базовых обследований 2021 года в местах расположения штаб-квартир:
  - уточнения и анализ последствий предложений по учету расходов на жилье, которые несут арендаторы и домовладельцы.
2. Методологические вопросы, относящиеся к следующему циклу обследований:
  - a) процедуры и руководящие принципы сбора и обработки данных в ходе базовых обследований стоимости жизни цикла 2026 года;
  - b) процедуры установления новых весов расходов для агрегирования компонента расходов в месте службы (за исключением расходов на жилье) индекса корректива по месту службы;
  - c) информирование о внесении изменений в утвержденную корзину товаров и услуг на основе результатов тестирования на местах и комментариев заинтересованных сторон;
  - d) демонстрация доработанных инструментов обследования для следующего цикла обследований;
  - e) тестирование вариантов упрощения процедуры составления индекса корректива по месту службы;
  - f) повторная обработка результатов глобального обследования расходов вне места службы с учетом пересчитанных весов и подхода к рассмотрению исключенных случаев;
  - g) график мероприятий по сбору и обработке данных в ходе базовых обследований стоимости жизни цикла 2026 года.
3. Прочие вопросы.

## Приложение XI

### Рекомендованные ставки чистых окладов и надбавок на иждивенцев для персонала категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Монреале

#### А. Шкала чистых окладов сотрудников категория общего обслуживания в Монреале

(В канадских долларах в год)

Базовый месяц обследования: апрель 2024 года

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>Ступень XI<sup>a</sup></i>
O-1	33 753	35 320	36 887	38 454	40 021	41 588	43 155	44 722	46 289	47 856	49 423
O-2	36 864	38 576	40 288	42 000	43 712	45 424	47 136	48 848	50 560	52 272	53 984
O-3	40 279	42 148	44 017	45 886	47 755	49 624	51 493	53 362	55 231	57 100	58 969
O-4	43 976	46 019	48 062	50 105	52 148	54 191	56 234	58 277	60 320	62 363	64 406
O-5	48 033	50 267	52 501	54 735	56 969	59 203	61 437	63 671	65 905	68 139	70 373
O-6	52 452	54 893	57 334	59 775	62 216	64 657	67 098	69 539	71 980	74 421	76 862
O-7	57 313	59 976	62 639	65 302	67 965	70 628	73 291	75 954	78 617	81 280	83 943

<sup>a</sup> Ступень, присваиваемая за выслугу лет.

#### В. Надбавки на иждивенцев для персонала категорий сотрудников, набираемых на местной основе

(В канадских долларах в год)

<i>Надбавка</i>	<i>Сумма</i>
На ребенка	7 602
На первого находящегося на иждивении ребенка родителя, не имеющего супруга, овдовевшего или разведенного, либо при раздельном проживании родителей	8 628
На находящегося на иждивении супруга	4 495
На иждивенца второй очереди	2 998

## Приложение XII

### Рекомендованные ставки надбавок на иждивенцев для персонала категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Париже

(В евро в год)

Базовый месяц обследования: октябрь 2024 года

<i>Надбавка</i>	<i>Сумма</i>
На ребенка	4 518
На первого находящегося на иждивении ребенка сотрудника, не имеющего супруга	9 012
Дополнительная сумма на ребенка-инвалида	4 518
На находящегося на иждивении супруга	6 198
На иждивенца второй очереди	390

## Приложение XIII

### Стандарты поведения для международной гражданской службы

#### Введение

1. Организация Объединенных Наций и специализированные учреждения являются олицетворением самых высоких идеалов народов мира. Их цель — избавить грядущие поколения от бедствий войны и обеспечить каждому мужчине, женщине и ребенку возможность жить с достоинством в условиях свободы.
2. Международная гражданская служба несет ответственность за воплощение этих идеалов в жизнь. Она зиждется на богатых традициях государственного управления, получивших развитие в государствах-членах, — традициях, основанных на принципах компетентности, добросовестности, беспристрастности, независимости и благоразумия. Однако, помимо этого, международные гражданские служащие имеют особое призвание — служить идеалам мира, уважения основных прав, экономического и социального прогресса и международного сотрудничества. Поэтому поведение международных гражданских служащих должно соответствовать самым высоким стандартам, поскольку в конечном счете именно международная гражданская служба создаст организациям системы Организации Объединенных Наций возможность для обеспечения справедливости и мира на планете.

#### Руководящие принципы

3. Следующие ценности, которые хранят организации системы Организации Объединенных Наций, должны также служить ориентирами для международных гражданских служащих во всех их действиях: основные права человека, социальная справедливость, достоинство и ценность человеческой личности и равноправие мужчин и женщин и равенство прав больших и малых наций.
4. Видение роли организаций самими организациями и их персоналом должно быть одинаковым. Именно приверженность такому видению обеспечивает добросовестность и формирует международное мировоззрение международных гражданских служащих; одинаковое видение служит гарантией того, что они будут ставить интересы своей организации выше собственных интересов и ответственно использовать ее ресурсы.
5. Понятие добросовестности, зафиксированное в Уставе Организации Объединенных Наций, охватывает все аспекты поведения международного гражданского служащего и включает такие качества, как честность, правдивость, беспристрастность и неподкупность. Эти качества не менее важны, чем компетентность и работоспособность, которые также зафиксированы в Уставе.
6. Терпимость и понимание являются основными человеческими ценностями. Они являются основными ценностями и для международных гражданских служащих, которые должны в равной степени уважать всех без различий по каким бы то ни было признакам. Такое уважение содействует созданию в коллективе такой атмосферы и условий, которые отвечают общим потребностям. Для достижения этой цели в многокультурной среде требуется не пассивное согласие, а активная позиция.
7. Международная лояльность означает лояльность по отношению к системе Организации Объединенных Наций в целом, а не только к той организации, в которой работает тот или иной международный гражданский служащий; международные гражданские служащие обязаны понимать и демонстрировать такую

более широкую лояльность. Необходимость проявления духа сотрудничества и понимания по отношению к международным гражданским служащим других организаций системы Организации Объединенных Наций имеет самое большое значение в тех случаях, когда международные гражданские служащие нескольких организаций работают в одной и той же стране или регионе.

8. Международные гражданские служащие должны сохранять независимость от любых властей, посторонних для их организации. Их поведение должно отражать такую независимость. Это включает обдумывание того, как может быть воспринято их поведение. В соответствии с Уставом и любыми надлежащими статутными документами, а также присягой или декларацией, принимаемой при вступлении в должность, и строго международным характером своих обязанностей они не должны запрашивать или получать указания от какого бы то ни было правительства, лица или другой стороны, посторонней для организации. Они должны воздерживаться от любых действий, которые могли бы отразиться на их положении как международных должностных лиц, ответственных только перед Организацией. Необходимо со всей ясностью подчеркнуть, что международные гражданские служащие ни в каком смысле не являются представителями правительств или других сторон или проводниками их политики. Это в равной степени относится и к международным гражданским служащим, прикомандированным правительствами, и к тем, кто предоставлен другими сторонами. Международные гражданские служащие должны всегда помнить о том, что, приняв Устав и соответствующие правовые документы каждой организации, государства-члены и их представители обязались уважать их независимый статус.

9. Под беспристрастностью подразумевается терпимость и сдержанность, особенно в отношении политических и религиозных убеждений. Личные мнения международных гражданских служащих остаются неприкосновенными, однако, в отличие от частных лиц, они не имеют права становиться на чью-либо сторону или публично выражать свои убеждения по спорным вопросам, будь то в личном качестве или в качестве членов той или иной группы, независимо от используемых средств. Это включает поведение в социальных сетях и в качестве участников публичных мероприятий. Это означает, что в определенных ситуациях личные мнения следует выражать непременно с тактом и осмотрительностью.

10. Это не означает, что международные гражданские служащие должны отказываться от своих личных политических взглядов или национального мировоззрения. Это, однако, означает, что они должны постоянно проявлять широкое международное мировоззрение и дух понимания по отношению к международному сообществу в целом.

11. Международные гражданские служащие могут публично высказываться в поддержку позиции, занимаемой Генеральным секретарем или руководителем их организации, в том числе по вопросам прав человека и другим социальным вопросам. При этом они должны помнить о своей личной ответственности за сохранение уверенности в том, что международная гражданская служба является независимой и беспристрастной. Это означает обеспечивать, чтобы их публичные высказывания соответствовали точке зрения Генерального секретаря или руководителя их организации и отражали международное мировоззрение, которого требует их статус. В тех случаях, когда Генеральный секретарь или руководитель их организации не занимает какую-либо позицию по конкретному спорному вопросу, чтобы сохранить способность организации выполнять свою миссию по решению таких вопросов, международным гражданским служащим следует проявлять осторожность в публичных высказываниях.

12. Могут возникать ситуации, когда международные гражданские служащие не согласны с позицией, которой Генеральный секретарь или руководитель их

организации придерживается по спорным вопросам. Кроме того, также могут возникать ситуации, когда международные гражданские служащие считают, что их организация должна занять позицию по спорным вопросам, хотя она еще не сделала этого. Международные гражданские служащие должны иметь возможность выражать свое мнение по этому поводу внутри своих организаций. При необходимости организациям следует создать надлежащие механизмы, благодаря которым международные гражданские служащие могут выражать свое несогласие по спорным вопросам или призывать свои организации занять официальную позицию по таким вопросам. Если такие мнения выражаются уважительно и исключительно по обозначенным для этого внутренним каналам, они будут считаться совместимыми со стандартами.

13. Принцип независимости международной гражданской службы не противоречит тому факту, что именно государства-члены коллективно составляют (в ряде случаев вместе с другими сторонами) организацию, и не умаляет его. Поведение, которое ведет к упрочению хороших отношений с отдельными государствами-членами и их веры в секретариат организаций и доверия к нему, укрепляет организации и способствует продвижению их интересов.

14. Международным гражданским служащим, отвечающим за осуществление проектов в той или иной стране или в том или ином регионе, может быть предложено проявлять особую осмотрительность при сохранении своей независимости. Время от времени они могут получать указания от принимающей страны, однако такие указания не должны ставить под угрозу их независимость. Если когда-либо они сочтут, что такие указания ставят под угрозу их независимость, они должны проконсультироваться со своими руководителями.

15. Международные гражданские служащие должны отчитываться и отвечать за все свои действия и принимаемые ими решения, а также за обязательства, которые они принимают при выполнении своих функций.

16. Международное мировоззрение вытекает из понимания целей и задач организаций системы Организации Объединенных Наций, изложенных в их правовых документах, и преданности им. Оно предполагает, среди прочего, уважение права других иметь собственную точку зрения и следовать собственным культурным традициям. Для этого требуется наличие готовности и решимости без предубеждения работать с лицами всех национальностей, гражданств, идентичностей, религий и культур; для этого необходимо постоянно учитывать то, как слова и действия могут быть восприняты другими. Для этого, в свою очередь, необходимо избегать любых выражений и поведения, которые могут быть истолкованы как проявление предвзятости или нетерпимости. Поскольку методы работы в разных культурах могут быть неодинаковы, международные гражданские служащие не должны считать единственными правильными отношением к работе, методы работы и стиль работы, которые характерны для их страны или региона.

17. Жить в условиях, свободных от дискриминации, — одно из основных прав человека. Международные гражданские служащие обязаны уважать основные права, и в том числе достоинство и ценность человеческой личности и равенство всех людей без различий по каким бы то ни было признакам. Следует всячески избегать предположений, основывающихся на стереотипах. Одним из основных принципов, заложенных в Уставе, является равенство мужчин и женщин, и поэтому организации должны делать все от них зависящее в целях содействия достижению гендерного равенства.

18. Расизм и расовая дискриминация нарушают основные принципы Устава и в корне несовместимы со стандартами поведения для международной гражданской службы.

#### **Рабочие отношения**

19. Руководители всех уровней в силу занимаемого ими положения несут ответственность за управление служебной деятельностью, а также за обеспечение гармоничных отношений в коллективе, построенных на взаимном уважении и свободных от всех форм дискриминации, насилия, преследований и злоупотреблений. Они должны обеспечивать, чтобы каждый член их коллектива имел возможность выразить свои взгляды и мнения, и быть готовы рассматривать их, а также обеспечивать надлежащий учет заслуг персонала. Они должны формировать инклюзивные коллективы, которые оказывают поддержку своим членам, и от них ожидается, что они будут оказывать поддержку сотрудникам, которые находятся у них в подчинении, в том числе в тех случаях, когда эти сотрудники подвергаются критике за действия, связанные с исполнением их служебных обязанностей. Кроме того, на руководителях лежит обязанность направлять работу сотрудников, которые находятся у них в подчинении, мотивировать их и поощрять их профессиональный рост.

20. Руководители всех уровней служат образцами для подражания, и поэтому на них ложится особая обязанность соблюдать самые высокие стандарты поведения, и в том числе принимать меры в отношении поведения, несовместимого с этими стандартами. Для них недопустимо принимать услуги, подарки или ссуды от своих сотрудников; они должны быть беспристрастны и не должны проявлять фаворитизм или прибегать к запугиванию. В вопросах, касающихся назначения или развития карьеры других, международные гражданские служащие не должны пытаться оказывать влияние на своих коллег по личным соображениям.

21. Руководители всех уровней должны умело общаться со своими сотрудниками и обмениваться с ними соответствующей информацией. Международные гражданские служащие со своей стороны несут ответственность за предоставление всех соответствующих фактов и информации своим руководителям и за выполнение и отстаивание всех принимаемых решений, даже если те не согласуются с их личным мнением.

22. Международные гражданские служащие должны выполнять указания, получаемые в связи с осуществлением своих служебных обязанностей, и, если у них возникают сомнения в отношении того, согласуется ли то или иное указание с Уставом или каким-либо иным уставным или учредительным документом, решениями руководящих органов или административными правилами и положениями, они прежде всего должны проконсультироваться со своими руководителями. Если международный гражданский служащий и руководитель не могут достичь согласия, то международный гражданский служащий может попросить дать ему указания в письменной форме. Эти указания могут быть оспорены через надлежащие институциональные механизмы, однако любое оспаривание не должно вести к задержке выполнения указания. Международные гражданские служащие не должны выполнять устные или письменные указания, которые явно несовместимы с их служебными обязанностями и ставят под угрозу их безопасность или безопасность других лиц. Они могут также официально заявить о своей точке зрения.

23. Международные гражданские служащие обязаны доводить информацию о любых нарушениях положений и правил организации до сведения должностных лиц и структур своих организаций, которые отвечают за принятие надлежащих мер, и сотрудничать в проведении должным образом санкционированных

ревизий и расследований. Это поощряет культуру добросовестности, подотчетности и транспарентности в организациях системы Организации Объединенных Наций. Международный гражданский служащий, который добросовестно сообщает о таком нарушении или который сотрудничает в проведении ревизии или расследования, имеет право на защиту от мести за такие действия.

24. Притеснительные действия, которые не считаются мстью по нормам организации, должны быть отдельно запрещены соответствующими нормативными положениями, в которых должно отдельно предусматриваться принятие мер в связи с такими действиями. Международные гражданские служащие имеют право на надлежащее разбирательство и должны уважать это право.

#### **Дискриминация, преследования, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление властью**

25. Дискриминация, преследования, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление властью в любом виде и любой форме унижают человеческое достоинство и со стороны международных гражданских служащих недопустимы ни в какой форме независимо от используемых средств, включая Интернет. Международные гражданские служащие имеют право на работу в обстановке, свободной от дискриминации, преследований и злоупотребления властью. Все организации должны запрещать любое такое поведение. Организации обязаны устанавливать правила и предусматривать директивные указания в отношении того, что является дискриминацией, преследованием и злоупотреблением властью, каким образом недопустимое поведение следует предотвращать и какие меры будут приниматься в связи с ним.

26. Сексуальным домогательствам в любой форме, независимо от используемых средств, включая Интернет, нет места в организациях системы Организации Объединенных Наций. Международные гражданские служащие, которые сообщают о сексуальных домогательствах, подвергаются им или становятся их свидетелями, должны получать поддержку от организаций, в том числе благодаря использованию подхода, ориентированного на пострадавших, и защите от мести. Международные гражданские служащие, виновные в сексуальных домогательствах, должны быть привлечены к ответственности независимо от должности или старшинства.

27. Международные гражданские служащие обязаны не совершать актов дискриминации, не злоупотреблять своей властью и не использовать свою власть или положение таким образом, чтобы это было оскорбительным, унижительным или непристойным по отношению к другому лицу или оказывало на него запугивающее действие.

#### **Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства**

28. При взаимодействии с субъектами вне организации, в том числе с теми, кого обслуживает организация, международные гражданские служащие должны постоянно помнить о гуманитарных принципах, а также о дисбалансе сил и уязвимости, которые могут иметь место. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства представляют собой фундаментальный подрыв доверия к международной гражданской службе, и по отношению к таким действиям терпимости быть не должно. В борьбе с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами необходимо использовать подход, ориентированный на пострадавших.

### **Конфликт интересов**

29. Конфликты интересов могут возникать в тех случаях, когда личные интересы международных гражданских служащих вступают в противоречие с выполнением их служебных обязанностей или ставят под сомнение соблюдение требований добросовестности, независимости и беспристрастности, предъявляемых к ним как к международным гражданским служащим. Конфликты интересов включают обстоятельства, при которых международные гражданские служащие, прямо или косвенно, могут извлечь выгоду ненадлежащим образом или позволяют третьей стороне извлекать выгоду ненадлежащим образом из своих связей с организацией. Конфликты интересов могут возникать в результате личных или семейных деловых отношений международного гражданского служащего с третьими сторонами, физическими лицами, бенефициарами или другими сторонами. В случае возникновения конфликта интересов или возможности его возникновения, информация о нем должна предаваться гласности, на него должно быть обращено должное внимание и он должен быть урегулирован в высших интересах организации. Вопросы, которые влечет за собой конфликт интересов, могут быть очень щекотливыми, и поэтому они требуют внимательного отношения.

30. Раннее выявление и своевременное урегулирование потенциальных конфликтов интересов при наличии необходимой внутренней системы подотчетности имеют большое значение для сохранения независимости и беспристрастности всех сотрудников в качестве международных гражданских служащих и обеспечения того, чтобы их личные интересы и взгляды не препятствовали выполнению ими своих обязанностей.

### **Раскрытие информации и взаимодействие с третьими сторонами**

31. Международные гражданские служащие должны воздерживаться от оказания третьим сторонам помощи в их отношениях с организацией в тех случаях, когда это может привести к фактическому или предполагаемому преференциальному отношению. К таким сторонам относятся представители государств-членов, а также негосударственные доноры, частный сектор, партнеры-исполнители и все прочие третьи стороны. Это имеет особое значение в вопросах закупок и при заключении партнерских соглашений или в рамках переговоров о возможном привлечении к соответствующей работе. Иногда от международных гражданских служащих в силу занимаемого ими положения или выполняемых ими функций в соответствии с нормативными положениями организации может потребоваться представление информации об определенных личных активах и отношениях, если это необходимо для того, чтобы организация могла удостовериться в отсутствии конфликта интересов. Организации должны обеспечивать конфиденциальность всей раскрытой таким образом информации и использовать ее только в определенных целях либо так, как это было разрешено соответствующим международным гражданским служащим. Международные гражданские служащие также должны заранее сообщать о возможном конфликте интересов, возникающем в ходе выполнения ими своих обязанностей, и консультироваться по вопросам смягчения его последствий и урегулирования. Они должны выполнять свои служебные обязанности и вести свои личные дела таким образом, чтобы уверенность общественности в их добросовестности и добросовестности их организации сохранялась и укреплялась.

### **Использование ресурсов организаций системы Организации Объединенных Наций**

32. Международные гражданские служащие несут ответственность за сохранность ресурсов организаций системы Организации Объединенных Наций, которые должны использоваться в целях выполнения мандата организации и в высших интересах организации. Неправомерное использование ресурсов организации, как то совершение мошеннических действий, подрывает доверие к системе Организации Объединенных Наций и наносит ущерб интересам организаций. Международные гражданские служащие должны использовать имущество, собственность, информацию и другие ресурсы их организаций только на разрешенные цели, проявляя заботу. Международным гражданским служащим следует действовать с учетом соображений устойчивости, в том числе принимая во внимание социальные и экологические последствия использования ими ресурсов своей организации. В соответствии с применимыми инструкциями организация может разрешать ограниченное использование в личных целях ресурсов организации, таких как электронные ресурсы и ресурсы связи.

33. Международным гражданским служащим следует руководствоваться соответствующими указаниями своей организации в отношении использования новых технологий, включая использование искусственного интеллекта, в соответствии с требованиями этики.

### **Ограничения в период после прекращения службы**

34. После прекращения службы в организациях системы Организации Объединенных Наций международные гражданские служащие не должны ненадлежащим образом пользоваться своим прежним служебным положением, в том числе посредством несанкционированного использования или распространения закрытой или конфиденциальной информации. Международные гражданские служащие, включая тех, которые работают в службах закупок и в качестве сотрудников, оформляющих заявки на закупки, не должны также пытаться ненадлежащим образом влиять на решения организации в интересах или по просьбе третьих сторон в целях получения возможности трудоустройства у таких третьих сторон. В частности, это касается тех сотрудников, которые в своем официальном качестве взаимодействуют с представителями государств-членов и сторонами вне организаций. Точно так же имеется в виду, что согласно своим обязательствам в соответствии со статьей 100 Устава правительства будут воздерживаться от попыток ненадлежащим образом влиять на решения международных гражданских служащих, в том числе в тех случаях, когда международные гражданские служащие стремятся к трудоустройству в государственных структурах.

### **Роль секретариатов (места расположения штаб-квартир и периферийные места службы)**

35. Главная функция всех секретариатов заключается в оказании директивным органам помощи в их работе и выполнении их решений. Административные руководители отвечают за руководство работой секретариатов и контролируют ее. Поэтому, представляя предложения или отстаивая ту или иную позицию в руководящем органе или комитете, международные гражданские служащие представляют позицию административного руководителя, а не отдельного лица или организационного подразделения.

36. Оказывая услуги директивному или представительному органу, международные гражданские служащие должны служить только интересам организации, а не отдельного лица или организационного подразделения. Для международных гражданских служащих было бы неуместным без разрешения

административного руководителя готовить для представителей правительства или представителей других международных гражданских служб любые речи, выступления или предложения по обсуждаемым вопросам. Вместе с тем может быть вполне приемлемым предоставление фактической информации, технических консультационных услуг или помощи при выполнении таких заданий, как подготовка проектов резолюций.

37. Для международных гражданских служащих является абсолютно недопустимым лоббировать или искать поддержки среди представителей правительств или членов руководящих органов в целях собственного продвижения по службе или продвижения по службе других или с целью не допустить принятия решений или отменить решения, которые могут негативно отразиться на их статусе. Приняв Устав Организации Объединенных Наций и уставы организаций системы Организации Объединенных Наций, правительства обязались гарантировать независимость международной гражданской службы; в этой связи предполагается, что представители правительств и члены директивных органов не будут ни соглашаться на такие просьбы, ни вмешиваться в такие вопросы независимо от того, была ли к ним обращена просьба об этом. В частности, предполагается, что они будут воздерживаться от попыток оказать влияние на какие-либо кадровые процессы, включая наём персонала, в интересах конкретных кандидатов или уже находящихся на службе международных гражданских служащих. Просьбы такого характера или их удовлетворение ставят под сомнение независимость международных гражданских служащих. Для международного гражданского служащего надлежащим методом урегулирования жалоб и споров, касающихся таких вопросов, является использование административных каналов; каждая организация обязана обеспечить наличие таких каналов.

#### **Взаимоотношения между персоналом и администрацией**

38. Наличие благоприятных и инклюзивных условий имеет принципиальное значение для конструктивных взаимоотношений между персоналом и администрацией и служит интересам организаций. Взаимоотношения между администрацией и персоналом должны строиться на основе взаимного уважения. Избранные представители персонала играют одну из основных ролей в рассмотрении вопросов, касающихся условий службы и работы, а также всех вопросов, касающихся благополучия персонала. Свобода ассоциаций является одним из основополагающих прав человека, и поэтому международные гражданские служащие имеют право образовывать ассоциации, союзы и другие объединения и вступать в них в целях отстаивания и защиты своих интересов. Непременным условием является ведение постоянного диалога между персоналом и администрацией. Администрация должна способствовать такому диалогу.

39. Избранные представители персонала пользуются правами, вытекающими из их статуса; это может включать право выступать в директивных органах своей организации. Этими правами следует пользоваться таким образом, чтобы это соответствовало Уставу Организации Объединенных Наций, Всеобщей декларации прав человека и международным пактам о правах человека и не шло вразрез с принципами независимости и добросовестности международных гражданских служащих. Пользуясь широкой свободой выражения мнения, которая им предоставлена, представители персонала должны проявлять чувство ответственности и избегать неоправданной критики организации.

40. Представители персонала должны быть защищены от дискриминационного или предвзятого обращения, обусловленного их статусом или их деятельностью в качестве представителей персонала как в течение срока их

полномочий, так и после его окончания. Организациям следует избегать неоправданного вмешательства в процесс руководства союзами или ассоциациями их персонала.

### **Отношения с государствами-членами и директивными органами**

41. Поддерживать максимально хорошие отношения с правительствами и избегать любых действий, которые подрывали бы такие отношения, является прямой обязанностью всех международных гражданских служащих. Они не должны вмешиваться в политику или дела правительств. Для них недопустимо индивидуально или коллективно критиковать или пытаться дискредитировать то или иное правительство. В то же время предполагается, что международные гражданские служащие могут свободно высказываться в поддержку политики своих организаций. Любые действия, прямо или косвенно направленные на подрыв или свержение правительства, являются чрезвычайно серьезной формой ненадлежащего поведения. Действие этих положений распространяется также на участие в социальных сетях, публичных мероприятиях или других публичных форумах.

42. Международные гражданские служащие не являются представителями своих стран и не обладают полномочиями действовать в качестве посредников между организациями системы Организации Объединенных Наций и своими правительствами. Административный руководитель может, однако, просить международного гражданского служащего взять на себя такие обязанности — сыграть уникальную роль, для которой необходимы такие качества, как международная лояльность и добросовестность. Со своей стороны, ни правительства, ни организации не должны ставить международных гражданских служащих в такое положение, при котором их международная и национальная лояльность могла бы вступать в противоречие.

### **Отношения с общественностью**

43. Для успешного функционирования организация системы Организации Объединенных Наций должна располагать поддержкой общественности. В связи с этим на всех международных гражданских служащих возлагается постоянная обязанность содействовать улучшению понимания целей и деятельности их организации. Для этого необходимо, чтобы международные гражданские служащие были хорошо осведомлены о достижениях своих организаций и знакомы с работой системы Организации Объединенных Наций в целом.

44. Существует риск того, что международные гражданские служащие время от времени могут подвергаться критике вне своих организаций; с учетом их ответственности как международных гражданских служащих они должны реагировать на нее, проявляя такт и сдержанность. Их организации обязаны защищать их от критики за действия, совершенные при исполнении их обязанностей.

45. Международным гражданским служащим неуместно заявлять во всеуслышание о своих личных жалобах или публично критиковать свои организации. Международные гражданские служащие должны всегда стремиться способствовать сохранению хорошей репутации международной гражданской службы в соответствии с данной ими клятвой верности.

### **Отношения со средствами массовой информации**

46. Открытость и транспарентность в отношениях со средствами массовой информации являются эффективным средством распространения информации о задачах организаций. В организациях следует предусматривать соответствующие руководящие принципы и процедуры, которые должны основываться на

следующих принципах: международные гражданские служащие должны исходить из того, что они выступают от имени своей организации, и поэтому они должны воздерживаться от изложения личных отзывов и мнений; и ни при каких обстоятельствах они не должны использовать средства массовой информации в собственных интересах, заявлять во всеуслышание о личных жалобах, обнаруживать не подлежащую разглашению информацию или пытаться влиять на директивные решения, принимаемые их организациями.

### **Использование и защита информации**

47. Поскольку раскрытие конфиденциальной информации может серьезно сказаться на эффективности деятельности и подорвать авторитет организации, международные гражданские служащие должны проявлять осмотрительность во всех вопросах, связанных с выполнением служебных обязанностей. Они не должны разглашать конфиденциальную информацию без разрешения. Международные гражданские служащие не должны использовать для извлечения личной выгоды информацию, которая не была обнародована и которой они располагают благодаря своему служебному положению. Эти обязанности сохраняются и после увольнения со службы.

48. В организациях должны быть установлены руководящие принципы использования и защиты конфиденциальной информации; им также необходимо обновлять такие руководящие принципы по мере развития коммуникационных и других новых технологий. Предполагается, что настоящие положения не затрагивают сложившуюся практику обмена информацией между секретариатами и государствами-членами, которая обеспечивает самое широкое участие государств-членов в жизни и работе организаций. Международные гражданские служащие должны придерживаться стандартов, установленных их организацией для обеспечения и поддержания конфиденциальности и защиты данных на надлежащем уровне.

### **Уважение различных обычаев и культур**

49. В мире существует великое множество различных народов, языков, культур, обычаев и традиций. Проявление международным гражданским служащим подлинного уважения ко всем ним является основополагающим требованием. Недопустимо любое поведение, которое неприемлемо в определенном культурном контексте. Вместе с тем, если та или иная традиция вступает в прямое противоречие с любым документом по правам человека, принятым системой Организации Объединенных Наций, международный гражданский служащий должен руководствоваться таким документом. Международные гражданские служащие должны избегать показного образа жизни и любых проявлений, создающих впечатление о слишком высоком самомнении.

### **Безопасность и охрана труда**

50. Административный руководитель поручает сотрудникам работу в соответствии со служебной необходимостью, однако организации обязаны обеспечивать, чтобы физическое и психическое здоровье, благополучие, безопасность и жизнь их сотрудников, без какой бы то ни было дискриминации, не подвергались чрезмерному риску. Организации должны принимать меры для обеспечения безопасности своих сотрудников и безопасности членов их семей. Со своей стороны, международные гражданские служащие обязаны выполнять все инструкции, направленные на обеспечение их безопасности, в том числе во время удаленной работы.

51. В интересах выполнения своих мандатов организации системы Организации Объединенных Наций обязаны соблюдать требования охраны труда. Это включает изучение физических и психосоциальных рисков, принятие в надлежащих случаях мер в связи с ними и выработку стратегий по их снижению.

52. Организациям следует определить способы оказания поддержки сотрудникам и членам их домашних хозяйств, ставших жертвами насилия того или иного вида, включая домашнее насилие.

### **Личное поведение**

53. Частная жизнь международных гражданских служащих касается только их, и организации не должны в нее вмешиваться. Вместе с тем могут возникать ситуации, в которых поведение международного гражданского служащего может отражаться на организации. В связи с этим международные гражданские служащие должны учитывать, что их поведение и деятельность вне работы, даже если это не связано с их служебными обязанностями, может подорвать авторитет и привести к ущемлению интересов организаций. Причиной этого может также стать поведение членов семей международных гражданских служащих, и поэтому международные гражданские служащие должны обеспечивать, чтобы члены их семей в полной мере осознавали это. Домашнее насилие, совершенное международным гражданским служащим в отношении любого члена домашнего хозяйства, представляет собой нарушение настоящих стандартов поведения.

54. Привилегии и иммунитеты, которыми пользуются международные гражданские служащие, предоставляются им исключительно в интересах организации. Они не освобождают международных гражданских служащих от соблюдения местных законов и не являются оправданием для невыполнения личных юридических или финансовых обязательств. Следует помнить о том, что только административный руководитель уполномочен лишать международных гражданских служащих предоставленного им иммунитета и определять его пределы.

55. Нарушениями закона могут быть как серьезные преступные действия, так и мелкие правонарушения, и организациям может быть предложено руководствоваться здравым смыслом исходя из характера и обстоятельств конкретного дела. Согласно соответствующим положениям, правилам и процедурам организации заслуживающие доверия сообщения о преступном поведении могут быть переданы национальным властям. Осуждение национальным судом, как правило, хотя и не всегда, будет служить убедительным доказательством совершения деяния, за которое международный гражданский служащий подвергся судебному преследованию; действия, которые обычно признаются правонарушениями национальными уголовными судами, будут, как правило, считаться также нарушениями стандартов поведения для международной гражданской службы.

### **Работа по найму и деятельность вне организации**

56. Первейшая обязанность международных гражданских служащих — отдавать все свои силы работе в своих организациях. Поэтому международные гражданские служащие не должны без предварительного разрешения заниматься никакой деятельностью вне организации, осуществляемой за вознаграждение или без такового, которая препятствует выполнению указанной обязанности, несовместима с их статусом или противоречит интересам организации. Занятие такой деятельностью международными гражданскими служащими, занимающими старшие руководящие должности, может сказаться на интересах организаций. С любыми вопросами в этой связи следует обращаться к административному руководителю.

57. С учетом вышеизложенного деятельность вне организации может, разумеется, быть полезной как для сотрудников, так и для их организаций. Организациям следует разрешать международным гражданским служащим заниматься профессиональной деятельностью, содействующей укреплению контактов с частными и государственными органами, побуждать их заниматься такой деятельностью и содействовать им в этом и тем самым способствовать поддержанию и повышению их профессиональной и технической квалификации.

58. Международные гражданские служащие, находящиеся в оплачиваемом или неоплачиваемом отпуске, должны иметь в виду, что они остаются международными гражданскими служащими, находящимися на службе в своей организации, и в отношении них продолжают действовать правила этой организации и настоящие стандарты поведения. Поэтому в период отпуска они могут заниматься той или иной деятельностью за вознаграждение или без такового только при наличии надлежащего разрешения.

59. С учетом того, что международные гражданские служащие должны придерживаться принципов независимости и беспристрастности, они, сохраняя право принимать участие в голосовании, не должны участвовать в политической деятельности, в частности не должны претендовать на занятие политической должности или занимать ее на местном или национальном уровне. Это, однако, не исключает участия в деятельности местных общин и общественной деятельности при условии, что такое участие совместимо с присягой, приносимой при вступлении в должность в системе Организации Объединенных Наций. Международные гражданские служащие должны проявлять осмотрительность, выступая в поддержку той или иной политической партии или кампании, в том числе в социальных сетях, и не должны принимать или собирать средства, писать статьи или публично выступать с речами или делать заявления для прессы. На руководителей всех уровней, которые служат образцами для подражания, ложится особая обязанность поддерживать самые высокие стандарты поведения, в том числе в связи с такой деятельностью. В таких случаях следует руководствоваться здравым смыслом и при наличии сомнений следует обращаться к административному руководителю.

60. Членству в политической партии в разных странах придается разное значение, и поэтому сложно сформулировать стандарты, которые будут применимы во всех случаях. В целом международные гражданские служащие могут являться членами той или иной политической партии при условии, что преобладающие в ней взгляды и обязанности, налагаемые на ее членов, совместимы с клятвой при вступлении в должность в системе Организации Объединенных Наций.

### **Подарки, награды и вознаграждения из источников вне организаций**

61. Чтобы не допускать создания неблагоприятного впечатления о международной гражданской службе, международные гражданские служащие не должны без разрешения административного руководителя принимать никаких почетных званий, наград, подарков, вознаграждений или материальных благ, имеющих более чем символическую стоимость, из каких бы то ни было источников вне их организаций; считается, что к ним относятся правительства, а также негосударственные доноры, частный сектор, партнеры-исполнители и все прочие структуры.

62. Международные гражданские служащие не должны принимать дополнительные выплаты и другие субсидии от правительств или из любых других источников до, во время или после их работы в организации системы Организации Объединенных Наций, если такие выплаты связаны с этой работой. Для обеспечения сбалансированности этого требования правительствам и другим субъектам не следует производить или предлагать такие выплаты в знак признания

того, что они противоречат духу Устава Организации Объединенных Наций и уставов организаций системы Организации Объединенных Наций.

### **Заключение**

63. Обеспечение соблюдения стандартов поведения для международной гражданской службы требует полной приверженности всех сторон. Международные гражданские служащие, набранные как на местной, так и на международной основе, должны быть привержены изложенным здесь ценностям, принципам и стандартам и подавать пример их соблюдения. От них ожидается их соблюдение позитивным и активным образом. Они должны чувствовать свою ответственность за внесение вклада в реализацию тех широких идеалов, служить которым они обязались, поступая на работу в систему Организации Объединенных Наций. Организации обязаны обеспечивать соблюдение настоящих стандартов посредством их нормативно-правовой базы, включая положения, правила и другие административные документы. От государств-членов, с другой стороны, ожидается, что, следуя Уставу и другим уставным и учредительным документам, они будут сохранять независимость и беспристрастность международной гражданской службы.

64. Для эффективного применения стандартов необходимо, чтобы они были широко распространены и чтобы были приняты меры и созданы механизмы для обеспечения понимания в рамках всей международной гражданской службы, среди государств-членов и организаций системы Организации Объединенных Наций сферы их применения и их важности.

65. Соблюдение настоящих стандартов служит гарантией того, что международная гражданская служба и впредь будет являться эффективным инструментом для осуществления возложенных на нее обязанностей и реализации чаяний народов мира.

## Приложение XIV

### Число сотрудников, воспользовавшихся правом на родительский отпуск

Организация	2023 год		2024 год	
	Число сотрудников, взявших родительский отпуск	Доля от общей численности персонала, в процентах	Число сотрудников, взявших родительский отпуск	Доля от общей численности персонала, в процентах <sup>a</sup>
Организация Объединенных Наций	1 718	4,96	1 175	3,39
ПРООН	226	3,05	320	4,31
ЮНФПА	100	2,92	154	4,50
ЮНОПС	18	2,74	25	3,80
УВКБ ООН	376	2,71	1 175	8,46
ЮНИСЕФ	933	5,77	965	5,96
БАПОР	5	2,35	11	5,16
МТЦ	16	4,28	27	7,22
МОТ	136	3,80	156	4,36
ФАО	166	5,16	169	5,25
ВПП	766	6,09	705	5,61
ЮНЕСКО <sup>b</sup>	58	2,48	59	2,52
ВОЗ	336	3,51	404	4,22
ИКАО	15	2,04	20	2,72
ВПС	1	0,41	8	3,27
МСЭ	22	2,91	30	3,97
ИМО	5	1,99	6	2,39
ВОИС	44	3,78	39	3,35
МФСР	24	2,73	28	3,18
ЮНИДО	25	3,96	28	4,44
МАГАТЭ	39	1,54	55	2,17
ООН-Туризм	3	3,37	3	3,37
Структура «ООН-женщины»	42	3,57	52	4,41
ЮНЭЙДС	26	3,97	17	2,60
МТМП	1	2,70	1	2,70
ОДВЗЯИ	9	2,88	14	4,47
ПАОЗ	19	2,40	16	2,02
<b>Всего</b>	<b>5 129</b>	<b>4,33</b>	<b>5 662</b>	<b>4,78</b>

<sup>a</sup> Доля за 2024 год рассчитана на основе общей численности персонала в 2023 году, поскольку на момент подготовки настоящего доклада на веб-сайте КСР (<https://unsceb.org/hr-organization>) отсутствовали данные за 2024 год.

<sup>b</sup> ЮНЕСКО представила объединенные данные за 2023 и 2024 годы, при этом общее число случаев составило 117. Для целей анализа это общее число случаев было распределено между двумя годами.

## Приложение XV

### Расходы на замещение сотрудников, находящихся в родительском отпуске, в общей системе Организации Объединенных Наций

Организация	Расходы на замещение сотрудников (в долл. США)		Дополнительная информация
	2023 год	2024 год	
Организация Объединенных Наций	0	0	Анализ затрат за 2021–2024 годы не выявил увеличения расходов на замещение сотрудников в связи с новой политикой предоставления родительских отпусков. Никаких данных о расходах в долларах США представлено не было, однако, как подтвердила Организация Объединенных Наций, сообщалось лишь об отдельных случаях, что, вероятно, объясняется положением с ликвидностью, в котором находится Организация, и выделением ограниченных средств, в связи с чем может потребоваться перераспределение функций и не прямое замещение персонала.
ПРООН	Данные отсутствуют	Данные отсутствуют	Не отслеживает данные о расходах на замещение сотрудников, находящихся в родительском отпуске.
ЮНФПА	85 819,00	88 167,00	Указанные суммы относятся к управляемому централизованно фонду для частичного замещения сотрудников, находящихся в родительском отпуске, и представляют собой частичные расходы на замещение таких сотрудников. У ЮНФПА нет централизованного механизма представления отчетности по этим расходам.
ЮНОПС	119 804,00	115 856,00	Эта сумма относится только к тем сотрудникам, которые обратились в финансовую группу с просьбой о выделении средств на оплату расходов в связи с родительским отпуском, и поэтому не охватывает всех расходов на замещение.
УВКБ ООН	Данные отсутствуют	Данные отсутствуют	Нет данных о расходах на замещение сотрудников, находящихся в родительском отпуске. Потребность в длительном замещении невелика, поскольку родительский отпуск можно использовать как целиком, так и частями. Кроме того, УВКБ ООН не выделяет отдельно расходы, связанные с временным назначением/назначением для замещения сотрудников, находящихся в родительском отпуске.
ЮНИСЕФ	940 900,00	1 050 500,00	–
БАПОР	0	0	Замещение сотрудников производится таким образом, который не приводит к дополнительным затратам.
МТЦ	662 260,00	625 466,00	–
МОТ	1 513 126,46	1 738 514,99	–
ФАО	1 451 801,84	1 946 305,38	–
ВПП	981 676,92	931 171,88	–
ЮНЕСКО	–	–	Отдельная смета расходов на замещение персонала на время родительского отпуска не составляется и механизм отслеживания такого замещения отсутствует. Годовые расходы в 2025 году на полное замещение сотрудников, находящихся в родительском отпуске, временным персоналом, работающим по контрактам штатных сотрудников, оцениваются в 2 388 667 долл. США.
ВОЗ	1 578 950,00	2 803 244,00	–
ИКАО	Данные отсутствуют	Данные отсутствуют	–
ВПС	–	66 727,79	–

Организация	Расходы на замещение сотрудников (в долл. США)		Дополнительная информация
	2023 год	2024 год	
МСЭ	61 428,00	124 248,00	–
ИМО	237 972,80	332 241,15	–
ВОИС	Данные отсутствуют	Данные отсутствуют	–
МФСР	251 647,00	224 683,00	–
ЮНИДО	0	0	В связи с бюджетными ограничениями она не замещает сотрудников, находящихся в оплачиваемом родительском отпуске.
МАГАТЭ	929 000,00	1 424 000,00	Затраты в течение периода, составляющего до 50 процентов времени, приходящегося на родительский отпуск, могут быть отнесены соответствующим подразделением к общим расходам по персоналу.
ООН-Туризм	29 317,32	39 978,16	–
Структура «ООН-женщины»	439 877,00	425 599,00	–
ЮНЭЙДС	155 270,00	36 219,00	–
МТМП	0	0	Никаких затрат, так как при необходимости замещения сотрудников работа перераспределяется между членами коллектива.
Подготовительная комиссия ОДВЗЯИ	32 856,51	14 604,46	–
ПАОЗ	–	–	– Не располагает такой информацией, поскольку расходы оплачиваются на уровне структур.
<b>Всего</b>	<b>11 860 373,85</b>	<b>14 376 192,81</b>	

*Примечание:* Организация Объединенных Наций, БАПОР, ЮНИДО и МТМП сообщили об отсутствии соответствующих затрат. ЮНЕСКО оценила годовые расходы в 2025 году на полное замещение сотрудников, находящихся в родительском отпуске, временным персоналом, работающим по контрактам штатных сотрудников, в 2 388 667 долл. США. Эта расчетная сумма годовых расходов была использована при определении в целях анализа общих сумм расходов за 2023 и 2024 годы.

## Приложение XVI

### Резюме замечаний и комментариев, поступивших от организаций общей системы Организации Объединенных Наций

<i>Организация</i>	<i>Замечания/комментарии</i>
Организация Объединенных Наций	Приветствуется персоналом и руководством и положительно воспринимается как структурами на местах, так и остальными структурами.
ПРООН	Рассматривается как один из ключевых шагов к обеспечению инклюзивности, поскольку предусматривает одинаковый отпуск для всех родителей и учитывает медицинские потребности родивших родителей.
ЮНФПА	Удовлетворены, но отмечают сохраняющиеся проблемы.
ЮНОПС	Обследования для оценки удовлетворенности не проводились.
УВКБ ООН	Удовлетворены расширенной поддержкой и гибкой структурой отпусков.
ЮНИСЕФ	Удовлетворены увеличением продолжительности отдыха для всех родителей.
МТЦ	Поддерживает, но сталкивается с проблемами, связанными с замещением сотрудников и ответственностью.
МОТ	Очень удовлетворены, способствует выполнению семейных обязанностей и обеспечению баланса между работой и личной жизнью.
ФАО	Признает необходимость комплексной оценки с использованием результатов обследований и отзывов.
ВПП	Удовлетворены, способствует выполнению обязанностей по уходу и позволяет справляться с отсутствием сотрудников на рабочем месте.
ЮНЕСКО	Приветствует систему, но сталкивается с проблемами, связанными с бюджетом и корректировками.
ВОЗ	Часто получает слова благодарности, играет ведущую роль в том, что касается политики предоставления родительских отпусков.
ИКАО	Испытывает трудности с замещением персонала в связи с бюджетными ограничениями и расширением программной деятельности.
ВПС	Удовлетворены, обеспечивает время для сближения с ребенком, снижает уровень стресса и риск выгорания.
МСЭ	Удовлетворены, способствует обеспечению равных возможностей для карьерного роста и учету интересов семьи.
ИМО	Пересмотренная политика является более справедливой, но ведет к увеличению общих расходов.
ВОИС	Значительные улучшения в подходе к родительскому отпуску.
МФСР	Очень удовлетворены, способствует обеспечению инклюзивности и гендерного равноправия.
ЮНИДО	Удовлетворены, способствует соблюдению прав человека и обеспечению гендерного равноправия и социальной справедливости.

---

<i>Организация</i>	<i>Замечания/комментарии</i>
МАГАТЭ	Удовлетворены, способствует созданию условий работы, обеспечивающих учет интересов семьи.
ООН-Туризм	Удовлетворены, но отмечают значительные финансовые последствия.
Структура «ООН-женщины»	Удовлетворены, обеспечивает учет потребностей в дородовом и послеродовом уходе.
ЮНЭЙДС	Удовлетворены, отслеживается выполнение.
МТМП	Удовлетворены новой системой родительских отпусков.
ОДВЗЯИ	Положительные отзывы сотрудников, способствует обеспечению баланса между работой и личной жизнью.
ПАОЗ	Удовлетворены, сотрудники считают отпуск щедрым.

---

25-10098 (R) 260825 221025

