



Организация Объединенных Наций

**Доклад Комиссии по
международной гражданской
службе за 2002 год**

Генеральная Ассамблея

Официальные отчеты

Пятьдесят седьмая сессия

Дополнение № 30 (A/57/30)

Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Пятьдесят седьмая сессия
Дополнение № 30 (A/57/30)

**Доклад Комиссии по международной
гражданской службе за 2002 год**



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2002

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.

Содержание

<i>Глава</i>	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения		v
Глоссарий технических терминов.....		vii
Препроводительное письмо.....		xiv
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций		xv
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, адресованных главным административным руководителям участвующих организаций		xvi
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы		xvii
I. Организационные вопросы	1–6	1
A. Признание статута	1–2	1
B. Членский состав	3	1
C. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы.....	4–5	1
D. Программа работы Комиссии на 2003 год	6	1
II. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы	7–8	2
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	9–143	2
A. Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот.....	9–81	2
B. Мобильность	82–92	18
C. Общая шкала налогообложения персонала.....	93–96	20
D. Выплата за работу в опасных условиях.....	97–123	20
E. Обзор размеров субсидии на образование	124–143	25
IV. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	144–153	28
A. Эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	144–182	28
B. Шкала базовых/минимальных окладов.....	154–174	30
C. Обзор размеров надбавок на детей и иждивенцев второй ступени	175–182	33

V.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе	183–195	34
A.	Обследование наилучших преобладающих условий службы в Лондоне	184–186	34
B.	Обследование наилучших преобладающих условий службы в Вене	187–190	34
C.	Обследование наилучших преобладающих условий службы в Женеве.	191–193	35
D.	Подготовка к обзору методологии проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания для мест расположения штаб-квартир и для мест службы вне места расположения штаб-квартир	194–195	36

Приложения

I.	Программа работы на 2003 год		37
II.	Основные профессиональные качества сотрудников категории старших руководителей		38
III.	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, с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2002 календарный год)		40
IV.	Рекомендованная и действующая шкалы окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала; разница в ставках шкалы чистых окладов; и 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, с разбивкой по эквивалентным классам		41
V.	Рекомендованные максимальные размеры допустимых расходов, субсидии на образование и ставок возмещения расходов на пансионное содержание.		45
VI.	Рекомендованная шкала чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Лондоне.		46
VII.	Рекомендованная шкала чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Вене		47
VIII.	Рекомендованная шкала чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Женеве.		48
IX.	Рекомендованная шкала чистых окладов сотрудников категории преподавателей иностранных языков в Женеве.		49

Сокращения

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
ККАБВ	Консультативный комитет по административным и бюджетным 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
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
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

ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
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 корректировок по месту службы. В этой шкале указываются минимальные чистые суммы, получаемые сотрудниками во всех местах службы.
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.
Сопоставительное соотношение	Метод финансового контроля, который используется в системе с широкими диапазонами для регулирования размеров базовых окладов по отношению к медиане диапазона размеров окладов. Эта медиана, в свою очередь, увязывается с контрольным показателем (как правило, им является контрольный показатель соответствующего рынка труда). Сопоставительное соотношение является простым индексом, показывающим отношение размеров оклада сотрудника к медиане. Если оклад составляет 90 процентов от медианного размера вознаграждения, то сопоставительное соотношение составляет 0,90.

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».
Профессиональные качества	Сочетание навыков, качеств и форм поведения, непосредственно связанных с успешным выполнением должностных обязанностей. Основные профессиональные качества — это навыки, качества и формы поведения, которые считаются важными для всех сотрудников организации, независимо от их функции и уровня должности. Для конкретных профессий профессиональные качества дополняются функциональными профессиональными качествами, связанными с соответствующими областями деятельности.
Вознаграждение с учетом профессиональных качеств	Общая концепция вознаграждения работников за повышение квалификации и применение основных навыков и форм поведения и осуществление действий, которые содействуют достижению высоких результатов в индивидуальной и коллективной работе и работе организации (см. также «вознаграждение с учетом выполнения работы»).
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	К этим расходам относятся 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 (ИСПС)	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 ИСПС, определяется на основе показателей расходов на заработную плату в различных местах службы в Соединенных Штатах. ИСПС 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	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 Соединенных Штатов Америки, являющихся компаратором.
«Глобальный договор»	Инициатива Генерального секретаря, направленная на вовлечение частного сектора в деятельность по улучшению окружающей среды, условий труда и положения в области прав человека и обеспечение того, чтобы больше людей во всем мире пользовались преимуществами глобализации.

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».
Связанные классы	Подход, основанный на связанных классах, предусматривает применение ставок шкалы окладов для двух или более классов в отношении должности, которая по своей значимости для организации может быть отнесена только одному из классов; таким образом, классы С-2 и С-3 могут быть связаны между собой с точки зрения выплаты оклада сотруднику, выполняющему работу, относящуюся по уровню обязанностей к С-2 или С-3.
Местный корректив	В соответствии с Законом о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (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 ИСПС и путем выплаты местного корректива.
Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях	Незначительная 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 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 работы на уровне отдельного сотрудника, группы, подразделения, департамента и учреждения и ее увязки с целями организации. В самом 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 выполнения 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.
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	В гражданской службе Соединенных Штатов, являющейся компаратором, категория старших руководящих сотрудников (СРС) была создана в качестве отдельной кадровой системы для старших руководителей, которые управляют осуществлением программ на самых высоких уровнях в федеральном правительстве. Шкала вознаграждения для категории СРС включает шесть классов, но не имеет ступеней. В ряде других стран также создана категория СРС или системы для государственных служащих высокого уровня.
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 сотрудника.
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.

Поощрительные выплаты стратегического характера	Поощрительные выплаты в связи с наймом, удержанием и переводом в другое место, предоставляемые отдельным сотрудникам или группам сотрудников и предназначенные для привлечения на службу, удержания и перевода в другие места таких потенциальных работников, которых, при отсутствии таких поощрительных выплат, невозможно было бы нанять, удержать или перевести в другие места.
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.

Препроводительное письмо

20 августа 2002 года

Г-н Генеральный секретарь,

Имею честь настоящим препроводить двадцать седьмой 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 главных административных руководителей, и представителям персонала.

(Подпись) М. Бел Хадж Амор
Председатель

Его Превосходительству г-ну Кофи Аннани
Генеральному секретарю Организации Объединенных На-
ций
Нью-Йорк

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

Пункт доклада

А. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

1. Общая шкала налогообложения персонала

- 96 а) Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что следует продолжать применять нынешнюю общую шкалу налогообложения персонала и что ее следует вновь рассмотреть в ходе следующего всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения в 2004 году.

2. Субсидия на образование

- 141(a), (b) а) В странах/валютных зонах, указанных в пункте 141(a), максимально допустимые размеры расходов, покрываемых в соответствии с системой субсидирования образования, и максимальная сумма субсидий на образование должны быть скорректированы, как показано в таблице 1 приложения V. Для остальных стран/валютных зон вышеупомянутые элементы остаются неизменными.
- 141(c) б) Единообразные ставки возмещения расходов на пансион, которые должны учитываться в рамках максимально допустимых расходов на образование, и дополнительные суммы возмещения расходов на пансион сверх максимальной суммы субсидии, выплачиваемые сотрудникам в определенных местах службы, следует пересмотреть, как это показано в таблице 2 приложения V.

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

- 174 Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее дифференцированное реальное повышение ставок шкалы базовых/минимальных окладов с 1 марта 2003 года для решения проблемы низких показателей разницы для высоких классов шкалы окладов и для восстановления общей величины разницы на желательном уровне, которым является медиана, составляющая 115. Рекомендованная шкала базовых/минимальных окладов приводится в приложении IV.

2. Обзор размеров надбавок на детей и иждивенцев второй ступени

- 182(a)–(c) Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее сохранить размеры надбавок на детей и иждивенцев второй ступени на их нынешних уровнях и оставить неизменным нынешний перечень мест службы, в которых эти надбавки выплачиваются в местной валюте.

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

Пункт доклада

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

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

- 184 а) сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Лондоне и рекомендовала Генеральному директору Международной морской организации определенные по его результатам ставки шкалы окладов (приложение VI) и размеры надбавок на иждивенцев;
- 187 б) сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Вене и рекомендовала главным административным руководителям базирующихся в Вене организаций определенные по его результатам ставки шкалы окладов (приложение VII) и размеры надбавок на иждивенцев;
- 191 в) сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Женеве и рекомендовала главным административным руководителям базирующихся в Женеве организаций определенные по его результатам ставки шкалы окладов (приложение VIII) и размеры надбавок на иждивенцев для всех категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Женеве;
- 191 д) преподавателей иностранных языков Организации Объединенных Наций в Женеве и рекомендовала Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций построенную по его результатам шкалу окладов (приложение IX).

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

Пункт доклада

А. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

1. Выплаты за работу в опасных условиях для набираемых на местной основе сотрудников

117 Сметные финансовые последствия решения Комиссии скорректировать размер выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала составляют для всей системы 6 900 000 долл. США в год.

2. Субсидия на образование

140 Сметные годовые финансовые последствия, связанные с рекомендациями Комиссии в отношении размеров максимально допустимых расходов и увеличения расходов на пансион, составляют для всей системы 1 900 000 долл. США.

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

Шкала базовых/минимальных окладов

170 Сметные финансовые последствия, связанные с рекомендацией Комиссии в отношении дифференцированного реального повышения ставок шкалы базовых/минимальных окладов, приведенной в приложении IV, составляют для всей системы приблизительно 89 129 900 долл. США в год. Поскольку пересмотренную шкалу предложено ввести в действие с 1 марта 2003 года, соответствующие сметные финансовые последствия на 10 месяцев 2003 года составляют 74 274 917 долл. США. В пункте 170 приводится разбивка указанной суммы по элементам.

С. Вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе

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

186 Сметные финансовые последствия, связанные с введением в действие шкалы окладов для категории общего обслуживания и смежных категорий, а также пересмотренных надбавок на иждивенцев для этих категорий в Лондо-

не, определенных по результатам проведенного Комиссией обследования, составляют 254 000 долл. США в год.

2. Обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Вене

190 Сметные финансовые последствия, связанные с введением в действие шкалы окладов для категории общего обслуживания и смежных категорий, а также пересмотренных надбавок на иждивенцев для этих категорий в Вене, определенных по результатам проведенного Комиссией обследования, составляют 2 300 000 долл. США в год.

3. Обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Женеве

193 Сметные финансовые последствия, связанные с введением в действие шкал окладов для категории общего обслуживания и смежных категорий и категории преподавателей иностранных языков, а также пересмотренных надбавок на иждивенцев для этих категорий в Женеве, определенных по результатам проведенных Комиссией обследований, составляют 5 573 000 долл. США в год.

Глава I

Организационные вопросы

А. 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 Наций¹. Еще одна организация, хотя она официально и не признала статут, принимает всестороннее участие в работе Комиссии².

В. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2002 год являются:

Председатель

Мохсен Бел Хадж Амор (Тунис)*

Заместитель Председателя

Эугенюш Вызнер (Польша)*

Марио Беттари (Франция)***

Туркия Дадда (Мавритания)*

Алексей Федотов (Российская Федерация)**

Асда Джаянама (Таиланд)**

Жоан Аугушту ди Медисис (Бразилия)***

Лукриша Майерз (Соединенные Штаты Америки)***

Эрнест Русита (Уганда)**

Хосе Р. Санчис Муньос (Аргентина)*

К. М. Шафи Сами (Бангладеш)**

Алексис Стефану (Греция)***

Вольфганг Штёкль (Германия)*

Минору Эндо (Япония)***

Эль-Хасан Захид (Марокко)**

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2002 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2004 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 2005 года.

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

4. В 2002 году Комиссия провела две сессии: пятьдесят четвертую сессию, которая проходила с 22 апреля по 10 мая в штаб-квартире Продовольственной и сельскохозяйственной организации (ФАО) в Риме, и пятьдесят пятую, — которая проходила с 22 июля по 9 августа в Центральном учреждении Организации Объединенных Наций.

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

Д. Программа работы Комиссии на 2003 год

6. На своей пятьдесят пятой сессии Комиссия рассмотрела и утвердила свою программу работы на 2003 год (см. приложение I). Она отметила, что продолжающийся обзор системы вознаграждения, пособий и льгот потребует сосредоточения внимания на темах, связанных с этим обзором. В этом контексте Комиссия признала, что, возможно, не удастся рассмотреть все предложенные пункты повестки дня, если одна из двухнедельных сессий или обе такие сессии, запланированные на 2003 год, не будут продлены. Однако в связи с этим был поднят вопрос о бюджетных последствиях. Запланированный Комиссией подход к проведению обзора системы вознаграждения, пособий и льгот, которому она

придает важное значение, изложен в пункте 17 ниже.

Глава II

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

7. Комиссия рассмотрела доклад о мерах, принятых Генеральной Ассамблеей на ее пятьдесят шестой сессии в отношении общей системы. Комиссии была также представлена подробная информация о выступлении ее Председателя в связи с представлением 27 годового доклада Комиссии³ Пятому комитету Генеральной Ассамблеи, об общих прениях по нему в Пятом комитете и о неофициальных консультациях государств-членов, которые привели к принятию на основе консенсуса резолюции 56/244 от 24 декабря 2001 года об общей системе.

8. Была представлена также подробная информация о принятых руководящими органами организаций общей системы резолюциях и/или решениях, которые могут представлять интерес для Комиссии. В этом контексте до сведения Комиссии были доведены резолюции, принятые Международным агентством по атомной энергии (МАГАТЭ) и Международным союзом электросвязи (МСЭ).

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

А. Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот

9. 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 призвала КМГС играть ведущую роль в разработке новых подходов в сфере управления людскими ресурсами в рамках общих реформ, осуществляемых в организациях общей системы. С этой целью КМГС разработала комплексные основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами,

которые она представила Генеральной Ассамблее в 2000 году⁴.

10. Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот рассматривается Комиссией и организациями общей системы как один из важных элементов основных положений, касающихся управления людскими ресурсами. Рассуждая о роли Организации Объединенных Наций в XXI веке, Генеральный секретарь заявил о своей приверженности созданию «организационной культуры, обеспечивающей более гибкое реагирование и ориентацию на достижение результатов, поощряющей творчество и новаторский подход и содействующей постоянному процессу обучения, достижению высоких результатов в работе и высокому профессионализму в управлении»⁵. Это по существу ставит перед системой сложную задачу по изменению нашего подхода к управлению людскими ресурсами. Приверженность старшего руководства новой системе будет ключом к успешному преобразованию общей культуры, как это предусматривает Генеральный секретарь.

11. Несоответствие между структурой нынешней системы вознаграждения, пособий и льгот и требованиями в отношении современных динамичных людских ресурсов неоднократно подчеркивалось в течение последнего десятилетия. Недостаток системы в ее нынешнем виде видится в том, что она не предлагает гибких решений с учетом разнообразных потребностей организаций. В связи с этим реформирование системы вознаграждения, пособий и льгот представляется приоритетной задачей в рамках усилий организаций по модернизации их системы организации служебной деятельности и совершенствованию деятельности организаций.

12. С учетом этого Комиссия направила свои усилия на разработку подходов, альтернативных существующей системе вознаграждения, пособий и льгот, которые по своему характеру должны быть целостными, как отмечается в основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами. В целях совершенствования деятельности по предоставлению услуг, требуемых государствами-членами, и в соответствии с принципами, изложенными в основных положениях, модернизированная система вознаграждения, пособий и льгот будет способствовать:

- а) укреплению потенциала управления;

b) улучшению работы организаций путем увязки вознаграждения с выполнением работы;

c) повышению степени гибкости;

d) обеспечению большей конкурентоспособности;

e) совершенствованию методов обеспечения сочетания служебных и семейных обязанностей;

f) рационализации и упрощению системы, обеспечению большей степени транспарентности и подотчетности.

13. Обзор проводится на основе подхода, учитывающего, что система вознаграждения является инструментом управления, который должен разрабатываться в контексте общих организационных стратегий. Этот подход рассматривается организациями, в том числе руководителями и персоналом, в качестве важного основополагающего элемента осуществляемых в настоящее время в большинстве организаций общей системы программ реформ — программ, направленных на укрепление независимой международной гражданской службы. Таким образом, цель обзора заключается в разработке вариантов конкурентоспособной системы, в том чтобы изменить в организациях культуру, основанную на материальных правах, на культуру, в основе которой лежит выполнение работы, и стимулировать организационные преобразования и повысить эффективность работы организации. Такая трансформация системы управления людскими ресурсами имеет центральное значение для обеспечения способности организаций к повышению эффективности и результативности в целях сохранения динамичности и актуальности для сообществ, которым они служат.

14. Было признано, что организации системы Организации Объединенных Наций могут выполнять свои соответствующие мандаты только путем создания штата сотрудников, отвечающих самым высоким требованиям в отношении инноваций и компетентности, и управления им. Изменения в работе, в результате которых персоналу становится все сложнее оставаться на передовых позициях в своих соответствующих областях деятельности, подчеркивают важность обеспечения успеха этих усилий.

15. Модернизированная система будет мотивировать и побуждать персонал к развитию навыков и

профессиональных качеств, с тем чтобы удовлетворять изменяющиеся потребности по программам организаций; создаст возможности для динамичного карьерного роста в более широком профессиональном контексте; и обеспечит конкурентоспособное и справедливое вознаграждение персонала на основе заслуг, компетентности, выполнения работы и подотчетности.

16. В свете вышеизложенного Комиссия постановила создать механизмы, обеспечивающие максимально широкое участие организаций и персонала в обсуждении соответствующих вопросов.

1. Реформа системы вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций: последовательность и приоритеты

17. Комиссия отметила значительное число взаимосвязанных вопросов, которые требуют дополнительной проработки, прежде чем будут сформулированы обстоятельные предложения. Она постановила, что разработка стратегии рассмотрения соответствующего круга вопросов и последовательность их рассмотрения позволят упорядочить осуществление усилий по реализации организационных преобразований. Приоритеты были определены с учетом реалистичной оценки того, что может быть осуществлено в течение периода времени, которое потребуется для обстоятельного рассмотрения каждого вопроса, наряду с определением на систематической основе связи между этими вопросами и другими вопросами, а также потенциального воздействия преобразований. Комиссия достигла консенсуса в отношении определенных приоритетов и привидимого ниже графика осуществления реформы системы вознаграждения, пособие льгот:

<i>Год</i>	<i>Деятельность</i>
2003	1. Проверка и введение эталона
	2. Стратегия вознаграждения за вклад
	3. Дальнейшая разработка положений о категории старших руководителей:
	a) определение состава
	b) проверка основных профессиональных качеств
	c) рассмотрение дополнительных

Год

Деятельность

с) рассмотрение дополнительных профессиональных качеств

Год	Деятельность	2. Предложения о преобразованиях
	<p>d) разработка стратегий профессиональной подготовки/оценки</p> <p>4. Методы проведения экспериментального исследования по использованию широких диапазонов/вознаграждения за вклад</p> <p>a) оценка организации, изъявившей желание участвовать в исследовании</p> <p>b) оценка используемых организациями систем вознаграждения за вклад</p> <p>c) утверждение/создание механизмов финансового контроля</p> <p>5. Разработка основ системы отчетности и контроля</p>	<p>18. В распоряжении Комиссии имелся доклад, подготовленный ее секретариатом, в котором обобщены предложения по ключевым аспектам пересмотренной системы вознаграждения, пособий и льгот. В докладе синтезированы рекомендации рабочих групп, учрежденных Комиссией для оказания ей помощи в этом процессе, и рассмотрены вопросы, изучить которые Комиссия просила в ходе обсуждения ею данного пункта на своей пятьдесят четвертой сессии. Были обсуждены следующие предложения:</p> <p>a) пересмотр нынешней системы классификации должностей;</p> <p>b) введение широких диапазонов;</p> <p>c) введение системы поощрения за вклад;</p> <p>d) введение категории старших руководителей.</p>
2004	<p>1. Разработка методов применения поощрительных выплат стратегического характера</p> <p>2. Проведение экспериментального исследования по использованию широких диапазонов/поощрения за вклад</p> <p>3. Внедрение определенных аспектов категории старших руководителей (стратегии профессиональной подготовки/оценки)</p> <p>4. Модернизация и упрощение системы надбавок</p>	<p>19. Хотя изучаются и другие аспекты пересмотренной системы вознаграждения, пособий и льгот, Комиссия применяет поэтапный подход к обзору системы вознаграждения, пособий и льгот (о чем говорится в пункте 17 выше). В настоящее время рассматриваются предложения, как указывается выше, осуществление которых, как предполагается, окажет значительное влияние на достижение целей модернизации системы вознаграждения. Эти предложения на концептуальном уровне разработаны достаточно, для того чтобы иметь основания информировать Генеральную Ассамблею о рассматриваемом подходе и при этом продолжать дальнейшее изучение соответствующих вопросов.</p>
2005	<p>1. Введение поощрительных выплат стратегического характера</p> <p>2. Оценка применения Эталона</p> <p>3. Контроль за проведением экспериментального исследования по использованию широких диапазонов, применению поощрительных выплат стратегического характера и созданию категории старших руководителей</p>	<p>Мнения организаций</p>
2006	<p>1. Оценка результатов экспериментального исследования по использованию широких диапазонов</p>	<p>20. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов приветствовала документ, подготовленный секретариатом Комиссии, в котором кратко и четко излагаются вопросы и взаимосвязи между ними.</p> <p>21. Она подчеркнула, что пришло время принять необходимые решения по реформе системы вознаграждения, с тем чтобы обеспечить эффективность и конкурентоспособность организаций системы Организации Объединенных Наций. Существующая сложная, жесткая и устаревшая система должна быть заменена упорядоченной конкурентоспособной системой, которая позволит укрепить незави-</p>

симось и беспристрастность международной гражданской службы, обеспечить большую гибкость для поощрения персонала на основе заслуг и компетенции и оперативно реагировать на все новые мандаты и изменения характера работы организаций общей системы.

22. Представитель отметила, что в соответствии с выводами, сделанными Комиссией на пятьдесят четвертой сессии, пересматривать принцип Ноблемера не предлагается. Организации считают, что пересмотр этого принципа является неотъемлемой частью процесса реформы. Его нельзя откладывать. Она напомнила, что Генеральный секретарь и другие главные административные руководители неоднократно обращали внимание на необходимость повышения конкурентоспособности и улучшения условий службы. В основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами, подчеркнута необходимость применения комплексного целостного подхода, и Комиссия не должна стать жертвой паллиативных подходов. Организациям как никогда приходится конкурировать с широким кругом учреждений, предлагающих существенно более привлекательные условия службы. Все цели обзора, изложенные Комиссией в ее докладе о работе ее пятьдесят четвертой сессии, отражены в предложениях, находящихся в настоящее время на рассмотрении Комиссии, за исключением конкурентоспособности. В связи с этим она просила Комиссию не откладывать проведение обзора применения принципа Ноблемера.

23. Следует разработать и внедрить систему поощрительных выплат в связи с наймом, удержанием и переводом в другое место. Несколько организаций, особенно организаций, базирующихся на местах, считают, что целевые поощрительные выплаты стратегического характера имеют приоритетное значение, особенно при поиске сотрудников для заполнения трудно заполняемых должностей в не очень привлекательных местах службы. Сформирована межучрежденческая рабочая группа, и она будет продолжать сотрудничать с секретариатом Комиссии в выработке конкретных форм таких поощрительных выплат, с тем чтобы они были четко направлены на те области, в которых испытывается необходимость, и чтобы соображения по сдерживанию расходов были действительно включены в предложения.

3. Реформирование системы оценки должностей

24. В рамках проводимого ею обзора системы вознаграждения, пособия и льгот Комиссия организовала свою работу так, что за точку отсчета в качестве приоритетной задачи было выбрано реформирование нынешней системы оценки должностей. Организации отметили, что решение этой приоритетной задачи является необходимым первым шагом, который позволит устранить недостатки в нынешней системе и в то же время будет содействовать применению более целостного подхода к управлению людскими ресурсами. Недостатки нынешней системы в обобщенном виде сводятся к следующему:

По существу

По форме

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • не позволяет надлежащим образом оценивать некоторые сугубо технические должности; • препятствует развитию карьеры, так как не обеспечивает достаточной поддержки системы двух путей развития карьеры, при которой должности ценных технических специалистов высокого уровня могут быть надлежащим образом классифицированы наряду с руководящими должностями; | <ul style="list-style-type: none"> • слишком сложна в административном отношении; • требует больших затрат труда и времени; • не является гибкой; • недостаточно транспарентна; • неоперативная и медленно реагирующая; • слишком сложная и не простая для объяснения; • требует наличия слишком больших знаний для обеспечения надлежащего применения (необходимы высоко квалифицированные специалисты по классификации должностей); • слишком спорная; • с учетом всего вышесказанного слишком дорогостоящая. |
|--|--|

*По существу**По форме*

- является чрезмерно иерархической по характеру и ориентирована на обеспечение контроля; не учитывает коллективной работы и другие формы организации работы;
- препятствует расстановке кадров и мобильности персонала;
- не содействует повышению квалификации.

25. В заявлениях Генерального секретаря, Директора-исполнителя Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Администратора Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и в заявлении, зачитанном Комиссии от имени Генерального директора Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) было отмечено, что нынешняя система более не способствует и фактически препятствует способности организаций быстро реагировать на их новые задачи в меняющихся условиях глобализации.

26. Предлагаемая новая схема системы оценки должностей основывается на трех компонентах:

- a) новый Эталон;
- b) дескрипторы классов должностей;
- c) новый формат описания должностей.

Каждая часть новой системы включает эти три компонента, описываемые ниже.

a) Новый Эталон

27. В предлагаемом новом Эталоне сохраняется существующая структура из семи классов, при этом процесс упрощается путем перехода от шести факторов, определяющих классы, к четырем и от пятнадцати элементов оценки к семи. Новый Эталон предусматривает прямую увязку с нынешней системой и в то же время использование обновленных

формулировок и учет нынешних организационных структур. В новом Эталоне основное внимание сосредоточивается на большинстве определяющих классы факторов нынешнего Эталона и упраздняются те факторы нынешнего Эталона, которые не обеспечивают значимых различий для целей классификации, а именно факторы профессиональных знаний и функций руководителей.

28. Новый Эталон, как и нынешний стандарт, обеспечивает прочную основу для оценки должностей, относящихся к разным профессиональным группам, и будет служить авторитетной основой для классификации должностей. Как инструмент балльной оценки новый Эталон предназначен для использования в качестве автоматического инструмента как при оценке типов должностей, так и при проведении исследований, посвященных вознаграждению, в частности исследований, проводимых на основе принципа Ноблемера.

29. Ниже приводится сопоставление факторов нового и нынешнего Эталона:

Фактор I, Профессиональные знания. Этот фактор оценивает академическое образование, знания и опыт, а не их применение в работе для достижения результатов. Оценка производится на основе минимальных требований, удовлетворение которых необходимо для выполнения работы.

Фактор II, Сложность работы. Этот фактор используется для оценки индивидуального вклада и сложности работы.

Фактор III, Независимость в работе. Этот фактор предназначен для оценки степени применения существующих руководящих принципов при выполнении работы и степени контроля со стороны руководителя за работой сотрудника.

Фактор IV, Служебные взаимоотношения. Этот фактор предназначен для оценки характера и уровня связанных с работой контактов.

Фактор I, Характер работы. Уровень индивидуального вклада, необходимого для выполнения работы, будет определяться на основе этого фактора в контексте ширины охвата и круга должностных функций. Для проведения более полного анализа сложности работы будут введены такие элементы, как контекст и условия, в которых выполняется работа.

Фактор II, Благоприятные условия. В рамках этого фактора делается новый акцент на структурах подотчетности, отраженных в схемах организационной структуры (будь то традиционная и иерархическая форма или матричная/основанная на проектах форма), наличии прецедентов и их актуальность для работы и предметный надзор за работой. Кроме того, будут введены понятия степени наделения полномочиями, возможности брать риск, поощрение внедрения более плоских структур и делегирования полномочий. Все эти аспекты формируют благоприятные условия.

Фактор III, Партнерские отношения. Этот фактор будет использоваться для анализа степени установления отношений, включая такие концепции, как обмен информацией и ее разъяснение, консультирование, оказание влияния и убеждение, пропаганда и реклама, достижение консенсуса, воодушевление и мотивация, вынесение авторитетных рекомендаций, принятие организацией обязательств и использование дипломатических методов. Кроме того, будет также анализироваться уровень контактов и тип партнеров.

Фактор IV, Результаты. Этот фактор будет позволять оценивать не только принятые решения и выдвинутые предложения, но и учитывать любые действия, которые будут иметь значительный эффект, включая принятые меры, занятые позиции и т.д. Будет оцениваться влияние действий на предоставление или осуществление услуг, системы и процессы, области деятельности, связанные с обслуживанием, или функциональные области деятельности, программы и мероприятия и основополагающую задачу организации. Кроме того, будут учитываться различные функции руководителя в дополнение к традиционным функциям иерархического характера.

Фактор V, Наличие функций руководителя. Этот фактор сосредоточен только на числе находящихся в подчинении сотрудников. Он позволяет оценивать прямую ответственность за определенное число технического и вспомогательного административного персонала и, отдельно, прямую ответственность за определенное число сотрудников категории специалистов.

Фактор VI, Воздействие работы. Этот фактор предназначен для оценки влияния работы и последствий произвольных ошибок.

б) Deskрипторы классов должностей

30. Внедрение дескрипторов классов должностей является ключевым новым элементом в пересмотренной системе оценки должностей. Deskрипторы классов должностей служат нескольким целям: они предназначены для использования в качестве общего руководства в отношении характеристик, определяющих класс, которое содействует передаче функций по классификации линейным руководителям и позволяет более транспарентно представлять расширение обязанностей и повышение ответственности для всех сотрудников.

с) Новый формат описания должностей

31. В новом формате описания должностей описание работы было упрощено и увязано с конкретными факторами нового Эталона. В этом формате также дается описание профессиональных качеств, необходимых для занятия данной должности. В новом формате основное место в информации о должности отводится главному результату выполнения работы, а не обширному перечню ориентированных на осуществление процесса задач. Это содействует сосредоточению внимания на наиболее важных элементах и упрощает обновление информации о должностях.

Мнения организаций

32. Организации выразили свою признательность за работу по реформе системы оценки должностей, проделанную до настоящего времени. Они неоднократно заявляли, что Эталон нуждается в глубокой переработке. В связи с этим реформа системы оценки должностей является одной из первоочередных задач обзора системы вознаграждения, пособий и

льгот. Новая модель соответствует критериям, определенным в отношении реформы, и позволяет добиться желаемой рационализации и модернизации. Наиболее важным является то, что новая система позволяет на транспарентной основе упростить регулирование использования должностей и создать взаимосвязи с повышением квалификации и организацией служебной деятельности. Организации выразили готовность поддержать проверку и испытание новой системы, которые будут сопровождаться разработкой мер, касающихся контроля, профессиональной подготовки и подотчетности.

Мнения представителей персонала

33. Представитель Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) отметил, что существует необходимость в пересмотре Эталона. Из обсуждения представитель персонала понял, что новые нормы не приведут к изменению классов подавляющего большинства персонала, однако класс некоторых должностей может быть повышен или понижен. ФАМГС поддержала систему двух путей развития карьеры, которая позволит освободить специалистов от чрезмерной административной работы и профессионализировать функции управления. ФАМГС выразила мнение о том, что идея обеспечения обратной связи с клиентами ставит персонал в невыгодные условия, так как он не имеет прямых контактов с клиентами. Работа многих сотрудников не видна, и клиенты их не знают. Применение предлагаемого стандарта может привести к созданию системы, которая будет поощрять работников, лучше рекламирующих себя или выполняющих заметную работу, но необязательно работающих лучше всех или выполняющих самую важную основную работу по осуществлению про-

граммы организации. ФАМГС выразила также мнение о том, что мнениями клиентов можно манипулировать. В предложении слишком большой акцент делается на связях с общественностью и недостаточный акцент — на технической работе. ФАМГС выразила обеспокоенность по поводу упразднения фактора I (образование и опыт) из предлагаемого нового Эталона. ФАМГС выразила мнение, что это может создать возможность для злоупотреблений, приводящих к отбору на конкретные должности не отвечающих требованиям кандидатов.

34. Представитель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) подтвердила свое заявление по данному вопросу, сделанное ею на пятьдесят четвертой сессии Комиссии, а именно, что обзор системы оценки должностей и разработку нового Эталона следует осуществлять с учетом предлагаемого введения широких диапазонов. Она заявила, что все элементы обзора системы вознаграждения, пособий и льгот связаны между собой и их следует рассматривать во взаимосвязанной структуре.

Обсуждение вопроса Комиссией

35. В ходе рассмотрения Комиссией предлагаемой системы на ее предыдущих и нынешней сессиях она проанализировала и обсудила предлагаемое упорядочение факторов оценки и усилия по разработке системы, предусматривающей делегирование более широких полномочий по описанию и оценке должностей руководителям.

36. Упразднение фактора I, связанного с требуемыми для занятия должности профессиональными знаниями, считается значительным изменением. Некоторые члены Комиссии выразили обеспокоенность в связи с упразднением этого фактора и тем, какое влияние это окажет на выявление и отбор отвечающих требованиям кандидатов. В ходе обсуждения было подчеркнуто, что выявление и оценка квалификации сотрудника в сопоставлении с должностными требованиями является важным элементом для успешного управления должностями. Предполагается, что в рамках более целостного подхода к управлению людскими ресурсами оценка требований в отношении знаний будет включена в нормы и процедуры, связанные с наймом, и интегрирована в оценку компетентности, связанную с отбором кандидатов.

37. Комиссия признала, что задача реформирования системы оценки должностей не ограничивается разработкой новой системы и охватывает также принятие в организациях эффективных мер в области контроля, профессиональной подготовки и подотчетности для обеспечения того, чтобы любая новая система была последовательной, справедливой и транспарентной. Комиссия выразила мнение о том, что разработка нового стандарта одновременно с усилиями организаций по укреплению потенциала в области управления и подотчетности может привести к повышению эффективности системы управления должностями, которая будет обеспечивать быстрое реагирование и будет последовательной.

38. Комиссия обсудила значение двух путей развития карьеры для технического и управленческого персонала, выполняющего работу высокого уровня. В соответствии с существующим Эталонном класс С-5 является наивысшим уровнем, которого могут достигать технические сотрудники, за исключением случаев, когда должность предполагает также управленческие обязанности. В соответствии с новым Эталонном технические специалисты, такие, как «ученые мирового класса» смогут достигать и более высокого уровня, при этом на них не будут возлагаться обязанности руководителей. За исключением двух путей развития карьеры для ученых и технических экспертов, Комиссия не предполагает значительной реклассификации должностей. С учетом имеющегося опыта, информация о котором сообщена Комиссии, она ожидает, что 80 процентов должностей будут классифицированы на том же уровне, на каком они классифицированы в соответствии с существующим Эталонном. Из 20 процентов оставшихся должностей класс некоторых должностей согласно нынешнему Эталонну будет признан завышенным. В связи с этим Комиссия обсудила переходные меры, которые защитят занимающего ту или иную должность сотрудника от понижения класса.

Решение Комиссии

39. В отношении предлагаемой реформы системы оценки должностей Комиссия постановила:

а) продолжить разработку представленной концептуальной модели;

b) оценить приемлемость модели на ее пятьдесят шестой сессии после испытания и проверки;

c) настоятельно призвать организации приступить к разработке мер по обеспечению контроля, профессиональной подготовки и подотчетности одновременно с осуществлением нынешней реформы системы оценки должностей и сообщить Комиссии об этих мерах в связи с внедрением любой новой системы;

d) рассмотреть в рамках своей программы работы на 2003 год возможность установления в соответствии со статьей 13 ее статута новой системы оценки должностей при условии получения положительных результатов испытания и проверки новой модели.

4. Введение широких диапазонов и соответствующие поощрения за вклад

40. В контексте обзора системы вознаграждения, пособий и льгот Комиссия рассмотрела вопрос о создании системы широких диапазонов. В соответствии с такой системой классы группируются в широкие диапазоны окладов без ступеней между минимальным и максимальным размером вознаграждения для данного диапазона. Система предусматривает ступени развития карьеры и позволяет организациям использовать должности и персонал так, чтобы это в большей степени соответствовало потребностям программ. Благодаря этому подход, основанный на широких диапазонах, является более приемлемым для регулирования работы, в том числе коллективной работы. Он позволяет руководителям изменять функции своих сотрудников с учетом новых потребностей и приоритетов. Он содействует упрощению и упорядочению системы классификации должностей, предусматривающей в этом случае более общее описание работы на каждом уровне. В связи с этим меньше внимания сосредотачивается на классификации должностей и снижается необходимость в большом числе специалистов по классификации должностей. Горизонтальные изменения в должностных функциях производятся без необходимости реклассификации должностей. Вертикальные изменения в должностных функциях случаются реже, поскольку для обоснования перевода из одного диапазона в другой должны произойти значительные изменения в должностных функциях и обязанностях. Система широких диапазонов предпола-

гает менее централизованный контроль за персоналом и передачу большей административной ответственности руководителям. Поэтому она требует значительного расширения деятельности по повышению квалификации и профессиональной подготовке руководителей. Меньший упор делается на сопоставлении должностей и на справедливости вознаграждения, как она определяется в настоящее время.

41. Одним из главных доводов в пользу принятия системы широких диапазонов является необходимость учета современных условий на рынке труда. Возможность расстановки кадров не в иерархической структуре будет содействовать выполнению работы за счет такой ее организации, которая будет способствовать достижению результатов. Возможность перемещения персонала по диапазонам на основе показателей, не связанных со стажем работы, позволит обеспечить увязку с оплатой труда с учетом выполнения работы. Системы широких диапазонов, там где они существуют, как правило, функционируют в рамках систем вознаграждения с учетом выполнения работы. В связи с этим для содействия описанию обоих предложений предложения в отношении системы вознаграждения с учетом выполнения работы обсуждаются в данном докладе в рамках предложений, касающихся широких диапазонов.

42. На рассмотрении Комиссии находилось два предложения, касающихся служебного роста сотрудников в рамках системы широких диапазонов. Оба предложения, однако, были основаны на показателях, отличных от ныне применяемых временных показателей прогрессии, выражающейся в повышении по ступеням. Одно предложение можно описать как в основном традиционное и согласующееся с политикой, широко применяемой как в частном, так и в государственном секторах: стимулирующие выплаты увязываются с выполнением работы с помощью формулы, которая связывает служебные аттестации с положением в диапазоне окладов для определения суммы поощрительных выплат. Это дает работникам возможность оценивать заработанную ими сумму по результатам выполнения работы. Для использования поощрительных выплат учитывается пожелание работников, чтобы их ценность и вклад признавались. Увязка повышения оклада со служебной аттестацией является глобальной тенденцией, как отмечено в документации

об опыте других работодателей, представленной Комиссии в ходе проведенного ею обзора. Эта тенденция свидетельствует о том, что практика автоматического повышения по ступеням применяется все реже.

43. В основе второго предложения лежит совокупность факторов, которая создает ощутимую связь между выполнением работы, повышением квалификации и вознаграждением. В соответствии с этим подходом признается, что за последние 15 лет в рамках системы Организации Объединенных Наций широко рассматривался вопрос о введении системы вознаграждения с учетом выполнения работы. Рассмотрение этого вопроса обычно заходило в тупик из-за проблем, связанных с разработкой системы, которая позволяла бы последовательно оценивать выполнение работы сотрудниками, представляющими весьма неоднородную группу профессий и работающими в весьма различных условиях многообразия культур. Организации не нашли приемлемого механизма для введения системы вознаграждения с учетом выполнения работы в широких масштабах. Обсуждаемое ниже предложение, основанное на совокупности элементов, учитывает эту сложную проблему и предусматривает отход от использования традиционных показателей оценки работы.

44. В предложении, основанном на совокупности элементов, которое находилось на рассмотрении Комиссии, помимо изложения уникального метода продвижения сотрудников по диапазону, приводится также шесть различных моделей широких диапазонов, соответствующих разным структурам и мандатам организаций системы. Предложение предусматривает внедрение новых подходов к организации служебной деятельности, которые позволяют повысить вклад сотрудников. Путем создания совокупности трех элементов (индивидуальные достижения, повышение квалификации и коллективная работа) можно оценивать реальное выполнение работы и таким образом обосновывать повышения окладов, которые непосредственно увязываются с достижениями за предшествующий период, будущим повышением квалификации и обратной связью с клиентами.

45. В связи с введением широких диапазонов возникает вопрос о механизмах финансового контроля. Комиссии был представлен метод сопоставительных соотношений. При использовании этого метода

средние оклады сотрудников в данном диапазоне должны быть по размеру близкими к медиане диапазона оклада. Эта медиана в свою очередь увязывается с базовой точкой (как правило, соответствующей базовой точкой на рынке труда). Применение подхода, основанного на сопоставительных соотношениях, вынуждает средние оклады колебаться вблизи медианы диапазона окладов. Однако существует ряд других механизмов финансового контроля, которые могут быть рассмотрены при разработке системы широких диапазонов для общей системы.

Мнения организаций

46. Организации выразили мнение о том, что система вознаграждения с широкими диапазонами является желательной для общей системы. Нынешняя монолитная система классов не отвечает разнообразным потребностям организаций. Подход, основанный на широких диапазонах, является более приемлемым для управления деятельностью в рамках отдельных организаций. Подход, основанный на широких диапазонах, позволит организациям реагировать на быстрые изменения характера работы, характерные для современного мира. Было выражено мнение о том, что на нынешнем этапе не следует ограничивать список вариантов структур с широкими диапазонами. Структуры, размеры и сложность деятельности разных организаций существенным образом отличаются друг от друга, поэтому очевидно, что универсального решения данного вопроса не существует. Кроме того, этот вопрос позволяет некоторым организациям на экспериментальной основе проверить применение некоторых подходов до их принятия в рамках всей системы.

47. Было выражено мнение о том, что системаощерения за вклад не только желательна, но и необходима для эффективного управления организациями. Она имеет важное значение для поддержки усилий организаций по модернизации их систем организации служебной деятельности и повышения эффективности работы организаций. Одним из главных недостатков нынешней системы является то, что подход, основанный на учете должностных обязанностей и функций, не позволяет дифференцировать размеры вознаграждения с учетом размера вклада. Организации разрабатывают и внедряют подходы, основанные на профессиональных качествах, и обеспечивают жизнеспособность своих сис-

тем организации служебной деятельности. Организации решительно поддержали предложение безотлагательно продолжить деятельность по разработке в этой области.

Мнения представителей персонала

48. Представитель ФАМГС отметила, что внедрение системы вознаграждения с широкими диапазонами и с учетом выполнения работы является проблематичным. Она выразила мнение о том, что существующие системы организации служебной деятельности в организациях не пригодны для применения таких подходов и что в первую очередь следует усовершенствовать эти системы. Существуют элементы необъективности в изменении окладов в рамках предлагаемых диапазонов, применение которых, как представляется, будет более щедро вознаграждать работников с меньшим стажем. Интересуясь процедурами перевода сотрудников из одного диапазона в другой, представитель ФАМГС отметила, что неясно, как эти процедуры будут связаны с должностями и программами работы. Объединение классов будет проблематичным, поскольку многие сотрудники придают важное значение статусу, соответствующему каждому классу.

49. ФАМГС вновь заявила, что она выступает против упразднения существующей системы ступеней. Если ступени не позволяют проводить различие между хорошей и плохой работой, то это происходит потому, что существующие правила не применяются и системы служебной аттестации не работают. Не следует отказываться от ступеней до тех пор, пока не будут предприняты серьезные попытки обеспечить применение существующих правил и пока не будет подтверждено, что эти правила являются неадекватными. Упразднение ступеней может привести к возникновению проблемы приобретенных прав.

50. ФАМГС выразила мнение о том, что упомянутые предложения таят в себе как риски, так и потенциальные возможности, однако было бы преждевременно применять широкие диапазоны в рамках всей системы. ФАМГС предложила, чтобы разные организации или подразделения осуществили экспериментальные проекты и чтобы Комиссия отложила окончательное утверждение концепции широких диапазонов до тех пор, пока независимый эксперт не оценит результаты экспериментальных проектов. ФАМГС подчеркнула, что сотрудники,

которые изъявляют желание принять участие в этих проектах, должны быть информированы обо всех последствиях. ФАМГС рекомендовала создать совместные комитеты представителей персонала и администрации для выработки деталей.

51. ФАМГС согласилась с организациями в том, что следует испытать несколько моделей в рамках экспериментальных проектов. Она просила также секретариат КМГС проанализировать статистические данные о сотрудниках, занимающих высшую ступень в своих классах, которые были бы встревожены, если бы их включили в одну группу с сотрудниками более низких классов и если бы им пришлось преодолевать новые препятствия для перехода в следующий диапазон. ФАМГС согласилась с тем, что в конечном счете в целях сохранения общей системы следует принять только одну модель. В заключение было подчеркнуто, что существует необходимость рассмотреть вопрос об организации служебной деятельности и что персонал испытывал бы большее доверие к новой системе, если бы она предусматривала наличие механизмов оценки для руководителей и если бы персонал имел возможность комментировать работу своих руководителей.

52. Представитель ККСАМС заявила, что служебная аттестация является наиболее важным элементом системы широких диапазонов. К данному моменту в связи с применением нынешней системы служебной аттестации возникло несколько проблем, связанных с ответственностью руководителей. Кроме того, руководители считают ее трудозатратной, а персонал хотел бы, чтобы обеспечивалась всесторонняя оценка, которая бы учитывала работу отдельного сотрудника в коллективе.

53. Что касается подхода, основанного на совокупности элементов, то она отметила, что оценка основывается на трех элементах: коллективная работа, индивидуальные достижения и повышение квалификации. Поскольку коллектив может состоять из неодинаково работающих сотрудников, выполнение коллективной работы в конечном счете будет зависеть от тех членов коллектива, которые постоянно делают больше других. В связи этим она поставила под вопрос объективность коллективной оценки.

54. Что касается вопроса о широких диапазонах, то ККСАМС выбрал бы модель, состоящую из одного диапазона для С-1, одного диапазона для

C-2/C-3, одного диапазона для C-4/C-5, одного диапазона для D-1/D-2 и отдельного диапазона для двух путей развития карьеры, начинающегося в медианной точке диапазона C-4/C-5. Это позволит обеспечить развитие карьеры сотрудников, не обладающих профессиональными качествами руководителя, но обладающих соответствующими профессиональными качествами в своей области деятельности.

Обсуждение вопроса Комиссией

55. Комиссия признала, что в принципе предложение о введении широких диапазонов в общей системе имеет достоинства, однако в связи с ним возникает также ряд проблем. Она признала также, что заслуживающая доверия и надежная система служебной аттестации, приемлемая для всех заинтересованных сторон, является обязательным условием для применения широких диапазонов, и выразила мнение о том, что необходима дополнительная информация по этому вопросу. Комиссия напомнила, что в прошлом она просила организации представить результаты оценок их систем служебной аттестации и что для принятия решения по вопросу о применении системы широких диапазонов в общей системе потребуется количественная и качественная информация.

56. Комиссия выразила мнение о том, что она сможет согласиться на конкретную модель с широкими диапазонами только после того, как организации создадут механизм финансового контроля. Члены Комиссии выразили мнение, что принятие нескольких схем с широкими диапазонами разрушит существо общей системы и создаст конкуренцию между организациями в плане найма и удержания персонала. Комиссия придерживалась мнения, что способностью отслеживать нынешние семь классов должностей категории специалистов и выше в предлагаемой модели с широкими диапазонами является необходимым условием для сохранения общей системы. Некоторые члены выразили мнение, что для содействия развитию карьеры следует создать связанные классы в рамках системы с широкими диапазонами. Такая система связанных классов в том виде, в каком она описана, обеспечит повышение вознаграждения с учетом функций и обязанностей, а также с учетом выполнения работы.

57. Комиссия отметила, что в рамках подхода, основанного на совокупности элементов, движение в

пределах диапазона будет осуществляться путем 5-процентных прибавок (в рамках нынешней ступенчатой структуры прибавки составляют 2 процента) с учетом повышения квалификации, конкретных достижений и на основе обратной связи с клиентами. Она выразила мнение о том, что оценивать повышение квалификации, например на ежегодной основе, может оказаться сложным. В связи с этим она выразила мнение, что было бы более реалистичным проводить оценку повышения квалификации и достижений, которые могли бы оправдывать 5-процентную корректировку, один раз в два года.

58. В ходе рассмотрения вопроса о возможном применении системы широких диапазонов Комиссия согласилась с тем, что такую систему следует сначала испытать и только после успешного испытания рассматривать вопрос о ее внедрении. Масштабность изменения системы вознаграждения, пособий и льгот, которое влечет за собой применение широких диапазонов и системы вознаграждения с учетом выполнения работы, требует осторожного и осмотрительного изучения всех аспектов этих подходов. С учетом этого Комиссия проанализировала предлагаемые модели, с тем чтобы определить, какую модель следует испытать. Из предложенных моделей широких диапазонов она отдала предпочтение модели 3 с внесенным в нее изменением: класс C-1 будет добавлен в диапазон 1, включающий классы C-2 и C-3. Диапазон 2 будет включать классы C-4 и C-5 и диапазон 3 — D-1 и D-2. В этом контексте она запросила мнения организаций, которые отметили, что им необходимо будет проконсультироваться между собой, прежде чем они смогут предложить предпочтительную модель, поскольку они исходили из предположения о том, что будут рассматриваться несколько моделей.

59. После всестороннего обсуждения вопроса об испытании одной из моделей был рассмотрен вопрос о том, как испытывать модель и какая организация или организации должны это сделать. Комиссия считала, что методы испытания должны быть четко указаны и что она учтет желание организаций принять участие в испытании. Она выразила мнение о том, что испытание следует провести более чем в одной организации, с тем чтобы оценить влияние разных структур и мандатов организаций на отобранную модель широких диапазонов. Для того чтобы критически подойти к испытанию моде-

ли, Комиссия придерживалась мнения, что испытание должно продолжаться не менее двух лет, с тем чтобы можно было оценить результаты одного цикла применения поощрительных выплат с учетом выполнения работы, системы повышения квалификации и других аспектов предложенных подходов. Поскольку работа по подготовке к проведению испытания должна быть завершена в 2003 году, Комиссия определила, что испытание может начаться не ранее 1 января 2004 года.

Решение Комиссии

60. В отношении широких диапазонов и соответствующих систем вознаграждения с учетом выполнения работы Комиссия постановила следующее:

а) для внедрения системы широких диапазонов и/или системы вознаграждения с учетом выполнения работы абсолютно необходимо наличие вызывающей доверие и надежной системы служебной аттестации, приемлемой для всех заинтересованных сторон;

б) организации должны представить Комиссии количественные и качественные данные об их системах организации служебной деятельности и о результатах критического анализа способности их нынешних систем служебной аттестации обеспечивать дифференциацию разных уровней выполнения работы, в частности в тех случаях, когда эти системы увязаны с вознаграждением;

с) следует провести экспериментальное изучение одной модели широких диапазонов и соответствующей системы вознаграждения с учетом выполнения работы (на основе подхода, основанного на совокупности элементов) в двух изъязвивших желание организациях; в этой связи:

i) секретариату КМГС следует проконсультироваться с организациями по вопросу о методах проведения этого исследования;

ii) методы проведения исследования должны быть представлены Комиссии на ее следующей сессии;

д) Комиссия одобрит применение системы широких диапазонов для общей системы и соответствующей системы вознаграждения с учетом выполнения работы при условии получения положительных результатов экспериментального исследования;

е) Комиссия информирует Генеральную Ассамблею о том, что, хотя модель широких диапазонов и соответствующей системы вознаграждения с учетом выполнения работы может быть приемлема для общей системы в рамках пересмотренной системы вознаграждения, пособий и льгот, эту гипотезу необходимо подтвердить путем проведения тщательной проверки и что Ассамблея будет информироваться о дальнейшем прогрессе в этой связи.

5. Создание категории старших руководителей

61. В контексте проводимого ею обзора Комиссия рассмотрела вопрос о создании категории старших руководителей в общей системе Организации Объединенных Наций. С учетом ключевой роли руководителей в реализации инициатив по осуществлению преобразований в организациях они рассматривают создание этой категории как один из наиболее важных компонентов в осуществлении крупных организационных реформ, направленных на укрепление международной гражданской службы и общее улучшение работы организаций путем укрепления потенциала в области руководства и управления, проявления готовности к профессионализации управления и создания общей культуры управления.

62. Создание категории старших руководителей преследует следующие цели:

а) укрепление потенциала в области управления и руководства как неотъемлемой части процесса улучшения работы организации;

б) создание общей организационной культуры и поощрение многообразия на уровне старших руководителей в рамках каждой организации и всей общей системы в целях укрепления духа коллективизма;

с) содействие передаче обязанностей и ответственности в том, что касается основных управленческих функций;

д) повышение степени межучрежденческой согласованности и координации деятельности и содействие большей мобильности и расширению профессиональной подготовки в рамках всей системы;

е) проявление готовности к профессионализации управления в том, что касается критериев отбора, индивидуального повышения квалификации и регулирования развития карьеры.

63. В связи с процессом децентрализации и передачи полномочий, осуществляемом во многих организациях, на руководителей возлагается больше обязанностей и повышается их ответственность за результаты. В связи с этим необходимо разработать инструменты и стратегии для всей общей системы в целях привлечения и воспитания более творчески мыслящих, разносторонних руководителей широкого профиля, которые ориентируются на клиентов, могут сплотить коллектив и стратегически мыслить и не бояться риска.

64. Категория старших руководителей, в основе которой, в частности, лежит набор основных профессиональных качеств руководителей (который будет включаться в объявления о вакансиях, служебные аттестации и программы профессиональной подготовки), может стать полезным инструментом реформы системы управления и может существенно содействовать улучшению работы и укреплению подотчетности организаций общей системы.

65. В соответствии с предлагаемыми критериями включения в состав категории она будет относительно небольшой, и в нее войдут старшие руководители всех организаций системы. Организации отметили, что в состав категории могли бы входить и руководители, занимающие должности политического уровня. Они отметили, что определение состава категории будет прерогативой каждого главного административного руководителя с учетом руководящих принципов, определяющих обязанности и характеристики сотрудников этой категории, с учетом различий в мандатах и структурах организаций.

66. Что касается основных профессиональных качеств руководителей, то для применения в отношении всех должностей, относящихся к данной категории, в рамках всей общей системы было предложено шесть профессиональных качеств. Краткие описания этих шести профессиональных качеств приводятся в приложении II. Эти профессиональные качества в случае необходимости будут дополнены с учетом конкретных потребностей каждой организации.

67. Создание категории старших руководителей будет дополнено разработкой системы двух путей развития карьеры, с тем чтобы провести различие между старшими линейными руководителями и специалистами и сотрудниками, вносящими инди-

видуальный вклад. Внедрение системы двух путей развития карьеры позволит учитывать ценность старших специалистов без возложения на них руководящих обязанностей.

Мнения организаций

68. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) отметил, что с учетом ключевой роли руководителей в осуществлении организационных преобразований предложение о создании категории старших руководителей следует представить на одобрение Генеральной Ассамблеи на ее пятьдесят седьмой сессии. Рекомендации должны охватывать критерии включения в состав и набор основных профессиональных качеств руководителей наряду с предложением о создании системы двух путей развития карьеры. Система двух путей развития карьеры позволит проводить различие между старшими линейными руководителями и старшими сотрудниками, вносящими индивидуальный вклад. Организации придерживались мнения, что система двух путей развития карьеры позволит учитывать ценность старших специалистов путем обеспечения развития их карьеры до высоких уровней без возложения на них руководящих обязанностей.

Мнения представителей персонала

69. Представитель ККСАМС, вновь отметив, что все элементы обзора взаимосвязаны, заявила, что нельзя рассматривать вопрос о категории старших руководителей, не проанализировав сначала вопрос об оценке должностей.

70. Реформа системы вознаграждения, пособий и льгот не увенчается успехом, если не будут укреплены управленческие кадры. Предложение о создании упомянутой категории будет приемлемым при условии наличия механизма «сдержек и противовесов» и проведения на регулярной основе обзоров. Она отметила, что эта категория не должна превратиться в элитную группу и что для нее не следует предусматривать отдельную систему вознаграждения. Эта категория должна состоять из существующих должностей, которые будут отобраны для нее. В настоящее время такие должности занимают руководители, которые в течение 5–10 лет должны будут выйти на пенсию. ККСАМС предложил провести профессиональную подготовку кандидатов для

замены заблаговременно, с тем чтобы выявить в организациях талантливых сотрудников.

71. ФАМГС, хотя и согласилась с мнением о том, что существует острая необходимость в укреплении потенциала организаций в области управления, придерживалась мнения о том, что следует уделять больше внимания тому, как «ведется дело», а именно развитию и совершенствованию профессиональных навыков нынешних и будущих руководителей нижнего звена и линейных руководителей. ФАМГС поинтересовалась тем, каким образом будет обеспечиваться ответственность руководителей и что будет предусматривать процесс отбора для включения в категорию. ФАМГС выразила обеспокоенность по поводу того, что авторитет нынешних сотрудников классов Д-1 и Д-2, которые не будут отобраны в указанную категорию, может быть подорван.

72. ФАМГС выразила мнение, что предложение о создании данной категории говорит о том, что прилагавшиеся в рамках нынешней системы усилия по воспитанию новых руководителей не увенчались успехом и что, как следствие этого, необходимо создать в рамках системы корпоративную культуру усилиями самих организаций. ФАМГС выразила мнение о том, что этот вопрос необходимо рассматривать в контексте стратегий организаций в области людских ресурсов. Если руководители не способны управлять, необходимо анализировать причины этого, а не симптомы.

73. ФАМГС хотела бы узнать, будут ли нынешние должности преобразованы в должности категории старших руководителей и предполагается ли, что она будет своего рода консультативным органом. ФАМГС выразила мнение о том, что следует рассмотреть вопрос о профессиональной подготовке молодых работников для воспитания у них качеств руководителей, возможно, с помощью такого органа, как Колледж персонала Организации Объединенных Наций.

Обсуждение вопроса Комиссией

74. Некоторые члены считали создание категории старших руководителей целесообразным для укрепления потенциала в области руководства и управления, что является необходимым фактором для успешного осуществления процесса более крупных реформ, проводимых в организациях. Комиссия отметила, что в связи с предложением о создании этой

категории возникает ряд вопросов, в частности о статусе сотрудников, входящих в такую категорию. Комиссия подчеркнула, что для этой группы сотрудников не потребуются установления специальных положений о вознаграждении, пособиях и льготах или других привилегиях. Вместе с тем некоторые члены Комиссии не были убеждены в целесообразности создания категории старших руководителей и не были готовы высказать окончательную позицию.

75. Комиссия выразила мнение, что в критериях включения в состав категории старших руководителей основное внимание следует сосредоточить на управленческих функциях, а также классах. Некоторые члены придерживались мнения о том, что членский состав следует ограничить уровнями Д-1 и Д-2. Другие считали, что класс С-5 также может быть включен, если сотрудники этого класса выполняют руководящие функции. Ввиду отсутствия мнений организаций по этому вопросу никаких выводов в отношении классов должностей сделано не было. Хотя Комиссия признала, что различия в организационных структурах и мандатах организации требуют гибкости в определении таких критериев, она считала, что основное внимание при определении состава категории должно сосредотачиваться на должностных функциях, а не на занимающей должности человеке, в частности на том, как эти функции связаны с важностью руководящих обязанностей и профессиональными качествами руководителей, которые имеют чрезвычайно важное значение для успешного функционирования организации. В этом контексте роль консультационных должностей, упомянутых в критериях, которые были представлены рабочей группой, занимавшейся рассмотрением данного вопроса, требует дополнительного обоснования. Некоторые члены придерживались мнения, что консультационные должности не будут отвечать критериям для включения в категорию старших руководителей. Другие считали, что в настоящее время обязанности руководителей предполагают наличие навыков управления, консультационных навыков и навыков ведения переговоров. В связи с этим наличия только консультационных функций будет недостаточно для включения той или иной должности в данную категорию. Необходимо продолжить разработку вопросов, связанных с применением основных профессиональных качеств, механизмов служебной аттестации, системы контрактов и других функций в области людских

ских ресурсов. Комиссия считала, что она может играть полезную роль в определении критериев и в контроле за применением различных функций в области людских ресурсов в том, что касается категории старших руководителей, которая, как предполагается, будет состоять из относительно небольшой группы сотрудников.

76. Комиссия отметила, что одной из целей создания категории старших руководителей является расширение мобильности между организациями общей системы. Однако далее было отмечено, что необходимо уточнить детали того, как это будет достигаться.

77. Комиссия не считала, что учреждение категории старших руководителей равносильно созданию нового вспомогательного органа, консультационного органа или отдельной категории персонала. Она будет являться частью нынешней категории специалистов и выше, и в отношении нее, как таковой, будут действовать соответствующие процедуры найма и назначения на должности. Достаточно подробно был обсужден вопрос о доступе в категорию внешних, а также внутренних кандидатов. Комиссия выразила мнение, что эта категория должна быть открытой для кандидатов как из внутренних, так и из внешних источников. Таким образом, проблемы географического распределения и гендерные проблемы, в связи с которыми некоторые члены Комиссии выразили обеспокоенность, как представляется, решаются. Комиссия отметила, что для дополнения и иллюстрации обязанностей и характеристик, относящихся к должностям, которые определены для включения в данную категорию, будут разработаны дополнительные руководящие принципы, которые будут содействовать главным административным руководителям в их работе.

78. Хотя Комиссия выразила мнение, что создание системы двух путей развития карьеры в большей степени связано с пересмотром системы классификации должностей, чем с созданием категории старших руководителей, она придерживалась мнения, что два пути развития карьеры будут полезным компонентом пересмотренной системы вознаграждения, пособий и льгот. Комиссия отметила, что она продолжит изучение этого вопроса, и выразила мнение, что внедрение системы двух путей развития карьеры для специалистов на уровнях, сопоставимых с категорией старших руководителей, было бы желательно. Она отметила необходимость при-

знания ценности старших специалистов путем их продвижения по службе до высоких уровней без возложения на них управленческих обязанностей. Некоторые члены выразили мнение, что в структуре с широкими диапазонами было бы целесообразно включить такие должности в тот же диапазон (диапазоны), в которые будут включены классы Д-1 и Д-2.

79. Члены Комиссии выразили мнение, что Комиссии необходимо взять на себя ведущую роль в контроле за дальнейшей разработкой параметров этой категории.

Решение Комиссии

80. Комиссия постановила, что:

а) создание категории старших руководителей было бы полезно для укрепления потенциала в области руководства и управления в целях содействия осуществлению крупной организационной реформы, направленной на общее улучшение работы организаций;

б) эта категория не будет являться новым вспомогательным органом, консультативным органом или отдельной категорией персонала;

в) для этой категории не потребуются специальный пакет вознаграждения, пособий и льгот. Система вознаграждения, пособий и льгот, применяемая в отношении сотрудников категории специалистов, будет применяться и в отношении данной категории;

г) в категорию будут входить только руководящие должности высокого уровня;

д) должности для включения будут определяться на основе критериев, утвержденных КМГС;

е) в состав категории будут входить руководители, которые занимают должности, отвечающие критериям КМГС;

ж) для этой категории будет действовать общий набор основных профессиональных качеств, применяемых в отношении найма, отбора, повышения квалификации и организации служебной деятельности;

з) главные административные руководители будут отвечать за отбор, оценку и другие аспекты управления сотрудниками категории. На должности

этой категории смогут претендовать кандидаты как из общей системы, так и из источников вне нее;

i) Комиссия будет следить за осуществлением указанных положений и докладывать Генеральной Ассамблее об этом.

6. Информация о наборе и удержании персонала

81. Комиссия проанализировала запрошенные ею у организаций данные о трудностях, которые они испытывают с набором и удержанием персонала. Комиссия отметила отсутствие значительных проблем в этой области. Комиссия признала, что информация была получена за короткое время в период после ее пятьдесят четвертой сессии. Вместе с тем она сочла информацию полезной и предложила рассмотреть возможность применения более систематического подхода к сбору таких данных на периодической основе. Она предложила также рассмотреть в будущем возможность проведения количественного и качественного анализа собранных данных.

В. Мобильность

82. В своей резолюции 55/258 от 14 июня 2001 года Генеральная Ассамблея просила Комиссию провести всестороннее изучение вопроса о мобильности и ее последствий с точки зрения развития карьеры сотрудников в системе Организации Объединенных Наций и представить доклад Генеральной Ассамблее в ходе ее пятьдесят седьмой сессии.

83. На своей пятьдесят пятой сессии Комиссия рассмотрела вопрос о мобильности. Она отметила важность мобильности персонала как внутри организаций общей системы, так и между ними для эффективного управления людскими ресурсами, в частности в контексте укрепления единой международной гражданской службы, в которой существуют общие ценности и культура. Мобильность определена в качестве основного элемента в основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами. Она может содействовать совершенствованию управления людскими ресурсами и осуществлению деятельности по повышению эффективности и результативности деятельности организаций. Вместе с тем она может иметь определенное негативное воздействие на индивидуальном уровне и

уровне организаций. Комиссии была представлена последняя информация о политике в области мобильности, проводимой в организациях общей системы, справочная информация о других международных организациях, национальных гражданских службах и информация о передовом опыте частного сектора.

Мнения организаций

84. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов КСР заявила, что вопрос о мобильности является весьма сложным и что ряд организаций работает над созданием систем регулируемой мобильности между профессиональными группами, подразделениями, местами службы и организациями. С точки зрения существа политика в области мобильности должна быть увязана с функциональными потребностями соответствующих организаций. Она подтвердила, что мобильность не является самоцелью: для некоторых организаций это вопрос эффективности и выживания организации; для других — мобильность связана с усилиями по формированию кадров широкого профиля.

85. Она отметила, что многое еще предстоит сделать по данному вопросу. Например, необходимо разработать программы более широкой поддержки персонала по широкому кругу вопросов совмещения работы с выполнением семейных обязанностей, особенно если организации хотят быть привлекательными работодателями для молодого поколения. Она также подчеркнула важность установления связи между мобильностью и реформой системы вознаграждения, пособий и льгот, например с помощью дополнительных стимулов посредством в виде поощрительных выплат стратегического характера. Она отметила, что вопрос о мобильности уже давно находится на повестке дня Сети по вопросам людских ресурсов и что одной из инициатив, принятых в целях содействия межорганизационной мобильности, является инициатива по созданию Системы мобильности участвующих учреждений (ПАМС).

86. Она информировала Комиссию о том, что, по мнению Сети, необходимо проделать дополнительную работу, прежде чем Комиссия сможет рассмотреть все последствия предложений, содержащихся в находящемся в ее распоряжении документе. Она напомнила, что система контрактов и политика в области контрактов должны отвечать функциональным потребностям каждой организации, и, кроме

того, системы контрактов должны отвечать финансовым и бюджетным потребностям каждой организации.

Мнения представителей персонала

87. Представитель ККСАМС заявила свою поддержку в отношении мобильности персонала при условии, что процесс контролируется и управляется ответственно. Она подчеркнула важность вопросов благосостояния персонала и совмещения работы с выполнением семейных обязанностей при создании программ мобильности и развития карьеры. Она согласилась с предложениями, находящимися на рассмотрении Комиссии, особенно в отношении установления связей с развитием карьеры. Она затронула вопрос о риске, связанном с потерей институциональной памяти, приобретенной сотрудниками, которые вынуждены перемещаться из одного подразделения, департамента или организации в другие, как это запланировано Организацией Объединенных Наций, где сотрудники не могут занимать должности в течение более чем пяти лет. ККСАМС хотел бы, чтобы вопрос о мобильности был рассмотрен после того, как будет принято решение по определенным элементам обзора системы вознаграждения, пособий и льгот, в частности в отношении широких диапазонов, и после того, как эти элементы будут успешно внедрены.

88. ФАМГС выразила мнение, что многие сотрудники положительно относятся к мобильности, если она не мешает их семейной жизни и не ограничивает их карьерные возможности. Представитель ФАМГС отметила несоответствия в системе, в частности наличие сотрудников, перемещаемых слишком часто, и сотрудников, не имеющих возможности для мобильности. Она упомянула некоторые меры по поощрению мобильности в организациях и между ними, например распространение информации о списке кандидатов и прикомандированных и предоставление постоянных контрактов и восстановление в правах. Было выражено мнение, что обязательная политика в области мобильности не является эффективной, и она может препятствовать найму и удержанию персонала. Устранение дестимулирующих факторов и препятствий на пути обеспечения мобильности и установление более тесных связей с развитием карьеры содействовали бы добровольной мобильности. В заключение она отметила, что сотрудники, которые желают перейти

из одного места в другое, но не имеют возможности сделать это, не должны страдать ни в профессиональном, ни в финансовом отношении.

Обсуждение вопроса Комиссией

89. Комиссия подтвердила принцип, зафиксированный в основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами, который гласит, что мобильность является одной из важнейших предпосылок, на которых зиждется международная гражданская служба, что она содействует распространению общих принципов и ценностей и что потребности различных организаций в мобильности могут различаться в зависимости от их структуры, размеров и мандатов. Программы в области мобильности должны, в частности, предусматривать перемещение персонала в рамках международных организаций и между ними и направление, насколько это возможно, в национальные гражданские службы и учреждения государственного и частного секторов и из них.

90. Комиссия достигла общего согласия в отношении того, что вопрос о мобильности является сложным вопросом, влияющим на ряд областей управления людскими ресурсами. Поэтому существует необходимость применения целостного подхода к рассмотрению вопроса о мобильности с учетом различных задач и мандатов организаций. Комиссия признала важность вопросов сочетания служебных и семейных обязанностей в рамках политики в области мобильности. В связи с этим она согласилась с тем, что существует необходимость подробно изучить методы, приемлемые для общей системы. В контексте мобильности необходимо будет также изучить предложения, находящиеся в настоящее время на рассмотрении в рамках обзора системы вознаграждения, пособий и льгот, например предложения, касающиеся широких диапазонов и категории старших руководителей.

91. Комиссия отметила, что вопрос о мобильности связан в определенной степени с политикой организаций в области контрактов. Поэтому следует в первую очередь обсудить вопрос о системе контрактов. Она выразила мнение, что обмены с другими международными организациями, национальными гражданскими службами и частным сектором следует предусмотреть в рамках усилий по расширению мобильности, прилагаемых общей системой. Вместе с тем Комиссия признала, что мобильность не

должна ставить под угрозу сохранение институциональной памяти в организациях.

Решение Комиссии

92. Комиссия просила свой секретариат разработать программу работы на будущее. В этой программе следует затронуть, в частности, вопрос о взаимосвязях между развитием карьеры и мобильностью и представить анализ преимуществ, недостатков и препятствий как для организаций, так и для сотрудников в связи с мобильностью. Любую работу в будущем следует осуществлять в соответствии с продолжающейся работой по обзору системы вознаграждения, пособий и льгот.

С. Общая шкала налогообложения персонала

93. В 1996 году КМГС в тесном сотрудничестве с Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ПОПФПООН) рекомендовала общую шкалу налогообложения персонала категории специалистов и выше и категории общего обслуживания и смежных категорий для определения шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников обеих категорий. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 51/216 утвердила рекомендованную шкалу с 1 января 1997 года. Тогда же ПОПФПООН рекомендовало корректировать шкалу, по мере необходимости, один раз в два года с учетом изменений средних размеров налогов в семи местах расположения штаб-квартир, и Комиссия согласилась с этой рекомендацией. На своей пятьдесят четвертой сессии Комиссия проанализировала в связи с этим изменения в налогах, осуществленные в соответствующих местах службы за период после последнего рассмотрения ею этого пункта. Данные показали, что средние размеры налогов для соответствующих интервалов дохода за период 1999–2001 годов возросли или уменьшились незначительно.

Мнения организаций

94. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов КСР поддержал рекомендации секретариата КМГС в отношении того, что следует продолжать применять нынешнюю общую шкалу налогообложения персонала до следующего всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения.

Обсуждение вопроса Комиссией

95. Комиссия отметила, что нынешняя обновленная информация о налогах, которая служит основой для общей шкалы, свидетельствует о незначительных изменениях по сравнению с информацией о налогах, рассмотренной два года назад. Поэтому Комиссия выразила мнение, что отмеченные изменения в размерах налогообложения в соответствующих местах службы на данном этапе корректировки шкалы не требуют.

Решение Комиссии

96. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что следует продолжать применять нынешнюю общую шкалу налогообложения персонала и что ее следует вновь рассмотреть в ходе следующего всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения в 2004 году.

Д. Выплата за работу в опасных условиях

97. На своей сорок седьмой сессии Комиссия постановила изменить периодичность проведения обзора выплаты за работу в опасных условиях и проводить его не один раз в два года, а один раз в три года и пересмотреть размер этой надбавки как для сотрудников, набираемых на международной основе, так и для сотрудников, набираемых на местной основе, в 2002 году. В свете этого решения Комиссия на своей пятьдесят четвертой и пятьдесят пятой сессиях проанализировала этот вопрос и рассмотрела ряд вариантов корректировки размера выплаты за работу в опасных условиях для обеих категорий сотрудников. В этом контексте Комиссия запросила мнения организаций в отношении корректировки размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемых на местной основе сотрудников и получила от семи организаций и программ общей системы (Мировой продовольственной программы (МПП), Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), ПРООН, Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ)) рекомендацию повысить размер выплаты

за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала с использованием 50-процентного коэффициента (т.е. с нынешних 20 процентов до 30 процентов от медианной ставки местной шкалы окладов).

98. Комиссия также рассмотрела просьбу Координатора Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности рассмотреть возможность установления новых критериев для выплаты за работу в опасных условиях в отношении миссий по делам временных администраций, т.е. для тех случаев, когда Организация Объединенных Наций выполняет функции национальной администрации. В основе этой просьбы лежит недавний опыт миссии в Косово — операции, в которой служит в настоящее время примерно 5000 сотрудников. В просьбе говорится, что, хотя эвакуация, как правило, служит предварительным условием для предоставления выплаты за работу в опасных условиях, могут быть исключительные обстоятельства, в которых это условие является невыполнимым.

99. В ходе проведенного Комиссией на ее пятьдесят четвертой сессии обзора выплаты за работу в опасных условиях представители персонала информировали ее о том, что набираемый в районе операций персонал Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) не получает выплату за работу в опасных условиях. В этой связи Комиссия запросила и получила комментарии Юриконсультанта Организации Объединенных Наций и Главного юриконсультанта БАПОР с разъяснением правового статуса набираемого в районе операций персонала Агентства и, в частности, комментарии по вопросу об их праве на получение выплаты за работу в опасных условиях.

Мнения организаций

100. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов напомнила, что на пятьдесят четвертой сессии Комиссии организации поддержали в принципе повышение размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала, но отметили, что им необходимо некоторое время для того, чтобы проконсультироваться между собой о параметрах этого повышения. После проведения межучрежденческих консультаций по этому вопросу организации на основе консенсуса предложили повысить размер выплаты за работу в опас-

ных условиях для набираемого на местной основе персонала с использованием коэффициента 50 процентов. Она подтвердила, что, по мнению организаций, такое повышение, необходимость в котором существует, может быть обеспечено за счет средств текущих бюджетов.

101. Участвующие организации были единодушны в мнении о том, что нынешние критерии предоставления выплаты за работу в опасных условиях следует сохранить неизменными и что увязка выплаты за работу в опасных условиях с местными шкалами окладов является единственным справедливым средством обеспечения единообразного соотношения между базовым окладом и выплатой за работу в опасных условиях. Организации придерживались также мнения о том, что сохраняется необходимость корректировки размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала.

102. Представитель ПРООН отметила, что организации рассматривали возможность 100-процентного повышения суммы выплаты, как это было предложено некоторыми членами КМГС, однако было сочтено, что такое увеличение было бы несоразмерным, и после анализа своих соответствующих разделов бюджета они пришли к выводу о том, что могут быть изысканы средства не более чем на 50-процентную корректировку.

103. Она подчеркнула важность строгого соблюдения критериев предоставления выплаты за работу в опасных условиях. Это касается как своевременного предоставления, так и своевременной отмены этой выплаты. В этой связи можно рассмотреть вариант пересмотра списка мест, где предоставляются выплаты за работу в опасных условиях, на ежемесячной основе вместо одного раза в три месяца. Она придерживалась мнения, что ассоциации персонала могли бы содействовать обеспечению понимания персоналом критериев предоставления выплаты за работу в опасных условиях, а также критериев прекращения ее предоставления.

Мнения представителей персонала

104. Представитель ККСАМС поддержала предложение о 50-процентном увеличении размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала. Хотя Комиссия является техническим органом, применяемый ею подход

не должен быть технократическим в том смысле, что статистические данные, цифры и таблицы не должны затуманивать человеческих аспектов проблемы, связанной с персоналом, работающим в местах службы с большим риском. Она придерживалась мнения, что КМГС следует сосредоточить больше внимания на обеспечении применения общих процедур, а не на различиях между организациями, категориями персонала, информационными системами и т.д. Она подчеркнула важность осознания сложного положения персонала, работающего в опасных районах. В этой связи она выразила мнение, что для Комиссии было бы полезно провести в будущем сессию в одном из таких мест.

105. Что касается набираемого в районе операций персонала БАПОР, то она обратила внимание Комиссии на тот факт, что такой персонал работает под флагом Организации Объединенных Наций на должностях, сопряженных с большим риском (водители, медицинские сестры, учителя и т.д.), оказывая поддержку набираемому на международной основе персоналу. Их жизни не менее дороги, чем жизни других сотрудников.

106. Представитель ФАМГС также поддержал увеличение суммы выплаты за работу в опасных условиях для местного персонала и в то же время заявил, что ФАМГС предпочла бы более существенное, по сравнению с предложенным, увеличение этой выплаты. Он отметил, что Комиссия должна стремиться обеспечить справедливое отношение ко всем сотрудникам в духе объективности и справедливости на основе принципа равной оплаты за равный риск. Он подчеркнул, что, хотя предложенное увеличение приведет к повышению процентной доли выплаты по сравнению с базовым окладом, для местного персонала это увеличение может вводить в заблуждение, поскольку в абсолютном выражении размер выплаты за работу в опасных условиях для местного персонала может по-прежнему оказаться значительно меньше суммы, выплачиваемой их коллегам и другим сотрудникам, находящимся в таких же опасных условиях.

107. Генеральный секретарь ФАМГС обратила внимание Комиссии на положение примерно 11 000 набираемых в районе операций сотрудников БАПОР, работающих на Западном берегу и в секторе Газа, которые не получают выплату за работу в опасных условиях ввиду явной нехватки финансовых ресурсов. Тот факт, что некоторые сотрудники в

данном месте получают выплату, а другие — не получают, создает неравенство и дополнительную напряженность в и без того сложной обстановке.

108. Она выразила Комиссии признательность за то, что она в неотложном порядке рассмотрела этот вопрос, и призвала быстро решить эту проблему.

109. Что касается набираемого в районе операций персонала БАПОР, то представитель ФАМГС отметил, что, хотя считается, что их условия службы отличаются от условий службы других набираемых на местной основе сотрудников, работающих в других учреждениях системы Организации Объединенных Наций, это объясняется уникальным характером БАПОР. Однако это не должно служить основанием для лишения набираемого в районе операций персонала БАПОР права на получение выплат, предусматриваемых в общей системе. Нет сомнения в том, что БАПОР является одним из органов общей системы, который был создан Генеральной Ассамблеей и подотчетен ей. Поэтому правила общей системы, устанавливаемые КМГС, должны применяться в отношении всего персонала, нанятого БАПОР, и персонала, который может быть нанят им, и в связи с этим он обратил внимание на резолюции Генеральной Ассамблеи 35/214 от 17 декабря 1980 года и 36/233 от 18 декабря 1981 года. Он предложил Комиссии подтвердить, что выплата за работу в опасных условиях предусматривается для всего набираемого в районе операций персонала БАПОР, который имеет право на ее получение, так же, как и для набираемых на международной основе сотрудников и других набираемых на местной основе сотрудников.

110. Представитель ККСАМС полностью поддержала заявление ФАМГС и подчеркнула, что безопасность сотрудников имеет первостепенное значение независимо от того, работают ли они в месте службы с опасными или безопасными условиями. Несправедливое отношение к ее персоналу противоречило бы целям Организации и подрывало бы ее авторитет.

Обсуждения вопроса Комиссией

111. Комиссия отметила, что критерии в отношении выплаты за работу в опасных условиях после ее введения в 1984 году не претерпели существенных изменений и были подтверждены в ходе последующих обзоров. Она выразила мнение, что эти критерии

рии выдержали испытание временем и удовлетворяли требования организаций. Поэтому Комиссия считала нецелесообразным вносить изменения на данном этапе. Изменение критериев с учетом конкретных ситуаций может привести к нарушению принципов, лежащих в основе системы, и подрыву доверия к ней.

112. Комиссия напомнила, что для набираемого на международной основе персонала эта надбавка, размер которой был первоначально установлен в виде определенной процентной величины от ставок шкалы базовых/минимальных окладов, в ходе обзора 1996 года перестала увязываться со ставками шкалы. Размер выплаты за работу в опасных условиях для указанной категории сотрудников с тех пор устанавливался прагматическим путем с учетом темпов инфляции в семи местах расположения штаб-квартир. Эта процедура была введена в ходе последнего обзора этой выплаты в 1998 году. Для набираемого на местной основе персонала размер выплаты за работу в опасных условиях по-прежнему рассчитывается как 20 процентов от медианной ставки местной шкалы окладов.

113. Комиссия отметила, что размер выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала, выраженный в процентах от их оклада, за период после последнего обзора снизился с 19,86 процента до 17,59 процента. Вместе с тем большинство членов согласилось с тем, что инфляция за три года, прошедшие после обзора, не привела к реальному снижению размера этой выплаты (об этом свидетельствует средний индекс инфляции, рассчитанный на основе показателей в долларах, за период 1998–2001 годов). Более того, произошло обратное, так как с учетом размера индекса, составляющего 0,9647, размер выплаты в долларовом выражении немного увеличился.

114. Комиссия признала, что набираемый на местной основе персонал подвергается опасности в местах службы с высоким риском. Эти сотрудники являются весьма уязвимой группой, и они вынуждены подвергать угрозе свое здоровье, благополучие и даже жизнь при выполнении своих повседневных обязанностей. Хотя ничто не может компенсировать утрату жизни, набираемый на местной основе персонал заслуживает более значительного вознаграждения за свою самоотверженность и преданность делу.

115. Несколько членов отметили значительную разницу в абсолютном выражении в суммах выплаты за работу в опасных условиях, которые получает набираемый на местной основе персонал, с одной стороны, и международный персонал — с другой. Некоторые члены выразили мнение, что, когда возникает опасность, местный персонал нередко работает в более опасных условиях, чем международный персонал. Признав, что для определения размеров выплаты за работу в опасных условиях для указанных двух категорий применяются разные процедуры, они выразили мнение, что необходимо устранить это несоответствие.

116. Было отмечено, что на предыдущей сессии Комиссии сложилось твердое мнение в пользу повышения этой выплаты. Однако Комиссия постановила просить организации высказать свои мнения в отношении конкретных параметров корректировки. Теперь, когда организации представили свою единодушную позицию по данному вопросу, большинство членов придерживались мнения, что Комиссия должна в первоочередном порядке принять по нему решение и одобрить предлагаемое 50 процентное повышение.

117. Было отмечено, что, по мнению организаций, финансовые средства, необходимые для реализации упомянутого предложения, сумма которых, по расчетам, составила для всей системы приблизительно 6 900 000 долл. США в год, могут быть изысканы в текущих бюджетах.

118. Некоторые члены, хотя и не возражали против решения большинства, выразили сомнение по поводу его справедливости; они придерживались мнения, что рекомендованное повышение является чрезмерно большим, особенно с учетом решения Комиссии не корректировать размер выплаты за работу в опасных условиях для международного персонала. Была выражена обеспокоенность по поводу того, что решение Комиссии приведет к возникновению ситуации, в которой повышение выплаты для одной категории персонала приведет к предложению о повышении размера выплаты для другой категории без надлежащего обоснования.

119. Они отметили, что выплата за работу в опасных условиях предусматривалась как выплата символического характера и никогда не рассматривалась как важная часть пакета вознаграждения. Теперь она достигает 30 процентов от медианной

ставки шкалы, и ее более нельзя считать символической, поскольку для низких разрядов должностей она может превышать общую сумму оклада. Хотя применение разных методологий для двух категорий вполне оправданно, Комиссия всегда стремилась к обеспечению справедливости. На своей предыдущей сессии Комиссия постановила, что оснований для корректировки размера выплаты за работу в опасных условиях для международного персонала нет, хотя процентная величина этой выплаты в сравнении с базовым окладом — которая уже была ниже соответствующего показателя для набираемого на местной основе персонала — снизилась. Тем не менее на своей нынешней сессии Комиссия высказалась в поддержку увеличения размера этой выплаты для набираемого на местной основе персонала, что приведет к возникновению еще большей разницы между двумя категориями. Набираемый на местной основе персонал будет получать выплату за работу в опасных условиях в размере 30 процентов от оклада, тогда как размер этой выплаты для международного персонала будет составлять 17,59 процента от оклада. Эти члены придерживались мнения о том, что такое повышение в связи с этим является неуместным и несправедливым. Было выражено мнение, что решение о повышении размера выплаты за работу в опасных условиях было принято без какого-либо анализа того, произошло ли в местах с высоким риском ухудшение условий службы персонала. Кроме того, было выражено мнение, что, если выплаты за работу в опасных условиях стали составлять значительную часть вознаграждения, прекращение предоставления этих выплат в тех случаях, когда местные условия более не дают основания для их осуществления, может вызвать финансовые трудности, отрицательно сказаться на моральном духе персонала и создать проблемы, связанные с отсутствием у персонала заинтересованности.

120. Комиссия обсудила возможность пересмотра списка мест, где производится выплата за работу в опасных условиях, на ежемесячной основе, а не один раз в три месяца, как это делается в настоящее время. Она приняла решение проконсультироваться с организациями и с Координатором Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности о такой возможности.

121. Что касается положения набираемого в районе операций персонала БАПОР, то Комиссия, рассмотрев

информацию по этому вопросу, представленную Юриконсультантом Организации Объединенных Наций и Главным юриконсультантом БАПОР, отметила уникальный статус Агентства. Члены согласились с тем, что персонал, набираемый в районе операций, представляет отдельную категорию, чьи условия службы отличаются от условий службы набираемого на местной основе персонала общей системы. В частности, для персонала, набираемого в районе операций, применяются отдельные положения и правила о персонале, набираемом в районе операций, оклады такого персонала не регулируются на основе принципа Флемминга о наилучших преобладающих условиях службы, а увязываются с окладами в гражданской службе государства-члена. Оклады финансируются за счет добровольных взносов, а условия пенсионного обеспечения отличаются от условий, применяемых в общей системе.

122. Хотя правовой статус набираемого в районе операций персонала БАПОР сложный и неоднозначный, Комиссия отметила, что условия службы, классификация должностей, шкалы окладов и положения в области социального обеспечения, связанные с этой группой персонала, были определены самим Агентством с учетом конкретной политики Агентства и имеющихся финансовых ресурсов. Поэтому Комиссия согласилась с тем, что полномочия по предоставлению конкретных надбавок или выплат персоналу, набираемому в районе операций, возложены, очевидно, на Генерального комиссара БАПОР, который принимает соответствующие решения на основе политики и процедур Агентства, применяемых в отношении его персонала.

Решение Комиссии

123. Комиссия постановила:

а) вновь заявить о своей приверженности принципу, лежащему в основе выплаты за работу в опасных условиях, и выразить свою признательность всем сотрудникам, работающим в опасных условиях, за их самоотверженность и преданность делу;

б) вновь подтвердить, что существующие критерии предоставления выплаты за работу в опасных условиях должны оставаться неизменными;

в) сохранить размер выплаты за работу в опасных условиях для международного персонала

на его нынешнем уровне — 1000 долл. США в месяц;

d) повысить с 1 января 2003 года размер выплаты за работу в опасных условиях, предоставляемой набираемому на местной основе персоналу, до 30 процентов от медианной ставки местных шкал базовых окладов;

e) после рассмотрения ситуации в отношении набираемого в районе операций персонала БАПОР и юридических заключений Юрисконсультанта Организации Объединенных Наций и Главного юрисконсультанта БАПОР по этому вопросу сделать вывод о том, что Генеральный комиссар БАПОР имеет все полномочия для решения этого вопроса путем применения соответствующих процедур, действующих в отношении персонала, набираемого в районе операций.

Е. Обзор размеров субсидии на образование

124. Комиссия утвердила методологию определения размеров субсидии на образование в 1992 году, после чего она была одобрена Генеральной Ассамблеей. В 1997 году КМГС внесла изменения в свою ранее применявшуюся методологию, и эти изменения также были одобрены Генеральной Ассамблеей в разделе III.A ее резолюции 52/216. В распоряжении Комиссии имелись результаты исследования по вопросу о размерах субсидии на образование, проведенного Сетью по вопросам людских ресурсов на основе применения вышеупомянутой методологии с внесенными в нее изменениями. Были проанализированы данные о расходах по 10 138 требованиям, предъявленным за 2000/01 учебный год в 17 отдельных странах/валютных зонах, в которых выплачивается субсидия.

125. В соответствии с утвержденной методологией триггерным показателем для пересмотра размеров субсидии на образование в данной стране/валютной зоне является превышение действующих уровней максимально допустимых расходов в 5 процентах случаев или более. Для стран/валютных зон, в которых предусматриваются несколько размеров субсидии на образование, механизм корректировки максимально допустимых расходов срабатывает только в том случае, если существующий предел максимально допустимых расходов превышает как ми-

нимум в пяти требованиях. По результатам исследования, проведенного Сетью по вопросам людских ресурсов в рамках цикла двухгодичных обзоров, было выявлено семь стран/валютных зон, в которых был достигнут триггерный показатель (Австрия, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, Швейцария, Италия, Испания, зона доллара США в Соединенных Штатах Америки и зона доллара США за пределами Соединенных Штатов).

126. Что касается возмещения расходов на пансион, то было отмечено, что в установленных местах службы, где учебные заведения либо отсутствуют, либо считаются неадекватными, расходы на пансион возмещаются сверх соответствующей максимальной суммы субсидии на образование. Во всех других местах службы сумма возмещения расходов на пансион по единообразной ставке, если учебные заведения или учреждения, сертифицированные учебными заведениями, не обеспечивают пансионного содержания, определяется в рамках общего предела максимально допустимых расходов на образование. В соответствии с решением, принятым Комиссией в 1997 году и позднее одобренным Генеральной Ассамблеей, было предложено пересмотреть обычные единообразные ставки возмещения расходов за пансионное обеспечение и ставки дополнительного возмещения в установленных местах службы.

Мнения организаций

127. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметила, что исследование, проведенное в соответствии с методологией, утвержденной Комиссией и одобренной Генеральной Ассамблеей, было посвящено обычной корректировке размеров субсидии на образование. В соответствии с методологией были проанализированы самые последние имеющиеся данные о фактических расходах за 2000/2001 учебный год. Ко всем организациям обратились с просьбой представить данные обо всех требованиях в стандартизированном формате. Этот процесс был весьма трудоемким, поскольку каждая организация использует собственную вычислительную среду для обеспечения применения субсидий.

128. Представитель Сети отметила, что для обеспечения эффективной работы сотрудников организации должны предоставлять необходимую поддержку, с тем чтобы семьи сотрудников не испытывали

экономических трудностей, обусловленных местом их работы. Она также напомнила, что субсидия на образование выплачивается только имеющим на это право сотрудникам-эмигрантам и только при предъявлении представляемых учебными заведениями заверенных справок о посещаемости и счетов. Кроме того, персоналу возмещается только 75 процентов от общей суммы расходов, которые также ограничиваются строго определенной максимальной суммой (т.е. верхним пределом).

129. Она отметила, что на рассмотрении Комиссии находились три разных предложения: предложение об увеличении размеров максимально допустимых расходов на образование для семи стран; предложение об увеличении единообразных ставок возмещения расходов на пенсионное обеспечение; и предложение о продолжении действия специальных мер, применяемых в настоящее время в зоне доллара США за пределами Соединенных Штатов. В настоящее время специальные меры для зоны доллара США за пределами Соединенных Штатов утверждены для Китая, Индонезии, Российской Федерации и Румынии. Была представлена просьба о введении специальных мер для Израиля. В этой связи важно напомнить, что в зону доллара США за пределами Соединенных Штатов входит большое число различных стран с разным уровнем экономического развития и разными валютами.

130. Представитель Сети выразила уверенность в том, что методология является чрезвычайно четкой и что она удовлетворяла потребности организаций в течение последних 12 лет. Вместе с тем Сеть хотела бы продолжать в будущем работать совместно с секретариатом КГМС в целях дальнейшего совершенствования и рационализации методологии. Уже определены два вопроса, которые необходимо изучить: различие между странами, которые ввели евро; и второй триггерный показатель, введенный КГМС в 1997 году и предусматривающий, что действующие показатели максимально допустимых расходов должны быть превышены не менее чем в пяти требованиях.

Мнения представителей персонала

131. Представитель ФАМГС отметил, что исследование было проведено в строгом соответствии с методологией, утвержденной Комиссией и позднее одобренной Генеральной Ассамблеей. Он выразил определенную обеспокоенность по поводу некото-

рых проблем, которые, как он надеялся, будут учтены в ходе следующего обзора методологии. ФАМГС отметила, что имеется большое число мест службы, в которых подается небольшое число требований на выплату субсидии на образование, и что поэтому в этих местах службы не достигается триггерный показатель, предусматривающий превышение максимально допустимых расходов в пяти требованиях. В этих местах службы увеличение расходов может не находить отражения. Кроме того, предлагаемое увеличение размеров субсидии на образование определено на основе данных за 2000/2001 учебный год, и поэтому в местах службы, в которых расходы растут быстрыми темпами, возможно, не удастся точно отразить текущие расходы на образование.

132. ФАМГС отметила, что ставки на пенсионное обеспечение корректируются с учетом изменения индекса потребительских цен (ИПЦ) за предшествующие два года. ФАМГС выразила обеспокоенность по поводу того, что в некоторых местах службы официальные показатели ИПЦ могут не отражать истинного увеличения расходов. Представитель ФАМГС также отметил, что следует просить сотрудников представлять все квитанции, независимо от того, подлежат соответствующие суммы согласно нынешней методологии возмещению или нет. Была высказана просьба о том, чтобы особым образом учитывать случаи, когда учебные заведения не могут или не желают сертифицировать расходы на пенсионное содержание. Это позволит более реалистично оценивать реальные расходы персонала.

133. Представитель ККСАМС поддержала заявление, сделанное ФАМГС. Она привела несколько примеров, касающихся Женевы, где увеличились сборы в фонд капитального развития Международной школы. Это увеличение сборов в фонд капитального развития должно покрываться совместно организациями и сотрудниками, чьи дети учатся в этой школе. Она также отметила, что расстояние между Женевой и Лозанной рассчитывается организациями общей системы, расположенными в Женеве, неодинаково. Для посещения занятий в Лозанне некоторые студенты по соображениям, связанным с выбором профессии, вынуждены преодолевать большое расстояние и проводить по несколько часов в пути. В связи с этим следует пересмотреть вопрос о возмещении расходов на пансион с учетом

этого элемента. ККСАМС призвал пересмотреть методологию.

Обсуждение вопроса Комиссией

134. Ряд членов Комиссии выразили мнение о том, что с учетом уровня нынешних компьютерных систем сбор данных должен упрощаться, а не усложняться и не становиться более трудоемким. Организациям было предложено согласовать их компьютерные системы и программное обеспечение в целях содействия сбору данных, касающихся субсидий на образование, а также других данных.

135. В ходе рассмотрения предложений Сети по вопросам людских ресурсов Комиссия проанализировала данные об изменении платы, взимаемой учебными заведениями, и о процентной доле требований, в которых превышены максимально допустимые расходы, и сделала вывод, что любая корректировка должна быть произведена на основе изменения показателей расходов и платы за обучение. Что касается изменения расходов, то цель заключается в обеспечении того, чтобы сотрудники-эмигранты по-прежнему покрывали разумную часть расходов своих детей на образование. Комиссия напомнила, что в рамках предыдущих обзоров она делала попытки сбалансированного учета изменений платы за обучение и расходов. Поскольку расходы и плата не увеличиваются на одинаковую сумму, при окончательном определении размера субсидии требуется субъективная оценка, которая была применена и в этот раз.

136. Комиссия отметила, что согласно нынешней методологии в странах/валютных зонах, в которых работает небольшое число сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций, триггерный показатель для корректировки размеров субсидии на образование достигается довольно легко. В этой связи Комиссия выразила мнение, что существует несоответствие между триггерными показателями, применяемыми для мест службы в зоне доллара США за пределами Соединенных Штатов и соответствующими показателями в других небольших странах/валютных зонах. Комиссия придерживалась мнения, что было бы целесообразно рассмотреть вопрос о триггерном показателе в ходе следующего обзора методологии определения размера субсидии. Комиссия выразила мнение, что некоторые существующие небольшие страны/валютные зоны можно, по-видимому, включить в зону

доллара США за пределами Соединенных Штатов, однако этот вопрос необходимо будет изучить в ходе обзора методологии.

137. Комиссия обсудила вопрос о критериях определения приемлемости школ в установленных местах службы и сочла необходимым рассмотреть этот вопрос в ходе обзора методологии.

138. Комиссия отметила, что в связи с введением евро следует рассмотреть вопрос о продолжении применения разных размеров субсидии на образование в странах, валютой которых является евро. Вместе с тем Комиссия сознавала, что, хотя в этих странах используется одинаковая валюта, расходы на образование в них неодинаковы. Этот вопрос также необходимо будет изучить в ходе обзора методологии.

139. Комиссия также отметила, что в соответствии с методологией единообразная ставка возмещения расходов на пансион и дополнительная единообразная ставка возмещения расходов на пансион скорректированы с учетом изменения ИПЦ за период с даты последней корректировки до даты нынешнего обзора.

140. Комиссия далее отметила, что сметные финансовые последствия предлагаемого увеличения выплат для всей системы составили приблизительно 1 900 000 долл. США в год с учетом увеличения размера максимально допустимых расходов и расходов на пансион.

Решение Комиссии

141. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

а) в следующих странах/валютных зонах, в которых производятся расходы, связанные с образованием, а именно в Австрии (евро), Испании (евро), Италии (евро), Соединенном Королевстве (фунт стерлингов), зоне доллара США в Соединенных Штатах и зоне доллара США за пределами Соединенных Штатов и Швейцарии (швейцарский франк), установить размеры максимально допустимых расходов и максимальной субсидии, указанные в таблице I приложения V;

б) сохранить на нынешнем уровне максимальную сумму допустимых расходов и максимальную сумму субсидии для следующих стран: Бельгия (евро), Германия (евро), Дания (датская крона), Ир-

ландия (евро), Нидерланды (евро), Норвегия (норвежская крона), Финляндия (евро), Франция (евро), Швеция (шведская крона) и Япония (японская йена);

с) установить для сотрудников в установленных местах службы пересмотренные единообразные ставки, учитываемые в рамках максимально допустимых расходов на образование, и дополнительные суммы возмещения расходов на пансионное содержание сверх максимальной суммы субсидии, указанные в таблице 2 приложения V;

д) установить сумму специальной субсидии на образование на каждого ребенка-инвалида в размере, равном 100 процентам пересмотренных сумм максимально допустимых расходов на образование для обычной субсидии;

е) все вышеупомянутые меры применять начиная с текущего на 1 января 2003 года учебного года.

142. Комиссия постановила продолжать применять специальные меры в отношении Индонезии, Китая, Российской Федерации и Румынии, которые позволяют организациям возмещать 75 процентов фактических расходов в пределах установленного уровня максимально допустимых расходов, действующего для зоны доллара США в Соединенных Штатах.

143. Комиссия также постановила просить организации обеспечить совместимость их компьютерных систем и программного обеспечения для целей представления данных о требованиях на получение субсидии на образование.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

А. Эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов

144. В соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей, Комиссия продолжает проводить обзор соотношения чистого вознаграждения сотрудников Органи-

зации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и служащих федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия (ниже именуемое «разница»).

145. Комиссия была проинформирована о том, что разница в чистом вознаграждении на 2002 год, рассчитанная на основе утвержденной методологии и существующих эквивалентных классов сотрудников Организации Объединенных Наций и служащих гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях, составила 109,3.

Мнения организаций

146. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметил, что, как и предполагалось, величина разницы опустилась ниже 110. Как следствие, перед Комиссией стоят вопросы, касающиеся восстановления величины разницы до медианного значения 115 и определения срока введения новой шкалы. Все организации решительно выступили в поддержку восстановления величины разницы до медианного значения 115, являющегося полностью обоснованным с точки зрения нормального функционирования утвержденной методологии. Представитель также отметил, что на протяжении ряда лет Генеральная Ассамблея и главные административные руководители просили устранить несоответствие показателя разницы для должностей высоких уровней. Это — вопрос справедливости, имеющий особо важное значение в период, когда все партнеры признали важную роль руководителей в повышении эффективности и конкурентоспособности организаций.

Мнения представителей персонала

147. Представитель ФАМГС отметил, что ее члены предвидели, что величина разницы опустится в текущем году ниже 110. ФАМГС официально просила Комиссию принять необходимые меры для восстановления размеров окладов сотрудников категории специалистов и выше до уровня, соответствующего надлежащей величине разницы в соответствии с резолюцией 40/244 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1985 года. ФАМГС придерживалась мнения, что в первую очередь следует восстановить величину разницы до медианы — 115. Любая корректировка величины разницы позволит отказаться

от необходимости включения части корректива по месту службы в базовый оклад. Величина разницы опустилась ниже минимального уровня 110, и, согласно указаниям Генеральной Ассамблеи, ее требуется поднять приблизительно до 115. Признавая, что такая корректировка повлечет за собой серьезные финансовые последствия для государств-членов, ФАМГС тем не менее выразила мнение о том, что просьба о восстановлении величины разницы до 115 является скромной с учетом других предложений о возможности вообще отказаться от использования гражданской службы Соединенных Штатов в качестве компаратора.

148. Представитель ККСАМС поддержала заявление, сделанное ФАМГС.

Обсуждение вопроса Комиссией

149. Комиссия напомнила, что в прошлом она информировала Генеральную Ассамблею о том, что корректировка окладов федеральных служащих Соединенных Штатов производится на основе действующего у компаратора Закона о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих 1990 года. Этот закон преследовал цель постепенно устранить к 2002 году существующий разрыв в размерах окладов в государственном и негосударственном секторах. Комиссия отметила, что неспособность в полной мере выполнить закон в его первоначальном виде привела к возникновению разницы между размерами окладов в государственном и негосударственном секторах, которая в 2002 году составила в среднем 22 процента. Комиссия отметила, что в обоснование альтернативного предложения об увеличении размеров вознаграждения на 2002 год, представленного вместо повышения, требуемого для полного осуществления Закона о сопоставимости вознаграждения, администрация Соединенных Штатов сослалась на нынешнюю чрезвычайную ситуацию в стране. Фактически повышение валового вознаграждения в Вашингтоне, округ Колумбия, за год (2002 год по сравнению с 2001 годом) с учетом индекса стоимости рабочей силы и местного корректива составило на 1 января 2002 года 4,77 процента.

150. Комиссия отметила, что рассчитанная на основе утвержденной методологии разница в чистом вознаграждении на 2002 год составила 109,3. Комиссия напомнила, что Генеральная Ассамблея неоднократно подтверждала, что следует продолжать

применять диапазон разницы 110–120, при желательной медиане 115, в отношении разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и служащих федеральной гражданской службы на сопоставимых должностях, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия, при том понимании, что величина разницы будет поддерживаться на уровне, близком к желательной медиане 115 в течение определенного периода времени⁶. Комиссия также отметила, что согласно принятому ею ранее решению, если становится очевидным, что разница опустится ниже нижнего предела, Комиссия вынесет Генеральной Ассамблее рекомендацию о реальном повышении окладов (см. раздел В ниже).

151. Большинство членов Комиссии разделяли обеспокоенность организаций по поводу низких размеров разницы на должностях высокого уровня. Комиссия напомнила, что Генеральная Ассамблея в ряде резолюций просила Комиссию рассмотреть вопрос об этом несоответствии величины разницы в контексте общих положений о разнице, установленных Ассамблеей.

152. Некоторые члены Комиссии не считали, что несоответствие величины разницы представляет собой проблему. Они придерживались мнения, что величина разницы в верхней части шкалы может составлять 110, а в нижней части — 120, поскольку суммы окладов в абсолютном выражении далеко не одинаковы.

Решение Комиссии

153. Комиссия постановила сообщить Генеральной Ассамблее, что прогнозируемая величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1 — Д-2 в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, на период с 1 января 2002 года по 31 декабря 2002 года составляет 109,3. Подробная информация о расчетах разницы содержится в приложении III к настоящему докладу.

В. Шкала базовых/минимальных окладов

154. Практика применения шкалы базовых/минимальных окладов была введена Генеральной Ассамблеей с 1 июля 1990 года в соответствии с разделом I.N ее резолюции 44/198 от 21 декабря 1989 года. Ставки шкалы устанавливаются в привязке к ставкам окладов Общей шкалы в гражданской службе-компараторе в Вашингтоне, округ Колумбия. Периодические корректировки шкалы базовых/минимальных окладов производятся на основе сопоставления медианной ставки шкалы чистых базовых окладов сотрудников Организации Объединенных Наций (ставки для сотрудников, имеющих иждивенцев, ступени VI класса С-4) с соответствующими ставками окладов сотрудников на эквивалентных 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).

155. КМГС была проинформирована о том, что с учетом повышения с 1 января 2002 года ставок окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов Америки (в Вашингтоне, округ Колумбия) для приведения шкалы базовых/минимальных окладов в соответствие со шкалой компаратора в 2003 году необходимо будет скорректировать базовые/минимальные оклады в общей системе Организации Объединенных Наций на 5,6 процента.

156. Комиссия была также проинформирована о том, что разница в чистом вознаграждении, которой измеряется соотношение чистых окладов в Организации Объединенных Наций и соответствующих окладов у компаратора, упадет ниже минимальной величины ее диапазона. В связи с этим Комиссия должна будет рекомендовать Генеральной Ассамблее реальное повышение окладов для доведения величины разницы до соответствующего уровня. Кроме того, Комиссия и Ассамблея неоднократно отмечали, что разница в чистом вознаграждении в верхней части шкалы либо невелика, либо отсутствует, а на низких уровнях она выше желательной величины. Эту проблему можно решить путем реального повышения окладов в верхней части шкалы на более значительную сумму.

157. Комиссии были представлены три варианта:

а) обычная процедура корректировки ставок шкалы базовых/минимальных окладов на основе принципа неизменности размеров вознаграждения;

б) предложение об общем для всех реальном повышении окладов для доведения общей величины разницы до соответствующего уровня;

с) предложение о дифференцированном повышении окладов, которое позволит решить проблемы общей величины разницы, низких показателей разницы для высоких классов шкалы и высоких показателей разницы для низких классов шкалы.

Мнения организаций

158. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов заявила, что организации поддерживают восстановление величины разницы до медианного уровня — 115 — путем дифференцированного повышения окладов. Она напомнила, что в течение ряда лет Генеральная Ассамблея и главные административные руководители просили решить проблему, связанную с несоответствием величины разницы. Это — вопрос справедливости, имеющий особо важное значение в период, когда все партнеры признали важную роль руководителей в повышении эффективности и конкурентоспособности организаций. КСР придерживался мнения, что было бы наиболее целесообразно устранить это несоответствие в контексте реального повышения вознаграждения.

159. Что касается даты введения в действие новой шкалы, то представитель отметила, что организации в течение ряда лет последовательно поддерживали мнение о том, что шкалы следует вводить с марта, с тем чтобы предоставлять достаточно времени для обеспечения учета в финансовых системах/системах начисления заработной платы изменений после их утверждения Генеральной Ассамблеей, что, как правило, происходит в декабре. В то же время, хотя все организации должны принимать меры в соответствии с обязанностями по соблюдению статута КМГС, которые они взяли на себя, имеется понимание, что организации сделают это в контексте их соответствующих бюджетных процессов.

Мнения представителей персонала

160. Представитель ФАМГС настоятельно призвал Комиссию рекомендовать общее для всех сотрудников категории специалистов повышение оклада.

ФАМГС придерживалась мнения, что такое решение воодушевило бы всех сотрудников, что весьма необходимо, и подтвердило бы им, что в этот период неопределенности и дискуссии по поводу условий службы их по-прежнему ценят.

161. ФАМГС признала, что оклады сотрудников категории специалистов низких классов превышают медианную величину разницы. Однако в настоящее время на должностях самых низких классов работает относительно небольшое число сотрудников. В связи с этим финансовые последствия того, что оклады превышают контрольный показатель 115, весьма незначительны.

162. Организации подчеркивали необходимость привлечения и удержания молодых работников. ФАМГС признала эту необходимость, а также поддержала усилия, направленные на то, чтобы условия работы в Организации Объединенных Наций стали более привлекательными для семейных сотрудников и сотрудников с маленькими детьми. ФАМГС отметила, что молодые сотрудники нередко обладают высокими профессиональными качествами, необходимыми для использования информационной технологии, что требуется организациям. Если Комиссия рекомендует дифференцированное повышение окладов, то такая рекомендация де-факто будет означать замораживание окладов сотрудников категории специалистов низких классов и будет противоречить другим целям, заявленным организациями.

163. ФАМГС признала необходимость организаций в найме и удержании высококвалифицированных старших руководителей и специалистов. Если общего для всех повышения для уровней Д-1 и Д-2 окажется недостаточно для стимулирования отлично работающих сотрудников высокого уровня, то можно было бы выплачивать им премии. Использование таких премий позволило бы Комиссии определить, действительно ли финансовые стимулы существенно влияют на выполнение работы.

164. ФАМГС напомнила, что разница в расходах между вариантом, предусматривающим общее для всех повышение, и вариантом, предусматривающим дифференцированное повышение, составляет менее 400 000 долл. США. Вместе с тем воздействие на моральный дух сотрудников может быть велико. ФАМГС выразила мнение о том, что для большинства сотрудников такие различия в процентных ве-

личинах повышения будут неприемлемы и что они будут противоречить целям укрепления духа коллективизма.

165. Представитель ККСАМС поддержала заявление представителя ФАМГС. Она добавила, что дифференцированное повышение вознаграждения, предложенное в пункте 157(с) выше, приведет к незначительному повышению окладов сотрудников категории специалистов низких классов. Она придерживалась мнения, что ради справедливости необходимо осуществить одинаковое для всех сотрудников категории специалистов повышение окладов. Она просила произвести его с 1 марта 2003 года.

Обсуждение вопроса Комиссией

166. Комиссия отметила, что с учетом общей величины разницы корректировка шкалы базовых/минимальных окладов на основе принципа неизменности размеров вознаграждения, как предложено секретариатом в варианте 1 в его документе, в текущем году является спорным вопросом. Комиссии необходимо было вынести Генеральной Ассамблее рекомендацию о реальном повышении окладов для доведения общей величины разницы до ее желательного уровня — 115.

167. Комиссия отметила, что в ее распоряжении имелось два варианта доведения общей величины разницы до уровня 115. Она могла рекомендовать общее для всех повышение на 5,7 процента или дифференцированное повышение окладов (неодинаковое для разных классов). Комиссия отметила, что, хотя общее для всех повышение окладов вместо обычного повышения базовых/минимальных окладов на основе принципа неизменности размеров вознаграждения — с учетом повышения окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов на 4,1 процента, предусмотренного на 2003 год, — позволит довести общую величину разницы в 2003 году до 115, несоответствия в величинах разницы сохранятся.

168. Обратив внимание на тот факт, что с начала 90-х годов Генеральная Ассамблея в ряде резолюций просила Комиссию представить соответствующие рекомендации для устранения несоответствия в величинах разницы для определенных классов, Комиссия отметила, что пришло время устранить это несоответствие в размерах разницы между классами. Комиссия придерживалась мнения, что это —

вопрос справедливости. Руководители несут ответственность за осуществление реформы, и перед ними стоит задача повысить эффективность работы в условиях сокращения объема ресурсов. Дифференцированное повышение окладов необходимо для учета руководящих обязанностей сотрудников уровней Д-1 и Д-2. В то же время необходимо решить проблему, связанную с завышенными показателями разницы для низких классов (особенно С-1). С учетом этого Комиссия поддержала предложение своего секретариата о реальном повышении ставок шкалы базовых/минимальных окладов на различные процентные величины.

169. Некоторые члены Комиссии, поддержав предложение о дифференцированном повышении окладов, отметили, что Генеральная Ассамблея не просила Комиссию решить проблему несоответствия показателей разницы за один раз. В связи с этим эти члены Комиссии предложили довести общую величину разницы до 115, но при этом для обеспечения социальной справедливости повысить оклады для низких классов на несколько большую величину, чем требуется, а для высоких классов — на несколько меньшую величину.

170. Комиссия отметила, что сметные финансовые последствия дифференцированного реального повышения окладов составляют:

	<i>В долл. США</i>
Повышение чистого вознаграждения	84 131 900
В связи с надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях	4 190 000
В связи со шкалой выплат при прекращении службы	808 000
Общая сумма годовых финансовых последствий	89 129 900

Поскольку пересмотренную шкалу предлагается ввести в действие с 1 марта 2003 года, сметные финансовые последствия для всей системы на десять месяцев 2003 года составляют 74 274 917 долл. США.

171. Комиссия также отметила, что предлагаемое повышение ставок базовых/минимальных окладов повлияет на ставки шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения. Если Генеральная Ассамблея примет рекомендацию Комиссии о повышении ста-

вок шкалы базовых/минимальных окладов, то шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения необходимо будет скорректировать.

172. Комиссия отметила, что в своей резолюции 56/244 Генеральная Ассамблея высказала озабоченность по поводу растущего числа мест службы, где класс корректива по месту службы равен или близок к нулю. Снижение курса доллара США в последнее время привело к значительному сокращению числа мест службы, в которых класс корректива по месту службы равен или близок к нулю, а в случае дальнейшего снижения курса доллара США это число станет еще меньше. Комиссия признала, что если курс доллара США, наоборот, повысится, то число таких мест службы может вновь возрасти. Однако в связи с этим будет достигнута экономия в рамках системы коррективов по месту службы, поскольку потребуется меньше долларов США для покрытия расходов (таких, как расходы на выплату окладов) в местных валютах.

173. Комиссия понимала, что простого решения этой проблемы не существует. Это весьма сложный вопрос, который в текущем году стал еще более сложным в результате снижения величины разницы. Комиссия отметила, что ей следует продолжить рассмотрение этого вопроса на одной из своих сессий в будущем и что в то время она, возможно, рассмотрит вопрос о процедуре периодического пересмотра шкалы базовых/минимальных окладов. Комиссия напомнила, что во время введения шкалы базовых/минимальных окладов в 1989 году было предложено корректировать размер ее ставок один раз в пять лет. Комиссия отметила, что она, возможно, пожелает изучить этот вариант и ряд других вариантов, прежде чем сделать какой-либо вывод по этому вопросу.

Решение Комиссии

174. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее дифференцированное реальное повышение ставок шкалы базовых/минимальных окладов с 1 марта 2003 года для решения проблемы низких показателей разницы для высоких классов шкалы окладов и для восстановления общей величины разницы на желательном уровне, которым является медиана, составляющая 115. Построенная с учетом этого шкала базовых/минимальных окладов приводится в приложении IV к настоящему докладу.

С. Обзор размеров надбавок на детей и иждивенцев второй ступени

175. В своем годовом докладе за 2000 год Комиссия сообщила Генеральной Ассамблее о своем выводе о том, что существующую методологию определения размеров надбавок на иждивенцев для сотрудников категории специалистов и выше следует сохранить, а именно размер этих надбавок должен определяться на основе налоговых скидок и пособий по социальному обеспечению в семи странах расположения штаб-квартир. Комиссия далее постановила продолжать проводить обзор размеров надбавок на иждивенцев один раз в два года, с тем чтобы обеспечить учет всех соответствующих изменений в налоговом и социальном законодательстве соответствующих стран. В своей резолюции 55/223 от 23 декабря 2000 года Генеральная Ассамблея приняла к сведению выводы Комиссии.

176. Для проведения нынешнего обзора 2002 года Комиссия имела в своем распоряжении подробную информацию об изменении процентного показателя, необходимого для определения размеров пособий на детей и иждивенцев второй ступени, который был рассчитан на основе изменений в налоговом и социальном законодательстве семи стран расположения штаб-квартир в период с 31 января 2000 года по 31 января 2002 года.

Мнения организаций

177. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов согласился с предложением сохранить размер надбавок на детей и иждивенцев второй ступени на существующем уровне. КСР отметил, что размеры надбавок на детей и иждивенцев второй ступени, выраженные в евро, в разных европейских странах различны. КСР предложил КМГС рассмотреть этот вопрос в контексте реформы системы вознаграждения, пособий и льгот.

Мнения представителей персонала

178. ККСАМС одобрил предложение сохранить размер надбавок на детей и иждивенцев второй ступени на их существующем уровне.

Обсуждение вопроса Комиссией

179. Комиссия отметила, что процедура исчисления налогов для каждой из семи стран расположения

штаб-квартир была рассмотрена на местном уровне организациями, базирующимися в этих местах службы. Комиссия также отметила, что на основе средневзвешенного показателя с января 2000 года выплаты на основе налоговых скидок и социального законодательства сократились на 0,57 процента. После уменьшения существующей надбавки на указанную процентную величину сумма годовой надбавки, которая будет применяться для сотрудников, не получающих надбавку по состоянию на 31 декабря 2002 года, или сотрудников, нанятых после 1 января 2003 года, составит 1925 долл. США. Поскольку разница между существующей суммой, уменьшенной на 0,57 процента, составляет менее 1 долл. США в месяц, было предложено, чтобы Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее сохранить нынешний размер надбавки на детей на уровне 2001 года, составляющем 1936 долл. США в год.

180. Комиссия напомнила, что на своей тридцать девятой сессии (февраль/март 1994 года) она постановила, что для корректировки размеров надбавки на иждивенцев второй ступени следует использовать показатель изменения средневзвешенного показателя налоговых скидок и выплат по социальному законодательству в семи странах расположения штаб-квартир, используемый для установления размера надбавки на детей. Поскольку размер надбавки на детей не меняется, Комиссия отметила, что размер надбавки на иждивенцев второй ступени следует также сохранить на уровне 2001 года.

181. Комиссия постановила, что она рассмотрит предложение КСР и проведет обзор этой надбавки в связи с обзором системы вознаграждения, пособий и льгот.

Решение Комиссии

182. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

а) сохранить размер надбавки на детей на его нынешнем уровне, составляющем 1936 долл. США в год;

б) сохранить размер надбавки на иждивенцев второй ступени на его нынешнем уровне, составляющем 693 долл. США в год;

в) сохранить неизменным перечень мест службы, в которых эти надбавки выплачиваются в

местной валюте. Сохранить также неизменными соответствующие суммы надбавок на детей и иждивенцев второй ступени в местной валюте в этих местах службы;

d) сократить размеры надбавок на иждивенцев, получаемых имеющим на это право персоналом общей системы, на сумму любых прямых выплат, получаемых на иждивенцев от правительств.

Глава V

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

183. 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. Ассамблея в пункте 2 раздела II своей резолюции 52/216 от 22 декабря 1997 года одобрила выводы Комиссии, касающиеся внесения уточнений в эту методологию. В пункте 3(a) раздела II своей резолюции 51/216 от 18 декабря 1996 года Ассамблея 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 Лондоне

184. На основе пересмотренной методологии Комиссия провела обследование наилучших преобладающих

условий службы сотрудников категории общего обслуживания и набираемых на местной основе сотрудников других категорий в Лондоне, базовым месяцем которого являлся октябрь 2001 года. Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания и набираемых на местной основе сотрудников других категорий организаций общей системы в Лондоне, рекомендованная Комиссией Генеральному секретарю Международной морской организации (ИМО), воспроизводится в приложении VI к настоящему докладу. Комиссия также рекомендовала пересмотренные размеры надбавок на иждивенцев, которые были определены на основе выплат, производимых правительством и обследованными работодателями.

185. Как видно из рекомендованной шкалы окладов сотрудников базирующихся в Лондоне организаций, приводимой в приложении VI, чистый годовой оклад в высшей точке шкалы (OO-7/XI) составляет 34 146 фунтов стерлингов, или 48 780 долл. США, по курсу на апрель 2002 года, составлявшему 0,700 фунта стерлингов за 1 доллар США. Эта сумма попадает в интервал размеров чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) сотрудников класса C-1/VIII и C-1/IX. Комиссия придерживалась мнения, что такое совпадение не является поводом для беспокойства.

186. Ставки шкалы окладов сотрудников базирующихся в Лондоне организаций, приведенные в приложении VI, в среднем на 4,37 процента выше ставок нынешней шкалы. Помимо новой шкалы окладов Комиссия рекомендовала также пересмотренные ставки надбавок на иждивенцев. Общая сумма расходов, связанных с выполнением рекомендаций Комиссии, составляет 254 000 долл. США.

B. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Вене

187. На основе пересмотренной методологии Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Вене, базовым месяцем которого являлся апрель 2002 года. Шкала окладов сотрудников категории общего об-

служивания и набираемых на местной основе сотрудников других категорий в организациях общей системы в Вене, рекомендованная Комиссией главным административным руководителям базирующихся в Вене организаций, воспроизводится в приложении VII к настоящему докладу. Комиссия также рекомендовала пересмотренные размеры надбавок на иждивенцев, определенные на основе налоговых скидок, выплат, производимых правительством Австрии по линии социального обеспечения, и выплат, производимых обследованными работодателями.

188. Одним из требований пересмотренной методологии является то, что государственный/некоммерческий сектор, включая национальную гражданскую службу, должен быть представлен по крайней мере 25 процентами включенных в окончательный анализ работодателей. В рамках обследования в Вене из 20 работодателей, данные по которым использовались для построения рекомендованной Комиссией шкалы, 8 работодателей, или 40 процентов, представляли этот сектор.

189. Как видно из шкалы окладов, которая приводится в приложении VII, чистый годовой оклад в высшей точке шкалы — ОО-7/XII (ступень за длительную службу) — составляет 61 164 евро, или приблизительно 60 023 долл. США по курсу на июль 2002 года, составлявшему 1,019 евро за 1 долл. США. Эта сумма попадает в интервал размеров чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) сотрудников классов С-3/II и С-3/III. Комиссия придерживалась мнения, что такое совпадение не является причиной для беспокойства.

190. Ставки шкалы окладов сотрудников базирующихся в Вене организаций, приведенные в приложении VII, в среднем на 2,98 процента выше ставок нынешней шкалы. Помимо новой шкалы окладов Комиссия рекомендовала также пересмотренные ставки надбавок на иждивенцев. Общая сметная сумма расходов, связанных с выполнением этих рекомендаций Комиссии, составляет 2 300 000 долл. США в год. Эта сметная сумма была рассчитана с использованием валютного курса на 1 июля 2002 года, составлявшего 1,019 евро за 1 долл. США.

С. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Женеве

191. В соответствии с пунктом 1 статьи 12 своего статута Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Женеве, базовой датой которого являлось 1 января 2002 года. Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания и набираемых на местной основе сотрудников других категорий в организациях общей системы в Женеве, рекомендованная Комиссией главным административным руководителям организаций, базирующихся в Женеве, воспроизводится в приложении VIII к настоящему докладу. Шкала окладов для сотрудников категории преподавателей иностранных языков воспроизводится в приложении IX к настоящему докладу. Комиссия также рекомендовала пересмотренные ставки надбавок на иждивенцев, определенные на основе налоговых скидок, выплат, производимых правительством Швейцарии, и выплат, производимых обследованными работодателями.

192. Как видно из шкалы окладов, которая приводится в приложении VIII, чистый годовой оклад в высшей точке шкалы — ОО-7/XII (ступень за длительную службу) — составляет 114 422 швейцарских франка, или приблизительно 76 281 долл. США, по курсу на 1 июля 2002 года, составлявшему 1,50 швейцарского франка за 1 долл. США. Эта сумма немного ниже чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) сотрудников класса С-4/I. Комиссия придерживалась мнения, что такое совпадение является поводом для беспокойства, и постановила, что этот вопрос следует рассмотреть в ходе обзора методологии.

193. Ставки шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания базирующихся в Женеве организаций, которая приводится в приложении VIII, в среднем на 1,93 процента выше ставок нынешних шкал. Комиссия отметила, что после обследования 1995 года была утверждена новая шкала вознаграждения, ставки которой были ниже ставок уже действовавшей шкалы. В результате этого базирующиеся в Женеве организации применяли две шкалы вознаграждения, которые будут заменены шкалой, по-

строенной по результатам обследования 2002 года. Помимо новой шкалы окладов Комиссия рекомендовала также пересмотренные ставки надбавок на иждивенцев. Общая сметная сумма расходов на выполнение этих рекомендаций Комиссии, рассчитанная по вышеупомянутому валютному курсу, составляет 5 573 000 долл. США в год.

Д. Подготовка к обзору методологии проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания для мест расположения штаб-квартир и для мест службы вне места расположения штаб-квартир

194. В рамках обычного цикла обзора методологий проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания для мест расположения штаб-квартир и для мест службы вне места расположения штаб-квартир Комиссия отметила, что нынешний цикл обследований был завершен после рассмотрения результатов обследований в Вене и Женеве на ее пятьдесят пятой сессии. В соответствии с обычным графиком проведения обзоров методологий Комиссия в связи с этим постановила запланировать всеобъемлющий обзор обеих методологий на 2003 год и доложить о своем решении Ассамблее.

195. В этом контексте Комиссия приняла решение создать рабочую группу для обзора методологий проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания для мест расположения штаб-квартир и мест службы вне мест расположения штаб-квартир. В состав этой рабочей группы войдут четыре члена Комиссии, четыре члена, назначенных организациями, и по два члена, назначенных каждым органом персонала, а именно ФАМГС и ККСАМС.

Примечания

¹ МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ИКАО, ВОЗ, ВПС, МСЭ, ВМО, ИМО, ВОИС, МАГАТЭ и ЮНИДО.

² МФСР.

³ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят шестая сессия, Дополнение № 30 (A/56/30).*

⁴ Там же, *пятьдесят пятая сессия, Дополнение № 30 (A/55/30).*

⁵ A/53/414, пункт 5.

⁶ Резолюция 51/216, раздел I.C, пункт 2

Приложение I

Программа работы на 2003 год

1. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы.
2. Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами:
 - a) обзор системы вознаграждения, пособий и льгот^a;
 - b) система контрактов;
 - c) мобильность.
3. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:
 - a) шкала базовых/минимальных окладов;
 - b) эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
 - c) доклад о работе двадцать пятой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы.
4. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе:
 - a) обзор методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах расположения штаб-квартир;
 - b) обзор методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах службы вне мест расположения штаб-квартир.
5. Суточные участников миссии/подход для специальных операций.
6. Отпуск для отца.
7. Обзор зачитываемого для пенсии вознаграждения.
8. Обзор принципа Ноблемера, включая сопоставление совокупного вознаграждения.
9. Административные и бюджетные вопросы: предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 2004–2005 годов.
10. Осуществление организациями решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе.

^a Подробнее см. пункт 17 к настоящему докладу.

Приложение II

Основные профессиональные качества сотрудников категории старших руководителей

Умение руководить процессом преобразований. Это профессиональное качество охватывает способность эффективно оценивать перспективу и разрабатывать стратегию в широком контексте задачи организации и глобальных условий, которая включает программные цели, приоритеты, ценности и другие факторы. Способность воплощения концепции в план действий. Способность создавать условия работы, поощряющие творчество, проявление целеустремленности и настойчивости, даже при неблагоприятных обстоятельствах, в убеждении других в необходимости принятия новаторского подхода.

Умение максимально использовать потенциал работников. Воодушевляет, заинтересовывает и направляет других на достижение целей, связанных с общей задачей. Руководит, являя собой пример для подражания, способствует укреплению взаимного доверия и приверженности делу; создает благоприятные условия. Работает с сотрудниками над определением реалистичных ожиданий в работе, часто конструктивно реагирует на происходящее и ожидает ответной реакции от других, осуществляет наставничество по мере необходимости. Последовательно налаживает и поддерживает рабочие отношения, характеризующиеся духом сотрудничества; создает культуру, поощряющую высокие стандарты, дух коллективизма и чувство гордости. Корректирует стиль управления с учетом индивидуальных особенностей и культур. Ценит многообразие. Поддерживает сбалансированность интересов работы и семейной жизни в целях повышения удовлетворенности работников.

Умение ориентироваться на достижение результатов. Готов нести ответственность за результаты и спрашивать с других. Выявляет возможности для совершенствования систем и улучшения работы. Учитывает пожелания заказчиков/клиентов, а также заинтересованность сторон и государств-членов. Эффективно управляет ресурсами в условиях изменения приоритетов в целях достижения ожидаемых результатов в установленные сроки и в пределах бюджета и норм качества. С готовностью корректирует планы и приоритеты в случае изменения обстоятельств. Определяет цели и оценивает выполнение работы для обеспечения контроля за работой сотрудников и повышением результатов их работы. Готов рисковать для достижения целей.

Умение налаживать партнерские отношения. Налаживает связи и укрепляет союзы; поощряет и поддерживает межфункциональную и совместную деятельность. Учитывает широкие приоритеты организации и разные точки зрения. Сотрудничает и находит общую позицию с широким кругом заинтересованных сторон. Выявляет и использует возможности для улучшения работы посредством партнерских отношений. Добивается консенсуса и налаживает связи, содействующие достижению целей. Подходит к решению задач и использованию возможностей с ясным осознанием воздействия на других и стремится создавать условия, выгодные для всех. Содействует, посредством убеждения и переговоров со сторонами как внутри организации, так и за ее пределами, достижению целей организации.

Коммуникативность. Проявляет способность разъяснять, пропагандировать и выражать мысли в убедительной манере. Является эффективным пропагандистом ценностей организации и ее задачи. Внимательный слушатель; внимательно относится к проблемам, потребностям и чувствам других и реагирует на них. Эффективно ведет переговоры с отдельными лицами и группами как внутри организации, так и за ее пределами. Тактичен, прислушивается к мнению других; относится к людям с уважением; поощряет открытый обмен мнениями. Говорит четко и убедительно.

Рассудительность и умение принимать решения. Определяет ключевые вопросы в сложной ситуации, анализирует проблемы и принимает обоснованные решения. Ценится за разумное применение знаний и опыта. Берет на себя ответственность за собственные решения. В случае необходимости принимает сложные решения. Вовлекает других в процесс принятия решений о целесообразном плане действий. Оценивает преимущества и недостатки альтернативных вариантов и последствия решений для других и для организации. Действует добросовестно.

Приложение III

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, с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2002 календарный год)

Класс должности	Размер чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов (Вашингтон, окр. Колумбия, = 100)	Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Веса для расчета общего соотношения ^c
	Организация Объединенных Наций ^{a,b}	Федеральная гражданская служба Соединенных Штатов			
С-1	56 007	40 548	138,1	120,0	0,2
С-2	69 661	52 676	132,2	114,9	5,3
С-3	84 935	64 178	132,3	115,0	20,9
С-4	100 559	80 038	125,6	109,2	32,1
С-5	116 275	93 715	124,1	107,8	27,5
Д-1	126 578	108 619	116,5	101,2	10,4
Д-2	136 043	113 453	119,9	104,2	3,7
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					125,8
Соотношение стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					115,1
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					109,3

^a Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 46,4 для двух месяцев (на основе шкалы окладов, действовавшей до 28 февраля 2002 года), множителя 41 для восьми месяцев и множителя 46,2 для двух месяцев (на основе шкалы окладов, действующей с 1 марта 2002 года).

^b Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики ККАВ по состоянию на 31 декабря 2000 года.

^c Эти веса соответствуют числу сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1 — Д-2, работавших в Центральных учреждениях и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 2000 года.

Приложение IV

Рекомендованная и действующая шкалы окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала; разница в ставках шкалы чистых окладов; и 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, с разбивкой по эквивалентным классам

(В долл. США)

**A. Рекомендованная шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше
Вводится в действие с 1 марта 2003 года**

Класс должности	Ступени														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
ЗГС Валовой оклад	194 530														
Чистый оклад, И	130 809														
Чистый оклад, О	117 720														
ПГС Валовой оклад	177 057														
Чистый оклад, И	119 976														
Чистый оклад, О	108 642														
Д-2 Валовой оклад	145 486	148 647	151 807	154 967	158 128	161 288									
Чистый оклад, И	100 402	102 361	104 320	106 280	108 239	110 199									
Чистый оклад, О	92 237	93 891	95 539	97 181	98 817	100 448									
Д-1 Валовой оклад	132 238	135 005	137 772	140 538	143 305	146 072	148 838	151 605	154 372						
Чистый оклад, И	92 188	93 903	95 618	97 334	99 049	100 764	102 480	104 195	105 911						
Чистый оклад, О	85 212	86 703	88 190	89 674	91 155	92 632	94 106	95 576	97 043						
С-5 Валовой оклад	108 724	11 077	113 430	115 784	118 137	120 490	122 844	125 197	127 550	129 903	132 257	134 610	136 963		
Чистый оклад, И	77 609	79 068	80 527	81 986	83 445	84 904	86 363	87 822	89 281	90 740	92 199	93 658	95 117		
Чистый оклад, О	72 099	73 394	74 688	75 979	77 268	78 555	79 840	81 122	82 403	83 681	84 956	86 230	87 501		
С-4 Валовой оклад	88 290	90 456	92 733	95 009	97 285	99 561	101 838	104 114	106 390	108 667	110 943	113 219	115 496	117 772	120 048
Чистый оклад, И	64 872	66 283	67 694	69 106	70 517	71 928	73 339	74 751	76 162	77 573	78 985	80 396	81 807	83 219	84 630
Чистый оклад, О	60 411	61 696	62 979	64 261	65 542	66 822	68 100	69 377	70 653	71 927	73 201	74 473	75 743	77 013	78 281
С-3 Валовой оклад	69 872	71 812	73 751	75 691	77 630	79 570	81 509	83 449	85 389	87 328	89 268	91 285	93 350	95 414	97 479
Чистый оклад, И	52 716	53 996	55 276	56 556	57 836	59 116	60 396	61 676	62 956	64 237	65 517	66 797	68 077	69 357	70 637
Чистый оклад, О	49 207	50 387	51 567	52 746	53 924	55 102	56 279	57 455	58 630	59 805	60 979	62 153	63 325	64 497	65 669
С-2 Валовой оклад	56 536	58 128	59 721	61 432	63 170	64 907	66 644	68 381	70 118	71 855	73 592	75 329			
Чистый оклад, И	43 706	44 852	45 999	47 145	48 292	49 438	50 585	51 731	52 878	54 024	55 171	56 317			
Чистый оклад, О	40 995	42 048	43 101	44 152	45 202	46 251	47 298	48 345	49 391	50 435	51 478	52 521			
С-1 Валовой оклад	43 156	44 663	46 170	47 677	49 183	50 690	52 197	53 704	55 210	56 717					
Чистый оклад, И	34 073	35 158	36 242	37 327	38 412	39 497	40 582	41 667	42 752	43 836					
Чистый оклад, О	32 141	33 141	34 140	35 137	36 133	37 128	38 121	39 112	40 103	41 091					

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

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

В. Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала
Введено в действие с 1 марта 2002 года
(В долл. США)

Класс должности	Ступени														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
ЗГС Валовой оклад	174 137														
Чистый оклад, И	118 165														
Чистый оклад, О	106 342														
ПГС Валовой оклад	158 353														
Чистый оклад, И	108 379														
Чистый оклад, О	98 141														
Д-2 Валовой оклад	129 834	132 689	135 540	138 392	141 245	144 097									
Чистый оклад, И	90 697	92 467	94 235	96 003	97 772	99 540									
Чистый оклад, О	83 322	84 805	86 286	87 768	89 250	90 733									
Д-1 Валовой оклад	114 784	117 226	119 669	122 106	124 550	126 994	129 437	131 877	134 319						
Чистый оклад, И	81 366	82 880	84 395	85 906	87 421	88 936	90 451	91 964	93 478						
Чистый оклад, О	75 209	76 539	77 868	79 195	80 526	81 845	83 115	84 384	85 652						
С-5 Валовой оклад	101 084	103 294	105 505	107 715	109 924	112 132	114 344	116 553	118 761	120 974	123 185	125 392	127 602		
Чистый оклад, И	72 872	74 242	75 613	76 983	78 353	79 722	81 093	82 463	83 832	85 204	86 575	87 943	89 313		
Чистый оклад, О	67 698	68 955	70 159	71 362	72 565	73 767	74 970	76 173	77 376	78 579	79 781	80 983	82 162		
С-4 Валовой оклад	83 255	85 283	87 306	89 329	91 442	93 597	95 752	97 906	100 065	102 216	104 371	106 529	108 682	110 837	112 994
Чистый оклад, И	61 548	62 887	64 222	65 557	66 894	68 230	69 566	70 902	72 240	73 574	74 910	76 284	77 583	78 919	80 256
Чистый оклад, О	57 316	58 546	59 770	60 994	62 220	63 443	64 669	65 894	67 118	68 342	69 540	70 717	71 888	73 062	74 235
С-3 Валовой оклад	68 306	70 208	72 112	74 011	75 915	77 815	79 715	81 620	83 523	85 423	87 326	89 226	91 202	93 226	95 250
Чистый оклад, И	51 682	52 937	54 194	55 447	56 704	57 958	59 212	60 469	61 725	62 979	64 235	65 489	66 745	68 000	69 255
Чистый оклад, О	48 242	49 396	50 553	51 706	52 862	54 015	55 169	56 324	57 477	58 632	59 782	60 933	62 083	63 233	64 384
С-2 Валовой оклад	55 346	56 907	58 465	60 027	61 729	63 429	65 130	66 829	68 532	70 233	71 932	73 636			
Чистый оклад, И	42 849	43 973	45 095	46 218	47 341	48 463	49 586	50 707	51 831	52 954	54 075	55 200			
Чистый оклад, О	40 191	41 210	42 226	43 244	44 260	45 279	46 313	47 344	48 379	49 412	50 444	51 479			
С-1 Валовой оклад	42 944	44 444	45 942	47 442	48 939	50 438	51 938	53 436	54 932	56 432					
Чистый оклад, И	33 920	35 000	36 078	37 158	38 236	39 315	40 395	41 474	42 551	43 631					
Чистый оклад, О	31 997	32 992	33 986	34 980	35 974	36 967	37 962	38 944	39 921	40 899					

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

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

С. Разница в ставках шкалы чистых окладов (в процентах)

Класс должности	Ступени														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
ЗГС															
Чистый оклад, И	10,7														
Чистый оклад, О	10,7														
ПГС															
Чистый оклад, И	10,7														
Чистый оклад, О	10,7														
Д-2															
Чистый оклад, И	10,7	10,7	10,7	10,7	10,7	10,7									
Чистый оклад, О	10,7	10,7	10,7	10,7	10,7	10,7									
Д-1															
Чистый оклад, И	13,3	13,3	13,3	13,3	13,3	13,3	13,3	13,3	13,3	13,3					
Чистый оклад, О	13,3	13,3	13,3	13,2	13,2	13,2	13,2	13,2	13,3	13,3					
С-5															
Чистый оклад, И	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	
Чистый оклад, О	6,5	6,4	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	
С-4															
Чистый оклад, И	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4
Чистый оклад, О	5,4	5,4	5,4	5,4	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,2	5,3	5,3	5,4	5,4	5,4
С-3															
Чистый оклад, И	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Чистый оклад, О	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
С-2															
Чистый оклад, И	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0			
Чистый оклад, О	2,0	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,0			
С-1															
Чистый оклад, И	0,45	0,45	0,46	0,46	0,46	0,46	0,46	0,46	0,47	0,47					
Чистый оклад, О	0,45	0,45	0,45	0,45	0,44	0,44	0,42	0,43	0,46	0,47					

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

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

**D. 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, с разбивкой по эквивалентным классам
(Расчетная разница на 2003 календарный год)**

Класс должности	Размер чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов (Вашингтон, округ Колумбия, = 100)	Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Веса для расчета общего соотношения ^c
	Организация Объединенных Наций ^{ab}	Федеральная гражданская служба Соединенных Штатов ^d			
C-1	58 299	42 211	138,1	120,0	0,2
C-2	73 632	54 836	134,3	116,7	5,3
C-3	89 762	66 809	134,4	116,8	20,9
C-4	109 843	83 319	131,8	114,5	32,1
C-5	128 306	97 557	131,5	114,2	27,5
D-1	148 595	113 072	131,4	114,2	10,4
D-2	156 048	118 104	132,1	114,8	3,7
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					132,4
Соотношение стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					115,1
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					115,0

^a Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 46,2 для 10 месяцев и множителя 50,9 для двух месяцев (на основе рекомендованной шкалы базовых/минимальных окладов).

^b Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики ККАВ по состоянию на 31 декабря 2000 года.

^c Эти веса соответствуют числу сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1 — Д-2, работавших в Центральных учреждениях и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 2000 года.

^d Оклады сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов увеличены на 4,1 процента для учета повышения окладов в федеральной гражданской службе, предложенного конгрессом Соединенных Штатов на 2003 год.

Приложение V

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

Таблица 1

Рекомендованные максимальные размеры допустимых расходов и субсидии на образование

<i>Страна/валютная зона</i>	<i>Максимально допустимые расходы</i>	<i>Максимальная сумма субсидии на образование</i>
Австрия (евро)	13 618	10 214
Швейцария (швейцарский франк)	25 347	19 010
Испания (евро)	10 586	7 940
Соединенное Королевство (фунт стерлингов)	15 900	11 925
Италия (евро)	13 518	10 138
Зона доллара США в Соединенных Штатах Америки	25 743	19 307
Зона доллара США за пределами Соединенных Штатов Америки	14 820	11 115

Таблица 2

Рекомендованные максимальные ставки возмещения расходов на пансионное содержание

<i>Страна/валютная зона</i>	<i>Обычная единообразная ставка</i>	<i>Дополнительная единообразная ставка (в установленных местах службы)</i>
Австрия (евро)	3 300	4 949
Бельгия (евро)	3 147	4 720
Дания (крона)	23 062	34 592
Германия (евро)	3 794	5 690
Финляндия (евро)	2 382	3 572
Франция (евро)	2 672	4 008
Ирландия (евро)	2 652	3 978
Италия (евро)	2 696	4 044
Япония (йена)	525 930	788 895
Нидерланды (евро)	3 521	5 282
Норвегия (крона)	17 978	26 967
Соединенное Королевство (фунт стерлингов)	3 104	4 656
Испания (евро)	2 606	3 908
Швеция (крона)	22 127	33 190
Швейцария (швейцарский франк)	5 182	7 773
Соединенные Штаты (доллар США)	4 742	7 113
Зона доллара США (за пределами Соединенных Штатов)	3 490	5 235

Приложение VI

Рекомендованная шкала чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Лондоне
(В фунтах стерлингов)

Базовая дата обследования: 1 октября 2001 года

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>
O-1	12 358	12 854	13 350	13 846	14 342	14 838	15 334	15 830	16 326	16 822	17 318
O-2	13 842	14 397	14 952	15 507	16 062	16 617	17 172	17 727	18 282	18 837	19 392
O-3	15 502	16 122	16 742	17 362	17 982	18 602	19 222	19 842	20 462	21 082	21 702
O-4	17 363	18 056	18 749	19 442	20 135	20 828	21 521	22 214	22 907	23 600	24 293
O-5	19 445	20 223	21 001	21 779	22 557	23 335	24 113	24 891	25 669	26 447	27 225
O-6	21 782	22 653	23 524	24 395	25 266	26 137	27 008	27 879	28 750	29 621	30 492
O-7	24 396	25 371	26 346	27 321	28 296	29 271	30 246	31 221	32 196	33 171	34 146

Приложение VII

Рекомендованная шкала чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Вене (В евро)

Базовая дата обследования: 1 апреля 2002 года

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>
O-1	18 858	19 461	20 064	20 667	21 270	21 873	22 476	23 079	23 682	24 285	24 888	25 491
O-2	21 818	22 516	23 214	23 912	24 610	25 308	26 006	26 704	27 402	28 100	28 798	29 496
O-3	25 243	26 051	26 859	27 667	28 475	29 283	30 091	30 899	31 707	32 515	33 323	34 131
O-4	29 207	30 142	31 077	32 012	32 947	33 882	34 817	35 752	36 687	37 622	38 557	39 492
O-5	33 792	34 873	35 954	37 035	38 116	39 197	40 278	41 359	42 440	43 521	44 602	45 683
O-6	39 097	40 348	41 599	42 850	44 101	45 352	46 603	47 854	49 105	50 356	51 607	52 858
O-7	45 236	46 684	48 132	49 580	51 028	52 476	53 924	55 372	56 820	58 268	59 716	61 164

Приложение VIII

Рекомендованная шкала чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Женеве

(В швейцарских франках)

Базовая дата обследования: 1 января 2002 года

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>
O-1	49 380	51 009	52 638	54 267	55 896	57 525	59 154	60 783	62 412	64 041	65 670	67 299
O-2	53 826	55 602	57 378	59 154	60 930	62 706	64 482	66 258	68 034	69 810	71 586	73 362
O-3	58 640	60 576	62 512	64 448	66 384	68 320	70 256	72 192	74 128	76 064	78 000	79 936
O-4	63 969	66 082	68 195	70 308	72 421	74 534	76 647	78 760	80 873	82 986	85 099	87 212
O-5	70 012	72 321	74 630	76 939	79 248	81 557	83 866	86 175	88 484	90 793	93 102	95 411
O-6	76 673	79 202	81 731	84 260	86 789	89 318	91 847	94 376	96 905	99 434	101 963	104 492
O-7	83 952	86 722	89 492	92 262	95 032	97 802	100 572	103 342	106 112	108 882	111 652	114 422

Приложение IX

Рекомендованная шкала чистых окладов сотрудников категории преподавателей иностранных языков в Женеве

(В швейцарских франках)

(Отражает средние условия работы у обследованных работодателей
по состоянию на 1 января 2002 года)

Уровень	Ступени													
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII ^a	XIV ^a
Преподаватель иностранных языков	72 960	74 984	77 009	79 033	81 058	83 082	85 106	87 131	89 155	91 180	93 204	95 229	97 253	99 277

^a Ступени за выслугу лет.