A/55/30

Организация Объединенных Наций

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2000 год

Генеральная Ассамблея

Официальные отчеты
Пятьдесят пятая сессия
Дополнение № 30 (A/55/30)

Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Пятьдесят пятая сессия
Дополнение № 30 (A/55/30)

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2000 год

Организация Объединенных Наций• Нью-Йорк, 2000

Примечание

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

ISSN 0251-933X

[11 сентября 2000 года]

Содержание

Глава		*Пункты*	*Стр.*
	Сокращения		vi
	Глоссарий технических терминов		viii
	Препроводительное письмо		xv
	Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций		xvi
	Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, адресованных административным руководителям участвующих организаций		xviii
	Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы		xix
I.	Организационные вопросы	1–7	1
	A. Признание статута	1–2	1
	B. Членский состав	3	1
	C. Сессии, проведенные Комиссией по международной гражданской службе, и рассмотренные вопросы	4–5	1
	D. Вспомогательный орган	6	1
	E. Программа работы Комиссии на 2001 год	7	1
II.	Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы	8–9	2
III.	Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	10–109	2
	A. Доклад Рабочей группы по Основным положениям, касающимся управления людскими ресурсами	10–19	2
	B. Проект стандартов поведения для международной гражданской службы	20–31	5
	C. Управление людскими ресурсами: обзор системы вознаграждения, пособий и льгот	32–47	7
	D. Учет знания языков в системе Организации Объединенных Наций	48–61	11
	E. Субсидия на образование	62–96	13
	1. Обзор цели, сферы и порядка применения	62–81	13
	2. Обзор размеров субсидии	82–96	17
	F. Общая шкала налогообложения персонала	97–102	19

G. Осуществление организациями решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе . . . 103–109 21

IV. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше . . . 110–157 22

A. Эволюция разницы в чистом вознаграждении в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и системе Организации Объединенных Наций . . . 110–116 22

B. Шкала базовых/минимальных окладов . . . 117–124 23

C. Обзор обоснования, сферы применения, методологии определения и размеров надбавок на детей и иждивенцев второй ступени . . . 125–135 25

D. Установление эквивалентных классов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и системе Организации Объединенных Наций . . . 136–149 26

E. Вопросы коррективов по месту службы . . . 150–157 29

Подготовка к следующему циклу проведения обследований стоимости жизни . . . 150–157 29

V. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и набираемых на местной основе сотрудников других категорий . . . 158–192 31

A. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Монреале 159–162 31

B. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Нью-Йорке . . . 163–165 32

C. Обзор методологии проведения обследований окладов в местах расположения штаб-квартир: решения Административного трибунала Международной организации труда, касающиеся постепенного отказа от учета фактора знания языков в Риме и Вене . . . 166–192 33

Приложения

I. Программа работы на 2001 год . . . 39

II. Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами . . . 41

III. Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот . . . 57

IV. Предлагаемые максимальные размеры допустимых расходов, субсидии на образование и ставок возмещения расходов на пансионное содержание . . . 62

V. Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия, по эквивалентным классам . . . 63

VI. Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала . . . 64

VII. Ставки налогообложения персонала для сотрудников категории специалистов и выше, применяемые в сочетании с валовыми базовыми окладами . . . 66

VIII. Размеры надбавок на детей и иждивенцев второй ступени, рекомендуемые для введения с 1 января 2001 года . . . 67

IX. Рекомендуемые ставки шкалы чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Монреале 68

X. A. Рекомендуемые ставки шкалы чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке 69

B. Рекомендуемые ставки шкалы чистых окладов сотрудников категории службы охраны в Нью-Йорке 69

C. Рекомендуемые ставки шкалы чистых окладов сотрудников категории помощников по вопросам общественной информации и координатора экскурсий/руководителя в Нью-Йорке 70

Сокращения

АКК	Административный комитет по координации
БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
ККАБВ	Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам
ККАВ	Консультативный комитет по административным вопросам
ККВКМС	Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы
ККСАМС	Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МПП	Мировая продовольственная программа
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций
ПОПФПООН	Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций

УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения

Глоссарий технических терминов

Шкала базовых/ минимальных окладов	Для сотрудников категории специалистов и выше установлена единая для всех мест службы шкала окладов, применяемая в сочетании с системой коррективов по месту службы. Минимальные чистые суммы, получаемые сотрудниками во всех местах службы, эквивалентны ставкам этой шкалы.
Передовой опыт	Новаторская политика, стратегия, программа, процесс или практика, которые свидетельствуют о положительном воздействии на результаты работы, которые в настоящее время используются по крайней мере одним крупным нанимателем и которые уместны и применимы для других.
Расширение диапазонов	Метод обеспечения большей гибкости для вознаграждения отдельных сотрудников с учетом результатов их работы и вклада. Этот термин означает объединение нескольких уровней классификации и замену их одним более широким классификационным уровнем (называемым «диапазоном»). Система расширенных диапазонов характеризуется ограниченным числом более широких диапазонов и более значительным совпадением размеров вознаграждения в соседних диапазонах.
Компаратор	Оклады и другие условия службы сотрудников категории специалистов и выше определяются в соответствии с принципом Ноблемера на основе окладов и условий службы в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. С момента создания Организации Объединенных Наций в качестве компаратора используется федеральная гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «наиболее высокооплачиваемая

	гражданская служба» и «принцип Ноблемера».
Консолидация корректива по месту службы	Ставки шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше периодически корректируются в целях учета повышения ставок шкалы окладов у компаратора. Эта корректировка в сторону повышения осуществляется путем включения фиксированной доли корректива по месту службы в ставку шкалы базовых/минимальных окладов, или его «консолидации". При увеличении ставок шкалы путем включения в них суммы, эквивалентной 5 процентам величины корректива по месту службы, во всех местах службы производится понижение классов коррективов по месту службы на 5 процентов, в результате чего в целом обеспечивается неизменность размеров вознаграждения сотрудников.
Разница в стоимости жизни	При исчислении разницы в чистом вознаграждении производится сопоставление вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и соответствующих сотрудников службы-компаратора, работающих в Вашингтоне, О.К. В рамках этого сопоставления для определения реальной покупательной способности окладов сотрудников службы-компаратора в Нью-Йорке используются показатели разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном. Разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном учитывается также при сопоставлении размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения вышеупомянутых двух групп сотрудников.
Оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, имеющих иждивенцев первой ступени.

Расходы, производимые в долларах США	Это расходы на страхование жизни, покупку автотранспортных средств, товары длительного пользования и переводы членам семьи за границу, которые представляют собой фиксированную сумму в долларах США и учитываются как затраты вне места службы для целей расчета индекса расходов вне места службы.
Индекс стоимости рабочей силы (ИСРС)	В соответствии с Законом о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (ЗСВФС) (см. ниже) рассчитывается индекс заработной платы, который отражает процентную величину изменения среднего показателя расходов на заработную плату вне федеральной службы за определенный период времени. Этот индекс, известный под названием ИСРС, определяется на основе показателей расходов на заработную плату в различных местах службы в Соединенных Штатах. ИСРС используется в качестве основы для повсеместной корректировки размеров окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. В соответствии с ЗСВФС федеральные гражданские служащие Соединенных Штатов могут также получать местный корректив.
Закон о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (ЗСВФС)	Принятый конгрессом Соединенных Штатов Закон 1990 года о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (ЗСВФС), в соответствии с которым в течение определенного периода времени размеры вознаграждения федеральных гражданских служащих должны быть доведены до уровня, отличающегося не более чем на 5 процентов от размеров вознаграждения у компаратора в частном секторе.
Принцип Флемминга	Основа для определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе. В рамках применения принципа Флемминга условия службы сотрудников категории общего обслуживания определяются на основе наилучших преобладающих местных

условий.

Общая шкала	Состоящая из 15 классов шкала окладов, применяемая для значительного большинства сотрудников гражданской службы-компаратора.
Места расположения штаб-квартир	Штаб-квартиры организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций, расположены в Вене, Женеве, Лондоне, Монреале, Нью-Йорке, Париже и Риме. Хотя штаб-квартира Всемирного почтового союза расположена в Берне, там применяются корректив по месту службы и оклады сотрудников категории общего обслуживания, установленные для Женевы.
Наиболее высокооплачиваемая гражданская служба	В рамках применения принципа Ноблемера оклады сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше определяются на основе окладов в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе, которой в настоящее время является гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «компаратор» и «принцип Ноблемера».
Местный корректив	В соответствии с ЗСВФС (см. выше) правительство Соединенных Штатов определило около 30 различных районов для выплаты местного корректива. В соответствии с ЗСВФС выплата местного корректива предусматривается на основе среднего размера окладов на местном рынке труда. В ЗСВФС предусматривается, что в целях приведения заработной платы федеральных служащих в данном месте до уровня, отличающегося не более чем на 5 процентов от размера вознаграждения нефедеральных служащих, в период 1994-2002 годов вознаграждение федеральных гражданских служащих в данном месте при необходимости будет повышаться на основе ИСРС и путем выплаты местного корректива.
Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях	Незачитываемая для пенсии надбавка, предназначенная для поощрения готовности сотрудников сменить место службы и для компенсации за работу в местах с трудными

условиями службы.

Разница в чистом вознаграждении	Комиссия регулярно проводит сопоставления размеров чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1 - Д-2, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия. «Разница в чистом вознаграждении» представляет собой выраженную в процентах среднюю величину разницы в вознаграждении в двух гражданских службах, скорректированную на разницу в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном.
Принцип Ноблемера	Основа для определения условий службы сотрудников категории специалистов и выше. В соответствии с этим принципом оклады сотрудников категории специалистов определяются путем сопоставления с окладами в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. См. также определения терминов «компаратор» и «наиболее высокооплачиваемая гражданская служба».
Зачитываемое для пенсии вознаграждение	Сумма, используемая в качестве основы для определения размеров взноса сотрудника и организации в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН). Размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения используются также для определения размеров пенсионных пособий сотрудников, вышедших на пенсию.
Организация служебной деятельности	Процесс оптимизации результатов работы на уровне отдельного сотрудника, группы, подразделения, департамента и учреждения. В широком смысле эффективная организация служебной деятельности зависит от эффективного и успешного управления политикой и программами, планирования и бюджетных процессов, процедур принятия решений, организационной структуры, организации работы и взаимоотношений между персоналом и администрацией и кадров.

Вознаграждение с учетом результатов работы	Общая концепция финансового или поддающегося количественной оценке поощрения, увязываемого непосредственно с результатами работы отдельных сотрудников, групп или организации, и предоставляемого либо в форме более высокого базового вознаграждения, либо в форме денежных премий. Термины, используемые для описания различных видов вознаграждения с учетом результатов работы, могут быть разными. Сюда относятся: вознаграждение с учетом служебных заслуг/вознаграждение с учетом результатов работы/вознаграждение по результатам работы/дифференцированное вознаграждение: это механизмы, предназначенные для увязки повышения базового вознаграждения отдельных сотрудников с результатами их работы обычно на системы служебной аттестации и оценки результатов работы; единовременная премия: нерегулярно предоставляемая денежная единовременная сумма, увязанная с результатами отдельного сотрудника, группы и/или учреждения или предназначенная для поощрения за интенсивную работу в течение конкретного периода времени; может быть зачитываемой или не зачитываемой для пенсии.
Сопоставительное обследование мест службы	*Обследование, проводимое в рамках процесса установления индекса корректива по месту службы*. В рамках этого обследования сопоставляются уровни стоимости жизни в данном месте и в базе системы, *Нью-Йорк*, на конкретную дату.
Индекс корректива по месту службы	Показатель стоимости жизни для набранных на международной основе сотрудников категории специалистов и выше, работающих в данном месте службы, сопоставленный с таким же показателем для Нью-Йорка на конкретную дату.

Классификация коррективов по месту службы	Классификация коррективов по месту службы основана на показателе стоимости жизни, которая учтена в соответствующем индексе корректива по месту службы для каждого места службы. Класс корректива выражается в пунктах множителя. Сотрудники в месте службы, класс корректива в котором соответствует множителю 5, получают в качестве прибавки к базовому вознаграждению корректив по месту службы в размере, эквивалентном 5 процентам чистого базового оклада. Индекс заработной платы в данном месте службы составит 100 + 5, или 105.
Категория старших руководящих сотрудников (СРС)	В службе-компараторе (Соединенные Штаты) категория старших руководящих сотрудников была создана в качестве отдельной кадровой системы для старших руководителей, которые управляют осуществлением программ на самом высоком уровне в федеральном правительстве. Шкала вознаграждения для категории СРС включает шесть классов, но не имеет ступеней.
Выплаты при прекращении службы	При прекращении службы сотрудники могут получать одну или несколько из следующих выплат: компенсацию за накопленный ежегодный отпуск, субсидию на репатриацию и выходное пособие. Пособие в случае смерти выплачивается родственникам умершего.
Моделирование	Метод анализа функционирования системы путем экспериментального дублирования ее поведения. Выводы в отношении фактического функционирования системы могут основываться на результатах построения модели системы и проведения с ней экспериментов.
Оклады по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, не имеющих иждивенцев первой ступени.
Налогообложение персонала	Оклады сотрудников Организации Объединенных Наций всех категорий выражаются в валовых и чистых показателях, разница между которыми представляет собой сумму налогообложения персонала. Налогообложение персонала является внутренней формой "налогообложения" в Организации Объединенных Наций, и оно аналогично налогам на оклады, действующим в большинстве стран.

Налоговая скидка	Используется в контексте надбавок на иждивенцев в связи с тем, что в налоговых системах ряда стран налогоплательщикам, у которых на содержании находятся иждивенцы (супруга/супруг, дети, родители и т.п.), предоставляется налоговая скидка или льгота.
Фонд уравнения налогообложения персонала	Фонд, создаваемый, например Организацией Объединенных Наций, для возмещения сумм национальных налогов, взимаемых с дохода некоторых сотрудников Организации Объединенных Наций.
Динамическая корректировка	Контекст: индекс корректива по месту службы. Индексы корректива по месту службы, определенные по результатам сопоставительных обследований мест службы (см. выше), корректируются в период между такими обследованиями на "динамической" основе в целях учета инфляции и колебаний валютных курсов.

Препроводительное письмо

8 сентября 2000 года

Г-н Генеральный секретарь,

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

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

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

(*Подпись*) М. Бел **Хадж Амор**
Председатель

Его Превосходительству г-ну Кофи Аннану
Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций
Нью-Йорк

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

Пункт доклада

A. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

1. Субсидия на образование

93(a), (b) a) В тех зонах, где связанные с образованием расходы производятся в пяти валютах, указанных в пункте 93(a), размеры максимально допустимых расходов, покрываемых в рамках системы субсидирования образования, и максимальной субсидии должны быть скорректированы, как указано в таблице 1 приложения IV. Для остальных валютных зон вышеуказанные элементы должны оставаться без изменений;

93(c) b) для случаев, когда учебные заведения не предоставляют пансионного содержания или пансионные учреждения не относятся к числу официально одобренных учебным заведением, единообразные ставки возмещения расходов на пансионное содержание, учитываемых в сумме максимально допустимых расходов, должны быть пересмотрены, как указано в средней колонке таблицы 2 приложения IV. Суммы дополнительного возмещения сотрудникам в установленных местах службы расходов на пансионное содержание сверх максимальной суммы субсидии должны быть пересмотрены, как указано в правой колонке таблицы 2 приложения IV.

B. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

124 Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее повысить с 1 марта 2001 года ставки нынешней шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше на 5,1 процента посредством консолидации корректива по месту службы. Предлагаемая шкала базовых/минимальных окладов приводится в приложении VI.

Пункт доклада

2. Шкала налогообложения персонала, применяемая в сочетании с базовыми/минимальными окладами

124 Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее использовать в сочетании с валовыми базовыми окладами ставки налогообложения персонала, указанные в приложении VII.

3. Надбавки на иждивенцев

134(a), (b), (e) a) Размеры надбавки на детей (в том числе на детей-инвалидов) и надбавки на иждивенцев второй ступени следует повысить с 1 января 2001 года с учетом увеличения на 11,89 процента величины налоговых скидок и выплат в соответствии с социальным законодательством в семи местах расположения штаб-квартир;

134(c) b) следует сохранить нынешнюю систему выплат в местной валюте для мест службы в странах с твердой валютой (см. приложение VIII);

134(d) c) размеры надбавок на иждивенцев должны уменьшаться на сумму всех прямых выплат, получаемых ими на иждивенцев от правительства.

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

Пункт доклада

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

В рамках своих обязанностей, предусмотренных в пункте 1 статьи 12 ее статута, Комиссия по международной гражданской службе провела обследование наилучших преобладающих условий службы:

159 a) сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Монреале и на основе его результатов рекомендовала Генеральному секретарю Международной организации гражданской авиации шкалу окладов (приложение IX) и надбавки на иждивенцев;

165 b) сотрудников категорий общего обслуживания, службы охраны и помощников по вопросам общественной информации в Нью-Йорке и на основе его результатов рекомендовала Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций шкалы окладов (приложение X) и надбавки на иждивенцев.

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

Пункт доклада

A. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

Субсидия на образование

96 Общесистемные финансовые последствия, связанные с рекомендациями Комиссии в отношении системы субсидирования образования, оцениваются в 1 046 000 долл. США в год.

B. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

Шкала базовых/минимальных окладов

123 Общесистемные финансовые последствия, связанные с рекомендацией Комиссии в отношении пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше, приводимой в приложении VI, оцениваются примерно в 4 900 000 долл. США в год. Поскольку пересмотренную шкалу предлагается ввести с 1 марта 2001 года, соответствующие финансовые последствия за 10 месяцев в 2001 году оцениваются в 4 000 000 долл. США. Разбивка расходов приводится в пункте 123 настоящего доклада.

Надбавки на иждивенцев

135 Общесистемные финансовые последствия, связанные с рекомендациями Комиссии в отношении надбавок на детей и иждивенцев второй ступени, оцениваются в 2,8 млн. долл. США в год.

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

1. Обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий

162 Финансовые последствия, связанные с введением шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, а также пересмотренных ставок надбавок для иждивенцев для этой категории сотрудников в Монреале по результатам обследования, проведенного Комиссией, оцениваются в 451 000 долл. США в год.

2. Обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке

165 Финансовые последствия, связанные с введением шкалы окладов для сотрудников категорий общего обслуживания, службы охраны и помощников по вопросам общественной информации, а также пересмотренных ставок надбавок на иждивенцев для всех категорий набираемых на местной основе сотрудников в Нью-Йорке по результатам обследований, проведенных Комиссией, оцениваются в 7 000 000 долл. США в год.

Глава I

Организационные вопросы

A. Признание статута

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

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

2. До настоящего времени статут Комиссии признан 12 организациями, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций применяют общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций. Еще одна организация, хотя она официально и не признала статут, в полной мере участвует в работе Комиссии.

B. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2000 год являются:

Мохсен Бел Хадж Амор (Тунис)*** (Председатель)
Эугенюш Вызнер (Польша)*** (заместитель Председателя)
Марио Беттати (Франция)**
Туркия Дадда (Мавритания)***
Корасон Альма де Леон (Филиппины)*
Эль-Хасан Захид (Марокко)*
Хумаюн Кабир (Бангладеш)*
Лукриша Майерз (Соединенные Штаты Америки)**
Жоан Аугушту ди Медисис (Бразилия)**
Эрнест Русита (Уганда)*
Хосе Р. Санчис Муньос (Аргентина)***
Алексис Стефану (Греция)**
Ку Тасиро (Япония)**
Алексей Федотов (Российская Федерация)*
Вольфганг Штёкль (Германия)***

---

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2000 года.
** Срок полномочий истекает 31 декабря 2001 года.
*** Срок полномочий истекает 31 декабря 2002 года.

C. Сессии, проведенные Комиссией по международной гражданской службе, и рассмотренные вопросы

4. В 2000 году Комиссия провела две сессии: пятьдесят первую, которая проходила с 3 по 20 апреля в штаб-квартире Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ) в Вене, и пятьдесят вторую, которая проходила с 17 июля по 4 августа в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке.

5. На этих сессиях Комиссия рассмотрела вопросы, вытекающие из решений и резолюций Генеральной Ассамблеи, а также из статута Комиссии. В настоящем докладе обсуждается ряд принятых Ассамблеей решений и резолюций, предусматривавших принятие мер или рассмотрение соответствующих вопросов Комиссией.

D. Вспомогательный орган

6. Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС) провел свою двадцать третью сессию в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке с 24 по 31 января 2000 года. В его состав входили следующие члены: Эугенюш Вызнер (Польша), заместитель Председателя Комиссии и Председатель Комитета, Джон Астин (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии), Эдмундо Берумен-Торрес (Мексика), Юрий Иванов (Российская Федерация), Юки Миура (Япония) и Эммануэль Оти Боатенг (Гана).

E. Программа работы Комиссии на 2001 год

7. На своей летней сессии 2000 года Комиссия рассмотрела свою программу работы на 2001 год и постановила, что она пересмотрит доведенные до сведения Генеральной Ассамблеи повестки дня ее пятьдесят третьей и пятьдесят четвертой сессий в свете важного изменения в программе работы. Комиссия постановила уделять, начиная с ее пятьдесят первой (апрель 2000 года) сессии, приоритетное внимание обзору системы окладов (вознаграждения, пособий и льгот). В результате некоторые пункты, запланированные на 2001 год, будут включены в эту тему, а рассмотрение других будет отложено. Новая программа работы приводится в приложении I к настоящему докладу. Запланированный Комиссией порядок обзора системы окладов изложен в пунктах 32–47 и приложении III. Комиссия далее постановила провести в 2001 году единственную объединенную сессию продолжительностью три недели вместо двух сессий продолжительностью две недели каждая. Ресурсы, выделенные на неиспользуемую неделю, будут направлены на финансирование участия членов КМГС в работе различных рабочих групп, учрежденных Комиссией. Вместе с тем Комиссия отметила, что могут потребоваться дополнительные ресурсы.

Глава II

Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы

8. Комиссия рассмотрела документы, представленные в связи с резолюцией 54/238 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 1999 года об общей системе. Членам Комиссии также была представлена подробная информация, касающаяся представления Председателем КМГС Пятому комитету Генеральной Ассамблеи двадцать пятого годового доклада Комиссии[1], общих прений по нему в Пятом комитете и неофициальных консультаций среди государств-членов, по результатам которых была консенсусом принята резолюция об общей системе.

9. Была представлена также подробная информация о различных резолюциях и/или решениях, принятых руководящими органами организаций общей системы, которые могут представлять интерес для Комиссии. В этой связи вниманию членов Комиссии были представлены резолюции/решения, принятые Организацией Объединенных Наций, Международной организацией труда (МОТ), Мировой продовольственной программой (МПП), Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Всемирной метеорологической организацией (ВМО) и Международным агентством по атомной энергии (МАГАТЭ).

Глава III

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

A. Доклад Рабочей группы по Основным положениям, касающимся управления людскими ресурсами

10. Рабочая группа по Основным положениям, касающимся управления людскими ресурсами, была учреждена КМГС на ее сорок восьмой сессии (июль 1998 года) во исполнение резолюций Генеральной Ассамблеи 51/216 от 18 декабря 1996 года и 52/216 от 22 декабря 1997 года, в которых Ассамблея просила КМГС взять на себя ведущую роль в разработке новаторских подходов в области управления людскими ресурсами в рамках общей реформы, осуществляемой в настоящее время в организациях общей системы. В состав Рабочей группы вошли члены Комиссии, представители организаций и представитель ККСАМС, а также сотрудники секретариатов КМГС и ККАВ. Рабочая группа провела четыре сессии в период с февраля 1999 года по февраль 2000 года.

11. Рабочая группа представила КМГС доклады о проделанной работе на ее весенней и летней сессиях 1999 года, на основе которых Комиссия представила Генеральной Ассамблее в 1999 году предварительный доклад. В своей последней резолюции, резолюции 54/238, Ассамблея с удовлетворением отметила достигнутый прогресс и

просила Комиссию продолжать свою работу в соответствии с тем, что указано в ее годовом докладе, представленном на пятьдесят четвертой сессии Ассамблеи.

Мнения организаций

12. Секретарь ККАВ отметил, что в прошлом году ККАВ выразил удовлетворение по поводу работы, осуществляемой Рабочей группой по основным положениям, касающимся управления людскими ресурсами. Представители пяти организаций и секретариата ККАВ вместе с другими членами Рабочей группы провели большую работу над этим проектом, и организации весьма признательны за тщательный и серьезный подход в осуществлении этой задачи. Как и в прошлом году, ККАВ подчеркнул то, насколько высоко он оценивает позитивную атмосферу и дух сотрудничества, в которых проходила работа этой Рабочей группы. В своем вступительном заявлении ККАВ указал на важное значение выдвижения на первый план связей между различными элементами управления людскими ресурсами, с тем чтобы можно было видеть, как действия в одной области сказываются на других. Основные положения являются динамично развивающимся инструментом, который необходимо обновлять по мере развития с течением времени вопросов, событий и комплекса знаний в этой области. Например, необходимо будет пересмотреть элемент, касающийся отношений между персоналом и администрацией, в целях обеспечения приведения в соответствие текста по этому элементу с положениями Стандартов поведения для международной гражданской службы.

Мнения представителей персонала

13. Председатель ККСАМС отметила результаты обсуждения вопросов управления людскими ресурсами, напомнив, что она принимала активное участие в деятельности Рабочей группы. Она полностью поддержала Основные положения. ККСАМС представил Комиссии документ о предлагаемой новой системе развития карьеры для международной гражданской службы. По мнению ККСАМС, нынешняя разрозненная система регулирования развития карьеры не содействует созданию творческой атмосферы или условий, в которых сотрудники могли бы чувствовать удовлетворение от работы во имя высокой цели. ККСАМС выразил надежду на то, что новый и дальновидный подход, изложенный в документе ККСАМС, может быть рассмотрен вместе с документами о системе вознаграждения и Основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами, которые представлены на рассмотрение Комиссии на ее нынешней сессии. Основное внимание в указанном документе сосредоточено на прогнозе фактических потребностей организаций и надлежащем планировании отбора и найма сотрудников в будущем. По мнению ККСАМС, Организация Объединенных Наций должна опираться на свою репутацию как мирового органа, имеющего достойные цели, и концепцию государственной службы. Идеализм по-прежнему привлекает многих молодых людей на работу в Организацию. Вместе с тем важное значение имеет улучшение условий на работе, условий службы, шкал окладов и заслуживающей доверие системы регулирования развития карьеры в рамках всеобъемлющей и комплексной политики в области людских ресурсов, которую должна разрабатывать и осуществлять Организация. При решении этих задач необходимо с новой силой заявить о достойных целях и намерении отцов-основателей. Необходимо обеспечить, чтобы установленные принципа Ноблемера и Флемминга по-прежнему служили основой для регулирования условий службы персонала и полностью уважались и соблюдались.

Обсуждение вопроса Комиссией

14. Комиссия выразила свою признательность всем членам Рабочей группы по Основным положениям, касающимся управления людскими ресурсами, которые, по ее мнению, станут основой для политики и процедур в обозримом будущем. Она напомнила, что в своем последнем докладе она представила Генеральной Ассамблее определенную подробную информацию о:

a) развитии управления людскими ресурсами во всем мире;

b) положении в области управления людскими ресурсами в системе Организации Объединенных Наций;

c) проблемах, с которыми сталкиваются руководители, занимающиеся управлением людскими ресурсами в общей системе;

d) усилиях организаций общей системы по проведению реформы; и

e) влиянии условий на управление людскими ресурсами.

15. На нынешней сессии Комиссии был представлен завершенный проект Основных положений, касающихся управления людскими ресурсами. В ходе его рассмотрения Комиссия напомнила, что она давала руководящие указания Рабочей группы по мере осуществления работы в прошлом году, и отметила, что эти указания получили отражение в окончательном варианте.

16. Как известно, проведенная работа над Основными положениями привела к установлению определенных приоритетов в отношении будущей работы, о чем Комиссия сообщила в своем докладе Генеральной Ассамблее за 1999 год. На нынешней сессии Комиссия завершила работу над первым приоритетным вопросом — пересмотром Стандартов поведения 1954 года для международной гражданской службы и приступила к работе по вопросу, постановленному вторым в ряде приоритетных — о системе выплат, пособий и льгот.

17. В Основных положениях определены внутренние и внешние факторы, влияющие на стратегии в области людских ресурсов и охватывающие шесть основных элементов управления людскими ресурсами, которые подразделяются на ряд подэлементов. Этими шестью элементами являются:

a) этика/стандарты поведения для международной гражданской службы;

b) вознаграждение, пособия и льготы;

c) наем персонала;

d) регулирование развития карьеры;

e) благое управление;

f) управление информацией о людских ресурсах.

По мнению Комиссии, Основные положения подкрепляются определениями, которые были разработаны для каждого основного элемента, определением основных/неосновных элементов, связями с другими компонентами и лежащими в основе руководящими принципами. Под основными элементами понимаются те элементы, которые объединяют организации системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы:

a) избегать любой конкуренции в сфере найма сотрудников, которая может быть результатом существенных различий в оплате труда;

b) содействует распространению общих ценностей международной гражданской службы;

c) содействует мобильности сотрудников в рамках системы.

18. Комиссия отметила, что, хотя в прошлом отдельные организации разрабатывали стратегии управления людскими ресурсами, попытка выработать основные положения, которыми может руководствоваться общая система, была сделана впервые. В результате они стали ценным инструментом не только для квалифицированных специалистов в области управления людскими ресурсами, но и для тех, кто, возможно, хотел бы разработать соответствующие стратегии в своей организации. Также впервые были определены основные элементы наряду с четкими пояснениями того, как взаимосвязаны все различные области управления людскими ресурсами и какими принципами следует руководствоваться при осуществлении работы в каждой из этих областей. Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами, дают Комиссии возможность:

a) обеспечить надлежащие и эффективные системы для управления людскими ресурсами в рамках общей системы в отношении тех вопросов, которые являются основными для всей системы;

b) давать широкие директивные установки по другим вопросам управления людскими ресурсами, за которые отвечают организации.

Выводы Комиссии

19. Комиссия приняла Основные положения, касающиеся Управления людскими ресурсами, которые изложены в приложении II, и сделала вывод о том, что они представляют собой динамично развивающийся инструмент, который

следует регулярно обновлять по мере возникновения необходимости в этом. Комиссия намерена использовать его в качестве руководства в своей будущей работе, как указано в пункте 18 выше. Она рекомендовала организациям использовать Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами, в качестве основы их будущей работы над политикой и процедурами в области управления людскими ресурсами и довести их до сведения своих руководящих органов.

B. Проект стандартов поведения для международной гражданской службы

20. На своей сорок седьмой сессии (апрель-май 1998 года) Комиссия приняла решение обновить в консультации с организациями доклад Консультативного совета по международной гражданской службе (КСМГС) 1954 года, озаглавленный «Стандарты поведения на международной гражданской службе». Генеральная Ассамблея приняла это решение к сведению в своих резолюциях 52/252 от 8 сентября 1998 года и 54/238 от 23 декабря 1999 года. Рабочая группа, учрежденная Комиссией, при всестороннем участии представителей организаций и как ККСАМС, так и Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС), в том числе юрисконсультов, подготовила проект стандартов на основе документа секретариата КМГС, к которому КМГС представила свои комментарии. Текст стандартов был рассмотрен, скорректирован и принят КМГС на ее пятьдесят первой сессии (апрель 2000 года) с учетом того, что впоследствии от юрисконсультов организаций могут быть получены заключительные замечания на предмет соответствия внесенных Комиссией изменений уставным, нормативным и директивным документам организаций. В период между пятьдесят первой и пятьдесят второй сессиями секретариат распространил пересмотренный проект среди организаций, с тем чтобы они представили свои комментарии.

Мнения организаций

21. ККАВ принял к сведению информацию, представленную в документе в отношении комментариев организаций к тексту проекта стандартов поведения, пересмотренных Комиссией на ее предыдущей сессии. Как указывалось на пятидесятой и пятьдесят первой сессиях, стандарты поведения представляют собой краеугольный камень международной гражданской службы. Поэтому исключительно важно отразить в окончательном варианте новейшие концепции и использовать современный язык, с тем чтобы — подобно тексту 1954 года — он выдержал проверку временем. С точки зрения ККАВ, важнейшим соображением является то, что пересмотренные стандарты должны быть внедрены во всех организациях. Следовательно, они должны быть приемлемыми для всех директивных органов, обладающих самостоятельностью в этой области. Если директивные органы не одобрят пересмотренный текст, существует высокая вероятность появления различных и даже расходящихся друг с другом текстов. С точки зрения ККАВ, такое развитие событий было бы наихудшим итогом всех усилий, предпринятых для укрепления международной гражданской службы. Существует серьезная обеспокоенность в отношении представления имеющегося текста. Некоторые организации предпочитают сохранить текст 1954 года, а другие организации предпочитают самостоятельно внести в него исправления.

22. Цель состояла в том, чтобы предоставить семье организаций Организации Объединенных Наций обновленные стандарты поведения, которые вдохновляли бы сотрудников так же, как текст 1954 года. Нынешнему тексту, даже если отвлечься от его существенных недостатков, не хватает элемента торжественности. Он не смог бы вдохновлять тех, кто поступает на международную гражданскую службу, на достижение воплощенных в Уставе целей независимости, непредвзятости и добросовестности так, как вдохновлял сотрудников предшествующий текст. ККАВ просил Комиссию рассмотреть возможность учреждения новой трехсторонней рабочей группы, в составе которой были бы максимально широко представлены бывшие участники этого процесса, включая членов Комиссии. Задачей этой рабочей группы было бы вновь рассмотреть и переосмыслить тексты, которые были предложены на настоящий момент, в целях достижения консенсуса. Прежде всего, тональность и стиль окончательного варианта

должны соответствовать уникальным идеалам и целям службы в организациях системы Организации Объединенных Наций.

Мнения представителей персонала

23. Председатель ККСАМС указала, что проект стандартов поведения представляет собой результат отхода от согласованного текста пересмотренных стандартов, подготовленного трехсторонней рабочей группой, в деятельности которой ККСАМС принимал полноценное участие. Письменные комментарии ККСАМС по содержанию этого документа не испрашивались, поскольку только организациям было предложено представить свои замечания в отношении несоответствия проекта пересмотренных стандартов их нормативной базе. Как указывалось ранее, стандарты поведения КМГС должны отражать всеохватывающий идеал поведения на международной гражданской службе, призванной служить делу глобального мира и процветания. С учетом этого представляется затруднительным понять, как можно варьировать стандарты в зависимости от внутренних правил и уложений одной или более организаций-членов. Как видно из комментариев, хотя у некоторых организаций не возникло юридических проблем с пересмотренными стандартами, другие указали на их несовместимость со своими правилами. ККСАМС считает это проявлением неконструктивного подхода в преддверии грядущего десятилетия, в котором мировое сообщество должно руководствоваться новым комплексом руководящих принципов.

24. ККСАМС считает, что общая тональность и подход, присущие этому документу, не вдохновляют, а скорее носят непререкаемый характер и запретительную направленность. В этом плане также отмечается, что приподнятые формулировки 50-х годов были заменены более прагматичными и тяготеющими к прошлому положениями. В определенной степени дублируются определения основных ценностей и руководящих принципов, в частности в вопросах, связанных с добросовестностью и компетентностью. Такие термины, как «равенство между женщинами и мужчинами» и «притеснения», являются слишком общими и оставляют возможность для различных толкований. Председатель сделала несколько конкретных замечаний, которые она представила в письменном виде, уделив особое внимание тем местам в тексте, где формулировки проекта рабочей группы были, с ее точки зрения, ослаблены в результате внесенных Комиссией изменений.

25. Занятие этой чрезмерно консервативной позиции по столь важным вопросам совпало по времени с признанием принципа равного партнерства в рамках коллективного трудового соглашения между персоналом и администрацией МОТ, которое вступило в силу 1 апреля 2000 года. На зависть ККСАМС это соглашение является лишь первым шагом в направлении достижения существенных договоренностей по таким вопросам, как жалобы, развитие карьеры, притеснения на работе, набор персонала и т.п. В то время как в одной из родственных организаций происходит эта революция, члены ККСАМС в Организации Объединенных Наций страдают от несовременных и не стимулирующих сотрудников методов управления, для которых характерен традиционный подход к управлению Организацией. КМГС следует не только обеспечить общесистемный подход к вопросам, связанным с отношениями между персоналом и администрацией, но и предоставить комплекс руководящих принципов, которым должны следовать все организации.

Обсуждение вопроса Комиссией

26. Комиссия напомнила, по какой причине проводится это мероприятие, и о том, каким образом этот вопрос оказался на рассмотрении КМГС. В 1998 году, когда Организация Объединенных Наций собиралась принять кодекс поведения для своего персонала, Генеральная Ассамблея запросила мнения КМГС. Эти мнения были впоследствии учтены, и Организация Объединенных Наций опубликовала кодекс в качестве поправки к своим Правилам и Положениям о персонале. Примерно в это же время Комиссия приступила к работе над комплексными основными положениями, касающимися управления людскими ресурсами, одним из компонентов которых является этика/стандарты поведения для международной гражданской службы. Комиссия провела разграничение между конкретными положениями и правилами, которые могут варьироваться в зависимости от различных нужд отдельных организаций, и корпусом общих стандартов,

которыми должна руководствоваться вся гражданская служба. Исходя из этого, она решила обновить Стандарты 1954 года в сотрудничестве с представителями организаций и персонала в целях модернизации языка и отражения новых событий и концепций, которые не существовали или были менее значимыми во время написания Стандартов 1954 года.

27. Комиссия с самого начала отметила, что некоторые организации представили в межсессионный период свои комментарии по пересмотренному проекту и что из этих комментариев лишь немногие касались правовых аспектов, тогда как основное внимание было уделено редакционным/стилистическим изменениям, хотя некоторые из них имели существенное значение. Комиссия приняла к сведению озабоченность, выраженную персоналом и организациями, которые представили замечания. Кроме того, для членов Комиссии было очевидно, что на нынешнем этапе организации не достигли консенсуса в отношении стандартов.

28. В данный момент перед КМГС стоит задача решить, каким образом действовать дальше с учетом мнений организаций. Некоторые стороны высказывали мнение, согласно которому результаты этого процесса будут иметь значение лишь при условии их одобрения организациями. Если стандарты будут представлены в нынешнем году, они могут не получить широкого признания. Комиссия хотела бы со всей ясностью заявить, что она была готова на данной сессии работать над новым проектом, в котором бы учитывались все замечания, представленные представителями организаций и персонала. Вместе с тем она отметила, что организации не готовы в настоящее время к выработке окончательного текста стандартов.

29. Другие указали, что на предыдущих сессиях КМГС, когда она рассматривала проект стандартов рабочей группы, она внесла изменения лишь после самого тщательного анализа всех проектов и внимательного ознакомления со всеми мнениями. Кроме того, роль Комиссии не состоит в том, чтобы непродуманно или автоматически одобрять результаты деятельности рабочих групп. Рабочие группы создаются Комиссией для формулирования рекомендаций, представляемых на рассмотрение КМГС.

30. Комиссия отметила, что изменения затронули примерно половину текста проекта рабочей группы. Поскольку многие изменения являются незначительными, некоторые члены Комиссии считали, что Комиссии следует пересмотреть на нынешней сессии проект стандартов в рамках рабочей группы полного состава. Другие не сочли такой подход продуктивным, поскольку многие организации не были представлены и не могли высказать свои мнения и поскольку в конечном итоге Комиссия может столкнуться с новыми или теми же возражениями со стороны некоторых организаций. После продолжительного обсуждения было путем консенсуса решено отложить это мероприятие до следующего года, когда КМГС обязана завершить его.

Решение Комиссии

31. Комиссия приняла к сведению выраженную от имени организаций просьбу ККАВ предоставить им возможность провести окончательный обзор и представить конкретные замечания и решила отложить рассмотрение этого вопроса. Комиссия вновь призвала организации представить свои окончательно сформулированные мнения и, насколько это возможно, достичь консенсуса в отношении проекта, прежде чем этот вопрос будет рассмотрен на ее следующей сессии, когда Комиссия завершит подготовку стандартов и представит свое предложение Генеральной Ассамблее в 2001 году.

C. Управление людскими ресурсами: обзор системы вознаграждения, пособий и льгот

32. На своей пятьдесят первой (апрель 2000 года) и пятьдесят второй (июль-август 2000 года) сессиях КМГС продолжила обзор системы выплат, пособий и льгот и соответствующей системы классификации должностей. Комиссия напомнила, что Генеральная Ассамблея в своих резолюциях 51/216, 52/216 и 53/209 просила КМГС играть ведущую роль в анализе новых подходов в сфере управления людскими ресурсами, и с этой целью разработала основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами (см. пункты 10–19 и приложение II). Именно в таком контексте

первостепенное внимание уделялось реформе нынешней системы окладов.

Мнения организаций

33. Председатель ККАВ кратко изложил свою позицию относительно проблем и вопросов, касающихся нынешней системы выплат, пособий и льгот. Нынешняя система основывается на методах работы и соответствующих представлениях, которые уже устарели. Так, система, предусматривающая работу в организации на протяжении всей жизни, не отвечает потребностям всех организаций; все активнее организации переходят к ограниченным по продолжительности, некарьерным назначениям. Нынешняя система не отвечает интересам руководителей, которые несут все более высокую ответственность за эффективное управление людскими ресурсами, не позволяет она применять и коллективный подход. Система является жесткой и не способна учитывать изменения в характере труда, сфере компетенции и задачах организаций и удовлетворять спрос на новые виды деятельности и ожидания персонала. Цель обзора состоит в том, чтобы при сохранении принципов Ноблемера и Флемминга разработать механизмы вознаграждения персонала, тесно увязанные с такими факторами, как служебные заслуги, компетентность, инициативность, ответственность и результаты труда. Для того чтобы размер вознаграждения зависел от профессиональной подготовки и повышения квалификации, необходимо разработать такую систему оценки результатов труда, которая учитывала бы уровень квалификации и компетентность сотрудника. Пересмотренная система должна дать возможность организациям привлекать и удерживать высококвалифицированный персонал, в том числе сотрудников старшего управленческого звена и отдельные категории специалистов и технических сотрудников дефицитных профессий, а также обеспечить, чтобы сотрудники, добивающиеся высоких показателей в своей работе, имели вполне определенные перспективы продвижения по службе. При обзоре системы выплат, пособий и льгот следует преследовать и другие цели, такие, как поощрение мобильности персонала, укрепление международной гражданской службы и повышение гибкости общей системы вознаграждения как с точки зрения включения в нее тех или иных компонентов, так и с точки зрения их использования.

34. Председатель ККАВ изложил целый ряд вопросов, которые следовало бы рассмотреть на следующем этапе обзора. К ним относятся: a) реформа системы классификации должностей, в рамках которой необходимо предусмотреть учет уровня компетентности сотрудника; b) разработка систем вознаграждения на основе широких диапазонов и объединения должностей по группам; c) оплата труда старших руководящих сотрудников; d) оплата с учетом конкретного вклада; и e) совершенствование систем организации служебной деятельности. Предметом анализа должны стать также упрощение системы выплат и пересмотр двойной шкалы окладов, в которой учитывается семейное положение. Для обеспечения наиболее рациональной организации дальнейшей работы Председатель ККАВ предложил создать рабочую(ие) группу(ы), в деятельности которой(ых) принимали бы участие все партнеры, включая руководителей (в том числе руководителей программ). Председатель рекомендовал взять на вооружение комплексный подход, при котором учитываются взаимосвязи между различными сферами управления людскими ресурсами, которые перечислены в основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами.

35. По мнению представителя Организации Объединенных Наций, необходимо прояснить цели обзора системы выплат, пособий и льгот, согласовать принципы его проведения, определить препятствия, мешающие осуществлению изменений, и принять решение о том, какие вопросы подлежат рассмотрению и в какой очередности. Она поддержала общий подход к проведению обзора, изложенный Председателем ККАВ, и уточнила позицию Организации Объединенных Наций в отношении его главных целей: заменить нынешнюю сложную и жесткую систему вознаграждения упрощенной конкурентоспособной системой; обеспечить вознаграждение персонала исходя из его служебных заслуг, компетентности и результатов индивидуальной и коллективной деятельности; внедрить механизмы, обеспечивающие бóльшую гибкость; обеспечить в рамках системы организации служебной деятельности более гибкий подход к вознаграждению сотрудников,

добивающихся высоких результатов в своей работе; разработать более простую систему, которую было бы легче применять. При проведении обзора следует руководствоваться принципом Ноблемера, признанием того, что система вознаграждения является системой управления и должна разрабатываться в контексте всей стратегии организации, и стремлением к укреплению независимого и международного характера гражданской службы общей системы и обеспечением участия в обзоре всех сторон. Организация Объединенных Наций готова продолжить обсуждение вопроса о широких диапазонах и считает, что внедрение такой системы должно осуществляться при наличии эффективной системы организации служебной деятельности и квалифицированных руководителей; она не поддерживает предложение о введении единой шкалы окладов для сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев.

36. Организации согласились с необходимостью совершенствования системы выплат, пособий и льгот для содействия достижению организациями своих целей и приветствовали предложение о создании рабочих групп для дальнейшего обсуждения этих вопросов. Представитель МОТ отметил, что его организация осуществляет крупную программу внутриучрежденческой реформы в сфере людских ресурсов, включающую предложения об изменении механизмов классификации должностей, реализация которых может привести к разработке в той или иной форме системы широких диапазонов. Представитель МАГАТЭ сообщил, что в его организации работают сотрудники весьма узкой специализации, для которых вопрос мобильности в большинстве случаев не имеет значения. МАГАТЭ также внедряет некоторые изменения, например предоставляя дополнительные полномочия руководителям; Агентство стремится обеспечить гибкость, прозрачность и более простой характер ныне действующих механизмов, а также разработать систему подготовки бюджета, предусматривающую достижение конкретных результатов. Кроме того, оно рассматривает возможность введения надбавки для сотрудников, принятых на работу на ограниченный срок.

Мнения представителей персонала

37. Председатель ККСАМС выразила мнение, что проблемы, связанные с финансовым кризисом и его непосредственным воздействием на бюджет Организации, которые сохраняются более десятилетия, привели к застойному положению в области должностей и окладов, продвижения по службе и набора персонала и прежде всего к ухудшению условий службы сотрудников международной гражданской службы. В конце 90-х годов Организацию покинуло людей больше чем было набрано на работу в ней; среди покинувших были в основном сотрудники, обладающие большим опытом, высокой квалификацией и знаниями. Сегодня Организация едва ли может конкурировать на мировом рынке и привлекать высококвалифицированных работников. Отчаянно пытаясь сохранить конкурентоспособность в мире конкуренции, реформаторы в настоящее время готовы экспериментировать с любыми новыми и старыми идеями, перекроить пакет вознаграждения и манипулировать различными элементами материальных прав и даже переписать основные принципы и правила найма.

38. По ее мнению, одним из этих новых экспериментов является расширение диапазонов размеров окладов — посредством включения большого числа должностей в один диапазон и введения системы вознаграждения, основанной на рыночной стоимости. Основными компонентами этого нового подхода являются отсутствие оценки должностей, сопоставления должностей, повышение гибкости в назначениях на должности и приуменьшение значения организационной структуры. Расширение диапазонов создаст возможности для весьма иного способа регулирования окладов, приведет к снижению роли персонала в регулировании окладов, изменению роли руководителей и потребует от них принятия решений в отношении вознаграждения, пособий и льгот их сотрудников и устранит необходимость в классификации должностей и их сопоставления. Такая система неуместна в организации, характеризующейся многообразием культур. По ее мнению, в этом подходе еще много неизвестных, требующих дальнейшего анализа. Расширение диапазонов приведет к изменению организации, сокращению возможностей для продвижения по службе и переходов с повышением в должности и откроет возможности для нарушений в

использовании фонда заработной платы ввиду недостаточных знаний и опыта большинства руководителей, а также к манипулированию, хаосу и фаворитизму. Прежде всего это поставит под угрозу два основных принципа — принципы Ноблемера и Флемминга. Движение по пути расширения диапазонов означает необходимость отказа от оценки должностей и принципа равной оплаты за равный труд. У персонала не будет ясного понимания того, как устанавливается новая база для определения размеров его окладов.

39. ККСАМС поддержал необходимость вновь сделать упор на системе вознаграждения и выступил в поддержку идеи использования в качестве основы для вознаграждения и продвижения по службе результатов работы и заслуг; в то же время ККСАМС не убежден ни в целесообразности, ни в практичности такого резкого изменения. ККСАМС выступает за изменение довольно устаревшей, по его мнению, системы набора и продвижения по службе. Нынешняя система является источником низкого морального духа и низкой производительности сотрудников. ККСАМС разработал новый подход к системе вознаграждения, основанной на учете заслуг, результатов работы, знаний и квалификации; профессиональная подготовка выдвигается в качестве основного принципа для перехода с одного уровня на другой и необходимого условия для переходов с повышением в должности. Реализация этого предложения приведет к устранению нынешней системы двух категорий и обеспечит географическую мобильность, но не поставит под угрозу основной принцип системы вознаграждения — принцип Ноблемера.

Обсуждение вопроса Комиссией

40. Комиссия с удовлетворением проанализировала итоги выездного форума по вопросам управления людскими ресурсами, который состоялся 14–16 июля. Две крупные темы дискуссии — возможное введение категории старших руководящих сотрудников (СРС) и системы широких диапазонов окладов — имеют самое непосредственное отношение к проблемам, с которыми в настоящее время сталкиваются организации общей системы. В ходе обсуждения конкретных материалов, представленных Нидерландами и федеральным правительством Соединенных Штатов по вопросу об СРС и Всемирным банком и государственной службой Австралии по вопросу об осуществлении систем широких диапазонов, участники форума получили возможность более глубоко разобраться в данных проблемах.

41. По мнению Комиссии, форум КМГС и подготовленные секретариатом документы о системе окладов содействовали обсуждению проблемы реформы, которая связана с очень сложными вопросами. Комиссия отметила, что конкурентоспособная система вознаграждения, способная учесть изменения в задачах и полномочиях организаций и новые требования в плане квалификации и компетентности сотрудников, имеет решающее значение для обеспечения конкурентоспособности международных организаций в сегодняшнем быстро меняющемся мире. Комиссия разделяет мнения и результаты анализа, представленные ККАВ, в частности необходимость всеобъемлющего подхода к обзору системы вознаграждения, пособий и льгот, предусматривающего учет связей между различными элементами управления людскими ресурсами, определенными в комплексных основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами.

42. Комиссия напомнила, что озабоченность в отношении проблем, присущих нынешней системе выплат, пособий и льгот, впервые была высказана более десятилетия тому назад, когда организации столкнулись с трудностями в области набора и удержания сотрудников. Эти проблемы сохранились и обусловлены сегодня главным образом жесткостью системы и ее неспособностью отражать и учитывать быстро меняющийся характер работы в системе Организации Объединенных Наций, в том числе изменения в сфере компетенции и задачах организаций, а также принимать во внимание факторы, действующие на внешнем рынке труда. Не менее важным является и отсутствие тесной связи между размером вознаграждения и результатами работы. Кроме того, Комиссия отметила необходимость упрощения системы и управления ею посредством внедрения современных рациональных подходов.

43. При обсуждении нынешней системы классификации должностей КМГС отметила, что

она отвечает той задачи, для выполнения которой она была разработана в 70-е годы, но не является достаточно гибкой для удовлетворения сегодняшних потребностей и учета необходимости в создании более горизонтальной организационной структуры, использовании коллективных подходов и обеспечении того, чтобы сотрудники обладали профессиональными навыками в новых областях и имели разностороннюю специализацию. По мнению КМГС, система выплат, пособий и льгот, разработанная с учетом потребностей иной эпохи, затрудняет выполнение руководителями и сотрудниками задач, которые должны ставиться в современных и эффективных организациях: руководители должны обладать чувством нового и нести ответственность за свои решения, а сотрудники должны добиваться конкретных результатов на каждом уровне. Наконец, нынешняя система, возможно, не отвечает устремлениям более молодых сотрудников, стимулами в работе для которых могут являться не столько гарантии сохранения должности и выслуга лет, сколько возможность повышения уровня своей компетентности за счет мобильности и получения вознаграждения за конкретные результаты своего труда.

44. Исходя из вышеприведенных соображений, КМГС постановила разработать механизмы максимально широкого привлечения к дискуссии организаций и сотрудников. Будет создан руководящий комитет, общую координацию работы которого будет осуществлять Председатель КМГС и который в течение двухлетнего периода будет руководить всей будущей деятельностью по обзору системы выплат, пособий и льгот. Рекомендации руководящего комитета будут представлены открытой рабочей группе КМГС полного состава, которая их рассмотрит на следующей сессии.

45. Был достигнут консенсус по трем темам, требующим первоочередного внимания: a) характер работы; b) вознаграждение за внесенный вклад в работу; и c) потенциал руководства. Они будут рассмотрены в тематических группах открытого состава, которые будут созданы в трех местах расположения штаб-квартир: Нью-Йорке, Женеве и Вене. Каждая тематическая группа будет отвечать за анализ одной темы, будет учитывать внешние факторы, влияющие на сегодняшнюю деятельность системы Организации Объединенных Наций, и будет выдвигать предложения для их рассмотрения руководящим комитетом.

46. С учетом состоявшегося обсуждения Комиссия разработала общее описание задач руководящего комитета и тематических групп и круг их ведения (см. приложение III).

Решение Комиссии

47. Комиссия постановила продолжить обзор системы вознаграждения, пособий и льгот в соответствии с порядком, изложенным в приложении III к настоящему докладу.

D. Учет знания языков в системе Организации Объединенных Наций

48. В 1998 году Комиссия по международной гражданской службе рекомендовала Генеральной Ассамблее отменить систему поощрения за знание языков для сотрудников категории специалистов и выше в ее нынешнем виде в тех организациях, в которых она применяется, и заменить ее не зачитываемой для пенсии надбавкой. Применяемая в настоящее время для сотрудников категории специалистов и выше система представляет собой механизм поощрения, предусматривающий ускоренное повышение вознаграждения в пределах класса (через 10 месяцев, вместо 12 месяцев — в отношении обычных ступеней шкалы окладов и 20 вместо 24 месяцев — в отношении ступеней, предоставляемых в связи с длительной службой). Поскольку надбавка рассчитывается на основе чистых окладов, которые, в свою очередь, связаны с уровнями зачитываемого для пенсии вознаграждения, надбавка также является зачитываемой для пенсии. Система, применяемая для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, предусматривает зачитываемую для пенсии надбавку в 5 процентов, которая основана на размерах минимального оклада секретаря со знанием иностранного языка (О-5 или О-4 в зависимости от места службы). Комиссия также рекомендовала Генеральной Ассамблее и руководящим директивным органам других соответствующих организаций общей системы следующее:

a) выплачивать языковую надбавку сотрудникам категории общего обслуживания и

смежных категорий в форме не зачитываемой для пенсии надбавки с учетом вышеупомянутой рекомендации Генеральной Ассамблее и при том понимании, что механизмы для обеих категорий сотрудников будут скоординированы;

b) обеспечить, чтобы в отношении обеих категорий персонала надбавка выплачивалась только в том случае, если данный язык используется в организации. При проведении периодической аттестации сотрудников организации должны переаттестовывать или удостоверять фактическое использование сотрудникам языка(ов) в организациях.

49. В разделе II.B своей резолюции 53/209 от 18 декабря 1998 года Генеральная Ассамблея просила Комиссию по международной гражданской службе еще раз проанализировать рекомендации, которые она вынесла Ассамблее в 1998 году в отношении учета знания языков. Ассамблея конкретно просила Комиссию представить ей на ее пятьдесят пятой сессии доклад по следующим вопросам:

a) обоснование рекомендации о внесении изменений в существующую систему;

b) вопрос о том, в какой степени такие изменения будут продолжать служить целям стимулирования многоязычия в организациях;

c) вопрос об основе для определения размера поощрительных выплат для обеих категорий;

d) переходные меры;

e) приобретенные права сотрудников.

Мнения организаций

50. Представитель Консультативного комитета по административным вопросам (ККАВ) отметил, что в подготовленном Секретариатом документе, по сути дела, повторяется то, что было рекомендовано два года тому назад Генеральной Ассамблее, вследствие чего он сослался на заявление ККАВ, сделанное в то время. Знание нескольких языков не только важно для выполнения конкретных функций, но и служит укреплению взаимопонимания в рамках отличающихся разнообразием культур организаций и формированию более гибкого кадрового состава. ККАВ настоятельно призвал Комиссию и впредь решительно поддерживать системы поощрения за знание языков, стимулирующие сотрудников совершенствовать свои лингвистические навыки, с тем чтобы они могли выполнять такие функции, какие могут возникать. Ныне, когда от организаций требуется делать больше при меньших ресурсах и когда от сотрудников ожидается позитивная реакция на изменение привычных функций, эти стимулы способствуют формированию более гибкого, мобильного и обладающего разнообразными навыками кадрового состава. С учетом различных мандатов, структур, систем и требований, характерных для различных организаций, формы учета знания языков, за исключением общей политики в широком плане, не должны определяться на уровне общей системы. Исходя из этого, ККАВ настоятельно призывает Комиссию поддержать сохранение систем учета знания языков в их нынешнем виде, т.е. поддержать сохранение обоих механизмов — поощрения для сотрудников категории специалистов и надбавки для сотрудников категории общего обслуживания.

51. Что касается переаттестации на предмет знания языков, то невозможно сделать обоснованный вывод в отношении затрат/выгод такой переаттестации исключительно на основе опыта одной организации. В качестве примера можно привести программу изучения языков в Организации Объединенных Наций, в рамках которой языковые квалификационные экзамены для многих других организаций системы проводятся с использованием широкой сети, включающей в себя более 100 экзаменационных пунктов, где экзамены на знание шести официальных языков ежегодно сдают около 3000 сотрудников. В этом случае переаттестация не была сочтена эффективной с точки зрения расходов. ККАВ поддержал предложение информировать Генеральную Ассамблею о том, что этот вопрос необходимо будет рассмотреть в контексте более широкого исследования заработной платы и льгот.

52. Представитель Организации Объединенных Наций решительно поддержал нынешние системы поощрения за знание языков, направленные на стимулирование изучения языков сотрудниками, что является центральным элементом ее политики в области многоязычия. Представитель Организации Объединенных Наций поставил под сомнение

концепцию переаттестации, поскольку представляется, что в этом случае экономия, которая была бы достигнута в результате отмены поощрения за знание языков, была бы намного меньшей, чем предполагалось. Кроме того, экономия существенно компенсировалась бы административными расходами, с которыми был бы связан процесс переаттестации, а также расходами, связанными с отменой пособий и возможным восстановлением таких пособий после следующей переаттестации. Управление по правовым вопросам Организации Объединенных Наций, рассмотрев предложение по переаттестации, подтвердило необходимость введения в этом случае многочисленных исключений во избежание юридических проблем.

Мнения представителей персонала

53. Председатель ККСАМС отметила, что многие сотрудники фактически изучают языки для получения надбавок, которые предлагаются в настоящее время, вследствие чего они получают приобретенные права в рамках нынешней системы. Поэтому надбавки должны оставаться зачитываемыми для пенсии. В отношении переаттестации она отметила, что ее проведение не было бы эффективным с точки зрения расходов и что это мероприятие потребовало бы значительных затрат времени.

Обсуждение вопроса Комиссией

54. Комиссия приступила к выполнению просьбы Генеральной Ассамблеи еще раз проанализировать рекомендации Комиссии в отношении учета знания языков и конкретных вопросов, поднятых в этом контексте, которые перечислены в пункте 49 выше.

a) Обоснование рекомендации о внесении изменений в существующую систему

55. Комиссия напоминает, что причиной для вынесения ею рекомендации об отмене нынешних систем является то, что они не обеспечивают эффективное поощрение культуры многоязычия. Кроме того, в порядке поощрения за знание языков и в качестве надбавки выплачиваются различные суммы; таким образом, в этом плане отсутствует равноправие. Исходя из этого, Комиссия рекомендовала заменить существующие механизмы единой объединенной системой, предусматривающей выплату не зачитываемой для пенсии паушальной надбавки. Эта надбавка должна представлять собой определенную и транспарентную сумму, а ее цель должна быть хорошо понятна сотрудникам. Общепризнанно, что в целях обеспечения максимальной эффективности поощрения должны быть определенными, понятными и имеющими непосредственную ценность. Незачитываемость такой паушальной надбавки для пенсии с точки зрения Комиссии была бы обоснована тем, что важное значение, придаваемое нанимателем знанию языков сотрудниками, не должно влечь за собой сохранение льготы после окончания службы.

b) Вопрос о том, в какой степени система учета знания языков будет продолжать стимулировать многоязычие

56. Комиссия отметила, что степень воздействия систем учета знания языков на дальнейшее развитие многоязычия оценить трудно. Тем не менее, поскольку Комиссия и организации считают такие системы полезными и поддерживают разумные финансовые меры для обеих категорий персонала, более зримое, ощутимое и транспарентное поощрение для сотрудников категории специалистов и выше могло бы быть более эффективным, чем нынешнее. Кроме того, для того чтобы стимулировать сотрудников к сдаче квалификационного экзамена по дополнительному языку, эта сумма должна быть существенной. Было отмечено, что глобализация и наличие на мировых рынках труда значительного количества работников, владеющих различными языками, ставят под сомнение необходимость в поощрении или надбавке в рамках системы Организации Объединенных Наций. Тем не менее упразднение нынешних систем или сокращение выплачиваемых сумм могут иметь нежелательные последствия в плане распространенности многоязычия в общей системе и восприниматься как свидетельство того, что наниматель не считает эту политику полезной.

57. Комиссия отметила, что в зависимости от конкретной организации доля сотрудников, получающих поощрение за знание языка, варьируется от 5 до 58 процентов, тогда как надбавку за знание языка получают от 4 до 55 процентов. Эти показатели указывают на то, в какой мере финансовое поощрение было

эффективным в плане стимулирования сотрудников к многоязычию.

c) Основа для определения размера поощрительных выплат для обеих категорий персонала

58. Комиссия напомнила, что в 1998 году она выразила мнение, согласно которому было бы желательно согласовать обе системы, и представила некоторые общие руководящие принципы в отношении размеров надбавки, оставив вопрос об ее установлении и согласовании на усмотрение организаций. Руководящие принципы предусматривали, что надбавка не должна быть связана со шкалой базовых/минимальных окладов, что она должна представлять собой округленную паушальную сумму и что она должна периодически пересматриваться. Комиссия напомнила, что она провела обзор уровней размеров поощрения, которые можно было бы рассмотреть при определении размеров таких выплат для обеих категорий персонала, однако она по-прежнему считает, что конкретные суммы следует определять самим организациям.

d) Переходные меры и приобретенные права

59. Комиссия отметила, что все сотрудники, получающие в настоящее время эту надбавку, должны и впредь получать ее в соответствии с принципом приобретенных прав. Это потребовало бы переходных мер, в рамках которых многие сотрудники получали бы надбавку в рамках одной системы, а сотрудники, только что получившие право на надбавку, — в рамках другой системы, что создало бы дополнительные административные трудности для системы.

60. На нынешнем этапе Комиссия сочла, что этот вопрос следует проанализировать в контексте более широкого исследования заработной платы и льгот, к которому приступает Комиссия.

Решение Комиссии

61. Комиссия решила информировать Генеральную Ассамблею о том, что в настоящее время она проводит всеобъемлющий обзор системы вознаграждения, пособий и льгот, которая определяется в комплексных основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами, как один из приоритетных элементов. Поэтому было бы целесообразнее рассмотреть вопрос об учете знания языков в контексте этого более широкого исследования, в котором будет проанализирован весь диапазон пособий и надбавок в общей системе.

E. Субсидия на образование

1. Обзор цели, сферы и порядка применения

62. КМГС рассмотрела содержащуюся в резолюции 54/238 Генеральной Ассамблеи просьбу провести обзор методологии определения субсидии на образование и представить конкретную информацию о согласовании практики, применяемой организациями в отношении субсидии на образование, с практикой Организации Объединенных Наций.

Мнения организаций

63. Председатель ККАВ подчеркнул, что к сотрудникам большинства организаций общей системы предъявляются все более высокие требования в плане мобильности. Если организации хотят, чтобы их сотрудники эффективно выполняли свою работу, они должны позаботиться о том, чтобы их семьи не страдали из-за необходимости жить вдали от дома. Субсидия на образование выплачивается лишь сотрудникам-экспатриантам, удовлетворяющим установленным требованиям, и лишь по представлении ими заверенных справок о посещении учебных заведений и соответствующих счетов. Более того, это возмещение покрывает только 75 процентов от общего объема расходов на образование ребенка и ограничивается строго установленной максимально возмещаемой суммой, или верхним пределом, который определяется самой Комиссией. Поэтому в любом случае сотрудникам приходится покрывать по крайней мере 25 процентов расходов на образование. Касаясь предыдущих обзоров субсидии, оратор отметил, что за прошедшие годы первоначальная концепция субсидии значительно расширилась. В отличие от первых лет существования Организации, когда она состояла из примерно 50 государств-членов, в основном из числа развитых государств, и когда ее персонал был сосредоточен лишь в нескольких местах службы, сейчас в Организации работают представители примерно 190 стран, как развитых, так и развивающихся. Гораздо бóльшую роль стал играть фактор мобильности. Важные изменения произошли и в самом обществе, в

частности увеличилось число семей, члены которых имеют двойное гражданство. Все это не могло не найти отражения в концепции субсидии на образование.

64. Учитывая, что дальнейший обзор цели и сферы применения субсидии будет неизбежно включен в общий обзор системы выплат, пособий и льгот, ККАВ считает, что на нынешнем этапе было бы преждевременным просить руководящие органы организаций общей системы о рассмотрении этого вопроса в целях согласования правил и положений о персонале. ККАВ будет добиваться упорядочения существующей практики выплаты субсидии и будет сотрудничать с секретариатом КМГС в определении размера субсидии.

65. Представители ряда организаций подчеркнули, что субсидия на образование является одним из существенных элементов совокупного вознаграждения международных сотрудников и важным средством привлечения и удержания таких сотрудников. Они отметили, что эта субсидия связана с экспатриацией и выплачивается сотрудникам, набранным на международной основе, за исключением сотрудников, живущих в своих собственных странах. Представители организаций приветствовали усилия по упрощению процедуры определения и выплаты субсидии, поскольку эта процедура, включая обработку заявлений и сбор данных, стала чрезвычайно сложной, длительной и трудоемкой.

66. Были высказаны опасения в связи с предлагаемым переходом к паушальным выплатам. Размер субсидии на образование, выплачиваемой различным сотрудникам в одном и том же месте службы, может колебаться в широком диапазоне, что чрезвычайно затрудняет определение средней величины расходов и, соответственно, справедливого размера паушальных выплат.

Мнения представителей персонала

67. Председатель ККСАМС заявила, что цель и порядок применения субсидии на образование, утвержденные Генеральной Ассамблеей, с годами расширились. Сам процесс предоставления субсидии стал более сложным и отнимает больше времени как у административного персонала, так и у ее получателей. Она приветствовала идею обзора методологии определения субсидии на образование, в том числе предложение о переходе к паушальным выплатам. Она предложила также паушальные выплаты не увязывать с оплатой отпуска на родину в соответствии с практикой Всемирного банка. Паушальные выплаты должны увязываться с платой за образование в странах, где работают сотрудники, и корректировки должны производиться с учетом изменения этой платы.

68. Касательно согласования практики в отношении субсидии на образование она отметила, что не следует лишать приобретенных прав сотрудников в

организациях, где все сотрудники, набранные на международной основе, имеют право на получение субсидии. Таким образом, в целях обеспечения справедливости Организация Объединенных Наций и другие организации должны обеспечить право на получение субсидии всем сотрудникам, набираемым на международной основе. Она также отметила, что во многих требованиях сотрудников суммы существенно ниже максимально допустимой субсидии и что многие сотрудники, дети которых посещают начальную и среднюю школы, не пользуются субсидией. Она подтвердила позицию Комитета, состоящую в том, что следует отказаться от нынешней практики деления сотрудников на экспатриантов и неэкспатриантов для целей субсидии на образование. В соответствии с этой практикой более 50 процентов сотрудников по финансовым соображениям не получают субсидии на образование, хотя имеют законное право рассчитывать на ее получение.

Обсуждение вопроса Комиссией

69. Комиссия напомнила историю и эволюцию субсидии на образование, в том числе практику компаратора в области субсидирования расходов на образование, а также предложения в отношении упрощения процедуры определения и выплаты субсидии. Она обсудила также вопрос о согласовании практики, применяемой организациями в отношении субсидии на образование, с практикой Организации Объединенных Наций.

70. Комиссия напомнила далее, что возмещение расходов на образование является одним из самых давних элементов системы окладов и надбавок в Организации Объединенных Наций, применяемым еще с 1946 года. Эволюция субсидии на образование происходила параллельно с эволюцией самой Организации Объединенных Наций, которая из горстки мест службы в начале своего существования превратилась во всемирную сеть отделений и с самыми разными условиями службы. Учреждение этой субсидии было обусловлено необходимостью набора и перевода сотрудников из одного места службы в другое в связи с расширением и диверсификацией операций Организации Объединенных Наций. За прошедшие годы субсидия не раз была предметом рассмотрения в Комиссии и других структурах. Хотя со временем концепция и сфера применения субсидии расширились, все предыдущие обзоры завершались выводом о том, что субсидию следует сохранить в качестве одного из пособий в связи с экспатриацией.

71. Комиссия отметила, что общая система Организации Объединенных Наций и компаратор придерживаются различных подходов в вопросе субсидирования расходов на образование. Соединенные Штаты полностью возмещают расходы на начальное и среднее образование, не распространяя субсидирование на последующие ступени образования. Общая же система покрывает 75 процентов всех фактических расходов (до установленного максимального предела) на начальное, среднее и высшее образование. Вместе с тем проведенные исследования показали, что в области субсидирования образования общая система далеко не во всем превосходит компаратора.

72. Было отмечено, что основная проблема состоит в том, что процедура определения и выплаты субсидии является слишком сложной и громоздкой. Упростить ее можно было бы путем перехода к паушальным выплатам, однако этот вопрос, как и все другие аспекты функционирования системы субсидирования расходов на образование, должен рассматриваться в контексте общего обзора системы выплат, пособий и льгот (см. пункт 81(c) ниже).

73. Комиссия отметила различия в критериях, используемых различными организациями общей системы, в частности в Женеве, при назначении субсидии на образование. Она сделала вывод о том, что именно поэтому Генеральная Ассамблея просила Комиссию принять меры к согласованию практики организаций в отношении субсидии на образование.

74. Комиссия рассмотрела просьбу Генеральной Ассамблеи, информация о чем приводится ниже.

a) Обзор методологии определения субсидии на образование

75. Комиссия подчеркнула, что субсидия на образование является существенным элементом совокупного вознаграждения. Она считается важным инструментом привлечения и удержания сотрудников общей системы, а также повышения их

мобильности. Предлагалось признать субсидию на образование в качестве социального пособия для сотрудников международной службы, однако большинство членов Комиссии высказались за сохранение субсидии в качестве одного из пособий в связи с экспатриацией, выплачиваемых набранным на международной основе сотрудникам, удовлетворяющим установленным требованиям.

76. Комиссия отметила, что цель и сфера применения субсидии на образование с годами менялись. В настоящее время эта субсидия рассматривается в качестве пособия, предназначенного для частичного возмещения связанных с экспатриацией расходов сотрудников-экспатриантов на образование своих детей. Несмотря на некоторые вопросы в отношении оправданности нынешней практики выплаты субсидии, Комиссия в целом пришла к выводу, что нынешние цель и сфера применения субсидии являются обоснованными, учитывая, в частности, глобализацию операций Организации Объединенных Наций, изменения в моделях образования и более частую ротацию сотрудников между местами службы.

77. Хотя члены Комиссии признали, что нынешняя система является чересчур сложной и громоздкой, они высказали разные мнения в отношении ее упрощения и предложенного перехода к паушальным выплатам. Приветствуя в целом идею упрощения системы, большинство членов Комиссии заявили о необходимости проявлять осторожность в этом вопросе. По их мнению, слишком резкие шаги могут привести к возникновению неравенства между местами службы, а также между сотрудниками в одном и том же месте службы. В случае перехода к паушальным выплатам субсидия на образование станет обезличенной и не будет учитывать специфические условия различных стран в том, что касается расходов на образование или уровней образования. Упрощение системы субсидирования расходов на образование не является самоцелью и не должно наносить ущерба контролю за платежами или справедливости платежей. Поскольку паушальные выплаты не отменяют необходимости сбора данных и мониторинга, равно как и необходимости надлежащего контроля и правильной обработки требований о возмещении расходов, были высказаны сомнения в отношении того, что переход к таким выплатам приведет к существенному снижению административных расходов или созданию менее громоздкого механизма. Кроме того, при проведении следующего обзора субсидии на образование Комиссия проанализирует соответствующую практику у компаратора.

78. С другой стороны, было высказано мнение, что переход к паушальным выплатам позволит рационализировать систему субсидирования расходов на образование, которая устарела и требует больших затрат и не отличается транспарентностью. Было указано на необходимость изучения передового опыта организаций в этом вопросе с целью его возможного распространения на всю систему. Отмечалось, в частности, что дальнейшего изучения заслуживает идея прямых выплат учебным заведениям. Необходимо также запросить мнения организаций по конкретным проблемам, связанным с определением и выплатой субсидии.

b) Согласование практики в отношении субсидии на образование

79. Комиссия отметила, что согласование практики в отношении субсидии на образование является сложной и деликатной задачей. Она напомнила, что Генеральная Ассамблея просила КМГС изучить вопрос о пособиях в связи с экспатриацией, выплачиваемых сотрудникам, живущим в своих собственных странах, но работающим в других странах, в связи с рассмотрением Комиссией и Ассамблеей вопроса о функционировании системы коррективов по месту службы, особенно применительно к Женеве, поскольку часть работающих в Женеве сотрудников категории специалистов живет в соседних с Женевой районах Франции. Некоторые аналогичные соображения справедливы в отношении и коррективов по месту службы, и пособий, связанных с экспатриацией. Как и в случае с коррективами по месту службы, основные различия между организациями связаны с определением термина «место службы»: определение, используемое Организацией Объединенных Наций, включает прилегающие районы Франции, в то время как определение, используемое специализированными учреждениями, такие районы не включает.

80. Комиссия уведомила Генеральную Ассамблею, что согласование практики организаций в вопросе субсидирования расходов на образование связано с решением не столько технических, сколько юридических вопросов. Поэтому Комиссия считает, что Генеральную Ассамблею следует проинформировать о необходимости повторного рассмотрения данного вопроса руководящими органами организаций в целях согласования их правил и пололжений о персонале с правилами и положениями Организации Объединенных Наций.

Решения Комиссии

81. Комиссия постановила:

a) рекомендовать Генеральной Ассамблее продолжать рассматривать субсидию на образование в качестве пособия, выплачиваемого сотрудникам-экспатриантам, набранным на международной основе;

b) информировать Генеральную Ассамблею о том, что ей, возможно, следует просить организации поставить вопрос о выплате субсидии на образование сотрудникам, живущим в своих странах, перед своими руководящими органами в целях согласования правил и положений о персонале этих организаций с правилами и положениями Организации Объединенных Наций;

c) доложить Генеральной Ассамблее, что рассмотрение вопроса о сфере применения и цели субсидии на образование лучше всего продолжить в рамках проводимого в настоящее время общего обзора системы вознаграждения, пособий и льгот в целом.

2. Обзор размеров субсидии

82. В 1992 году КМГС утвердила методологию определения размеров субсидий на образование, которая впоследствии была одобрена Генеральной Ассамблеей. В 1997 году КМГС внесла в прежнюю методологию изменения, которые также были одобрены Генеральной Ассамблеей в разделе III.A ее резолюции 52/216. В настоящее время на рассмотрении Комиссии находился доклад ККАВ о размерах субсидии на образование, которые были определены на основе применения вышеупомянутой методологии с внесенными в нее изменениями. Были проанализированы данные о расходах по 8 480 требованиям за 1998/99 учебный год в 17 валютных зонах, установленных для выплаты субсидии на образование.

83. В соответствии с утвержденной методологией триггерным показателем для пересмотра размеров субсидии на образование в данной валютной зоне является ситуация, когда в 5 или более процентах случаев превышаются установленные размеры максимально допустимых расходов. Для валютных зон с небольшим числом сотрудников механизм корректировки максимально допустимых расходов применяется лишь тогда, когда минимум в пяти требованиях превышается установленный уровень максимально допустимых расходов. В результате исследования, проведенного ККАВ в рамках двухгодичного цикла проведения обзоров, было выделено пять валютных зон, в которых был достигнут триггерный показатель (зоны бельгийского франка, доллара Соединенных Штатов для расходов, понесенных в Соединенных Штатах Америки, ирландского фунта, итальянской лиры и швейцарского франка).

84. В отношении возмещения расходов на пансионное содержание было указано, что в установленных местах службы, где соответствующие учебные заведения отсутствуют или не считаются адекватными, расходы на пансионное содержание возмещаются сверх установленной максимальной суммы субсидии на образование. Во всех других местах службы возмещение расходов на пансионное содержание по единообразной ставке в тех случаях, когда учебные заведения не предоставляют пансионного содержания или пансионные учреждения не относятся к числу официально одобренных учебным заведением, определялось в пределах общей суммы максимально допустимых расходов на образование. Было предложено пересмотреть обычные единообразные ставки возмещения расходов на пансионное содержание, а также дополнительные ставки возмещения расходов в установленных местах службы.

Мнения организаций

85. Председатель ККАВ отметил, что документ, подготовленный в соответствии с методологией, утвержденной Комиссией и одобренной Генеральной Ассамблеей, касается обычного пересмотра размеров субсидии на образование. На основе анализа данных ККАВ предложил увеличить

размеры субсидии в пяти валютных зонах. В соответствии с утвержденными в 1997 году изменениями в методологии ККАВ предложил также повысить единообразные ставки возмещения расходов на пансионное содержание и дополнительные единообразные ставки возмещения расходов на пансионное содержание.

86. Председатель ККАВ отметил, что сбор данных является важным и трудоемким процессом. Одни организации находились в процессе внедрения новых информационных систем. Другие, в частности организации, имеющие отделения на местах, в последнее время осуществили в рамках децентрализации передачу полномочия по обработке требований о предоставлении субсидии на образование. В результате сбор и анализ столь подробной информации по более чем 30 учреждениям и отдельным административным подразделениям системы Организации Объединенных Наций превратился в еще более сложный и отнимающий много времени процесс. На основе, в частности, подробного в разбивке по странам анализа требований, представленных в зоне доллара США за пределами Соединенных Штатов Америки, Комитет предложил также, по причинам обеспечения эффективности, вновь объединить две зоны доллара США в одну зону доллара США.

Мнения представителей персонала

87. Председатель ККСАМС поддержала предложение ККАВ о том, чтобы вновь объединить обе зоны доллара США. Она отметила также, что за счет субсидии на образование покрывается до 75 процентов фактических расходов при представлении счетов.

Обсуждение вопроса Комиссией

88. Комиссия отметила трудности, с которыми столкнулся ККАВ при сборе необходимых данных. Было выражено мнение о том, что с учетом уровня развития нынешних компьютерных систем сбор данных должен был стать более легким, а не более сложным и отнимающим много времени процессом. Было предложено, чтобы организации согласовали свои компьютерные системы и программное обеспечение для облегчения сбора этих и других данных.

89. Комиссия проанализировала как изменения размеров платы за обучение, так и процентную долю требований о возмещении расходов, в которых превышен уровень максимально допустимых расходов, при рассмотрении предложений ККАВ и пришла к выводу о том, что любая корректировка должна производиться на основе изменения суммы расходов и размеров платы за обучение. Что касается изменения суммы расходов, то цель заключалась в обеспечении того, чтобы сотрудники-экспатрианты по-прежнему покрывали разумную долю расходов на образование своих детей. Комиссия напомнила, что в ходе предыдущих обзоров она пыталась использовать сбалансированный подход при рассмотрения изменения размеров платы за обучение и уровня расходов. Поскольку объем расходов и размеры платы за обучение увеличивались не на одинаковую сумму, при окончательном определении размеров субсидии требовалось принимать решения на основе умозаключения. В данном случае сложилась такая же ситуация.

90. Комиссия отметила, что при нынешней методологии в валютных зонах с небольшим числом сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций триггерный показатель для корректировки размеров субсидии достигается довольно легко. В этой связи Комиссия выразила мнение о том, что имеются расхождения в триггерных показателях для мест службы в зоне доллара США вне Соединенных Штатов и мест службы в зонах других 16 валют. Комиссия выразила мнение о том, что вопрос о триггерном показателе уместно рассмотреть при проведении следующего обзора методологии определения размеров субсидии. Комиссия отметила также, что с введением евро необходимо будет провести обзор расчета отдельных триггерных показателей для валютных зон в Европе.

91. Комиссия отметила, что в соответствии с методологией единообразная ставка возмещения расходов на пансионное содержание и дополнительная единообразная ставка возмещения расходов на пансионное содержание пересматриваются на основе изменения индекса потребительских цен за период с даты последней корректировки до даты текущего обзора. Было также отмечено, что дополнительные

единообразные ставки устанавливаются на уровне 150 процентов от обычных единообразных ставок.

92. В отношении предложения о том, чтобы вновь объединить обе зоны доллара США, Комиссия отметила, что в зону доллара США для расходов, понесенных за пределами Соединенных Штатов, входят множество стран и валют, имеющих мало общего с зоной доллара США в Соединенных Штатах Америки. Расходы на образование в Соединенных Штатах выше, чем расходы в странах, входящих в зону доллара США за пределами Соединенных Штатов. Комиссия отметила указанную ККАВ проблему, заключающуюся в том, что некоторые школы в зоне доллара США за пределами Соединенных Штатов взимают плату в размере, который более сопоставим с размером платы за обучение в стране происхождения школы (например, в Соединенных Штатах или Соединенном Королевстве). Вместе с тем в 1997 году Комиссия приняла, а Генеральная Ассамблея одобрила решение о том, чтобы передать Председателю Комиссии полномочия по утверждению на индивидуальной основе специальных мер для мест службы в зоне доллара США за пределами Соединенных Штатов. Как представлялось, эта мера обеспечит снижение бремени расходов в ряде случаев, когда на сотрудников, направленных на работу в определенные страны, ложится несоразмерное финансовое бремя. По мнению Комиссии, индивидуальный подход принес довольно хорошие результаты и должен быть сохранен.

Решения Комиссии

93. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

a) в тех зонах, где связанные с образованием расходы производятся в бельгийских франках, долларах США в Соединенных Штатах, ирландских фунтах, итальянских лирах и швейцарских франках, установить размеры максимально допустимых расходов и максимальную сумму субсидии, указанные в таблице 1 приложения IV;

b) сохранить на нынешнем уровне размеры максимально допустимых расходов и максимальной суммы субсидий для зон следующих валют: австрийского шиллинга, голландского гульдена, датской кроны, испанской песеты, немецкой марки, норвежской кроны, финляндской марки, французского франка, фунта стерлингов, шведской кроны и доллара США для расходов, понесенных в учебных заведениях за пределами Соединенных Штатов;

c) установить пересмотренные единообразные ставки возмещения расходов на пансионное содержание, учитываемых в сумме максимально допустимых расходов, а также пересмотренные суммы дополнительного возмещения сотрудникам в установленных местах службы расходов на пансионное содержание сверх максимальной суммы субсидии, указанные в таблице 2 приложения IV;

d) установить размер специальной субсидии на образование на каждого ребенка-инвалида эквивалентным 100 процентам пересмотренных размеров максимально допустимых расходов для обычной субсидии на образование;

e) применять все вышеперечисленные меры с текущего на 1 января 2001 года учебного года.

94. Комиссия постановила сохранить две различные зоны доллара США и специальные меры для Китая и Индонезии, в соответствии с которыми организации могут возмещать 75 процентов фактически понесенных расходов, но не свыше установленного уровня максимально допустимых расходов в зоне доллара США в Соединенных Штатах.

95. Комиссия постановила также рассмотреть вопрос о триггерном показателе для корректировки размеров субсидии на образование при проведении обзора методологии определения размеров субсидии.

Финансовые последствия

96. Комиссия отметила, что финансовые последствия предлагаемых повышений в рамках всей системы оцениваются примерно в 860 000 долл. США в год в связи с повышением уровня максимально допустимых расходов и 186 000 долл. США в год в связи с повышением размеров возмещения расходов на пансионное содержание.

F. Общая шкала налогообложения персонала

97. В 1996 году КМГС в тесном сотрудничестве с Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ПОПФПООН) рекомендовала общую шкалу налогообложения персонала для сотрудников категории специалистов и выше и сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий для определения размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников обеих категорий. В своей резолюции 51/216 Генеральная Ассамблея утвердила рекомендованную шкалу, предусмотрев введение ее в действие с 1 января 1997 года. В то же время ПОПФПООН рекомендовало каждые два года в случае необходимости корректировать эту шкалу с учетом изменения средней суммы налогов в семи местах расположения штаб-квартир, и Комиссия согласилась с этим. На своей пятьдесят второй сессии Комиссия в связи с этим проанализировала изменения в налогах, произошедшие в соответствующих местах службы со времени последнего рассмотрения ею этого вопроса. Данные показали, что средняя сумма налогов в период с 1997 по 1999 год имела лишь минимальные отклонения в сторону увеличения или уменьшения для соответствующих уровней доходов.

Мнения организаций

98. ККАВ поддержал рекомендации секретариата КМГС продолжить применение нынешней общей шкалы налогообложения персонала до проведения следующего всеобъемлющего обзора размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения. Представитель Организации Объединенных Наций также поддержал эти рекомендации наряду с предложением рассмотреть во время проведения следующего всеобъемлющего обзора вопрос об использовании налоговых вычетов, связанных с работниками или пенсионерами, для определения ставок налогообложения персонала.

Мнения Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций

99. Секретарь ПОПФПООН отметил, что Правление Пенсионного фонда рекомендовало использовать для корректировки общей шкалы налогообложения персонала двухгодичный цикл обзора. Он напомнил также о том, что Правление высказало мнение относительно возможности дополнительного рассмотрения вопроса об использовании налоговых вычетов, связанных с пенсионерами, при определении уровней налогообложения. Правление отметило, что этот вопрос будет рассмотрен при проведении всеобъемлющего обзора. Правление отметило также, что на протяжении последних двух лет изменения в ставках налогообложения в семи местах расположения штаб-квартир были незначительными, что позволило секретариату рекомендовать продолжать пока пользоваться нынешней общей шкалой налогообложения персонала. Он отметил, что представители участников считают необходимым, тем не менее, осуществить корректировку шкалы, даже если она будет относительно небольшой. Правление постановило принять к сведению документы, подготовленные секретариатом КМГС.

Мнения представителей персонала

100. Председатель ККСАМС высказалась в поддержку продолжения использования нынешней общей шкалы налогообложения персонала и приветствовала рассмотрение вопроса об использовании налоговых вычетов, связанных с пенсионерами, для определения ставок налогообложения персонала. Она отметила также факторы, которые обусловили инверсию дохода, и выразила надежду на то, что внесение дополнительных методологических изменений в решение этой проблемы не приведет к неблагоприятным последствиям в отношении размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания.

Обсуждение вопроса Комиссией

101. Комиссия отметила, что текущее обновление информации о налогах, которая служит основой для общей шкалы, позволило выявить минимальные изменения по сравнению с информацией о налогах, рассматривавшейся двумя годами ранее. Она пришла далее к выводу о том, что разработка шкалы предполагает в определенной степени использование субъективного фактора, который ей в

силу необходимости вновь придется учитывать при пересмотре шкалы. В связи с этим она сочла, что отмеченные изменения в уровне налогообложения в соответствующих местах службы в настоящий момент не требуют корректировок. Что касается вопроса об использовании налоговых вычетов, связанных с работниками или пенсионерами, для определения ставок налогообложения персонала, то Комиссия напомнила о том, что она наметила рассмотреть этот вопрос в ходе следующего всеобъемлющего обзора размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения.

Решения Комиссии

102. Комиссия постановила сообщить Генеральной Ассамблее о том, что необходимо продолжать применять нынешнюю общую шкалу налогообложения персонала и вновь провести ее обзор в ходе следующего всеобъемлющего обзора размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения, запланированного в настоящее время на 2002 год. Вместе с тем при анализе своей программы работы Комиссия сочла, что исследование, посвященное системе окладов (см. пункт 7 выше), может иметь последствия для определения зачитываемого для пенсии вознаграждения. Поэтому она постановила перенести проведение ею всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения с 2002 на 2004 год, когда будет рассматриваться вопрос о применении налоговых скидок для работников или пенсионеров в целях определения ставок налогообложения персонала.

G. Осуществление организациями решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе

103. В соответствии со статьей 17 статута Комиссии в рамках своего годового доклада Генеральной Ассамблее она должна представлять информацию об осуществлении ее решений и рекомендаций организациями, участвующими в общей системе. В 1992 году Комиссия постановила представлять Ассамблее всеобъемлющий доклад о выполнении решений один раз в два года с учетом перевода программы работы Пятого комитета на двухгодичную основу. В 1999 году Комиссия не представила такой доклад ввиду того, что на ее повестке дня стояли другие задачи, не позволившие ей решить этот вопрос. В связи с этим Комиссии была представлена информация, касающаяся решений и/или рекомендаций, принятых в период с 1997 по 1999 год; вопросов, которые еще не были решены в ряде организаций; а также вопросов, в отношении которых в 1997 году Комиссия отметила необходимость контроля за исполнением решений.

Мнения организаций

104. ККАВ принял к сведению выводы секретариата. Секретарь ККАВ заявил, что представители организаций, возможно, пожелают дать разъяснения в отношении этих выводов либо в ходе сессии, либо в письменной форме. В свою очередь, ККАВ сделал два замечания: во-первых, организации дали высокую оценку пересмотренному формату и порядку представления доклада; во-вторых, ККАВ хотел бы знать, будет ли в ходе нового промежуточного запроса на следующей сессии представлена какая-либо существенная новая информация с учетом того, что решения Генеральной Ассамблеи, принятые в 2000 году, будут известны только в декабре, и поэтому их осуществления организациями можно ожидать лишь в начале 2001 года.

Мнения представителей персонала

105. Председатель ККСАМС приняла к сведению представленную Комиссией информацию. По ее мнению, такие доклады способствуют обеспечению понимания работы КМГС.

Обсуждение вопроса Комиссией

106. Комиссия отметила, что доклады об осуществлении решений и рекомендаций являются важным механизмом обратной связи, способствующим обеспечению понимания влияния работы Комиссии на деятельность организаций. Члены Комиссии отметили, что представление информации в формате базы данных делает ее более удобной для ознакомления. Однако в будущем было бы желательно, чтобы документ по этому вопросу представлялся заблаговременно до начала сессии, а его рассмотрение проводилось на ее начальном этапе. Благодаря этому члены Комиссии могли бы задавать любые вопросы, касающиеся информации

в базе данных, и получать изложенные в докладе ответы на них до его официального рассмотрения Комиссией. Такой подход также позволил бы сделать доклад более информативным. Кроме того, его рассмотрение на начальном этапе сессии позволило бы Комиссии обсуждать вопросы непосредственно с представителями организаций и при необходимости корректировать те решения и рекомендации, которые не отвечают потребностям организаций или являются весьма сложными для осуществления.

107. С учетом вышесказанного Комиссия выразила сожаление по поводу того, что поступившая от организаций информация является не совсем полной, отметив при этом, что почти половина из них не представили для доклада никакой информации. Информация от большего числа организаций позволила бы Комиссии иметь более полное представление о том, как выполняются ее решения и рекомендации, и сделать соответствующие выводы. Комиссия приняла к сведению, что Секретарь ККАВ заверил Комиссию в том, что в связи с проведением следующего обзора он примет меры к тому, чтобы ответы организаций поступили своевременно.

108. После обсуждения вопроса о сроках проведения следующего обзора Комиссия постановила провести его в 2002 году, указав на то, что в 2001 году это не представляется возможным из-за уже перегруженной повестки дня. Кроме того, намеченные сроки проведения дадут секретариату достаточно времени для выполнения необходимой подготовительной работы и заблаговременного распространения среди членов Комиссии соответствующей документации.

Решения Комиссии

109. Комиссия приняла к сведению информацию, касающуюся осуществления ее решений и рекомендаций. Она с сожалением отметила, что имеющаяся информация является неполной из-за того, что ряд организаций не представили никаких сведений, и постановила вновь вернуться к рассмотрению этого вопроса в 2002 году.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

A. Эволюция разницы в чистом вознаграждении в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и системе Организации Объединенных Наций

110. В соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей, КМГС продолжала рассматривать взаимосвязь (далее именуемую «разница») между чистым вознаграждением сотрудников категории специалистов и выше Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия.

111. Комиссии было сообщено, что на основе использования утвержденной методологии и нынешних эквивалентных классов сопоставимых должностей сотрудников Организации Объединенных Наций и Соединенных Штатов величина разницы в чистом вознаграждении на 2000 год должна составить 113,8.

Мнения организаций

112. Председатель ККАВ принял к сведению прогнозируемую величину разницы на 2000 год. Комитет вновь с обеспокоенностью отметил низкую величину разницы на уровне более высоких окладов. При обсуждении необходимости реформы системы вознаграждения организации сослались на те проблемы, которые такое отсутствие конкурентоспособности создают для них в плане набора и удержания руководителей старшего звена. Низкая величина разницы на высоких руководящих уровнях становится все более недопустимой в период, когда руководителей призывают повышать эффективность управления и брать на себя ответственность за управление как людскими, так и финансовыми ресурсами.

Мнения представителей персонала

113. Председатель ККСАМС отметила, что из-за неконкурентных окладов и низкой величины разницы на высоких руководящих уровнях организации не могут нанимать и удерживать самых квалифицированных сотрудников. Она отметила также, что с 1 января 2001 года оклады федеральных служащих Соединенных Штатов увеличатся, как ожидается, почти на 5 процентов. Однако за этот же период вознаграждение сотрудников категории специалистов в Организации Объединенных Наций будет лишь незначительно увеличено в связи с изменением уровня стоимости жизни в базе системы, в результате чего величина разницы в вознаграждении между службами еще более сократится. Оклады в Организации Объединенных Наций будут гораздо ниже медианы диапазона разницы. По мнению ККСАМС, эта проблема частично объясняется тем фактом, что прогнозируемая разница и представляемый показатель являются главным образом средним показателем для классов С-1 — Д-2. Это привело к искажению реального влияния изменений на базу реального вознаграждения. Сейчас, хотя и прогнозируется, что уровень чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций классов С-1 — Д-2 за период с 1 января по 31 декабря 2000 года оценивается на основе утвержденной методологии в целом в 113,8, что ниже показателя 1999 года, общая система фактически сталкивается с реальным фактом, который заключается в том, что скорректированное соотношение для класса С-4 составляет 112,1, для класса С-5 — 111,5 и для класса Д-1 — 103,5. Эти расхождения стали бы очевидными, если бы нынешняя методология представления этих данных Генеральной Ассамблее была изменена и представлялась бы истинная картина. Возможно, в результате этого было бы принято решение об осуществлении некоторой корректировки в целях повышения разницы.

Обсуждение вопроса Комиссией

114. Комиссия напомнила, что Закон о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (ЗСВФС) 1990 года был направлен на постепенное увеличение окладов в федеральной гражданской службе в целях обеспечения к 2002 году их сопоставимости с окладами в нефедеральном секторе. Для целей расчета разницы за основу брались данные по Вашингтону, округ Колумбия, который является базой для федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. Комиссия отметила, что в соответствии с положениями ЗСВФС величина корректировки окладов в 2000 году с учетом индекса стоимости рабочей силы и местного корректива в Вашингтоне, округ Колумбия, должна была составить приблизительно 13 процентов. Однако, как и в прошлом, администрация Соединенных Штатов, ссылаясь на экономическое положение и бюджетные соображения, представила в соответствии с одним из положений ЗСВФС альтернативное предложение. Фактическое валовое повышение валового вознаграждения в Вашингтоне, округ Колумбия, за год (2000 год по сравнению с 1999 годом) с учетом индекса стоимости рабочей силы и местного корректива в окладах составило на 1 января 2000 года 4,94 процента (чистое увеличение — 5,1 процента; см. пункт 121 ниже).

115. Что касается перспектив увеличения окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов в будущем, то Комиссия отметила, что администрация Соединенных Штатов и Бюджетный комитет сената Соединенных Штатов утвердили повышение вознаграждения военнослужащих на 2001 год в размере 3,7 процента. Тот факт, что размер повышения вознаграждения военнослужащих уже определен, может обусловить ограничение повышения вознаграждения федеральных гражданских служащих в 2001 году 3,7 процента, поскольку размер вознаграждения военнослужащих и федеральных служащих традиционно увязывается. Вместе с тем профсоюзы федеральных служащих и несколько членов конгресса Соединенных Штатов заявили, что они будут добиваться повышения вознаграждения федеральных гражданских служащих в 2001 году на 4,2 процента.

Решения Комиссии

116. Комиссия постановила:

а) принять к сведению прогнозируемую величину разницы в 113,8 в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций классов С-1 — Д-2 в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, на период с

1 января по 31 декабря 2000 года, определенную с использованием нынешних эквивалентных классов;

b) с учетом пересмотренных эквивалентных классов сотрудников Организации Объединенных Наций и гражданской службы Соединенных Штатов, о чем говорится в пунктах 136-149 ниже, сообщить Генеральной Ассамблее, что величина разницы составляет 113,3. Подробные расчеты приводятся в приложении V к настоящему докладу.

B. Шкала базовых/минимальных окладов

117. Практика применения шкалы базовых/минимальных окладов была введена Генеральной Ассамблеей с 1 июля 1990 года в соответствии с разделом I.H ее резолюции 44/198 от 21 декабря 1989 года. Ставки шкалы устанавливаются в привязке к ставкам Общей шкалы в гражданской службе-компараторе в Вашингтоне, округ Колумбия. Периодические корректировки производятся на основе сопоставления медианной ставки шкалы чистых базовых окладов сотрудников Организации Объединенных Наций (ставки для сотрудников, имеющих иждивенцев, для ступени VI класса С-4) с соответствующими ставками окладов сотрудников на сопоставимых должностях в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов (ставками для ступени VI классов ОШ-13 и ОШ-14, веса которых составляют, соответственно, 33 и 67 процентов).

118. Комиссия была информирована о том, что с учетом повышения с 1 января 2000 года ставок окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов Америки (в Вашингтоне, округ Колумбия) в целях приведения шкалы базовых/минимальных окладов в соответствие со шкалой у компаратора в 2001 году необходимо будет скорректировать ставки шкалы в общей системе Организации Объединенных Наций на 5,1 процента.

Мнения организаций

119. ККАВ поддержал предложение о корректировке ставок шкалы базовых/минимальных окладов с 1 марта 2001 года на 5,1 процента с учетом повышения ставок окладов у компаратора. ККАВ также отметил, что темпы повышения окладов в гражданской службе-компараторе продолжали превышать темпы роста стоимости жизни в Нью-Йорке. В результате этого величина разницы в вознаграждении в гражданской службе Соединенных Штатов и в Организации Объединенных Наций продолжала сокращаться. ККАВ настоятельно призвал Комиссию рассмотреть вопрос о реальном увеличении шкалы базовых/минимальных окладов и в этой связи проанализировать вопрос о том, как наилучшим образом скорректировать ставки окладов сотрудников на должностях тех классов, для которых величина разницы продолжает уменьшаться.

120. Представитель Организации Объединенных Наций поддержал предложение о корректировке ставок шкалы базовых/минимальных окладов на 5,1 процента, которая будет произведена на основе принципа неизменности размеров вознаграждения с использованием обычного метода включения пунктов множителя корректива по месту службы в базовый оклад. Он отметил, что ожидаемая величина повышения ставок окладов в гражданской службе-компараторе в январе 2001 года составит 4,2 процента и что в этой связи величина разницы приблизится к 110. В этой связи следует рассмотреть вопрос о целесообразности рекомендовать произвести реальное увеличение окладов. Организация Объединенных Наций по-прежнему обеспокоена практически полным отсутствием разницы в вознаграждении на должностях более высоких классов.

Обсуждение вопроса Комиссией

121. Комиссия отметила, что ставки Общей шкалы окладов у компаратора для Вашингтона, округ Колумбия, с 1 января 2000 года были повышены на 4,94 процента на валовой основе. Это повышение в сочетании с последствиями изменений налоговых ставок привело к чистому повышению ставки окладов для ступени VI класса С-4 на 5,1 процента. Комиссия отметила, что корректировка шкалы базовых/минимальных окладов будет произведена на основе принципа неизменности размеров вознаграждения с использованием обычного метода включения пунктов множителя корректива по месту службы в базовый оклад.

122. Комиссия далее отметила, что вопрос о корректировке ставок налогообложения персонала в целях устранения несоответствий в Фонде уравнения налогообложения обсуждался с Секретариатом Организации Объединенных Наций. Организация Объединенных Наций информировала секретариат Комиссии об отсутствии необходимости корректировок на текущем этапе; вследствие этого корректировать ставки налогообложения персонала не потребуется.

123. Корректировка ставок шкалы базовых/минимальных окладов с 1 марта 2001 года на 5,1 процента с использованием обычного метода будет иметь следующие финансовые последствия:

	В долл. США
a) Для мест службы, в которых размер вознаграждения с учетом корректива по месту службы оказался бы ниже размеров новых базовых/минимальных окладов	616 842
b) В связи с надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях	3 485 784
c) В связи со шкалой выплат при прекращении службы	805 310
Общая сумма ежегодных финансовых последствий	**4 907 476**

Комиссия приняла к сведению просьбу ККАВ к КМГС рекомендовать реальное повышение окладов на основе размеров разницы.

Решение Комиссии

124. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее повысить с 1 марта 2001 года ставки нынешней шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше на 5,1 процента с использованием стандартных процедур консолидации, т.е. на основе принципа неизменности размеров вознаграждения. Предлагаемая шкала базовых/минимальных окладов и соответствующая шкала налогообложения персонала приводятся в приложениях VI и VII к настоящему докладу.

C. Обзор обоснования, сферы применения, методологии определения и размеров надбавок на детей и иждивенцев второй ступени

125. В контексте двухгодичного обзора надбавок на иждивенцев для сотрудников категории специалистов и выше в 1998 году Комиссия сочла, что необходимо проанализировать обоснование и сферу применения этих надбавок. Комиссия приняла решение сделать это в 2000 году, в котором было запланировано проведение следующего обзора методологии определения размеров надбавок на иждивенцев для сотрудников категории специалистов и выше.

126. В связи с рассмотрением этого пункта Комиссия имела в своем распоряжении документы, содержащие справочную информацию о введении надбавки на детей сотрудников категории специалистов и выше и ее нынешнем функционировании, а также ряд касающихся ее рекомендаций. В соответствии с нынешней методологией размеры надбавок определяются на основе величины налоговых скидок и выплат в соответствии с социальным законодательством в семи странах расположения штаб-квартир. Методологией, — что было отмечено Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 47/216 от 23 декабря 1992 года, — предусматривается проведение двухгодичных обзоров для обеспечения учета любых соответствующих изменений в размерах налогов и социальном законодательстве в соответствующих странах. В связи с этим Комиссия проанализировала конкретные аспекты процентного изменения размеров надбавок на детей и иждивенцев второй ступени, которое необходимо осуществить с учетом изменений в налоговых скидках и социальном законодательстве в семи местах расположения штаб-квартир за период с 1 января 1998 года (базовая дата предыдущего обзора) по 1 января 2000 года.

Мнения организаций

127. Председатель ККАВ согласился с предложением увеличить размеры надбавок на детей и иждивенцев второй ступени, с тем чтобы учесть увеличение на 11,89 процента величины налоговых скидок и выплат в соответствии с социальным законодательством в семи местах расположения штаб-квартир. Он напомнил также, что эти надбавки считаются социальным пособием.

Поэтому ККАВ также полностью согласен с предложением вновь подтвердить необходимость сохранения надбавки на детей в качестве социального пособия. Эти надбавки являются элементом нынешнего пакета вознаграждения, который должен быть сохранен до завершения обзора системы вознаграждения, пособий и льгот.

Мнения представителей персонала

128. Председатель ККСАМС согласилась с предложением сохранить надбавки на детей и иждивенцев второй ступени в качестве социальных пособий. Она также поддержала предлагаемое увеличение размеров этих надбавок.

Обсуждение вопроса Комиссией

129. Комиссия подтвердила общую концепцию надбавки на детей в качестве социального пособия, отметив, что она признается таковой с первых дней существования системы окладов Организации Объединенных Наций. При рассмотрении связи между ставками шкалы базовых окладов для сотрудников, не имеющих иждивенцев и имеющих иждивенцев первой ступени, и надбавкой на детей Комиссия отметила, что дифференциация ставок шкалы базовых окладов для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и сотрудников, имеющих иждивенцев первой ступени, обусловлена различиями в налогообложении одиноких сотрудников и состоящих в браке налогоплательщиков (не имеющих детей). В то же время основой для определения размеров надбавки на детей являются налоговые скидки и выплаты в соответствии с социальным законодательством на детей.

130. Комиссия напомнила, что, хотя принцип определения размеров надбавок на детей с учетом практики в семи местах расположения штаб-квартир действует на протяжении довольно длительного времени, нынешняя методология реализации этого принципа была утверждена только после обстоятельного рассмотрения Комиссией ряда других методов.

131. Комиссия отметила, что в соответствии с нынешней методологией необходимо один раз в два года собирать значительное количество данных и пересчитывать процентные соотношения между текущими и рекомендуемыми суммами. Этот процесс занимает довольно много времени. Вместе с тем было признано, что покупательная способность надбавок, установленных в виде фиксированных денежных сумм, снижается в результате роста уровня стоимости жизни. Поэтому возникает необходимость достаточно часто пересматривать их размеры.

132. Было выражено мнение, что было бы предпочтительно округлять суммы надбавок на детей и иждивенцев второй ступени в сторону повышения или понижения до ближайшей 100 на том основании, что привидение предлагаемых сумм к ближайшему целому числу могло бы создавать впечатление, что при расчете величины этих надбавок обеспечивается высокая степень точности. Усреднение размеров налоговых скидок и выплат в соответствии с социальным законодательством по семи местам расположения штаб-квартир с такой точностью не производится. Это предложение будет рассмотрено при проведении следующего обзора методологии.

Решения Комиссии

133. Комиссия постановила сохранить надбавку на детей и надбавку на иждивенцев второй ступени в качестве социальных пособий, а также сохранить нынешнюю методологию определения размеров надбавок на иждивенцев для сотрудников категории специалистов и выше.

134. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

a) повысить размер надбавки на детей с учетом увеличения на 11,89 процента величины налоговых скидок и выплат в соответствии с социальным законодательством в семи местах расположения штаб-квартир, которое произошло в период с января 1998 года по январь 2000 года. В результате этого пересмотренные годовые суммы для мест службы в Соединенных Штатах и в странах, где надбавки на иждивенцев установлены в долларах США, будут следующими:

i) надбавка на детей: 1936 долл. США;

ii) надбавка на детей-инвалидов: 3872 долл. США;

b) повысить также размер надбавки на иждивенцев второй ступени на 11,89 процента, в результате чего пересмотренная годовая сумма для мест службы в Соединенных Штатах и в странах,

где надбавки на иждивенцев устанавливаются в долларах США, составит 693 долл. США;

c) продолжать использовать нынешний список мест службы, в которых надбавки на иждивенцев выплачиваются в местной валюте. Соответствующие суммы надбавок на детей и иждивенцев второй ступени в этих местах службы следует также увеличить на 11,89 процента (полученные таким образом суммы этих надбавок приводятся в приложении VIII к настоящему докладу);

d) уменьшать размеры надбавок на иждивенцев, выплачиваемых сотрудникам общей системы, на сумму всех прямых выплат, получаемых ими на иждивенцев от правительства;

e) ввести пересмотренные надбавки на иждивенцев, суммы которых указаны в подпунктах (a), (b) и (c) выше, с 1 января 2001 года.

135. Финансовые последствия осуществления рекомендаций Комиссии в отношении размеров надбавок на детей и иждивенцев второй ступени оцениваются в 2 800 000 долл. США.

D. Установление эквивалентных классов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и системе Организации Объединенных Наций

136. КМГС регулярно, один раз в пять лет, проводит обзор эквивалентности классов сотрудников на сопоставимых должностях в системе Организации Объединенных Наций и в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, являющейся компаратором. Цель этих исследований заключается в установлении и подтверждении эквивалентных классов, что является одним из основных компонентов расчетов разницы. В 2000 году, в рамках регулярного цикла, Комиссия провела на основе обновленных данных исследование с целью установления эквивалентных классов у нынешнего компаратора — в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов. Последнее исследование было проведено в 1995 году.

137. Нынешнее исследование охватывало установление эквивалентных классов для отобранных должностей сотрудников, получающих вознаграждение по общей шкале Соединенных Штатов и системам оплаты для старших руководящих сотрудников (СРС), в рамках программы специальных ставок общей шкалы, по шкале для департамента медицины и хирургии министерства по делам ветеранов, шкале для офицерского корпуса и различным независимым и другим специальным системам оплаты. В контексте исследования эквивалентности классов Комиссия рассмотрела результаты проверки достоверности, проведение которой было организовано совместно со специалистами по классификации из федеральной гражданской службы Соединенных Штатов.

Мнения организаций

138. Консультативный комитет по административным вопросам (ККАВ) отметил результаты исследования эквивалентности классов и важность нынешнего исследования для создания прочной основы для правильного определения разницы в чистом вознаграждении. ККАВ обратил внимание Комиссии на необходимость проанализировать и пересмотреть процесс, предусмотренный нынешней методологией, и выразил мнение о том, что следует рассмотреть возможность упрощения и упорядочения административных процедур без ущерба для технической обоснованности и достоверности результатов. ККАВ выразил свою признательность секретариату КМГС и сотрудникам организаций, которые принимали участие в этой большой и сложной работе.

Мнения представителей персонала

139. Председатель ККСАМС отметила, что за время, прошедшее после предыдущего исследования, по результатам сопоставления должностей в общей системе Организации Объединенных Наций и у компаратора эквивалентные классы не изменились. Вместе с тем она отметила также, что 9 из 48 федеральных учреждений Соединенных Штатов, с которыми был установлен контакт, не приняли участие в нынешнем исследовании. По мнению ККСАМС, это ставит под вопрос достоверность результатов. Председатель ККСАМС отметила расширение применения в федеральной гражданской службе

Соединенных Штатов подхода, основанного на учете личных качеств, опыта и квалификации, в свете чего она выразила мнение о том, что пришло время вернуться к рассмотрению данного вопроса. Она выразила также мнение о том, что КМГС должна включать в исследование должности, имеющиеся в зарубежной службе Соединенных Штатов и в частном секторе, для сопоставления с должностями сотрудников, выполняющих представительские функции, функции по координации и связи, и специалистов по информационной технологии, поскольку на сотрудников, занимающих такие должности, приходится значительная доля деятельности организаций системы Организации Объединенных Наций, и в рамках нынешних сопоставлений они в основном отсутствовали.

Обсуждение вопроса Комиссией

140. Комиссия напомнила о том, что на ее весенней (апрель 2000 года) сессии она приняла к сведению доклад о ходе работы, представленный секретариатом по данному вопросу. Она далее напомнила о том, что она была информирована об использовавшейся выборке и принятом подходе, в основе которого лежала методология, утвержденная в 1985 году.

141. Комиссия отметила, что нынешнее исследование эквивалентности классов включало отбор примерно 600 должностей и проверку достоверности результатов, как и в прошлом, путем подтверждения эквивалентности по выборке должностей специалистами по классификации из федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. Комиссия выразила удовлетворение в связи с высоким критерием достоверности результатов, составившим 92 процента, что позволило ей утвердить результаты.

142. Комиссия рассмотрела несколько конкретных вопросов, связанных с исследованием эквивалентности классов и проведенными с учетом его итогов сопоставлениями размеров вознаграждения, о чем говорится ниже.

Подход, основанный на учете личных качеств, опыта и квалификации, и подход, основанный на учете должностных обязанностей и функций

143. Отмечая использование в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов подхода, основанного на учете личных качеств, опыта и квалификации, в отношении некоторых должностей в рамках определенных систем оплаты, Комиссия после дальнейшего обсуждения отметила, что он применяется только в отношении некоторых конкретных профессий. Для таких профессий размер вознаграждения определяется не только на основе уровня обязанностей и функций, но также и с учетом индивидуальной квалификации или трудностей с набором. Комиссия сделала вывод о том, что, хотя в таких случаях, возможно, сложнее систематически устанавливать эквивалентность только на основе описания должностей, было бы неправильно исключать такие должности из исследования эквивалентности, если в общей системе Организации Объединенных Наций существуют сопоставимые с ними должности. Комиссия приняла к сведению взаимосвязь между такими должностями и должностями СРС, в отношении которых также применяется система, основанная на учете личных качеств, опыта и квалификации, и которые были включены в методологию проведения сопоставлений вскоре после создания категории СРС в начале 80-х годов.

Специалисты, выполняющие представительские функции, специалисты по вопросам координации и связи и информационной технологии

144. Было отмечено, что некоторые профессиональные группы, к которым относится большое число сотрудников системы Организации Объединенных Наций, в частности специалисты по информационной технологии и специалисты по техническому сотрудничеству, занимающиеся представительской деятельностью и деятельностью по связи, не были широко представлены в сопоставлениях. Некоторые члены по-прежнему придерживались мнения о том, что в большей степени сопоставимые с должностями сотрудников, занимающихся техническим сотрудничеством, должности могут быть найдены в недипломатических ведомствах зарубежной службы Соединенных Штатов, таких, как Агентство Соединенных Штатов Америки по международному развитию. Что касается специалистов по информационной технологии, то Комиссия отметила, что такие должности в основном

включены под рубрикой «Специалисты по электронной обработке данных»; это несколько устаревшее наименование/описание должности, которое не в полной мере охватывает новую область информационной технологии. В связи с этим некоторые члены придерживались мнения о том, что следует обновить наименование должностей и описания должностных функций в Организации Объединенных Наций и предусмотреть проведение возможных сопоставлений с должностями в частном секторе с учетом быстрого развития этой области.

145. Комиссия напомнила о том, что на своей предыдущей сессии она отметила, что проведение исследования эквивалентности по своему характеру является трудоемким и требует больших затрат времени. Она просила секретариат при проведении следующего обследования эквивалентности классов применять более эффективные средства без ущерба для технической обоснованности.

Применение результатов исследования эквивалентности классов в расчетах разницы в чистом вознаграждении

146. Комиссия рассмотрела процедуру применения результатов исследования эквивалентности классов в сопоставлениях с целью определения разницы в чистом вознаграждении, опираясь на ранее принятые ею решения в этой связи. Она отметила, что ранее она постановила, что должности, учет которых приводит к отклонениям, следует исключать из расчетов. Она далее напомнила о том, что она считает, что учет должностей, на долю которых приходится менее 5 процентов классифицированных должностей в конкретном классе в общей системе, приводит к отклонениям, и отметила, что в рамках нынешнего исследования на этом основании были исключены 10 должностей.

147. В ходе анализа результатов расчета разницы в чистом вознаграждении, произведенного с учетом результатов нынешнего исследования эквивалентности классов, Комиссия рассмотрела сохраняющуюся проблему, связанную с относительно высокими показателями разницы для низких классов должностей в общей системе и относительно низкой величиной разницы для высоких классов должностей. Хотя эта сохраняющаяся проблема непосредственно не связана с исследованием эквивалентности классов, Комиссия, как и ранее, выразила мнение о том, что необходимо найти решение этой сохраняющейся проблемы с целью устранения несоответствия. С учетом того, что в данный момент компаратор вновь рассматривает возможность повышения окладов своих сотрудников высокого уровня, Комиссия выразила мнение о том, что, возможно, было бы уместно подумать о том, как это повышение следовало бы отразить в соответствующих расчетах разницы в чистом вознаграждении.

148. Комиссия отметила, что учет результатов нынешнего исследования эквивалентности классов в расчетах разницы в чистом вознаграждении привел к получению пересмотренной величины разницы на 2000 календарный год в размере 113,3, вместо 113,8, рассчитанной на основе существующих эквивалентных классов. Она выразила мнение о том, что, поскольку со времени проведения предыдущего исследования эквивалентности классов системы классификации должностей как у компаратора, так и в общей системе не претерпели существенных изменений, не следует ожидать, что величина разницы в чистом вознаграждении существенно изменится.

Решения Комиссии

149. Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что в рамках своих регулярных пятилетних обзоров она провела в 2000 году новое исследование с целью установления эквивалентных классов у компаратора. В этом контексте она постановила:

a) принять к сведению результаты проверки достоверности, по итогам которой был получен 92-процентный критерий согласия;

b) одобрить, для целей сопоставления размеров вознаграждения, результаты исследования 2000 года с целью установления эквивалентных классов в гражданской службе-компараторе;

c) сообщить о том, что размер разницы в чистом вознаграждении на 2000 календарный год составляет 113,3;

d) просить свой секретариат провести обзор нынешней методологии и изучить возможность использования более эффективных средств в целях упорядочения процесса и сокращения административных расходов без ущерба для

качества результатов будущих исследований эквивалентности классов.

E. Вопросы коррективов по месту службы

Подготовка к следующему циклу проведения обследований стоимости жизни

150. В рамках выполнения своих постоянных обязанностей в соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия продолжала изучать функционирование системы коррективов по месту службы и в этой связи рассмотрела доклад ККВКМС о работе его двадцать третьей сессии. В своем годовом докладе за 1999 год Комиссия информировала Генеральную Ассамблею о принятых ею решениях, касающихся подготовки к проведению следующего полного цикла запланированных на 2000 год сопоставительных обследований стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир, Берне и Вашингтоне, округ Колумбия. Она также приняла решение включить некоторые методологические вопросы, требующие проведения дальнейших исследований, в повестку дня двадцать третьей сессии ККВКМС. Эти исследования касались, в частности, упрощения структуры индекса корректива по месту службы, обновления перечня и характеристик корзины товаров и услуг, процедур установления весов расходов, весов, которые следует применять при использовании внешних данных о жилье для измерения компонентов расходов на жилье, сбора получаемых от персонала данных о жилье для установления весов расходов на жилье и пороговых величин арендной субсидии и выбора торговых точек и предлагаемого графика проведения сопоставительных обследований в местах расположения штаб-квартир. ККВКМС также рассмотрел вопрос о трактовке производимых в долларах США расходов в периферийных местах службы.

Мнения организаций

151. Секретарь ККАВ, приняв к сведению доклад ККВКМС, приветствовал предпринятые инициативы по систематизации работы ККВКМС и форму изложения выводов и рекомендаций в докладе. Ряд организаций принимали всестороннее участие в обсуждениях и оказывали содействие разработке рекомендаций, представленных Комиссии для рассмотрения. ККАВ поддержал рекомендации ККВКМС, особенно в том, что касается новой структуры индекса корректива по месту службы, процедур установления весов расходов и сохранения методологии рассмотрения расходов, производимых в долларах США, в отношении мест службы, включенных в группу II. ККАВ готов оказывать поддержку секретариату КМГС и сотрудничать с ним в ходе проведения следующего цикла сопоставительных обследований.

152. Представитель Организации Объединенных Наций также приветствовал введение в действие упрощенной структуры корректива по месту службы и пересмотр корзины товаров и услуг. Он поддержал рекомендацию ККВКМС относительно продолжения использования в периферийных местах службы нынешней методологии рассмотрения расходов на товары длительного пользования в качестве части расходов, производимых в долларах США. Организация Объединенных Наций также поддерживает рекомендации ККВКМС, касающиеся процедур установления весов расходов, и принимает к сведению установленный график проведения в 2000 году цикла сопоставительных обследований в местах расположения штаб-квартир.

153. Представители Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) и Международного союза электросвязи (МСЭ) отметили, что двадцать третья сессия ККВКМС была весьма плодотворной, и заявили о своей поддержке рекомендаций ККВКМС.

154. Представитель МАГАТЭ выразил удовлетворение по поводу высокого уровня технических документов, которые были представлены ККВКМС секретариатом КМГС. Он заявил о полной поддержке рекомендаций ККВКМС и, в частности, рекомендации относительно сокращения числа элементов индекса корректива по месту службы посредством упрощения структуры индекса. В прошлом участие персонала вызывало определенные проблемы, и в этой связи исключительно важно представлять персоналу четкую информацию достаточно заблаговременно до проведения обследования. Он выразил надежду на то, что секретариат КМГС представит

администрациям информационные материалы об обследовании для их распространения среди персонала.

Обсуждение вопроса Комиссией

155. Члены Комиссии отметили, что рекомендации ККВКМС относительно методологии, которая будет применяться в ходе следующего цикла сопоставительных обследований, предусматривают ряд существенных улучшений, в частности упрощение структуры индекса корректива по месту службы, сокращение числа элементов, учитываемых при определении цен, и использование внешних данных для целей определения весов на уровне основных разделов. В отношении упрощения структуры индекса корректива по месту службы было отмечено, что новая структура является более транспарентной и в большей степени согласуется с системой коррективов по месту службы с аналогичными классификациями, используемыми для расчета индексов потребительских цен (ИПЦ) и проведения международных сопоставлений паритетов покупательной способности (ППС). Компоненты новой структуры в большей степени способствуют анализу данных, касающихся индексов цен, и обеспечивают более широкие возможности для использования весов из внешних источников. В этой связи Комиссия напомнила о предыдущей рекомендации ККВКМС относительно проведения обстоятельных проверок новой упрощенной структуры. Результаты этих проверок показали, что применение новой структуры с точки зрения величины окончательных индексов корректива по месту службы не влечет за собой никаких системных отклонений. Аналогичные результаты были получены при проведении проверок, включавших использование внешних данных о весах расходов, чему способствовал переход к упрощенной структуре индекса. Поэтому Комиссия пришла к выводу о том, что новая структура не приводит к снижению точности индекса и содержит элементы преемственности с нынешней структурой индекса.

156. Члены Комиссии дали высокую оценку работе, проделанной ККВКМС в связи с подготовкой к проведению следующего цикла сопоставительных обследований.

Решения Комиссии

157. Комиссия одобрила рекомендации ККВКМС, касающиеся упрощения структуры индексов коррективов по месту службы; перечня и характеристик товаров и услуг; процедур установления весов расходов; учета расходов, производимых в долларах США; учета данных о жилье, получаемых от персонала; процедур сбора данных о ценах в местах расположения штаб-квартир; выбора торговых точек и графика проведения в 2000 году цикла сопоставительных обследований в местах расположения штаб-квартир, Берне и Вашингтоне, округ Колумбия.

Глава V

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

158. В 1997 году Комиссия провела обзор методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах расположения штаб-квартир и в местах службы вне мест расположения штаб-квартир и представила свои выводы Генеральной Ассамблее в своем двадцать третьем годовом докладе. Генеральная Ассамблея в пункте 2 раздела II своей резолюции 52/216 от 22 декабря 1997 года одобрила выводы Комиссии, касающиеся внесения уточнений в эту методологию. Генеральная Ассамблея в пункте 3(a) раздела II своей резолюции 51/216 от 18 декабря 1996 года просила Комиссию в рамках ее обзора методологии, запланированного на 1997 год, устранить, насколько это возможно, несоответствия между методологией, применяемой в отношении сотрудников категории общего обслуживания, и методологией, применяемой в соответствии с принципом Ноблемера, в частности путем изучения вопроса о частичном совпадении размеров вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше и сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий. Комиссия изложила свои соображения по этому вопросу в своем докладе о пересмотренной методологии для категории общего обслуживания.

A. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Монреале

159. Руководствуясь пересмотренной методологией, Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и набираемых на местной основе сотрудников других категорий в Монреале, используя в качестве базисной даты ноябрь 1999 года. Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания и набираемых на местной основе сотрудников других категорий организаций общей системы в Монреале, рекомендованная Комиссией Генеральному секретарю Международной организации гражданской авиации (ИКАО), приводится в приложении IX к настоящему докладу. Комиссия рекомендовала также пересмотренные размеры надбавок на иждивенцев, установленные на основе налоговых скидок, предоставляемых правительствами Канады и провинции Квебек.

160. Одно из требований пересмотренной методологии заключалось в том, что государственный/некоммерческий сектор, включая национальную гражданскую службу, должен быть представлен по крайней мере 25 процентами включенных в анализ нанимателей. В монреальском обследовании пять из 20, или 25 процентов нанимателей, данные по которым использовались при построении шкалы, рекомендованной Комиссией, представляли этот сектор. Три нанимателя из государственного сектора представляли государственную службу. Была высказана просьба не учитывать при проведении анализа данные, собранные по одному из нанимателей, на том основании, что он являлся не столь хорошим компаратором, как другие наниматели. Комиссия отклонила эту просьбу, указав, что этот наниматель включался в ранее проводившиеся обследования, а также входил в основной перечень нанимателей для монреальского обследования. Кроме того, поскольку в методологии предусмотрено включение в окончательный анализ 20 нанимателей, исключение этого нанимателя привело бы к тому, что обследовались бы лишь 19 нанимателей.

161. В соответствии со шкалой окладов сотрудников ИКАО, приведенной в приложении IX, максимальный размер чистого годового оклада по этой шкале, установленный для разряда О-9/СП (ступень за продолжительную службу), составляет 47 599 канадских долларов, или 32 602 долл. США по действовавшему в апреле 2000 года обменному курсу, составлявшему 1,46 канадских доллара за 1,00 долл. США. Эта ставка выше ставки чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) сотрудников категории специалистов класса С-1/II, но ниже, чем у сотрудников класса С-1/III. По мнению Комиссии, такое частичное совпадение не дает оснований для беспокойства. Кроме того, она отметила, что должность разряда О-9, который считается индивидуальным, т.е. присваивается только сотрудникам, которые обладают, в частности, большим служебным опытом и вносят значительный вклад в деятельность организации благодаря длительной работе по своей конкретной профессии. В системе классификации должностные функции определены только до разряда О-8 включительно, где частичное совпадение размеров вознаграждения отсутствует.

162. Ставки шкалы окладов для сотрудников ИКАО, приводимой в приложении IX, в среднем на 5,3 процента выше ставок окладов нынешних шкал. Комиссия отметила, что после проведения обследования 1994 года была утверждена новая шкала окладов, ставки которой были ниже ставок ранее действовавшей шкалы. В итоге ИКАО функционировала при наличии двух шкал окладов, которые будут заменены шкалой, построенной по итогам обследования, проведенного в ноябре 1999 года. Помимо новой шкалы окладов Комиссия рекомендовала также пересмотренные ставки надбавок на иждивенцев. Общая сметная сумма расходов, связанных с осуществлением рекомендаций Комиссии, составляет 451 000 долл. США. Эта сметная сумма рассчитана с использованием обменного курса, действовавшего на 1 апреля 2000 года и составлявшего 1,46 канадских доллара за 1,00 долл. США.

B. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Нью-Йорке

163. В соответствии с пунктом 1 статьи 12 своего статута Комиссия провела обследования наилучших

преобладающих условий службы в Нью-Йорке для персонала категорий общего обслуживания, преподавателей иностранных языков, помощников по общественной информации, рабочих и службы охраны. Базовой датой для сбора данных об окладах и других условиях службы у отобранных для обследования нанимателей было 1 мая 2000 года.

164. По результатам обследований оклады сотрудников категории общего обслуживания и категории помощников по общественной информации должны быть повышены на 2,92 процента, а категории службы охраны — на 7,66 процента. В отношении категории рабочих Комиссия отметила, что на момент проведения сессии пригодные данные поступили только от 4 нанимателей-компараторов, тогда как при проведении обследования в 1995 году их насчитывалось 11. В связи с этим Комиссия пришла к заключению, что при имеющихся данных сопоставление окладов по категории рабочих было бы несостоятельным, и поручила своему секретариату продолжить сбор данных, пока не будет обследовано достаточное количество нанимателей и получено достаточно данных, чтобы можно было провести авторитетный анализ данных. Кроме того, Комиссия делегировала своему Председателю полномочия на утверждение результатов этого обследования. Что касается категории преподавателей иностранных языков, то Комиссия высказала сомнения в отношении сопоставимости должностных функций, учебной программы и смежных критериев, сравниваемых у учреждений-компараторов, охватываемых обследованием, и у Организации Объединенных Наций. В связи с этим Комиссия затребовала дополнительные данные о сопоставляемых критериях по уже обследованным нанимателям. Комиссия также предложила включить в обследование некоторых других компараторов, служащие которых выполняют функции, сопоставимые с функциями преподавателей иностранных языков в Организации Объединенных Наций. Комиссия просила администрацию Организации Объединенных Наций продолжить сбор данных и представить эту Комиссии информацию вместе с результатами обследования на ее следующей сессии.

165. Шкалы окладов, рекомендуемые по итогам трех проведенных в Нью-Йорке обследований, результаты которых были утверждены, т.е. для категорий общего обслуживания, помощников по общественной информации и службы охраны, приводятся в приложении X к настоящему докладу. Финансовые последствия осуществления рекомендаций Комиссии, касающихся шкал окладов сотрудников этих трех категорий, оцениваются в 7 млн. долл. США в год с учетом увеличения размера надбавки на иждивенцев всему набираемому на местной основе персоналу в Нью-Йорке. На основании таблицы A, содержащейся в приложении X, размер годового чистого оклада в высшей точке шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания, O-7/ступень XI, составляет 56 121 долл. США. Эта сумма попадает в диапазон чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) сотрудников классов C-2/ступень III и C-2/ступень IV. Такое частичное совпадение окладов не является причиной для беспокойства.

C. Обзор методологии проведения обследований окладов в местах расположения штаб-квартир: решения Административного трибунала Международной организации труда, касающиеся постепенного отказа от учета фактора знания языков в Риме и Вене

166. Комиссия проанализировала методологию проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах расположения штаб-квартир на своей тридцать шестой сессии (1992 год). В этой связи она постановила прекратить учитывать фактор знания языков в ходе следующего обследования в местах службы, где местный язык не является одним из рабочих языков организаций. Комиссия далее постановила, что в том случае, если это решение приведет к мораторию на повышение окладов, она рассмотрит возможность применения поэтапного подхода к упразднению соответствующего элемента[2]. В пункте 2 раздела III своей резолюции 47/216 Генеральная Ассамблея приняла к сведению изменения в методологии, предложенные Комиссией. Пересмотренная

методология была применена в отношении результатов проведенного в ноябре 1994 года обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания в Риме и проведенного в апреле 1996 года обследования в Вене. На основе результатов этих обследований Комиссия приняла решение упразднить в этих местах службы применявшийся ранее 4-процентный коэффициент учета знания языков поэтапно, на 1 процентный пункт в год.

167. В связи с этим четыре сотрудника ФАО обжаловали различные аспекты обследования 1994 года в Административном трибунале МОТ, в том числе поэтапное упразднение коэффициента учета знания языков. Генеральный директор ФАО отстаивал правомерность введения его организацией шкалы окладов, установленной Комиссией, на том основании, что, хотя ФАО и не согласилась с решением Комиссии по всем оспариваемым вопросам, она сочла, что Комиссия действовала правомерно в рамках сферы своих полномочий и что ФАО, будучи участником общей системы, обязана выполнить эти решения.

168. На своей сорок восьмой сессии (летом 1998 года) Комиссия была поставлена в известность о решении 1713 Административного трибунала МОТ от 29 января 1998 года по делу *Каретта, Керубини, Элдон и Пейс* [против ФАО], в котором Трибунал предписал ФАО не осуществлять принятое Комиссией на ее сорок первой сессии (май 1995 года) решение об утверждении результатов обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания в Риме 1994 года, поскольку это решение предполагало сокращение надбавки за знание языков. На той же сессии Комиссия постановила также дождаться вынесения Трибуналом решения по аналогичной апелляции, поданной сотрудниками, работающими в Вене, и отложить обзор методологии учета фактора знания языков на более поздний срок.

169. В своем решении 1915 от 2 февраля 2000 года по делу *Абдур, Дрехслер и Целлер* [против МАГАТЭ] Административный трибунал МОТ напомнил, что он занимался вопросом об упразднении надбавки за знание языков, предоставляемой сотрудникам категории общего обслуживания, работающим в тех городах, где национальный язык не является одним из рабочих языков организации, при рассмотрении им дела, по результатам которого было принято решение 1713. В этом решении он указал, что:

> «применение принципа Флемминга не зависит от таких переменных факторов, как стремление сотрудников сохранить свою работу или же простота или сложность набора надлежащих сотрудников на местном рынке труда. Принцип Флемминга предписывает, что сотрудникам категории общего обслуживания предоставляются заработная плата и другие условия найма, соответствующие наилучшим предлагаемым окладам и условиям в месте их службы … Корректировка заработной платы с использованием коэффициента учета знания языков является правомерной в тех случаях, когда должности, к которым не предъявляется требования свободного владения вторым языком, сопоставляются с должностями, предусматривающими такое требование. Однако в тех случаях, когда сопоставление производится с должностями внешних нанимателей, требующими свободного владения вторым языком, и компенсация за выполнение этого требования не выплачивается, такая корректировка заработной платы является неправомерной».

170. Обращаясь к конкретным аспектам проведенного обследования в Вене, Трибунал отметил, что информация, собранная в ходе обследования 1996 года в Вене (в отличие от обследования в Риме) по 22 нанимателям, показала, что, хотя большинство обследованных местных нанимателей требуют от сотрудников знания и использования в своей работе еще одного языка, помимо родного, никакого дополнительного вознаграждения в связи с этим не выплачивается. Трибунал согласился с Комиссией в том, что, поскольку 21 из 22 обследованных нанимателей указали, что они требуют использовать в работе еще один язык, информация по этим нанимателям обеспечивает надежную базу для проведения сопоставления с организациями общей системы по вопросу об использовании сотрудниками в Вене другого языка помимо немецкого. Трибунал пришел также к заключению о том, что использованный в ходе обследования вопросник был четко сформулирован и что в нем конкретно спрашивалось, выплачивается ли сотрудникам надбавка за использование дополнительных языков.

171. Трибунал выразил мнение о том, что информация, собранная группами по проведению обследования, независимо от отмеченных недостатков, неизбежно имеющих место при проведении любого обследования подобного рода, обеспечивает базу для определения степени знания и использования другого языка, помимо национального, а также для определения возможности обоснования выплаты дополнительного вознаграждения за использование такого языка. Трибунал подчеркнул, что при проведении таких обследований установить абсолютно сопоставимые должности невозможно и что установление таких соответствий не является необходимым для вынесения правильных заключений.

172. Трибунал пришел к выводу о том, что обследование 1996 года в Вене было проведено надлежащим образом и что оно служит основой для определения того, что, хотя большинство включенных в обследование местных нанимателей требуют от своих сотрудников знания и использования в работе еще одного языка, помимо местного, они не выплачивают сотрудникам, удовлетворяющим этому требованию, никакого дополнительного вознаграждения. В результате Административный трибунал МОТ отклонил все жалобы.

173. В свете решения 1915 Комиссия рассмотрела следующие предложения, выдвинутые ее секретариатом: a) при проведении следующих обследований в Вене и Риме провести тщательное обследование нанимателей в целях установления того, производят ли они выплату каких-либо надбавок или другие выплаты тем сотрудникам, которые должны использовать в своей работе один из рабочих языков организации; и b) установленные таким образом результаты должны быть надлежащим образом отражены в шкалах окладов, которые строятся на основе результатов обследований.

Мнения организаций

174. Представитель МАГАТЭ отметил, что обследование в Вене было проведено в полном соответствии с принципом Флемминга. Обследование обеспечило основу для определения того, что, хотя внешние наниматели требуют от своих сотрудников знания и использования в работе другого языка помимо местного, они не выплачивают никакого дополнительного вознаграждения сотрудникам, удовлетворяющим этому требованию. Он поддержал предложение секретариата КМГС.

175. Представитель ФАО отметил, что этот вопрос носит деликатный характер и связан с необходимостью учета фактора особой квалификации. В этой связи решение, принятое в связи с Римом, несколько отличалось от решения, принятого в связи с Веной. В любом случае в ходе предшествовавших обследованиям консультаций с секретариатом КМГС обсуждался вопрос об учете фактора знания языков и было принято решение о том, что в вопроснике, который будет использоваться при проведении обследования в ноябре 2000 года, будет конкретно сформулирован вопрос о том, выплачивают ли внешние наниматели своим сотрудникам надбавки за использование дополнительных языков. Как только эта информация будет собрана, Комиссия сможет принять обоснованное решение. Администрация ФАО хотела бы избежать ситуации, когда сотрудники оспаривают результаты обследования.

176. Представитель Организации Объединенных Наций отметил, что обследование в Вене было проведено надлежащим образом. В результате тщательного обследования нанимателей не было обнаружено никаких свидетельств того, что компараторы выплачивают сотрудникам, которые должны использовать в своей работе не местный язык, какую-либо надбавку или любое другое конкретное вознаграждение в связи с этим. Организация Объединенных Наций пришла к выводу о том, что обследование окладов сотрудников категории общего обслуживания в 1996 году в Вене было проведено в полном соответствии с принципом Флемминга.

Мнения представителей персонала

177. Представитель Союза персонала категории общего обслуживания ФАО и Мировой продовольственной программы (МПП) выразила признательность за предоставленную возможность изложить позицию персонала по вопросу о факторе знания языков. Она отметила, что в настоящее время готовится обследование окладов, которое будет проведено в Риме в конце года с использованием методологии, не

предусматривающей корректировок при сопоставлении в рамках общей системы Организации Объединенных Наций должностей, требующих знания и использования того или иного иностранного языка в конкретном месте службы, с должностями вне общей системы, для которых такое знание иностранного языка не требуется.

178. Представитель отметила, что Административный трибунал МОТ в своем решении 1713 постановил, что доводы в пользу отказа от учета фактора знания языков в рамках нынешней методологии являются несостоятельными, а утверждения о том, что в настоящее время отпала необходимость учета фактора знания языков, являются ошибочными. Она считала необходимым изменить соответствующие элементы методологии в целях обеспечения надлежащего применения принципа Флемминга.

179. Методология обследования окладов в местах расположения штаб-квартир направлена на определение условий службы в конкретном месте путем сопоставления внутренних должностных функций с соответствующими функциями, предусмотренными для должностей, которые предлагают лучшие наниматели на местном рынке труда в стране-компараторе. В этой связи исключительно важно добиваться того, чтобы сопоставление должностей приносило действенные результаты и чтобы в ходе такого сопоставления учитывались все неотъемлемые элементы должностных функций. Далее она отметила, что хорошее знание одного из рабочих языков организаций является необходимым условием для приема на работу в Организацию Объединенных Наций. Соответственно при сопоставлении должностей этот фактор нельзя игнорировать.

180. В местах службы в Риме и Вене возникает особая проблема, поскольку важным аспектом работы любого сотрудника в организациях, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций, в этих местах службы является его способность активно и свободно использовать в работе еще один язык помимо местного. Как правило это не являлось необходимым условием для найма фирмами страны-компаратора сотрудников для назначения на должности, которые использовались для целей сопоставления. Если бы это важное требование свободного владения вторым языком сотрудниками Организации Объединенных Наций учитывалось при сопоставлении должностей, то в этих двух местах службы провести такое обследование не представилось бы возможным, поскольку не удалось бы обеспечить минимальное количество фирм, используемых в качестве компаратора, и сопоставимых должностей, как этого требует данная методология. В случае игнорирования этого важного требования в процессе сопоставления должностей возникнет проблема действенности такого сопоставления.

181. В прошлом каждая сторона решала эту проблему, выбирая для целей сопоставления должности, к которым не предъявляется важное требование знания языков сотрудниками Организации Объединенных Наций, и компенсировали этот элемент путем учета фактора знания языков. В Риме ситуация не изменилась. Там по-прежнему предъявляются требования в плане знания языков и возврат к практике учета этого фактора был необходим для повышения степени надежности применяемой методологии и обеспечения соблюдения принципа Флемминга. Представитель просила изменить элементы нынешней методологии, касающиеся упразднения фактора знания языков, и вернуться к варианту, существовавшему до 1992 года.

182. Представитель Ассоциации персонала МАГАТЭ отметил, что в решении 1713 по итогам обследования окладов в Риме Административный трибунал МОТ отклонил доводы в пользу отказа от практики учета фактора знания языков. Несмотря на неблагоприятное решение, вынесенное Административным трибуналом МОТ в отношении сотрудников категории общего обслуживания в Вене, Ассоциация персонала утверждала, что обследование 1996 года проводилось явно в нарушение принципа Флемминга. Поскольку Административный трибунал Организации Объединенных Наций не вынес решения в отношении персонала Организации Объединенных Наций в Вене, это дело нельзя считать закрытым для Вены.

183. Он отметил, что в ходе обследования 1996 года не предпринималась попытка провести сопоставление должностей, для которых требуется аналогичная лингвистическая подготовка. В ходе обследования, проведенного в 1991 году в Вене, предпринимались все возможные усилия на основе

сопоставления должностей по выявлению нанимателей, сотрудники которых на обследуемых должностях обязаны выполнять функции, предусмотренные базисным описанием должностей, еще на одном языке помимо немецкого. По мнению персонала, совершенно непонятно, почему лишь спустя пять лет во время проведения обследования 1996 года в Вене такое сопоставление проводилось без определения, как это было сделано в ходе обследования 1991 года, для каждой должности в отдельности того, аналогичны ли требования свободного владения вторым языком, предъявляемые обследуемыми нанимателями, требованиям, которые предъявляются к сотрудникам, работающим в базирующихся в Вене организациях, было сделано предположение о том, что у всех обследуемых нанимателей требования к владению языком такие же, как в базирующихся в Вене организациях.

184. Сотрудники категории общего обслуживания в Вене не настаивали на учете фактора знания языков. Однако они обладают правом настаивать на справедливом применении Комиссией принципа Флемминга. Для этого имеется лишь два варианта в случае Рима и Вены: провести сопоставление должностей, на которых в равной степени требуется знание иностранных языков и тем самым упразднить надбавку за знание языков или в том случае, если требования в отношении знания языков на сопоставимых должностях являются различными — предусмотреть компенсацию в виде коэффициента учета знания языков.

Обсуждение вопроса Комиссией

185. Комиссия напомнила о принятом ею в 1992 году решении о постепенном отказе от учета фактора знания языков в двух местах расположения штаб-квартир — в Вене и Риме, — в которых местные языки не являются рабочими языками организаций. Это решение было принято исходя из того, что знание одного из рабочих языков организации считалось основным, а не дополнительным условием. Комиссия подчеркивала, что основным условием при назначении на любую должность в организации является свободное владение по крайней мере одним из рабочих языков и что такое знание языка не должно рассматриваться в качестве дополнительной квалификации, обусловливающей необходимость выплаты отдельной надбавки.

186. Комиссия также напомнила, что во время проведенных в 1994 году в Риме и в 1996 году в Вене обследований она указывала, что выплата надбавки за знание языков не требовалась в случае набора или удержания персонала, имеющего лингвистическую подготовку. Комиссия отметила, что Трибунал в своих решениях сделал вывод о том, что этот довод не имеет отношения к данному делу. По заявлению Трибунала применение принципа Флемминга не зависит от таких переменных факторов, как стремление сотрудников сохранить свою работу или же простота или сложность набора надлежащих сотрудников на местном рынке труда. Принцип Флемминга предписывает, что сотрудникам категории общего обслуживания предоставляются заработная плата и другие условия найма, соответствующие «наилучшим условиям в месте их службы». Комиссия отметила, что, согласно заявлению Трибунала, корректировка заработной платы на коэффициент учета знания языков является правомерной в тех случаях, когда должности, к которым не предъявляется требование свободного владения вторым языком, сопоставляются с должностями, предусматривающими такое требование. Однако в тех случаях, когда сопоставление производится с должностями у внешних нанимателей, требующими свободного владения вторым языком, и компенсация за выполнение этого требования не выплачивается, такая корректировка заработной платы является неправомерной.

187. Комиссия отметила, что решения, вынесенные Трибуналом, фактически носят не противоречивый, а последовательный характер. Основное различие между двумя обследованиями состоит в том, что во время проведения обследования в Вене внешним нанимателям предлагалось указать, выплачивают ли они надбавку своим сотрудникам, от которых требуется использование в своей работе еще одного языка; во время проведения обследования в Риме этот вопрос не задавался. В Вене от сотрудников, не входящих в общую систему, требуется использование в работе другого языка, помимо немецкого; однако этим сотрудникам надбавка за знание языков не выплачивается. В этой связи Трибунал сделал вывод о том, что в случае Вены принцип Флемминга применялся надлежащим

образом. Все соответствующие местные условия были приняты во внимание. Что касается обследования, проведенного в Риме, Комиссия отметила, что Трибунал заключил, что, поскольку данные о выплате таких надбавок в целом методически не собирались, то с учетом этого было бы «разумным» сохранить небольшой корректив (коэффициент учета знания языков).

188. Комиссия отметила, что в ходе обследований, проведенных в Риме и в Вене, она сравнивала сопоставимые должности. Основное внимание в процессе сопоставления уделялось функциям, предусмотренным для этих должностей, а не языкам. Однако с учетом двух решений Комиссия сочла необходимым в ходе будущих обзоров в этих местах службы проводить не только сопоставления должностных функций и обязанностей по каждой должности, но и изучить вопрос о том, обязаны ли внешние сотрудники в своей работе использовать рабочие языки организаций и если да, то должна ли им в этом случае выплачиваться соответствующая компенсация. Если таким сотрудникам производятся какие-либо выплаты, они должны надлежащим образом отражаться в шкалах окладов, составляемых на основе результатов обследования.

189. Комиссия отметила, что Ассоциация персонала в Риме выражает озабоченность в связи с тем, что большинство нанимателей требуют от персонала знания только итальянского языка и по этой причине установить абсолютно сопоставимые должности у таких нанимателей невозможно. Комиссия также отметила, что по заявлению представителей персонала сопоставимости должностей можно было бы добиться лишь в случае выплаты определенной компенсации в целях устранения существующих различий. По мнению некоторых членов Комиссии, возможно, настало время выбрать новых нанимателей, поскольку в течение длительного периода времени использовались одни и те же наниматели. Предлагалось включить в перечень нанимателей, являющихся предметом обследования, многонациональные компании, которые требуют от своих сотрудников знания двух языков. Если такие наниматели будут охвачены обследованием, не возникнет никаких проблем с точки зрения сопоставления должностей. Однако одновременно с этим Комиссия понимает, что такие наниматели необязательно будут являться лучшими на местном рынке труда.

190. Комиссия также напомнила о том, что последнее обследование в Риме проводилось в 1994 году и что ситуация с того времени, возможно, изменилась. В настоящее время внешние наниматели могут требовать от своего персонала знания другого языка, помимо итальянского. Пока не будут собраны данные о требованиях, предъявляемых внешними нанимателями, преждевременно рассматривать вопрос о том, какие меры должна будет принять Комиссия в том случае, если будет установлено, что большинство нанимателей по-прежнему требуют от своего персонала знания только местного языка. В этой связи Комиссия не считает необходимым на настоящем этапе изменять последний вариант соответствующего раздела пересмотренной общей методологии для мест расположения штаб-квартир.

191. Комиссия рекомендовала своему секретариату и представителям администрации и персонала организаций, базирующихся в Риме, осуществлять всесторонний сбор информации об использовании других языков, помимо итальянского, сотрудниками организаций из числа внешних нанимателей и представить Комиссии на ее весенней сессии 2001 года всю соответствующую информацию.

Решение Комиссии

192. Комиссия постановила:

a) во время проведения следующего обследования в тех местах расположения штаб-квартир, где местный язык не является одним из рабочих языков организации, тщательно обследовать нанимателей в целях установления того, выплачивают ли они какие-либо надбавки или производят другие платежи тем сотрудникам, которые должны использовать в своей работе один из рабочих языков организации;

b) надлежащим образом отразить результаты этого исследования в шкалах окладов, построенных по результатам обследования.

Примечания

[1] См. Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/54/30).

[2] См. там же, сорок седьмая сессия, Дополнение № 30 (A/47/30), пункты 227 и 231 (xl).

Приложение I

Программа работы на 2001 год

Пятьдесят третья/пятьдесят четвертая объединенная сессия

1. Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами:

a) стандарты поведения для международной гражданской службы;

b) обзор системы вознаграждения, пособий и льгот: доклад Руководящего комитета;

c) договоры найма.

2. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: обследование наилучших преобладающих условий службы в:

Риме;

Женеве;

Нью-Йорке (преподаватели иностранных языков).

3. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:

a) шкала базовых/минимальных окладов;

b) эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов;

c) доклад о работе двадцать четвертой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы.

Приложение II
Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами

Содержание

		Пункты	Стр.
I.	Цель	1–4	41
II.	Элементы комплексных основных положений	5–47	42
A.	Организационная структура	5–8	42
1.	Определение структуры доллжностных функций	7	42
2.	Планирование ипользования людских ресурсов	8	42
B.	Вознаграждение, пособия и льготы	9–11	43
C.	Политика в области найма	12–21	43
1.	Набор, расстановка кадров и удержание персонала	13–15	44
2.	Договоры найма	16–18	45
3.	Благосостояние персонала	19–21	45
D.	Регулирование развития карьеры	22–31	46
1.	Регулирование развития карьеры, повышение квалификации и профессиональная подготовка персонала	22–25	46
2.	Мобильность	26–28	47
3.	Организация служебной деятельности	29–31	48
E.	Благое управление	32–41	49
1.	Стиль управления	33–35	50
2.	Роль представителей персонала	36–38	51
3.	Отправление правосудия	39–41	51
F.	Управление информацией о людских ресурсах	42–44	52
G.	Этика/стандарты поведения	45–47	53
Глоссарий			54

Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами

I. Цель

1. Современные комплексные основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами, позволяют организациям общей системы Организации Объединенных Наций эффективно управлять своими людскими ресурсами. Такие основные положения служат также основой для будущих реформ в области управления людскими ресурсами. Они дают возможность тем, кто осуществляет реформы, определить разнообразные, хотя и взаимосвязанные элементы управления людскими ресурсами в общей системе и понять, какое влияние изменения в одной области могут оказать на другие области.

2. В роли реформаторов может выступать любой из партнеров, признавший принципы общей системы - государства-члены в руководящих органах, КМГС в центре или администрация отдельных организаций или органы персонала. Указанные основные положения должны служить любому из этих участников целостной концептуальной основой для принятия мер в той или иной области реформы управления людскими ресурсами. Цель заключается в том, чтобы избегать палиативных подходов прошлого, которые, хотя и заслуживают сами по себе одобрения, не всегда учитывали непредвиденное влияние, которое нововведения в одной области могут оказать на другие области.

3. В систему Организации Объединенных Наций входят ряд автономных организаций, которые на основе достигнутых договоренностей стали участниками механизмов, обеспечивающих общие элементы основных положений, касающихся управления людскими ресурсами, т.е. общую систему. Основными элементами являются те элементы основных положений, касающихся управления людскими ресурсами, которые объединяют организации системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы a) избегать любой конкуренции в сфере найма сотрудников, которая может быть результатом существенных различий в оплате труда; b) содействовать распространению общих ценностей международной гражданской службы; и c) содействовать мобильности сотрудников в рамках системы.

4. Что касается самой КМГС, то комплексные основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами, дают Комиссии возможность:

a) обеспечить надлежащие и эффективные системы для управления людскими ресурсами в рамках общей системы в отношении тех вопросов, которые являются основными для всей системы;

b) давать широкие директивные установки по другим вопросам управления людскими ресурсами, за которые отвечают организации.

II. Элементы комплексных основных положений

A. Организационная структура

5. *Определение*: Организационная структура является одним из важнейших элементов основных положений. Она вытекает из организации и ее стратегий в области управления людскими ресурсами, а ее составление - это процесс, посредством которого разрабатываются и осуществляются программы и планы в целях достижения целей организации. Этот процесс охватывает такие области, как определение структуры должностных функций и схемы подчинения, распределение работы и составление классификации, а также стратегии стимулирования персонала, поощрения творческого подхода, адаптации к изменениям, повышения производительности и морального духа и т.д. Двумя основными подэлементами составления организационной структуры являются определение структуры должностных функций и планирование использования людских ресурсов.

6. *Является ли этот компонент основным*? Не является, поскольку проблемы составления организационной структуры должны решаться самостоятельно отдельными организациями, а не на основе общих директивных указаний для всей системы Организации Объединенных Наций, не в последнюю очередь из-за значительных различий между мандатами, структурами, численностью персонала организаций и т.д. Таким образом, эти элементы не являются основными элементами общей системы.

1. Определение структуры должностных функций

7. Определение структуры должностных функций, которое предшествует классификации должностей, охватывает определение содержания должностных функций, роли сотрудников на соответствующих должностях и связей между этими и другими сотрудниками в организации. При определении структуры должностных функций должны удовлетворяться два требования: должностные функции должны отвечать потребностям организаций в обеспечении эффективности деятельности и качестве услуг и при этом удовлетворять потребности занимающих их сотрудников в том, чтобы работа была интересной, требующей полной отдачи сил и вызывающей удовлетворение при ее выполнении. Это предполагает проведение анализа того, что необходимо сделать в рамках планирования процесса, анализа системы и изучения работы.

2. Планирование использования людских ресурсов

8. Планирование использования людских ресурсов включает систематическое проведение оценки будущих кадровых потребностей с точки зрения количества и уровня квалификации и компетентности и разработку и осуществление планов по удовлетворению этих потребностей. Весьма важно обеспечить, чтобы людские ресурсы отвечали долгосрочным потребностям программ организаций и регулярно проводить анализ оптимального использования людских ресурсов в настоящее время и в будущем. Руководители, занимающиеся управлением людскими ресурсами, должны оценивать наилучшие методы сохранения хорошо подготовленной и гибкой рабочей силы для удовлетворения меняющихся и зачастую непредвиденных потребностей.

B. Вознаграждение, пособия и льготы

9. *Определение*: Политика в области вознаграждения регулирует построение шкал окладов. В ее основе лежат принципы Ноблемера и Флемминга, которые позволяют учитывать необходимость набора сотрудников на национальном и международном уровнях. Структура системы вознаграждения, пособий и льгот определяет порядок выплаты и регулирования вознаграждения.

10. *Является ли этот компонент основным*? Является, поскольку в международной гражданской службе необходимо проводить последовательную политику вознаграждения, с тем чтобы избегать нежелательной конкуренции между организациями в кадровой области, обусловленной различиями в политике в области вознаграждения.

11. Ниже излагаются связи этого компонента и элементы руководящих принципов:

Связи	*Принципы*
a) **Набор и удержание персонала**: необходимость обеспечения конкурентоспособности для набора и удержания персонала; b) **организация служебной деятельности:** обеспечивает финансовое вознаграждение, которое учитывает индивидуальный и коллективный вклад в достижение целей организации, и еще больше побуждает сотрудников к достижению высоких служебных показателей и повышает их заинтересованность в этом; c) **межучрежденческая мобильность**: обеспечивает эквивалентное вознаграждение, пособия и льготы во всех организациях, входящих в общую систему; d) **договоры о найме**: обеспечивают удовлетворение потребностей организации в персонале, работающем по контрактам разных видов; e) **регулирование развития карьеры**: обеспечивает возможности повышения размеров вознаграждения для карьерных сотрудников.	Система вознаграждения пособий и льгот должна: a) обеспечивать вознаграждение сотрудников на конкурентоспособной и справедливой основе и базироваться на учете как служебных заслуг, так и уровня ответственности и подотчетности; b) быть построена таким образом, чтобы заинтересовывать персонал и побуждать его к совершенствованию навыков и профессиональных знаний, а также обеспечивать возможности для служебного роста; c) быть гибкой, транспарентной и простой с административной точки зрения; d) признавать незаконным получение дополнительных выплат от государств-членов и из других несанкционированных источников.

C. Политика в области найма

12. Политика в области найма охватывает ряд ключевых компонентов стратегии людских ресурсов: набор, расстановка кадров и удержание персонала; договоры о найме и благосостояние персонала.

1. Набор, расстановка кадров и удержание персонала

13. *Определение*: Набор персонала/расстановка кадров является отправной точкой общей политики организации в области найма. Сюда входит наем новых талантливых сотрудников и перераспределение уже работающих кадров, в том числе посредством межучрежденческих переводов, временных переводов или прикомандирований. Удержание связано с условиями, которые позволяют сотрудникам продолжать находиться на службе.

14. *Является ли этот компонент основным*? Не является, поскольку организации должны по-прежнему отвечать за разработку систем набора персонала, отвечающих их особым потребностям, хотя набор и расстановку/подбор кадров следует осуществлять на основе общих принципов, таких, как служебные заслуги, географическое распределение, сбалансированная представленность мужчин и женщин и т.д.

15. Ниже излагаются связи этого компонента и элементы руководящих принципов:

Связи	*Принципы*
a) **Мобильность**: кандидаты из числа мобильных международных гражданских служащих являются источником кадров для заполнения вакантных должностей; b) **организация служебной деятельности**: результаты работы сотрудников принимаются во внимание при принятии решений, связанных с подбором и удержанием сотрудников; c) **регулирование развития карьеры**: обеспечивает сотрудникам возможность для дальнейшего повышения квалификации посредством новых служебных заданий; d) **система вознаграждения, пособий и льгот**: пакет вознаграждения должен привлекать и удерживать сотрудников, отвечающих требованию о высоком уровне работоспособности, компетентности и добросовестности; e) **благосостояние персонала**: обеспечивает надлежащие условия работы/жизни и соответствующую политику создания благоприятных условий работы; f) **благое управление**: расширяет возможности персонала и способствует повышению его морального духа.	Привлечение высококвалифицированного персонала расширяет возможности достижения организациями поставленных целей. Поэтому программы набора, расстановки кадров и удержания персонала должны: a) основываться на планах и стратегиях, увязанных с целями и задачами организации; b) составляться с использованием надежных механизмов оценки для отбора сотрудников, отвечающих требованию о высоком уровне работоспособности, компетентности и добросовестности с учетом принципа географического распределения и гендерных аспектов; c) включать современные подходы к сбалансированию служебных и семейных обязанностей; d) включать концепцию заблаговременной оценки результатов работы для принятия решения о продолжении работы сотрудника; e) обеспечивать, чтобы сотрудники/кандидаты были информированы о международной гражданской службе, стандартах поведения, задачах и ценностях организации и перспективах продвижения по службе; f) быть оперативными, транспарентными и не допускать дискриминации и необоснованного влияния.

2. Договоры найма

16. *Определение*: Договоры о найме, охватывающие все виды назначений, применяются организациями для набора персонала на краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной основе.

17. *Является ли этот компонент основным*? Является, поскольку пакет вознаграждения является единым для всех организаций.

18. Ниже излагаются связи этого компонента и элементы руководящих принципов:

Связи	*Принципы*
a) **Система вознаграждения, пособий и льгот**: обеспечивает привлечение кандидатов для найма на срок различной продолжительности; b) **набор и удержание персонала**: механизм обеспечения условий службы, необходимых для привлечения персонала и дающих основание ожидать сохранения занятости; c) **регулирование развития карьеры**: в силу карьерного характера работы, предусматриваемого в некоторых контрактах.	Договоры о найме должны: a) быть гибкими, с тем чтобы отвечать потребностям организаций; b) для тех, кто является карьерными международными гражданскими служащими, быть сопоставимыми в плане во всех организациях в том, что касается вознаграждения, пособий и льгот, для содействия обеспечению межорганизационной мобильности; c) для тех, кто не является карьерными международными гражданскими служащими, учитывать необходимость равноценного вознаграждения.

3. Благосостояние персонала

19. *Определение*: Благоприятные условия работы содействуют обеспечению благосостояния персонала. Благосостояние охватывает такие элементы, как безопасность персонала; надлежащие стандарты в области условий гигиены и охраны труда; медицинское обслуживание и программы, касающиеся вопросов работы/жизни. Политика в области безопасности предполагает обеспечение физической и психологической безопасности персонала и это ставится выше организационной целесообразности. В связи с этим организациям следует напоминать государствам-членам об их обязанности обеспечивать защиту персонала в месте службы.

20. *Является ли этот компонент основным*? Не является, поскольку мероприятия организаций в рамках программ должны отвечать местным условиям. Однако организациями были разработаны общие процедуры охраны жизни и имущества.

21. Ниже излагаются связи этого компонента и элементы руководящих принципов:

Связи	*Принципы*
a) **Набор и удержание персонала**: политика, обеспечивающая повышение качества работы и жизни, способствует привлечению и удержанию сотрудников; b) **мобильность**: сотрудников, поскольку эти факторы оказывают серьезное влияние на принимаемые сотрудниками решения при переезде в другое место службы, сотрудники придают вопросам благосостояния большое значение; c) **благое управление**: содействует повышению морального духа персонала и обеспечивает равное отношение к сотрудникам.	В рамках обеспечения благосостояния сотрудников должно обеспечиваться следующее: a) программы гигиены и охраны труда и медицинского обслуживания должны обеспечивать безопасные условия и общую защиту в целях охраны физического и психологического благосостояния персонала; b) организации должны обеспечивать правовую защиту всех сотрудников, как это предусмотрено соответствующими конвенциями (в настоящее время к таковым относятся Конвенция о привилегиях и иммунитетах и Конвенция о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала); c) для того чтобы считаться привлекательными нанимателями, организации должны обеспечивать сбалансированный учет производственных и семейных потребностей в рамках программ, разработанных с учетом современных подходов.

D. Регулирование развития карьеры

1. Регулирование развития карьеры, повышение квалификации и профессиональная подготовка персонала

22. *Определение*: Понятие «карьера» можно определить как ряд или последовательность служебных назначений в рамках системы Организации Объединенных Наций или вне ее, сопровождающихся постоянным приобретением навыков и опыта. Оно включает понятие повышения компетенции и расширения круга выполняемых функций в рамках одного или нескольких видов профессиональной деятельности. Карьера обычно связана с несколькими горизонтальными и вертикальными перемещениями. Регулирование развития карьеры — это процесс, в ходе которого сотруднику при поддержке организации предоставляются возможности планировать развитие своей карьеры и организовывать реализацию своих планов в благоприятных условиях.

23. Профессиональная подготовка и повышение квалификации персонала включают изыскиваемые сотрудником или предлагаемые организацией возможности, позволяющие сотрудникам продолжать приобретать навыки и опыт для развития своей карьеры. Под повышением квалификации персонала обычно понимается широкий круг мероприятий, которые могут включать конкретные служебные задания, профессиональную подготовку без отрыва от работы и наставничество, а также другие связанные с работой возможности

повышения квалификации, а под профессиональной подготовкой персонала часто понимается строго формальное приобретение навыков.

24. *Является ли этот компонент основным*? Не является, поскольку организациям необходимы механизмы, учитывающие стоящие перед ними задачи, направленность их деятельности и организационную структуру.

25. Ниже описываются связи этого компонента и элементы руководящих принципов:

Связи	*Принципы*
a) **Система вознаграждения и пособий и льгот**: стимулирует сотрудников посредством продвижения по службе и предусматривает финансовое вознаграждение сотрудников, приобретающих дополнительные навыки и опыт и/или выполняющих дополнительные обязанности; b) **набор и расстановка кадров**: в рамках этих процессов учитываются планы развития карьеры; c) **удержание персонала**: отражает реализацию планов развития карьеры; d) **мобильность**: открывает дополнительные возможности и расширяет горизонты для регулирования развития карьеры путем вертикальных или горизонтальных перемещений как в рамках организаций, так и между ними; e) **организация служебной деятельности**: в связи с достижением целей развития карьеры и предоставлением возможности для профессиональной подготовки и повышения квалификации необходимо учитывать результаты служебной аттестации.	Надлежащие и эффективные программы планирования карьеры, повышения квалификации и профессиональной подготовки персонала, увязанные с установленными организацией квалификационными требованиями, являются ключевым фактором для успешного осуществления работы организации. Такие программы должны: a) согласовываться с целями и потребностями организаций; b) обеспечивать выявление талантов и повышение квалификации талантливых сотрудников для формирования кадров, отличающихся высокой эффективностью работы, заинтересованностью и способностью адаптироваться; c) обеспечивать учет совместной ответственности сотрудников и организации за разработку планов развития карьеры; d) учитывать планы развития карьеры, результаты работы и достижения сотрудников, с тем чтобы максимально повысить их вклад в работу организации.

2. Мобильность

26. *Определение*: Понятие мобильности включает перемещение персонала как в пределах организаций, так и между ними. Для целей настоящих основных положений важным аспектом мобильности является перемещение персонала между учреждениями в рамках общей системы. Мобильность расширяет сферу компетенции персонала, создает дополнительные карьерные возможности, содействует реализации концепции развития карьеры в системе Организации Объединенных Наций. Она укрепляет способность организаций удовлетворять изменяющиеся потребности. Мобильность не следует ограничивать международными организациями.

27. *Является ли этот компонент основным*? Является, поскольку межучрежденческая мобильность является одной из важнейших предпосылок,

на которых построена международная гражданская служба, и она затрагивает все организации общей системы.

28. Ниже излагаются связи этого компонента и элементы руководящих принципов:

Связи	*Принципы*
a) **Регулирование развития карьеры**: укрепляет общесистемную культуру и предоставляет сотрудникам возможности для обогащения их опыта; b) **система вознаграждения, пособий и льгот**: предусматривает стимулы, в частности для переезда сотрудников в другие места службы в соответствии с оперативными потребностями организаций; c) **благосостояние персонала**: политика в этой области непосредственно влияет на готовность сотрудников менять место службы; d) **организация служебной деятельности**: при принятии решений о назначениях учитывается опыт, приобретенный благодаря мобильности.	Мобильность является одним из основополагающих принципов международной гражданской службы, она содействует применению общих принципов и ценностей. Потребности организаций в мобильности могут быть разными в зависимости от их структуры, размера и мандата. Программы обеспечения мобильности должны: a) предусматривать перемещение сотрудников в рамках международных организаций и между ними и, по возможности, их переход в национальные гражданские службы и в учреждения государственного и частного секторов и из них; b) в тех случаях, когда ожидается возвращение в организацию, предусматривать возможность повторного приема на службу в организацию таким образом, чтобы организация могла воспользоваться опытом сотрудника; c) предусматривать, чтобы мобильность была одним из условий найма, когда это необходимо организации.

3. Организация служебной деятельности

29. *Определение*: Организация служебной деятельности - это комплексная система, включающая организационную структуру, планирование работы, оценку и обратную связь, призванная обеспечивать максимальную эффективность служебной деятельности на всех уровнях отдельного сотрудника, группы, подразделения и организации, а также мотивировать и повышать квалификацию персонала. Системы вознаграждения и признания заслуг являются частью этой системы. Они предусматривают денежное и неденежное вознаграждение за заслуживающую поощрения работу и другие выдающиеся достижения.

30. *Является ли этот компонент основным*? Не является, поскольку для того, чтобы быть эффективной, организация служебной деятельности должна отвечать потребностям данной организации.

31. Ниже излагаются связи этого компонента и элементы руководящих принципов:

Связи	*Принципы*
a) **Расстановка и удержание кадров**: служебная аттестация используется в рамках обоих процессов; b) **регулирование развития карьеры, повышение квалификации и профессиональная подготовка персонала**: обеспечивают основу для принятия сотрудниками обоснованных решений в отношении перспектив развития своей карьеры и позволяют руководителям принимать решения в отношении потребностей в повышении квалификации и профессиональной подготовки персонала; c) **система вознаграждения, пособий и льгот**: стимулирует сотрудников добиваться высоких результатов.	Эффективная организация служебной деятельности имеет важное значение для общего функционирования организации. В программах организации служебной деятельности следует: a) определять ожидаемые результаты деятельности, увязанные с целями и задачами организации, и в то же время обеспечивать, чтобы персонал мог полностью развивать и использовать свои способности; b) предусматривать признание служебных заслуг в качестве важного средства повышения производительности и морального духа на всех уровнях; c) применять простые для понимания и доведения до сведения инструменты оценки; d) обеспечивать, чтобы инструментами оценки оценивались те аспекты служебной деятельности, которые согласуются с целями организации; e) предусматривать диалог и использовать концепцию непрерывной обратной связи в отношении служебной деятельности; f) подчеркивать важность четкой коммуникации на всех уровнях в отношении концепции организации служебной деятельности и ее форм, включая ожидаемые результаты, оценку и последствия служебной деятельности; g) предусматривать денежное и неденежное поощрение, определяемое на основе транспарентной политики, информация о которой широко распространяется, и четко увязываемое с результатами служебной деятельности или соответствующим событием. Поощрительные выплаты не заменяют конкурентоспособный пакет вознаграждения.

E. Благое управление

32. *Определение*: Концепция благого управления связана со стилями и методами управления. Она затрагивает все решения, принимаемые старшими руководителями, и последствия этих решений для различных заинтересованных групп. Эта концепция включает охватывает аспекты, связанные с подотчетностью, транспарентностью, коммуникацией, участием, коллективной работой, консультациями, моральным духом персонала, многокультурностью, преданностью организации и лояльностью. Благое

управление не только дает сотрудникам возможность участвовать в принятии важных для организации решений, но и влияет на все аспекты условий службы. Эту концепцию можно проанализировать с точки зрения стиля управления, роли представителей персонала и отправления правосудия.

1. Стиль управления

33. *Определение*: Стиль управления имеет важное значение в связи с передачей функций и установлением отношений подотчетности для обеспечения проведения консультаций, сотрудничества и партнерства в процессах принятия решений на самом низком практически целесообразном уровне, с тем чтобы персонал и администрация могли профессионально, беспристрастно, транспарентно и согласованно выполнять свои функции и отвечать за свою работу.

34. *Является ли этот компонент основным*? Не является, поскольку для того, чтобы быть эффективным, стиль управления должен соответствовать культуре, оперативным потребностям и мандату организации.

35. Ниже излагаются связи этого компонента и элементы руководящих принципов:

Связи	*Принципы*
a) **Организация служебной деятельности**: руководители и сотрудники несут ответственность за то, как они общаются между собой и ведут дела в рамках организации; b) **благосостояние персонала**: непосредственно влияет на моральный дух и производительность сотрудников.	Эффективный стиль управления обеспечивает руководство, которое способствует сохранению ценностей и формированию преданности организации, создает возможности для повышения производительности и создает обстановку, в которой проявляются самые лучшие качества сотрудников и признается ценность разных культур. В условиях, где высоко ценится высокое качество управления, старшие руководители и руководители среднего звена; a) в рамках организации служебной деятельности несут ответственность за создание условий работы, стимулирующих коммуникацию и сотрудничество и способствующих внедрению эффективных, действенных, справедливых, беспристрастных и транспарентных по характеру методов работы; b) должны предоставлять сотрудникам возможность участвовать в принятии решений, имеющих последствия для организации; c) должны постоянно осваивать и применять новые методы, позволяющие совершенствовать их собственные управленческие навыки в целях решения сложных задач, связанных с динамичным характером условий работы; d) должны соблюдать высокие этические

Связи	*Принципы*
	нормы, строить и поддерживать партнерские отношения, завоевывая доверие и уважение со стороны тех, с кем они работают.

2. Роль представителей персонала

36. *Определение*: Институт представителей персонала обеспечивает персоналу возможность вносить вклад в процесс принятия руководителями решений по вопросам практики и политики управления людскими ресурсами.

37. *Является ли этот компонент основным*? Не является, поскольку эффективная представленность персонала предусматривается в правилах и положениях, которые должны отвечать конкретным потребностям соответствующей организации и персонала.

38. Ниже излагаются связи этого компонента и элементы руководящих принципов:

Связи	*Принципы*
Роль представителей персонала связана со всеми аспектами условий службы, поскольку представители персонала играют важную роль в разработке и реализации политики и процедур в этих областях.	Организации должны: a) признавать законную роль представителей персонала, заключающуюся в изложении мнений персонала по всем вопросам, относящимся к политике и практике в кадровой области и в области управления людскими ресурсами; b) обеспечивать всестороннее информирование представителей персонала обо всех вопросах, влияющих на условия службы, и консультировать их по тем вопросам, которые относятся к политике и практике в кадровой области и в области управления людскими ресурсами; c) обеспечить создание надлежащих механизмов для предоставления представителям персонала возможности участвовать в принятии решений, затрагивающих политику и практику в отношении персонала/ управления людскими ресурсами, и влиять на их характер.

3. Отправление правосудия

39. *Определение*: Система отправление правосудия - это внутренняя система правосудия, которая гарантирует сотрудникам соблюдение надлежащей процедуры и дает им возможность обжаловать административные решения, а также обращаться с другими жалобами.

40. *Является ли этот компонент основным*? Является, поскольку решения административных трибуналов затрагивают ключевые компоненты основных положений, касающихся управления людскими ресурсами.

41. Ниже излагаются связи этого компонента и элементы руководящих принципов:

Связи	*Принципы*
Отправление правосудия связано со **всеми элементами управления людскими ресурсами**, поскольку оно предусматривает механизмы обжалования административных решений, соблюдения положений и правил и обеспечения надлежащей процедуры и справедливости.	a) Каждая организация должна иметь внутренние административные процедуры, предусматривающие соблюдение надлежащей процедуры, с тем чтобы административный руководитель мог принимать решения, которые были бы справедливыми, беспристрастными и соответствовали нормам права и уставным документам; b) сотрудники имеют право на эффективную защиту своих интересов, в том числе на представительство в соответствующих внутренних процессах.

F. Управление информацией о людских ресурсах

42. *Определение*: Управление информацией о людских ресурсах охватывает разработку, создание и применение комплексной системы сбора и анализа данных о людских ресурсах, а также прогнозирования тенденций, используемых в качестве основы для принятия решений и разработки политики.

43. *Является ли этот компонент основным*? Является, поскольку для разработки эффективной политики в рамках общей системы информация о людских ресурсах должна быть совместимой во всех организациях.

44. Ниже излагаются связи этого компонента и элементы руководящих принципов.

Связи	*Принципы*
Управление информацией о людских ресурсах связано со **всеми компонентами основных положений**, поскольку оно подкрепляет и поддерживает все аспекты управления людскими ресурсами.	Политика в отношении систем информации о людских ресурсах должна предусматривать: a) авторское право специалистов в области людских ресурсов на разработку, создание и применение системы; b) всеобъемлющую и комплексную стратегию в области информации; c) соответствующую, полную, совместимую, достоверную и оперативную информацию об общей численности трудовых ресурсов и их производительности; d) систему сопряжения с функциями организации, касающимися планирования, составления бюджета, финансов и людских ресурсов; e) оперативное внедрение

Связи	*Принципы*
	существующих технологий.

G. Этика/стандарты поведения

45. *Определение*: Хотя внутренняя культура организаций может различаться, они сталкиваются с одинаковыми этическими проблемами. Стандарты этического поведения способствуют укреплению общих ценностей и определяют поведение и характер служебной деятельности, которые ожидаются от международных гражданских служащих.

46. *Является ли этот компонент основным*? Является, поскольку он способствует укреплению общей системы ценностей и этических норм, имеющих важное значение для международной гражданской службы.

47. Ниже излагаются связи этого компонента и элементы руководящих принципов:

Связи	*Принципы*
Этические нормы/стандарты поведения связаны со всеми элементами основных положений, поскольку они являются составной частью общей стратегии управления людскими ресурсами.	Этические нормы/стандарты поведения должны: a) быть четкими и зафиксированными в основополагающих правовых документах организации; b) доводиться до сведения персонала на регулярной основе; c) пользоваться явной поддержкой руководства; d) подкрепляться транспарентной практикой в области управления и в отношении людских ресурсов; e) содержать изложение прав и обязанностей сотрудников в случае совершения ими проступков, наносящих ущерб организации; f) подкрепляться эффективными процедурами и механизмами обеспечения подотчетности.

Глоссарий

Подотчетность	Концепция, в соответствии с которой предполагается несение полной ответственности и выполнение обязательств; проведение мероприятий, за которые сотрудник несет ответственность, в установленные сроки, в пределах выделенных средств и с соблюдением установленных стандартов качества; исполнение служебных обязанностей в соответствии с положениями и правилами организации; оказание поддержки подчиненным, обеспечение надзора и несение ответственности за выполнение порученных другим функций; несение личной ответственности за личные недостатки и, в соответствующих случаях, за недостатки в работе подразделения.
Передовой опыт	Новаторская политика, стратегия, программа, процесс или практика, которые оказывают явное положительное воздействие на результаты работы, используемые в данное время по крайней мере одним крупным работодателем и приемлемые и применимые для других.
Общая система	Система общих механизмов, вытекающих из соглашений о взаимоотношениях между Организацией Объединенных Наций и специализированными учреждениями, предназначенная для того, чтобы избегать конкуренции в наборе персонала и содействовать обмену персоналом. (См. прилагаемый перечень организаций общей системы)
Пакет вознаграждения	Система, предназначенная и применяемая для установления и обеспечения надлежащих видов и размеров выплат, пособий, льгот и других форм вознаграждения.
Справедливое вознаграждение	Справедливый и обоснованный пакет вознаграждения для находящихся в аналогичном положении работников, в частности в соответствии с их вкладом и по сравнению с другими.
Компетентность	Сочетание навыков, качеств и поведения, которые непосредственно связаны с успешным выполнением работы.
Контрактные механизмы	Виды контрактов, которые используются для найма работников на различные сроки от коротких до продолжительных или для использования их услуг для выпуска конкретной конечной продукции. Действие контрактов может быть

	ограничено временными рамками (срочные контракты или бессрочные контракты) или увязано с завершением конкретного мероприятия/задания.
Основные элементы	Элементы основных положений, касающихся управления людскими ресурсами, которые объединяют общую систему.
Принцип Флемминга	Основа для определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе. В рамках применения принципа Флемминга упомянутые условия службы определяются на основе наилучших преобладающих местных условий.
Географическое распределение	Концепция, в соответствии с которой особое внимание уделяется поддержанию надлежащей сбалансированной представленности государств-членов и для заполнения должностей категории специалистов и выше персонал набирается из максимально большого числа, а по возможности из всех государств-членов, представленных в той или иной организации общей системы.
Сбалансированная представленность мужчин и женщин	Организации общей системы прилагают постоянные усилия для увеличения доли сотрудников-женщин, работающих на должностях всех уровней, особенно на должностях старшего и руководящего уровней.
Правовая основа	Основная правовая система, в соответствии с которой функционирует данная организация. Она включает правовой документ, в соответствии с которым была учреждена данная организация, и любые другие вспомогательные положения и правила, в том числе судебные прецеденты.
Прикомандирование (межучрежденческое)	Передача сотрудников из одной организации в другую на ограниченный срок (как правило, не превышающий одного года), в течение которого они находятся в административном подчинении принимающей организации, но в отношении них по-прежнему действуют положения и правила о персонале направляющей организации.
Принцип Ноблемера	Основа для определения условий службы сотрудников категории специалистов и выше. Согласно процедуре применения этого принципа оклады сотрудников категории специалистов определяются путем сопоставления с окладами в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе.

Авторство	Концепция, предполагающая наличие авторских прав, позволяющих сотрудникам принимать надлежащие и необходимые меры.
Расстановка кадров	Система оценки и отбора, с использованием которой заполняются вакантные должности сотрудниками, работающими в организации. Как правило, это понятие используется в связи с внутренним заполнением вакантных должностей в отличие от внешнего набора.
Повторный прием на службу	Возвращение сотрудников после межучрежденческого перевода в направляющую организацию и возложение на них соответствующих обязанностей/функций.
Набор персонала	Система привлечения, оценки и отбора внешних для организации кандидатов для заполнения вакансий. Этот процесс отличается от процесса, в соответствии с которым работающие в организации сотрудники отбираются для заполнения вакансий. (См. определение понятия "расстановка кадров")
Временный перевод (межучрежденческий)	Перемещение сотрудников из одной организации в другую на определенный период времени (как правило, не превышающий двух лет), в течение которого заработную плату им выплачивает принимающая организация и в отношении них действуют положения и правила о персонале этой организации, однако они сохраняют свои права на трудоустройство в направляющей организации.
Представители персонала	Сотрудники, избранные надлежащим образом персоналом для того, чтобы они представляли их интересы, касающиеся благосостояния сотрудников, в том числе условий работы, общих условий жизни и других вопросов кадровой политики.
Дополнительные выплаты	Практика, в соответствии с которой некоторые государства-члены стремятся производить выплаты в дополнение к окладам некоторым или всем сотрудникам, являющимся их гражданами и находящимся на службе в общей системе Организации Объединенных Наций, и которая согласно правилам о персонале организаций является незаконной.
Перевод (межучрежденческий)	Перемещение сотрудника из одной организации в другую на условиях, которые не дают ему права вернуться в направляющую организацию.

Приложение III
Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот

Справочная информация

1. В своих резолюциях 51/216 от 18 декабря 1996 года, 52/216 от 22 декабря 1997 года и 53/209 от 18 декабря 1998 года Генеральная Ассамблея просила Комиссию по международной гражданской службе играть ведущую роль в разработке новаторских подходов в сфере управления людскими ресурсами. В ответ на эту просьбу Комиссия подготовила комплексные Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами, которые определяют основные элементы такого управления и связи между ними и содержат набор руководящих принципов. Одним из таких элементов, требующих первоочередного внимания Комиссии, является система выплат, пособий и льгот.

2. На своих пятьдесят первой и пятьдесят второй сессиях (апрель и июль/август 2000 года) Комиссия на основе документов, подготовленных секретариатом (ICSC/51/R.10 и ICSC/52/R.12), проанализировала некоторые из основных проблем, беспокоящих общую систему, и обсудила пути их решения. Среди других шагов, предпринятых в данной области, можно назвать организованный Консультативным комитетом по административным вопросам в июне 2000 года брифинг по вопросу об увязке вознаграждения сотрудников с уровнем их квалификации и состоявшийся в июле 2000 года форум Комиссии по международной гражданской службе по вопросам управления людскими ресурсами, основное внимание на котором было уделено расширению диапазона окладов и перспективам введения в общей системе категории старших руководящих сотрудников. С учетом вышеизложенного Комиссия на своей пятьдесят второй сессии (июль-август 2000 года) решила продолжить обзор системы выплат, пособий и льгот и создать механизмы, которые позволили бы обеспечивать максимально широкое участие в проведении обзора и обсуждении соответствующих вопросов организаций и персонала.

3. Анализ альтернатив существующей системе выплат, пособий и льгот будет носить комплексный характер и будет проводиться с учетом принципа Ноблемера и других соответствующих принципов, закрепленных в Основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами. В соответствии с этими принципами пересмотренная система выплат, пособий и льгот должна:

a) обеспечивать справедливое и конкурентоспособное вознаграждение сотрудников с учетом их вклада, квалификации, компетентности и ответственности;

b) стимулировать сотрудников к повышению своего профессионального уровня и компетентности и обеспечивать возможности для продвижения по службе;

c) быть гибкой, транспарентной и простой в использовании;

d) отвечать потребностям организаций.

4. Ожидается, что результатом обзора будет набор альтернативных вариантов, на основе которого можно будет сформулировать предложения в

отношении создания упорядоченной и конкурентной системы выплат, пособий и льгот для их рассмотрения Комиссией (см. также основной текст доклада, пункты 32–47).

Порядок проведения обзора

Руководящий комитет

5. В состав Руководящего комитета, координировать работу которого будет Председатель Комиссии по международной гражданской службе, будут также входить заместитель Председателя КМГС, Исполнительный секретарь Комиссии, Председатель Бюро и Секретарь Консультативного комитета по административным вопросам и секретарь Консультативного комитета по административным вопросам. Его задача будет заключаться в:

a) руководстве в течение двух лет всей работой по обзору системы выплат, пособий и льгот;

b) подготовке рекомендаций для Комиссии по международной гражданской службе.

Общий мандат Руководящего комитета

6. Общий мандат Руководящего комитета будет заключаться в:

a) координации и увязке работы трех целевых групп открытого состава (см. ниже), созданных в основных местах расположения штаб-квартир для рассмотрения конкретных вопросов (допускается определенное дублирование в их работе, например при рассмотрении вопросов, касающихся компетентности);

b) создании любых других структур или механизмов, необходимых, в частности, для обеспечения учета всех «за» и «против» в том, что касается внесения изменений в существующую систему;

c) подготовке на основе результатов работы целевых групп и других механизмов, которые в конечном итоге могут быть созданы, и представлении Комиссии рекомендаций в отношении пакета мер по реформированию системы, учитывающих различия между организациями;

d) обеспечении того, чтобы пересмотренная система выплат пособий и льгот была гибкой и транспарентной и служила целям совершенствования управления в каждой организации.

Функции целевых групп

7. Функции целевых групп будут заключаться в:

a) проведении на основе инициативных и ориентированных на перспективу подходов анализа конкретных вопросов, в том числе соответствующих проблем и препятствий, с учетом внешних факторов, оказывающих влияние на систему Организации Объединенных Наций, в том числе с привлечением, при необходимости, внешних экспертов по конкретным/техническим вопросам;

b) учете опыта государственных организаций и частного сектора;

c) учете любых финансовых последствий предлагаемых изменений и анализе различных способов обеспечения того, чтобы пересмотренная система выплат имела встроенные механизмы финансового контроля, позволяющие ей функционировать в рамках бюджетных ассигнований;

d) подготовке альтернативных предложений для их рассмотрения Руководящим комитетом.

Состав целевых групп открытого состава

8. В состав целевых групп открытого состава будут входить:

a) члены Комиссии;

b) координатор каждой группы;

c) представители организаций, включая руководителей программ и представителей различных категорий персонала;

d) представители персонала;

e) сотрудники секретариатов Комиссии по международной гражданской службе и Консультативного комитета по административным вопросам.

Широкие мандаты целевых групп

9. Ниже вкратце излагаются широкие мандаты целевых групп:

i) Характер работы (Вена)

Цель

10. *Изучение альтернативных вариантов упрощения системы оплаты труда, с тем чтобы она была гибкой, отвечала потребностям организаций и, в частности, потребностям руководителей, обеспечивала конкурентоспособность общей системы и лучше учитывала работу, выполняемую в настоящее время персоналом различных организаций общей системы.*

Основные задачи

a) Анализ и определение меняющегося характера деятельности организаций в настоящее время, т.е. какая осуществляется деятельность, как она осуществляется и как система оплаты труда обеспечивает учет результатов этой деятельности;

b) проведение обзора и упрощение нынешней системы классификации должностей в том, что касается распределения работы по категориям в целях перехода к использованию общих описаний должностей, более широких профессиональных групп, и упрощения и совершенствования методов набора персонала и т.д.;

c) изучение концепции категорий, классов и ступеней в целях их сохранения/пересмотра. Оценка в этом контексте подходов, основанных на

использовании широких диапазонов, и результатов работы в самом широком смысле;

d) учет смежного вопроса о договорах найма, которые должны обеспечивать гибкость, с тем чтобы отвечать потребностям организаций, и изучение связи этого вопроса с меняющимся характером деятельности и с политикой в области вознаграждения, пособий и льгот.

ii) Вознаграждение за внесенный вклад (Женева)

Цель

11. *Выработка предложений в отношении увязки системы оплаты труда с системами организации служебной деятельности в организациях и обеспечения более справедливого учета результатов работы, вклада и/или квалификации и навыков в условиях многообразия культур.*

Основные задачи

a) Определение для целей дифференциации заработной платы отдельных сотрудников в соответствии с результатами работы, вкладом или квалификацией и навыками механизмов, которые должны быть транспарентными и согласованными руководителями и персоналом;

b) обсуждение поддающихся оценке и объективных критериев, в основе которых лежат навыки, квалификация и индивидуальный или коллективный вклад, в целях оценки результатов работы и выплаты соответствующего вознаграждения с учетом уже проделанной Комиссией в связи с навыками и квалификацией работой и осуществляемой в настоящее время соответствующей работой в рамках всей системы;

c) учет концепций повышения квалификации персонала и карьерного роста.

iii) Потенциал управления (Нью-Йорк)

Цель

12. *Создание системы, которая бы укрепляла потенциал управления организаций и позволяла им привлекать и удерживать высококвалифицированных руководителей.*

Основные задачи

a) Определение того, что ожидается от руководителей в свете меняющихся потребностей организаций и изменения характера деятельности;

b) изучение ряда возможных инструментов и систем (включая те, которые используются в национальных гражданских службах и других учреждениях), с тем чтобы:

i) укрепить потенциал управления и содействовать осуществлению руководства;

ii) содействовать передаче навыков (создание руководителям возможности для работы во всех организациях, укрепляя тем самым основные ценности и общую культуру);

iii) более достойно вознаграждать руководителей с учетом их ключевой роли в осуществлении организационных преобразований;

c) изучение возможности создания в системе Организации Объединенных Наций категории старших руководящих сотрудников.

Повестка дня и сроки

13. Обзор будет проводиться в соответствии со следующей повесткой дня и в указанные сроки:

a) целевые группы начинают работу, насколько это возможно, в октябре/ноябре 2000 года;

b) целевые группы представляют доклады Руководящему комитету, который проводит сессию в начале 2001 года;

c) Руководящий комитет представляет доклад Комиссии по международной гражданской службе в июне 2001 года;

d) Комиссия по международной гражданской службе определяет дальнейшие шаги/повестку дня на основе доклада Руководящего комитета.

Связь

14. Связь будет обеспечиваться за счет:

– проведения видеоконференций;

– создания специального web-сайта для содействия обеспечению связи.

Приложение IV

Предлагаемые максимальные размеры допустимых расходов, субсидии на образование и ставок возмещения расходов на пансионное содержание

Таблица 1

Предлагаемые максимальные размеры допустимых расходов и субсидии на образование

Валюта	*Максимально допустимые расходы*	*Максимальная сумма субсидии на образование*
Бельгийский франк	520 290	390 218
Доллар США в Соединенных Штатах	23 445	17 584
Ирландский фунт	7 873	5 905
Итальянская лира	23 794 700	17 846 025
Швейцарский франк	24 372	18 279

Таблица 2

Предлагаемые максимальные ставки возмещения расходов на пансионное содержание

Валюта	*Обычная единообразная ставка*	*Дополнительная единообразная ставка (в установленных местах службы)*
Австрийский шиллинг	43 622	65 433
Бельгийский франк	118 156	177 234
Голландский гульден	6 985	10 478
Датская крона	21 993	32 990
Доллар США (в Соединенных Штатах)	4 583	6 875
Доллар США (вне Соединенных Штатов)	3 373	5 060
Ирландский фунт	1 893	2 840
Испанская песета	408 592	612 888
Итальянская лира	4 953 749	7 430 624
Немецкая марка	7 026	10 539
Норвежская крона	17 499	26 249
Финляндская марка	13 251	19 877
Французский франк	16 402	24 603
Фунт стерлингов	3 041	4 562
Шведская крона	20 945	31 418
Швейцарский франк	5 092	7 638
Японская иена	525 930	788 895

Приложение V

Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия, по эквивалентным классам

(Разница на 2000 календарный год)

Класс должности	*Размер чистого вознаграждения (в долл. США)*		*Соотношение вознаграждения в Организации Объединенных Наций и в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов (Соединенные Штаты, Вашингтон, округ Колумбия, = 100)*	*Соотношение вознаграждения в Организации Объединенных Наций и в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов Америки, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни*	*Веса для расчета общего соотношения*[c]
	Организация Объединенных Наций[a b]	*Соединенные Штаты*			
Д–2	125 929	103 997	121,1	105,5	3,5
Д–1	117 726	97 088	121,3	105,6	9,4
С–5	108 150	85 399	126,6	110,3	26,9
С–4	93 832	71 832	130,6	113,8	31,4
С–3	78 951	57 984	136,2	118,6	21,9
С–2	64 940	47 183	137,6	119,9	6,6
С–1	49 412	35 967	137,4	119,7	0,3
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					130,0
Соотношение показателей стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					114,8
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					113,3

[a] Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 48,1 для двух месяцев (на основе шкалы окладов, действовавшей по 29 февраля 2000 года включительно), множителя 43,2 для восьми месяцев и множителя 47,4 для двух месяцев (на основе шкалы окладов, действующей с 1 марта 2000 года).

[b] Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики ККАВ по состоянию на 31 декабря 1998 года. Для расчета показателей за 1999 год использовались статистические данные по состоянию на 31 декабря 1996 года.

[c] Эти веса соответствуют доле сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций на должностях классов С–1 — Д–2 включительно, работающих в штаб-квартирах и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 1999 года.

Приложение VI

Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала*

(*В долл. США*)

(Вводится в действие с 1 марта 2001 года)

Класс должности		*Ступени*														
		I	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*	*XIII*	*XIV*	*XV*
ЗГС	Валовой оклад	167 035														
	Чистый оклад, И	113 762														
	Чистый оклад, О	102 379														
ПГС	Валовой оклад	151 840														
	Чистый оклад, И	104 341														
	Чистый оклад, О	94 484														
Д–2	Валовой оклад	124 384	127 132	129 877	132 623	135 369	138 115									
	Чистый оклад, И	87 318	89 022	90 724	92 426	94 129	95 831									
	Чистый оклад, О	80 218	81 645	83 072	84 498	85 925	87 352									
Д–1	Валовой оклад	109 894	112 245	114 598	116 944	119 297	121 648	124 002	126 352	128 702						
	Чистый оклад, И	78 334	79 792	81 251	82 705	84 164	85 622	87 081	88 538	89 995						
	Чистый оклад, О	72 407	73 687	74 967	76 245	77 525	78 796	80 018	81 240	82 460						
С–5	Валовой оклад	96 705	98 832	100 961	103 089	105 216	107 342	109 471	111 598	113 724	115 853	117 982	120 106	122 234		
	Чистый оклад, И	70 157	71 476	72 796	74 115	75 434	76 752	78 072	79 391	80 709	82 029	83 349	84 666	85 985		
	Чистый оклад, О	65 176	66 385	67 545	68 703	69 862	71 018	72 177	73 335	74 493	75 651	76 809	77 966	79 101		
С–4	Валовой оклад	79 780	81 733	83 680	85 627	87 579	89 527	91 571	93 645	95 723	97 795	99 869	101 947	104 019	106 095	108 171
	Чистый оклад, И	59 255	60 544	61 829	63 114	64 402	65 688	66 974	68 260	69 548	70 833	72 119	73 407	74 692	75 979	77 266
	Чистый оклад, О	55 180	56 364	57 543	58 722	59 902	61 080	62 259	63 439	64 617	65 796	66 949	68 082	69 210	70 340	71 470
С–3	Валовой оклад	65 388	67 220	69 053	70 880	72 714	74 544	76 373	78 206	80 038	81 868	83 700	85 529	87 361	89 191	91 089
	Чистый оклад, И	49 756	50 965	52 175	53 381	54 591	55 799	57 006	58 216	59 425	60 633	61 842	63 049	64 258	65 466	66 675
	Чистый оклад, О	46 445	47 556	48 669	49 780	50 892	52 002	53 113	54 225	55 335	56 447	57 555	58 663	59 770	60 877	61 985
С–2	Валовой оклад	53 129	54 632	56 132	57 633	59 135	60 692	62 332	63 967	65 606	67 244	68 879	70 520			
	Чистый оклад, И	41 253	42 335	43 415	44 496	45 577	46 657	47 739	48 818	49 900	50 981	52 060	53 143			

Класс должности		Ступени														
		I	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*	*XIII*	*XIV*	*XV*
	Чистый оклад, О	38 694	39 675	40 653	41 633	42 611	43 592	44 587	45 580	46 577	47 571	48 564	49 561			
С–1	Валовой оклад	41 189	42 633	44 075	45 519	46 960	48 403	49 847	51 290	52 731	54 174					
	Чистый оклад, И	32 656	33 696	34 734	35 774	36 811	37 850	38 890	39 929	40 966	42 005					
	Чистый оклад, О	30 805	31 763	32 720	33 677	34 633	35 590	36 548	37 493	38 434	39 375					

Примечание:

И = ставки для сотрудников, имеющих на иждивении супругу (супруга) или ребенка.

О = ставки для сотрудников, не имеющих на иждивении супругу (супруга) или ребенка.

* Настоящая шкала будет введена в действие одновременно с включением в ставки окладов 5,1 процента корректива по месту службы. В связи с этим с 1 марта 2001 года во всех местах службы будут скорректированы индексы и множители коррективов по месту службы. Впоследствии классы коррективов по месту службы будут изменяться с учетом изменений консолидированных индексов коррективов по месту службы.

Приложение VII

Ставки налогообложения персонала для сотрудников категории специалистов и выше, применяемые в сочетании с валовыми базовыми окладами

Вступают в силу с 1 марта 2001 года

A. Ставки налогообложения для сотрудников, имеющих иждивенцев

Подлежащий налогообложению доход (в дол. США)	*Ставки налогообложения для сотрудников, имеющих на иждивении супругу/супруга или ребенка (в процентах)*
Первые 30 000 в год	18
Следующие 30 000 в год	28
Следующие 30 000 в год	34
Остальные подлежащие налогообложению выплаты	38

B. Ставки налогообложения для сотрудников, не имеющих иждивенцев

Суммы налогообложения для сотрудников, не имеющих на иждивении супругу (супруга) или ребенка, равняются разнице между ставками валовых окладов для различных классов и ступеней и соответствующими ставками чистых окладов сотрудников, не имеющих иждивенцев.

Приложение VIII

Размеры надбавок на детей и иждивенцев второй ступени, рекомендуемые для введения с 1 января 2001 года

Страна	*Валюта*	*Надбавка на детей*	*Надбавка на иждивенцев второй ступени*
Австрия	шиллинг	31 615	11 679
Бельгия	бельгийский франк	78 534	25 117
Дания	датская крона	14 762	4 267
Франция	французский франк	11 346	3 765
Французская Гвиана	французский франк	11 346	3 765
Германия	немецкая марка	4 539	1 628
Ирландия	ирландский фунт	1 281	420
Япония	иена	446 106	202 661
Люксембург	люксембургский франк	78 534	25 117
Монако	французский франк	11 346	3 765
Нидерланды	гульден	5 004	1 704
Швейцария	швейцарский франк	3 764	1 677
Соединенные Штаты и остальные страны мира	доллар США	1 936	693

Приложение IX

Рекомендуемые ставки шкалы чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Монреале

Базовый месяц обследования: ноябрь 1999 года

(*в канадских долларах*)

	1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*СПС*
О–9	32 499	34 009	35 519	37 029	38 539	40 049	41 559	43 069	44 579	46 089	47 599
О–8	29 754	31 137	32 520	33 903	35 286	36 669	38 052	39 435	40 818	42 201	43 584
О–7	27 240	28 506	29 772	31 038	32 304	33 570	34 836	36 102	37 368	38 634	39 900
О–6	24 939	26 098	27 257	28 416	29 575	30 734	31 893	33 052	34 211	35 370	36 529
О–5	22 832	23 893	24 954	26 015	27 076	28 137	29 198	30 259	31 320	32 381	33 442
О–4	20 903	21 875	22 847	23 819	24 791	25 763	26 735	27 707	28 679	29 651	30 623
О–3	19 138	20 027	20 916	21 805	22 694	23 583	24 472	25 361	26 250	27 139	28 028
О–2	17 521	18 335	19 149	19 963	20 777	21 591	22 405	23 219	24 033	24 847	25 661
О–1	16 041	16 786	17 531	18 276	19 021	19 766	20 511	21 256	22 001	22 746	23 491

Приложение X

A. Рекомендуемые ставки шкалы чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке

Базовый месяц обследования: май 2000 года

(*в долл. США*)

	1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*
О–7	40 641	42 189	43 737	45 285	46 833	48 381	49 929	51 477	53 025	54 573	56 121
О–6	36 785	38 183	39 581	40 979	42 377	43 775	45 173	46 571	47 969	49 367	50 765
О–5	33 281	34 546	35 811	37 076	38 341	39 606	40 871	42 136	43 401	44 666	45 931
О–4	30 127	31 272	32 417	33 562	34 707	35 852	36 997	38 142	39 287	40 432	41 577
О–3	27 252	28 290	29 328	30 366	31 404	32 442	33 480	34 518	35 556	36 594	37 632
О–2	24 668	25 608	26 548	27 488	28 428	29 368	30 308	31 248	32 188	33 128	
О–1	22 331	23 180	24 029	24 878	25 727	26 576	27 425	28 274	29 123		

B. Рекомендуемые ставки шкалы чистых окладов сотрудников категории службы охраны в Нью-Йорке

Базовый месяц обследования: май 2000 года

(*в долл. США*)

	1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*
СО–7	51 603	53 461	55 319	57 177	59 035	60 893	62 751	64 609	66 467				
СО–6	48 074	49 805	51 536	53 267	54 998	56 729	58 460	60 191	61 922				
СО–5	44 532	46 140	47 748	49 356	50 964	52 572	54 180	55 788	57 396				
СО–4	40 936	42 410	43 884	45 358	46 832	48 306	49 780	51 254	52 728				
СО–3	38 446	39 603	40 760	41 917	43 074	44 231	45 388	46 545	47 702	48 859	50 016		
СО–2	34 840	35 885	36 930	37 975	39 020	40 065	41 110	42 155	43 200	44 245	45 290	46 335	47 380
СО–1	31 224	32 161											

C. Рекомендуемые ставки шкалы чистых окладов сотрудников категории помощников по вопросам общественной информации и координатора экскурсий/руководителя в Нью-Йорке

Базовый месяц обследования: май 2000 года

(в долл. США)

	I	*II*	*III*	*IV*	*V*
Координатор экскурсии/руководитель и помощник по проведению инструктажей	30 038	37 737	39 436	41 135	42 834
Помощник по вопросам общественной информации II и координатор экскурсий	31 931	33 241	34 551	35 861	37 171
Помощник по вопросам общественной информации I	29 427	30 624			

00-63731 (R) 041000 111000
0063731