

**ДОКЛАД
КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ
за 1988 год**

ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ
ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ • СОРОК ТРЕТЬЯ СЕССИЯ
ДОПОЛНЕНИЕ № 30 (A/43/30)



ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

**ДОКЛАД
КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ
за 1988 год**

ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ
ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ • СОРОК ТРЕТЬЯ СЕССИЯ
ДОПОЛНЕНИЕ № 30 (A/43/30)



ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Нью-Йорк • 1988

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

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
СОКРАЩЕНИЯ		vii
СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО		viii
РЕЗЮМЕ ФИНАНСОВЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ, РЕКОМЕНДАЦИЙ И РЕШЕНИЙ КОМИССИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И УЧАСТВУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ		1
ЧАСТЬ ПЕРВАЯ. РЕЗЮМЕ РАССМОТРЕННЫХ ВОПРОСОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ И РЕШЕНИЙ КОМИССИИ		
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ	1 - 8	3
A. Признание статута	1 - 2	3
B. Членский состав	3 - 5	3
C. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы	6 - 7	4
D. Вспомогательный орган	8	4
II. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В СВЯЗИ С РЕЗОЛЮЦИЯМИ И РЕШЕНИЯМИ СОРОК ВТОРОЙ СЕССИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ	9 - 14	4
Функционирование Комиссии по международной гражданской службе и отношения между Комиссией и представителями персонала	9 - 14	4
III. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ ПЕРСОНАЛА КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ	15 - 70	7
A. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше	15 - 31	7
1. Эволюция разницы между вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и сотрудников системы Организации Объединенных Наций	15 - 24	7
2. Сопоставление общего вознаграждения в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и в системе Организации Объединенных Наций	25 - 26	9
3. Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы	27 - 29	10

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
4. Дополнительные выплаты	30 - 31	10
В. Вопросы коррективов по месту службы	32 - 43	11
Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тринадцатой сессии	32 - 43	11
С. Всеобъемлющий обзор условий службы сотрудников категории специалистов и выше	44 - 70	14
IV. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И СМЕЖНЫХ КАТЕГОРИЙ	71 - 73	21
А. Обзор общей методологии обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и набираемых на местной основе сотрудников других категорий в местах расположения штаб-квартир	71	21
В. Обследования наилучших преобладающих условий работы преподавателей иностранных языков в Нью-Йорке	72	21
С. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Монреале	73	21
V. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ, РАСПРОСТРАНЯЮЩИЕСЯ НА ОБЕ КАТЕГОРИИ	74 - 83	21
А. Субсидия на образование	74 - 77	21
В. Надбавки на иждивенцев	78 - 83	23
VI. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ	84 - 88	25
Доклад рабочей группы с участием Консультативного комитета по административным вопросам, представителей персонала и секретариата Комиссии	84 - 88	25
VII. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 14 ЕЕ СТАТУТА	89 - 91	26
Политика в области набора кадров: прогресс, достигнутый в области принятия специальных мер по набору женщин	89 - 91	26
VIII. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 15 ЕЕ СТАТУТА	92	27
Общие положения о персонале	92	27

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
IX. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 17 ЕЕ СТАТУТА	93 - 94	27
Осуществление рекомендаций и решений Комиссии	93 - 94	27
X. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 18 ЕЕ СТАТУТА	95 - 96	28
Безопасность и независимость международной гражданской службы	95 - 96	28
ЧАСТЬ ВТОРАЯ. МНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПЕРСОНАЛА И ОБСУЖДЕНИЕ В КОМИССИИ		
XI. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В СВЯЗИ С РЕЗОЛЮЦИЯМИ И РЕШЕНИЯМИ СОРОК ВТОРОЙ СЕССИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ	97 - 107	31
Функционирование Комиссии по международной гражданской службе и отношения между Комиссией и представителями персонала	97 - 107	31
XII. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ ПЕРСОНАЛА КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ	108 - 139	34
A. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше	108 - 130	34
1. Эволюция разницы между вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и сотрудников системы Организации Объединенных Наций	108 - 121	34
2. Сопоставление общего вознаграждения в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и в системе Организации Объединенных Наций	122 - 124	38
3. Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы	125 - 128	38
4. Дополнительные выплаты	129 - 130	39
B. Вопросы коррективов по месту службы	131 - 134	40
Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тринадцатой сессии	131 - 134	40
C. Всеобъемлющий обзор условий службы персонала категории специалистов и выше	135 - 139	41

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>		<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
XIII.	УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ, РАСПРОСТРАНЯЮЩИЕСЯ НА ОБЕ КАТЕГОРИИ	140 - 148	42
	А. Субсидия на образование	140 - 141	42
	В. Надбавки на иждивенцев	142 - 148	43
XIV.	УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ	149 - 152	45
	Доклад рабочей группы с участием Консультативного комитета по административным вопросам, представителей персонала и секретариата Комиссии	149 - 152	46
XV.	МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 14 ЕЕ СТАТУТА	153 - 156	46
	Политика в области набора кадров: прогресс, достигнутый в области принятия специальных мер по набору женщин	153 - 156	46
XVI.	МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 17 ЕЕ СТАТУТА	157 - 161	47
	Осуществление рекомендаций и решений Комиссии	157 - 161	47
XVII.	МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 18 ЕЕ СТАТУТА	162 - 163	48
	Безопасность и независимость международной гражданской службы	162 - 163	48
<u>Приложения</u>			
I.	СООПЛАЩЕНИЕ ЧИСТОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ В НЬЮ-ЙОРКЕ И СОТРУДНИКОВ СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ В ВАШИНГТОНЕ ПО ПЕРВОЙ СТУПЕНИ КАЖДОГО КЛАССА		50
II.	ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ: ОТВЕТЫ НА ПИСЬМА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ КМГС ОТ 26 МАЯ 1987 ГОДА И 12 ЯНВАРЯ 1988 ГОДА, ПОЛУЧЕННЫЕ ОТ ГОСУДАРСТВ-ЧЛЕНОВ К 1 ИЮЛЯ 1988 ГОДА		52
III.	ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ: ОТВЕТЫ НА ПИСЬМА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ КМГС ОТ 11 МАЯ 1987 ГОДА И 19 АВГУСТА 1987 ГОДА, ПОЛУЧЕННЫЕ ОТ ОРГАНИЗАЦИЙ К 1 ИЮЛЯ 1988 ГОДА		55
IV.	РЕКОМЕНДУЕМАЯ ШКАЛА ОКЛАДОВ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ЯЗЫКА В НЬЮ-ЙОРКЕ		57
V.	РЕКОМЕНДУЕМАЯ ШКАЛА ЧИСТЫХ ОКЛАДОВ ДЛЯ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ В МОНРЕАЛЕ		58

СОКРАЩЕНИЯ

АКК	Административный комитет по координации
БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
БСТ	Бюро статистики труда Соединенных Штатов
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИКМС	Индекс корректива по месту службы
ИКСАБ	Консультативный совет по международной гражданской службе
ИМО	Международная морская организация
ИРЦ	Индекс розничных цен
ККАВ	Консультативный комитет по административным вопросам
ККВ	Коэффициент корректировки вознаграждения
ККВКМС	Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы
ККНСАП	Координационный комитет независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию

СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО

19 августа 1988 года

Г-н Генеральный секретарь,

Имею честь препроводить настоящим четырнадцатый годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе, подготовленный в соответствии со статьей 17 ее статута. Доклад содержит информацию об осуществлении ее рекомендаций и решений организациями общей системы Организации Объединенных Наций.

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

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

Ричард М. АКВЕЙ
Председатель Комиссии по
международной гражданской
службе

Его Превосходительству
г-ну Хавьеру Пересу де Куэльяру,
Генеральному секретарю Организации
Объединенных Наций
Нью-Йорк

РЕЗЮМЕ ФИНАНСОВЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ, РЕКОМЕНДАЦИЙ И РЕШЕНИЙ КОМИССИИ ДЛЯ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И УЧАСТВУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

- Пункт доклада**
- A. Финансовые последствия решений Комиссии, касающихся вопросов коррективов по месту службы и общего обзора системы коррективов по месту службы**
- 33b Финансовые последствия решения Комиссии, касающегося пересмотра методологии сплошных обследований стоимости жизни в периферийных местах службы, оцениваются в 600 тыс. долл. США в год.
- 86b Финансовые последствия решения Комиссии, касающегося возмещения расходов по прохождению медицинского обследования для признаваемых иждивенцами членов семей, оцениваются в 275 тыс. долл. США в год.
- B. Финансовые последствия рекомендаций Комиссии Генеральной Ассамблее**
- a) Субсидия на образование
- 77 Финансовые последствия рекомендаций Комиссии, касающихся увеличения максимального размера субсидии на образование и увеличения максимальной ставки возмещения расходов на интернат, оцениваются в 3 млн. долл. США и 1,6 млн. долл. США в год, соответственно.
- b) Надбавки на иждивенцев
- 83 Финансовые последствия рекомендаций Комиссии, касающихся надбавок на детей и иждивенцев второй степени для сотрудников категории специалистов и выше, оцениваются в 8,17 млн. долл. США и 120 тыс. долл. США в год, соответственно.
- C. Финансовые последствия рекомендаций Комиссии исполнительным главам организаций общей системы Организации Объединенных Наций**
- a) Обзор наилучших преобладающих условий работы преподавателей языка в Нью-Йорке
- 72 Финансовые последствия рекомендаций Комиссии Генеральному секретарю оцениваются в 60 тыс. долл. США в год.
- b) Обзор наилучших преобладающих условий службы в Монреале
- 73 Финансовые последствия рекомендаций Комиссии генеральному секретарю Международной организации гражданской авиации оцениваются в 300 тыс. долл. США в год.

Общие финансовые последствия решений и рекомендаций Комиссии в 1988 году для общей системы Организации Объединенных Наций составляют приблизительно 14,125 млн. долл. США. Из этой суммы около 7,433 млн. долл. США относятся к программам, финансируемым за счет регулярных бюджетов, а оставшаяся часть – 6,692 млн. долл. США – к программам, финансируемым за счет добровольных взносов.

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

**РЕЗЮМЕ РАССМОТРЕННЫХ ВОПРОСОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ
И РЕШЕНИЙ КОМИССИИ**

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, предусмотрено следующее:

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

2. В течение первых шести лет существования Комиссии ее статут признали 11 организаций, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций участвовали в общей системе окладов и надбавок Организации Объединенных Наций 1/. ЮНИДО, ставшая 1 января 1986 года специализированным учреждением, также информировала Комиссию о своем признании ее статута. Две другие организации, хотя официально и не признали статут, в полной мере участвовали в работе Комиссии 2/.

В. Членский состав

3. К глубокому прискорбию Комиссии, 1 сентября 1987 года скончался г-н Гэнити Акатани (Япония). В сентябре 1987 года г-н Мишель Ошер (Франция) подал заявление о выходе из членского состава Комиссии, которое, в соответствии со статьей 5 статута Комиссии, вступило в силу в декабре 1987 года.

4. В этой связи Генеральная Ассамблея на своей сорок второй сессии назначила двух новых членов Комиссии на срок, начинающийся 1 января 1988 года (решение 42/317 от 11 декабря 1987 года).

5. На 1988 год Комиссия имеет следующий членский состав:

г-н Ричард Аквей (Гана)***, Председатель
г-н Иван Павлович Абоимов (Союз Советских Социалистических Республик)*
г-н Амжад Али (Пакистан)*
г-н Мишель-Жан Барду (Франция)**
г-н М.А. Веллоди (Индия)*
г-н Карлос С. Вехега (Аргентина)***, заместитель Председателя
г-н Карел Гоуска (Чехословакия)***
г-жа Туркия Дадда (Мавритания)***
г-жа Клаудиа Кулей (Соединенные Штаты Америки)**
г-н Антониу Фонсека Пиментел (Бразилия)**
г-н Андре Ксавье Пирсон (Бельгия)***
г-н Омар Сирри (Египет)*
г-н Алексис Стефану (Греция)**

Г-н Ку Тасиро (Япония)**
Г-жа Франческа Этунде Эмануэль (Нигерия)*

- * Срок полномочий истекает 31 декабря 1988 года.
- ** Срок полномочий истекает 31 декабря 1989 года.
- *** Срок полномочий истекает 31 декабря 1990 года.

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

6. В 1988 году Комиссия провела две сессии: двадцать седьмую и двадцать восьмую, которые проходили, соответственно, в штаб-квартире Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) в Риме с 7 по 24 марта 1988 года и в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке с 11 по 29 июля 1988 года.

7. На своих двадцать седьмой и двадцать восьмой сессиях Комиссия рассмотрела вопросы, вытекающие из решений и резолюций Генеральной Ассамблеи, а также из ее собственного статута. В настоящем документе приводится ряд решений и резолюций Ассамблеи, потребовавших от Комиссии принятия соответствующих решений или рассмотрения.

Д. Вспомогательный орган

8. Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы (ККВКС), учрежденный Комиссией в 1976 году, провел свою тринадцатую сессию в штаб-квартире Международной организации гражданской авиации (ИКАО) в Монреале с 10 по 17 мая 1988 года. В состав Комитета входили следующие члены: г-н Джереми П. Банда (Замбия); г-н Карлос С. Вехега (Аргентина), заместитель Председателя Комиссии и Председатель Комитета; г-н Юрий Иванов (Союз Советских Социалистических Республик); г-н Исаак Керстенецкий (Бразилия); г-н Юг Пикар (Франция); и г-н Со Сви Хок (Сингапур).

ГЛАВА II

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В СВЯЗИ С РЕЗОЛЮЦИЯМИ И РЕШЕНИЯМИ СОРОК ВТОРОЙ СЕССИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ

Функционирование Комиссии по международной гражданской службе и отношения между Комиссией и представителями персонала

9. На своих двадцать седьмой и двадцать восьмой сессиях Комиссия рассмотрела вопрос о своем функционировании в соответствии с просьбой, содержащейся в резолюции 42/221 Генеральной Ассамблеи от 21 декабря 1987 года. В результате рассмотрения различных вопросов, связанных с ее функционированием и поднятых в Пятом комитете Ассамблеи, Комиссия на своей двадцать седьмой сессии постановила начиная с 1988 года сократить объем своего годового доклада и улучшить ее форму. Комиссия решила рассмотреть другие вопросы, поднятые в Пятом комитете на одной из своих следующих сессий.

10. На своей двадцать восьмой сессии Комиссия постановила утвердить следующую форму своего годового доклада:

Часть первая

- I. Организационные вопросы.
- II. По каждому пункту повестки дня, в отношении которого Комиссия обычно дает подробную информацию, сообщается следующее:
 - A. Краткое резюме вопроса и существующей практики, причин предлагаемого изменения, краткий анализ и возможные варианты или решения.
 - B. Рекомендации или решения Комиссии с указанием финансовых последствий.

Часть вторая

По каждому из пунктов повестки дня:

- I. Мнения организаций.
- II. Мнения представителей персонала.
- III. Обсуждение в Комиссии.
- IV. Где это необходимо, примеры того, какие результаты будет иметь предлагаемое/утвержденное изменение.

Приложения к докладу.

11. В мае 1988 года Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) и Координационный комитет независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций (ККНСАП) информировали Комиссию о том, что они решили приостановить свое участие во всех мероприятиях Комиссии, в частности после принятия ее сессией в марте 1988 года решения в отношении отмены замораживания коррективов по месту службы в Нью-Йорке. Согласно их утверждениям, Комиссия, поддавшись политическому давлению, не выполнила возложенных на нее функций технического и беспристрастного органа, и, как следствие этого, утратила способность согласовать задачи обеспечения благосостояния персонала и цели организаций. Они потребовали отказа от практики одностороннего определения условий службы в общей системе и проведения подлинных переговоров по этому вопросу между представителями персонала и нанимателями.

12. Комиссия квалифицировала эти утверждения как необоснованные и, следовательно, неприемлемые. Она отметила, что на основе своего статута Комиссия может и в дальнейшем функционировать без участия представителей персонала. Вместе с тем и Комиссия, и организации сочли крайне важным участие представителей персонала в работе КМГС и выразили сожаление в связи с их отсутствием на сессии. Комиссия пришла к выводу, что вопрос о проведении переговоров, поднятый ФАМГС и ККНСАП, требует дополнительного уяснения и выходит за рамки ее статута. Комиссия приняла к сведению тот факт, что участие представителей персонала в двадцать восьмой сессии не ожидается, и просила своего Председателя направить ФАМГС и ККНСАП телеграмму с выражением сожаления и искренней надежды на то, что организации персонала сочтут возможным участвовать в работе Комиссии в будущем.

13. На своей двадцать восьмой сессии Комиссия рассмотрела методы своей работы. Она указала на ряд проблем, помешавших ее эффективному и действенному функционированию, в частности на ограниченные возможности получения полной информации о сложных вопросах до начала сессий и на перегруженность повестки дня, что ограничивает время для тщательного рассмотрения и обсуждения важных вопросов. Она также приняла к сведению высказанные на данной и предыдущих сессиях представителями организаций и персонала критические замечания в связи с непропорциональным распределением времени для проведения открытых и закрытых заседаний. По их мнению, ввиду того, что значительная часть прений проводится на закрытых заседаниях, они недостаточно информированы о причинах, обуславливающих решения Комиссии. Кроме того, некоторые решения Комиссии доводятся до их сведения на очень позднем этапе сессий, в результате чего их точка зрения на эти решения не может быть надлежащим образом принята в расчет.

Решения Комиссии

14. Комиссия постановила составлять программу своей работы таким образом, чтобы в течение первой недели рассматривать приоритетные пункты, требующие принятия решений или вынесения рекомендаций Генеральной Ассамблее. Комиссия далее постановила:

- a) проводить, при необходимости, неофициальные предсессионные брифинги для членов Комиссии;
- b) проводить максимально широкое обсуждение приоритетных пунктов на открытых заседаниях и завершать рассмотрение этих пунктов на закрытых заседаниях как можно скорее, предпочтительно в течение первой недели;
- c) просить свой секретариат как можно скорее готовить проекты решений по завершении рассмотрения каждого из пунктов;
- d) одновременно представлять эти проекты решений членам Комиссии, Консультативному комитету по административным вопросам (ККАВ) и представителям персонала по возможности в кратчайшие сроки при том понимании, что в исключительных случаях они могут вначале направляться членам Комиссии для одобрения;
- e) просить ККАВ и представителей персонала представлять свои замечания по проектам решений в письменном виде;
- f) рассматривать в виде исключения необходимость в дополнительном обсуждении некоторых вопросов на открытых заседаниях с учетом замечаний, сделанных ККАВ и представителями персонала.

ГЛАВА III

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ ПЕРСОНАЛА КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

A. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Эволюция разницы между вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и сотрудников системы Организации Объединенных Наций

Резюме вопроса (двадцать седьмая сессия Комиссии)

15. Комиссия, в соответствии с постоянным мандатом, возложенным на нее Генеральной Ассамблеей, продолжала держать в поле зрения соотношение между уровнями чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций и федеральных гражданских служащих Соединенных Штатов. Комиссия подробно рассмотрела вопрос об отмене мер по замораживанию корректива по месту службы в Нью-Йорке. В этой связи она рассмотрела результаты принятого на ее сессии в июле 1987 года решения о введении с 1 сентября 1987 года пересмотренной методологии исчисления коэффициента прогрессии цен вне места службы в рамках системы коррективов по месту службы. Цель принятия этого решения, о котором было сообщено Генеральной Ассамблее на ее сорок второй сессии, заключалась в том, чтобы избежать воздействия колебаний валютных курсов на получаемые на руки оклады.

16. Вместе с тем не предполагалось, что эта пересмотренная методология также окажет воздействие и на коэффициент разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном и тем самым скажется на расчетах разницы. Кроме того, указанное изменение в методологии непосредственно сказалось и на дате введения класса 8 коррективов по месту службы в Нью-Йорке, которая должна была бы наступить 1 февраля 1988 года, а не 1 июня 1988 года, как предусматривалось согласно предыдущей методологии. Принимая во внимание тот факт, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 42/221 просила Комиссию продолжать придерживаться методологии исчисления разницы в чистом вознаграждении, изложенной в приложении I к одиннадцатому годовому докладу КМГС 3/, Комиссия постановила продолжить применение предыдущей методологии исчисления коэффициента прогрессии цен вне места службы в отношении Нью-Йорка и Вашингтона.

Решения двадцать седьмой сессии Комиссии

17. Комиссия единогласно постановила:

а) обновить индекс корректива по месту службы (ИКМС) для Нью-Йорка, исходя из его уровня на октябрь 1982 года, т.е. дату последнего всеобъемлющего обследования, путем использования индекса розничных цен (ИРЦ), опубликованного Бюро статистики труда США (БСТ), для корректировки расходов в месте службы и старого коэффициента прогрессии цен вне места службы, рассчитанного по методологии, действовавшей до 31 августа 1987 года, для корректировки расходов вне места службы;

б) обновить ИКМС для Вашингтона, исходя из его уровня на ноябрь 1982 года, т.е. дату последнего всеобъемлющего обследования, путем использования ИРЦ БСТ и коэффициента прогрессии цен вне места службы, рассчитанного согласно подпункту а выше;

с) использовать ИКМС, рассчитанные согласно подпунктам а и б выше, для определения классов коррективов по месту службы соответственно для Нью-Йорка и Вашингтона и для исчисления разницы в чистом вознаграждении;

д) продолжать применять до 31 августа 1988 года для исчисления ИКМС для всех других мест службы пересмотренный коэффициент прогрессии цен вне места службы, введенный Комиссией с 1 сентября 1987 года.

Резюме вопроса (двадцать восьмая сессия Комиссии)

18. На своей сессии в июле 1988 года Комиссия отметила, что согласно ее решениям, принятым на сессии в марте 1988 года, в отношении Нью-Йорка с 1 июня 1988 года применим класс 8 коррективов по месту службы. Она далее отметила, что в результате указанного изменения класса коррективов по месту службы для Нью-Йорка разница в чистом вознаграждении за период с 1 октября 1987 года по 30 сентября 1988 года составила 112,9. Подробные расчеты исчисления разницы приводятся в приложении I к настоящему докладу.

19. Комиссия напомнила, что по ее рекомендации Генеральная Ассамблея в своей резолюции 40/244 от 18 декабря 1985 года одобрила диапазон разницы в пределах от 110 до 120 при том понимании, что разница будет сохраняться на желательном среднем уровне 115 в течение определенного периода времени. Когда Ассамблея одобряла пределы разницы, показатель разницы в чистом вознаграждении составлял 121.

20. Сокращение разницы до ее нынешнего уровня, т.е. 112,9 для текущего периода, было достигнуто путем замораживания в четырех отдельных случаях с декабря 1984 года (в апреле и декабре 1985 года, в декабре 1986 года и в октябре 1987 года) классов коррективов по месту службы в Нью-Йорке. В каждом из этих четырех случаев ИКМС для Нью-Йорка сокращался до уровня, соответствующего действовавшей классификации коррективов по месту службы. В целях выравнивания покупательной способности между Нью-Йорком и другими местами службы шкала ИКМС для других мест службы также регрессировалась по состоянию на ту же дату и на ту же величину. Учитывая вышесказанное, ИКМС, используемый в настоящее время для определения класса коррективов по месту службы для Нью-Йорка, приблизительно на 17 процентов ниже ИКМС, который отвечал бы росту стоимости жизни в Нью-Йорке.

21. Комиссия постановила, что, продолжая применять вышеупомянутые процедуры, она будет и впредь поддерживать разницу в районе желательной средней величины в 115 в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи. С этой целью Комиссия будет постоянно держать в поле зрения следующие четыре фактора, влияющие на разницу в чистом вознаграждении:

а) объем и сроки повышения окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов;

б) инфляцию в Нью-Йорке и ее воздействие на ИКМС для Нью-Йорка;

с) федеральные подоходные налоги в Соединенных Штатах;

д) разницу в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном.

Решение двадцать восьмой сессии Комиссии

22. На своей сессии в июле 1988 года Комиссия пришла к соглашению о том, что решение в отношении даты повышения ИКМС для Нью-Йорка будет принято, исходя из изменений вышеупомянутых четырех факторов в условиях нормального функционирования системы коррективов по месту службы с учетом того, чтобы полученная разница оставалась в пределах 115.

23. В этой связи Комиссия напомнила, что она уже передала ответственность за функционирование системы коррективов по месту службы своему Председателю. Однако, особо указывая на применение коррективов по месту службы для Нью-Йорка в целях достижения вышеуказанных целей, Комиссия приняла решение в отношении следующих основных принципов, которыми должен руководствоваться Председатель:

а) повышения коррективов по месту службы в Нью-Йорке на данный год должны обычно происходить в момент или после повышения окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов;

б) повышения коррективов по месту службы в Нью-Йорке должны обычно происходить либо одновременно с повышением окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, либо тогда, когда должен вступать в силу пересмотренный класс коррективов по месту службы в Нью-Йорке в рамках обычного функционирования системы коррективов по месту службы, при этом подразумевается, что в любом случае полученная разница должна оставаться в пределах между 114 и 116;

в) в случае, если в результате проведения повышения в Нью-Йорке в одну из дат, упомянутых в подпункте б выше, полученная разница будет ниже 114 и выше 116, будет избрана другая дата проведения повышения коррективов по месту службы в Нью-Йорке для обеспечения того, чтобы полученная разница была максимально близкой к 115.

24. Комиссия будет ежегодно представлять Генеральной Ассамблее доклад об осуществляемом ею постоянном контроле за всеми факторами, относящимися к разнице в чистом вознаграждении, и за полученным уровнем разницы.

2. Сопоставление общего вознаграждения в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и в системе Организации Объединенных Наций

25. В соответствии со своим ранее принятым решением докладывать на ежегодной основе Генеральной Ассамблее о результатах сопоставлений общего вознаграждения без учета пособий на экспатриацию Комиссия рассмотрела на своей двадцать восьмой сессии величину разницы в общем вознаграждении.

Решение Комиссии

26. Комиссия отметила, что на основе используемой с 1981 года методологии исчисления общего вознаграждения величина разницы в общем вознаграждении без учета пособий на экспатриацию составляла на июнь 1988 года 111,7. Она решила довести до сведения Генеральной Ассамблеи этот показатель.

3. Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы

27. Как часть дальнейшего выполнения своих обязанностей по определению наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы в осуществление принципа Ноблемера Комиссия на своей двадцать седьмой сессии постановила собрать данные об окладах и пенсиях в национальных гражданских службах Канады и Федеративной Республики Германии. Она далее постановила ограничить сферу исследования до времени, когда изучение первоначально собранных данных позволит выявить потенциально лучшего компаратора нежели нынешний.

28. На основе данных об эквивалентности классов в Федеративной Республике Германии, полученных во время проведенного в 1981 году исследования стран-компараторов, и текущего предварительного исследования эквивалентности классов в канадской гражданской службе Комиссия рассмотрела подробную информацию об уровне чистого вознаграждения в обеих гражданских службах на своей двадцать восьмой сессии. Был также рассмотрен вопрос о пенсиях, хотя главным образом на основе ключевых положений соответствующих систем.

Решение Комиссии

29. Комиссия постановила не принимать никаких решений на основе своего предварительного исследования, и рассмотреть этот вопрос в контексте своего всеобъемлющего обследования условий службы сотрудников категории специалистов и выше в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи.

4. Дополнительные выплаты

30. На своей двадцать седьмой сессии Комиссия рассмотрела вопрос о дополнительных выплатах и вычетах из вознаграждения персонала общей системы, производимых некоторыми государствами-членами, на основе обновленной информации, полученной от государств-членов и организаций. Краткий обзор полученной информации по состоянию на июль 1988 года представлен в приложениях II и III к настоящему докладу.

Решения Комиссии

31. Сославшись на резолюцию 42/221 Генеральной Ассамблеи, в которой она просила государства-члены и организации общей системы предоставлять КМГС информацию, необходимую для рассмотрения этого вопроса, Комиссия постановила:

а) выразить сожаление в связи с недостаточно полными ответами государств-членов и организаций общей системы и просить свой секретариат продолжать сбор и анализ необходимых данных, анализировать их и представлять свои выводы Комиссии на регулярной основе;

б) вновь обратиться к государствам-членам и организациям с просьбой представлять полную информацию по вопросу о дополнительных выплатах и вычетах;

в) отметить, что производимые государствами-членами дополнительные выплаты и вычеты противоречат положениям о персонале организаций;

г) обратить внимание Генеральной Ассамблеи на вывод Комиссии о том, что происходит расширение практики дополнительных выплат, и просить ее принять соответствующие меры с целью воспрепятствовать практике дополнительных выплат и вычетов;

е) рассмотреть вопрос о дополнительных выплатах в рамках всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше, который просила провести Генеральная Ассамблея.

В. Вопросы коррективов по месту службы

Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тринадцатой сессии

32. В рамках своих постоянных обязанностей Комиссия продолжала уделять внимание вопросам, касающимся системы коррективов по месту службы. На своей двадцать восьмой сессии Комиссия рассмотрела доклад о работе тринадцатой сессии ККВКМС. В докладе приводилась подробная информация о проведенном Комитетом общем обзоре системы, а также о его рассмотрении, в частности, последствий инфляции и колебаний валютных курсов, методологии обследований стоимости жизни, оперативных вопросов и результатов обследований стоимости жизни в местах расположения крупных штаб-квартир и в Вашингтоне.

Решения Комиссии

Общий обзор системы коррективов по месту службы

33. Комиссия постановила:

а) просить свой секретариат провести дополнительные исследования, касающиеся изменения методологии обследований стоимости жизни, что позволило бы упростить и усовершенствовать процесс обследований;

б) утвердить пересмотренную методологию расчета ИКМС в ходе сплошных обследований стоимости жизни в периферийных отделениях, где сумма расходов вне места службы составляет 40 и более процентов от общего объема расходов;

в) применять пересмотренную методологию, упомянутую в подпункте б выше, в ходе всех обследований стоимости жизни на основе информации о ценах в Нью-Йорке на ноябрь 1986 года. Результаты обследований следует использовать для определения класса коррективов по месту службы в соответствующих местах службы на 1 января 1989 года.

34. Финансовые последствия решения, приведенного в подпункте 33б выше, для всех организаций общей системы исчисляются в сумме 600 тыс. долл. США в год.

Методология обследований стоимости жизни

35. Комиссия постановила:

а) проводить полномасштабные сплошные обследования раз в восемь лет, а промежуточные обследования – раз в четыре года;

б) при необходимости, обусловленной такими изменениями местных условий, как резкое повышение темпов инфляции, значительное обесценивание местной валюты, трудности приобретения товаров и услуг и т.д., проводить мини-обследования по периферийным местам службы через более короткие промежутки времени.

36. Комиссия отметила, что ее решения, сформулированные в пункте 35, не будут иметь никаких финансовых последствий.

Последствия инфляции и колебаний валютных курсов для системы корректировок по месту службы

37. Комиссия постановила:

а) продолжить в рамках всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше изучение рекомендаций ККВКМС относительно процедур, которые следует применять для сплошной оценки и периодической корректировки в местах службы в странах с конвертируемой валютой, в которых сообщаемые сотрудниками расходы вне места службы составляют менее 25 процентов от общей суммы расходов;

б) применительно ко всем странам, за исключением отвечающих обоим критериям, указанным в подпункте а выше:

i) рассматривать расходы на товары, приобретаемые главным образом за пределами места службы (60 и более процентов), как расходы вне места службы;

ii) использовать для целей сплошных обследований в качестве ценового коэффициента, применяемого к расходам вне места службы, показатель соотношения между средними ИКМС для отделений в странах, валюта которых включена в утвержденную Комиссией на ее двадцать шестой сессии корзину валют для определения коэффициента прогрессии цен вне места службы, и ИКМС для Нью-Йорка;

iii) по-прежнему использовать для целей периодической корректировки расходов вне места службы коэффициент прогрессии цен вне места службы, основанный на корзине валют, о которой говорится в подпункте (ii) выше (см. также подпункт d ниже);

с) начиная с 1 июня 1988 года более не рассматривать пенсионные взносы как статью расходов при исчислении ИКМС;

д) продолжать применение до 31 августа 1989 года процедуры исчисления коэффициента прогрессии цен вне места службы, утвержденную Комиссией в июле 1987 года и изложенную в ее тринадцатом годовом докладе 4/. Получаемый в результате коэффициент прогрессии цен вне места службы следует и в дальнейшем применять в отношении всех мест службы за исключением Нью-Йорка и Вашингтона;

е) на данном этапе продолжить применение в соответствующих местах службы коэффициента корректировки вознаграждения (ККВ) и механизма сохранения нижнего предела, описанные в двенадцатом и тринадцатом годовых докладах Комиссии 5/.

Доклад о результатах обследований стоимости жизни в Лондоне, Монреале, Париже, Риме и Вашингтоне

38. Комиссия отметила, что в 1987 году было начато проведение нового раунда обследований стоимости жизни, основанных на информации о ценах, собранной в Нью-Йорке в ноябре 1986 года, и что обследования уже были завершены в четырех местах расположения штаб-квартир, в Вашингтоне и более чем в 50 периферийных местах службы, а в двух других местах расположения штаб-квартир обследования запланированы на осень 1988 года.

39. На основании рекомендаций ККВКМС Комиссия одобрила результаты обследований в вышеупомянутых четырех местах расположения штаб-квартир и в Вашингтоне, резюме которых приводится ниже, при этом принятие мер по результатам обследований было намечено на 1 августа 1988 года.

Сопоставление результатов обследований с действующими индексами
коррективов по месту службы

Место службы	Дата обследования	Обменный курс	Среднее соотно- шение цен в местах службы и Нью-Йорке	Индексы коррективов по месту службы		Разница в про- центах <u>a/</u>
				На основе результата- тов обсле- дования	Обновленные данные пре- дыдущих об- следований	
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
Вашингтон	июнь 1987 года	1,000	94,7	131,43	134,34	-2,2
Монреаль	июнь 1987 года	1,340	84,6	117,42	113,93	3,1
Рим	ноябрь 1987 года	1,265	106,1	147,26	150,37	-2,1
Париж	ноябрь 1987 года	5,930	112,8	156,56	161,59	-3,1
Лондон	ноябрь 1987 года	0,581	109,0	151,28	151,90	-0,4

a/ % = 100 - (e/f) x 100 - 100.

40. Комиссия отметила, что в трех приводимых выше местах службы, а именно в Лондоне, Париже и Риме, в настоящее время применяется ККВ. Комиссия далее отметила, что имеется ряд периферийных мест службы, где были проведены обследования и где в настоящее время применяется ККВ. Было признано, что в случае упразднения ККВ в этих местах службы в ходе принятия мер по результатам обследований получаемые на руки оклады сотрудников в местной валюте сократятся. Как правило, традиционно проводимая Комиссией политика, с учетом вопроса об отношениях между персоналом и администрацией, заключалась не в том, чтобы сокращать получаемые на руки оклады сотрудников на основании результатов обследований стоимости жизни, а в том, чтобы замораживать их вплоть до того времени, пока стоимость жизни не изменится настолько, что получаемые на руки оклады будут вновь отвечать ее уровню.

41. Ввиду вышеизложенного Комиссия приняла решение о том, что в случае мест службы, где применяется ККВ и меры по сохранению нижнего предела, следует придерживаться следующих процедур при принятии мер по результатам новых сплошных обследований:

a) множители коррективов по месту службы, включая, где применимо, ККВ и меры по сохранению нижнего предела, должны исчисляться на основе обменного курса на момент последнего сплошного обследования;

b) в случаях, когда уровень множителя коррективов по месту службы, установленный в соответствии с описанной в подпункте a выше процедурой, превышает уровень применяемого множителя, следует использовать пересмотренный множитель коррективов по месту службы;

с) в случае, когда уровень множителя коррективов по месту службы, установленный в соответствии с описанной в подпункте а выше процедурой, ниже уровня применяемого множителя, величина получаемого на руки оклада в местной валюте должна быть заморожена вплоть до достижения нового полного класса коррективов по месту службы, при этом следует использовать обменный курс на момент принятия мер по результатам обследования.

42. Комиссия отметила, что, если бы меры по результатам сплошных обследований в местах службы, где применяется ККВ и меры по сохранению нижнего предела валютных изменений, принимались без учета желательности сохранения величины получаемого на руки оклада в местной валюте на существующем уровне, то при обменных курсах на июль 1988 года сумма экономии составляла бы 2 млн. долл. США в год.

43. Комиссия постановила провести сплошные обследования в Женеве и Вене, как и запланировано, осенью 1988 года.

С. Всеобъемлющий обзор условий службы сотрудников категории специалистов и выше

44. Генеральная Ассамблея в разделе III своей резолюции 42/221 постановила провести всеобъемлющий обзор условий службы сотрудников категории специалистов и выше в целях создания надежной и стабильной методологической базы для их вознаграждения с должным учетом:

а) необходимости обеспечить наивысший уровень работоспособности, компетентности и добросовестности при наборе персонала с должным учетом справедливого географического распределения;

б) необходимости обеспечить большую транспарентность и простоту концепций и управления системой вознаграждения;

с) необходимости обеспечить достаточную гибкость для удовлетворения различных потребностей, связанных с различными видами контрактов и изменением обстоятельств;

д) относительной важности пособий в различных местах службы как фактора мобильности персонала;

е) необходимости в долгосрочном улучшении функционирования системы коррективов по месту службы, включая дифференциацию последствий инфляции и валютных колебаний и упрощенное и более точное отражение различий в стоимости жизни между базой системы – Нью-Йорком – и периферийными местами службы.

45. Ассамблея просила КМГС представить ей на ее сорок третьей сессии предварительный доклад о вышеупомянутом всеобъемлющем обзоре, содержащий анализ вопроса, а также характеристику одной или более возможных альтернатив, и завершить свой обзор для представления Ассамблее на ее сорок четвертой сессии.

Обсуждение в Комиссии

46. Комиссия напомнила, что цели систем оплаты в организациях, как правило, заключаются в том, чтобы привлечь, заинтересовать и закрепить сотрудников достаточно высокой квалификации, причем в таком количестве, которое отвечало бы поставленным перед организациями задачам. Необходимость привлечения и закрепления высококвалифицированных кадров была признана основным требованием, предъявляемым к любой из предлагаемых систем вознаграждения.

47. В целом в общей системе с течением времени сложилось мнение о том, что наиболее эффективное решение этих задач будет обеспечено путем создания "общей системы" окладов и надбавок для сотрудников категории специалистов и выше. В настоящий момент общая система характеризуется четырьмя основными признаками:

а) единой структурой классификации и едиными шкалами окладов, надбавок и пособий во всей системе, причем оклады выражаются в долларах Соединенных Штатов;

б) отсутствием дифференциации в оплате труда, основанной на признаке государственной принадлежности;

с) разделением вознаграждения на базовый оклад и корректив по месту службы: в соответствии с системой коррективов по месту службы на основе разницы в стоимости жизни между местом службы и Нью-Йорком, базовым городом системы, устанавливаются надбавки к основному уровню оплаты и вычеты из него;

д) соотношением уровня оплаты с самой высокооплачиваемой гражданской службой страны-члена: действующий в настоящее время механизм построен на увязке с оплатой в гражданской службе Соединенных Штатов и предусматривает дополнительную разницу, в настоящее время установленную в пределах от 10 до 20 процентов (при желательной средней величине 15 процентов), которая предназначена для того, чтобы отразить такие аспекты службы в Организации Объединенных Наций, как экспатриация, менее продолжительные сроки службы и более ограниченные возможности в отношении служебного роста по сравнению с теми, которые существуют в национальных гражданских службах.

48. В ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи о проведении всеобъемлющего обзора Комиссия отметила, что нынешняя система вознаграждения функционировала достаточно хорошо в течение многих лет. Однако ее функционированию мешают различные факторы, включая, в частности, резкие колебания валютных курсов, непостоянство темпов инфляции, влияние бюджетно-финансовых и других внутренних решений, принимаемых страной-компаратором, на общий уровень вознаграждения в общей системе, а также рост проблем, затрагивающих условия работы и жизни во многих местах службы. Эти факторы, в свою очередь, отрицательно сказываются на возможности перевода сотрудников из штаб-квартир в периферийные отделения и наоборот. Все это затруднило принятие системой предсказуемых и своевременных мер для удовлетворения потребностей организаций общей системы.

49. Для целей настоящего предварительного доклада Генеральной Ассамблее Комиссия не рассматривала все без исключения материальные права и пособия, сосредоточив свое внимание непосредственно на тех аспектах, которым придается особое значение. Это означало не то, что такие материальные права не требуют дальнейшего изучения, а то, что первоочередное внимание следует уделить обзору существующей в системе структуры окладов и надбавок.

50. Комиссия отметила, что замена компаратора(ов) и/или изменения в базовой структуре системы окладов могут иметь значительные последствия для определения зачитываемого для пенсии вознаграждения и, таким образом, для размеров пенсий. Поскольку пенсионные пособия составляют одну из основополагающих частей условий службы, влияние каких-либо изменений в системе окладов на пенсионную систему требует тщательного изучения.

1. Основные рамки

51. Комиссия определила для первоочередного изучения в рамках всеобъемлющего обзора следующие четыре области:

- a) база для определения размера вознаграждения: определение и установление компаратора(ов);
- b) система вознаграждения, включая систему коррективов по месту службы;
- c) заинтересованность и производительность;
- d) поощрительные выплаты за мобильность и работу в трудных условиях.

Для каждой из этих областей Комиссия определила широкие цели и различные варианты их достижения. При этом она отметила, что эти варианты необходимо сопоставить в каждой области с соответствующими особенностями существующей системы. Комиссия также подчеркнула, что варианты, которые она привела для различных областей, не являются взаимоисключающими, и представляют собой различные альтернативы, которые можно рассматривать совместно или независимо друг от друга. В любом случае различные варианты не были рассмотрены с точки зрения их существенных преимуществ, и Комиссия признала, что, поскольку варианты из различных областей влияют друг на друга и на всю систему в целом, необходимо на соответствующем этапе свести воедино отдельные элементы и взглянуть на всю картину в целом, прежде чем выносить какие-либо конкретные рекомендации.

- a) База для определения уровня вознаграждения: определение и установление компаратора(ов)

Цель: обеспечить, чтобы особый и уникальный характер работы и условий службы в системе находили полное отражение и действительное соответствие в факторах, определяющих уровень вознаграждения сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций, и создать надежную и стабильную базу для вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше в общей системе

52. Для достижения этой цели предстоит принять решение о сохранении, изменении или расширении нынешней системы сопоставления вознаграждения, основанной на принципе Ноблемера. Потребуется также тщательно изучить методологическую основу сопоставления, учитывая при этом необходимость обеспечения большей транспарентности и простоты концепций и управления системой вознаграждения.

53. При рассмотрении вопроса о том, следует ли продолжать строго придерживаться при сопоставлении вознаграждения в целях определения его размера принципа Ноблемера или же можно и следует расширить рамки сопоставления и включить в него больше одной национальной гражданской службы, было отмечено, что круг видов деятельности, которую ведут организации общей системы, и характер внешних условий, в которых они работают, с 1945 года изменились.

54. Было выражено мнение о том, что помимо возможности рассмотрения более одной национальной гражданской службы при сопоставлении оплаты для этих целей можно также провести изучение условий службы сотрудников других международных и региональных организаций, таких, как Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Всемирный банк, европейские сообщества и другие.

55. Также было выражено мнение о возможности рассмотрения вопроса об учете при сопоставлении организаций частного сектора, поскольку они время от времени служат фактическим источником набора кадров для организаций общей системы.

56. На основе вышеназванных соображений Комиссия определила для изучения, в частности, следующие альтернативы:

а) сохранение нынешней системы сопоставления с наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службой;

б) сохранение нынешней системы сопоставления с наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службой, но принимая при этом во внимание вознаграждение в частном секторе страны-компаратора;

с) сопоставление с группой национальных гражданских служб;

д) сопоставление с группой национальных гражданских служб с учетом размера вознаграждения как во внутренних гражданских службах, так и в недипломатических гражданских службах, функционирующих за рубежом;

е) сопоставление с одной или большим числом международных или региональных организаций.

57. Соответствующие преимущества вышеназванных альтернатив не оценивались, но с учетом избранного направления действий можно осуществить полный обзор ряда или всех вышеназванных альтернатив в целях определения методологических рамок сопоставления вознаграждения, включая положения о корректировках и пересмотрах. На соответствующем этапе потребуются принять решение о том, следует ли проводить сопоставление в целях установления размеров оплаты на основе чистого вознаграждения, общего вознаграждения или и того, и другого.

б) Система вознаграждения, включая систему корректиров по месту службы

Цель: обеспечить, насколько это возможно, чтобы система вознаграждения:

а) отражала меняющиеся потребности организаций, определяемые различными видами контрактов и изменяющимися условиями;

б) обеспечивала более простое, транспарентное, точное и уравновешенное отражение расходов и условий жизни в местах службы;

с) сводила к минимуму колебания в размерах получаемых на руки окладов, вызываемые колебаниями валютных курсов.

Структура окладов

58. В рамках разработки системы вознаграждения можно поставить вопрос о целесообразности сохранения единой для всех мест службы шкалы окладов, устанавливаемой в единой валюте и подлежащей применению как к штатным сотрудникам, так и к персоналу по проектам и ко всем профессиональным группам. Можно рассмотреть системы отдельных шкал, которые будут различны, например, для разных мест назначения; для главным образом немобильных штатных сотрудников и штатных сотрудников, часто получающих новые назначения; для кадровых сотрудников и для персонала технической помощи, назначаемого на относительно короткие сроки службы.

Можно также рассмотреть вопрос об установлении специальных ставок оплаты для конкретных должностей, на которые, по мнению организаций, особенно трудно привлекать кандидатов на должности при нынешних размерах окладов.

59. Здесь могут быть изучены следующие альтернативы:

- a) сохранение нынешней единой для всех мест службы шкалы окладов;
- b) сохранение единой для всех мест службы шкалы окладов, но при условии допуска отклонений в размерах начальных окладов, с тем чтобы удовлетворить особые потребности в наборе кадров;
- c) замена единой для всех мест службы шкалы окладов отдельными шкалами в следующих вариантах:
 - i) отдельными шкалами для различных географических районов расположения мест службы;
 - ii) базовой шкалой, дополненной специальными ставками для отдельных профессиональных групп;
 - iii) отдельными шкалами для различных категорий сотрудников (например, для кадровых сотрудников и сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам; мобильного персонала и немобильного персонала; сотрудников на местах и сотрудников в штаб-квартирах; и т.д.).

Система коррективов по месту службы

60. Предполагалось, что в системе по-прежнему будут учитываться различия в стоимости жизни между разными местами службы. В этой связи необходимо рассмотреть вопрос о том, следует ли продолжать оценивать при установлении паритета покупательной способности все элементы, корректируемые в настоящее время посредством системы коррективов по месту службы, и каким образом. В этом случае, вероятно, известная разбивка суммарного вознаграждения на компоненты может упростить систему для понимания и управления. Это можно сделать либо в рамках нынешней системы путем выделения расходов на жилье из системы коррективов по месту службы, либо посредством разделения суммарного вознаграждения на различные компоненты. В любом случае выделение компонента расходов на жилье приведет к изъятию из сопоставления уровней стоимости жизни одного из элементов, которые являются наиболее трудными для сопоставления. В рамках нынешней системы коррективов по месту службы учитываются исключительно различия в уровне стоимости жизни. В других же системах, например, в системах, используемых в некоторых национальных гражданских службах, принимаются во внимание также и другие факторы, например, качество жизни, в связи с чем можно рассмотреть вопрос о возможности применения такого подхода вместо нынешней системы.

61. Изменчивость экономических условий и сопровождающая ее нестабильность на мировых валютных рынках оказали разрушительное воздействие на систему коррективов по месту службы. Внесенные коррективы, необходимые для уменьшения влияния колебаний валютных курсов на величину получаемых на руки окладов, значительно усложнили эту систему. Вычеты из базового оклада в форме отрицательных коррективов по месту службы, определившие такие размеры окладов, которые затруднили набор сотрудников в ряде периферийных мест службы, усугубили серьезные проблемы, связанные с управлением. Специальные меры, потребовавшиеся для устранения различных несоответствий и диспропорций, еще больше усложнили структуру в целом.

62. Еще одна альтернатива, которую также можно исследовать, заключается в разбивке суммарного вознаграждения на три различных компонента, отражающих структуру расходов сотрудников: во-первых, расходы на товары и услуги, во-вторых, расходы на жилье и, в-третьих, все остальные расходы, включая пенсионный взнос. При таком подходе каждый из трех компонентов можно регулярно контролировать, периодически пересматривать и корректировать в случае необходимости. Уровень стоимости жизни и валютные курсы можно учитывать главным образом при расчете компонента расходов на товары и услуги; при расчете компонента расходов на жилье можно исходить из размеров его местной стоимости; и третий компонент можно корректировать на повсеместной основе, в первую очередь исходя из необходимости обеспечивать соответствие размеров вознаграждения в общей системе и в службе(ах)-компараторе(ах).

63. Необходимо изучить последствия вышеуказанных мер для других элементов суммарного вознаграждения, главным образом для зачитываемого для пенсии вознаграждения и субсидии на арендные расходы.

64. Комиссия определила для изучения следующие альтернативы:

- a) сохранение нынешней системы;
- b) корректировка нынешней системы корректиров по месту службы путем:
 - i) ликвидации отрицательных классов корректиров по месту службы;
 - ii) выделения из нее компонента расходов на жилье;
 - iii) упрощения существующей методологии сплошных и периодических сопоставлений;
- c) разбивка суммарного вознаграждения на компоненты соответственно структуре расходов сотрудников;
- d) замена системы корректиров по месту службы системой, в которой будут также учитываться дополнительные показатели качества жизни.

c) Заинтересованность и производительность

Цель: обеспечить заинтересованность в работе и производительность труда сотрудников посредством создания стимулов к высокоэффективному труду и возможностей продвижения по службе.

65. Было признано, что увеличение оплаты в нынешней системе связано главным образом с продолжительностью службы, причем возможности вознаграждения за высокоэффективный труд и особые достижения в работе ограничены. Для повышения производительности труда многие наниматели, включая некоторые национальные гражданские службы, создали программы стимулирования, включая различные системы оплаты за высокоэффективный труд. В этой связи Комиссия отметила, что точная оценка труда является необходимой предпосылкой увязки размера оплаты с выполненной работой, и признала важность механизмов контроля для обеспечения избирательного применения мер по оплате высокоэффективного труда.

66. Комиссия определила для изучения следующие альтернативы:

- a) сохранение нынешней системы;
- b) увеличение числа классов в рамках общей шкалы окладов;
- c) изменение структуры окладов в целях обеспечения большего размера финансового вознаграждения при продвижении по службе и меньшего роста окладов при повышении ступени, в результате чего уменьшается размер финансового вознаграждения за продолжительность службы;
- d) введение программ поощрительного вознаграждения в целях признания и высокоэффективного труда и его вознаграждения;
- e) создание официальной системы премиальных выплат, непосредственно увязывающей высокоэффективный труд со значительным размером оплаты для всех сотрудников категории специалистов.

d) Поощрительные выплаты за мобильность и работу в трудных условиях

Цель: создать систему надлежащих стимулов к мобильности, где это необходимо, и к работе в местах службы с трудными условиями.

67. В рамках всеобъемлющего обзора необходимо рассмотреть характер и набор стимулов, необходимых для поощрения сотрудников к мобильности, где это считается необходимым для эффективной работы организаций и выполнения поставленных задач. Комиссия отметила, что трудности, с которыми сталкиваются организации при назначении сотрудников в некоторые места службы, можно объяснить относительно умеренным размером вознаграждения за перемещение между штаб-квартирами и периферийными местами службы.

68. Еще одним вопросом, заслуживающим изучения, является форма выплат этих надбавок, которые в настоящее время выплачиваются на месячной основе и таким образом представляют собой неотъемлемую часть регулярного дохода. Выплаты таких надбавок можно было бы теснее увязать с фактическим назначением/перемещением сотрудников, например, посредством установления этих надбавок в форме единовременных сумм.

69. Комиссия определила для изучения следующие альтернативы:

- a) пересмотр соответствующих размеров вознаграждения сотрудников в штаб-квартирах и на местах;
- b) преобразование нынешних надбавок за мобильность и/или работу в трудных условиях в единовременные суммы, подлежащие выплате сразу в полном объеме или по частям. Такой подход можно было бы использовать при расчете вознаграждения при назначении или наборе сотрудников на службу в места службы с трудными условиями.

2. Заключительные замечания

70. Все вышесказанные замечания представляет собой предварительный доклад Комиссии о всеобъемлющем обзоре, запрошенном Генеральной Ассамблеей. При завершении основной работы в рамках самого всеобъемлющего обзора Комиссия будет следовать директивам и указаниям, которые, как она надеется, Ассамблея вынесет в ходе рассмотрения настоящего предварительного доклада. Без таких директив и указаний Комиссии придется изучить большое число альтернатив, что потребует значительных затрат времени и ресурсов.

ГЛАВА IV

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И СМЕЖНЫХ КАТЕГОРИЙ

А. Обзор общей методологии обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и набираемых на местной основе сотрудников других категорий в местах расположения штаб-квартир

71. Во исполнение принятых на своей двадцать шестой сессии решений об изменении утвержденной в 1982 году методологии проведения обследований окладов в местах расположения штаб-квартир Комиссия на своей двадцать седьмой сессии утвердила текст пересмотренной методологии. Пересмотренная методология была выпущена отдельным документом на всех языках Комиссии.

В. Обследования наилучших преобладающих условий работы преподавателей иностранных языков в Нью-Йорке

72. В соответствии со своими обязанностями по статье 12 своего статута Комиссия рассмотрела условия службы преподавателей иностранных языков в Нью-Йорке на основе обследования наилучших преобладающих местных условий работы сотрудников этого профиля. Шкала окладов, рекомендованная Комиссией, приводится в приложении IV к настоящему докладу. Финансовые последствия этой рекомендации исчисляются в сумме 60 000 долл. США в год.

С. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Монреале

73. В соответствии со своими обязанностями по статье 12 своего статута Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания в Монреале. Шкала окладов, рекомендованная Комиссией, приводится в приложении V к настоящему докладу. По обменному курсу 1 апреля 1988 года финансовые последствия этих рекомендаций исчисляются в размере приблизительно 300 000 долл. США в год.

ГЛАВА V

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ, РАСПРОСТРАНЯЮЩИЕСЯ НА ОБЕ КАТЕГОРИИ

А. Субсидия на образование

74. На своей сессии в июле 1987 года Комиссия решила отложить рассмотрение вопроса об общем размере субсидии на образование и связанных с ним положений до своей июльской сессии 1988 года. Тогда же она выразила мнение о наличии оснований для пересмотра размера субсидии в соответствии с рекомендациями ККАВ, но, принимая во внимание решения и рекомендации в других областях и их финансовые последствия, она предпочла отложить обзор размера этой субсидии до 1988 года. В июле 1988 года Комиссия рассмотрела этот вопрос на основе предложения, представленного ККАВ. Комиссия также рассмотрела мнения Международного фонда сельскохозяйственного развития (МФСР), которые были представлены отдельно. С учетом увеличения объема расходов на образование в 1987 году и дальнейшего роста платы за обучение в школах, которые обычно посещают дети международных сотрудников общей системы в местах расположения штаб-квартир, ККАВ рекомендовал увеличить нынешний уровень допустимых расходов в 6000 долл. США до 9000 долл. США, повысив тем самым нынешний

максимальный размер субсидии, составляющей 4500 долл. США, до 6750 долл. США. Было также предложено увеличить верхний допустимый предел суммы расходов на интернат с 1500 долл. США до 2000 долл. США при максимальном размере субсидии на образование в 6750 долл. США и установить максимальный объем допустимых расходов на образование детей-инвалидов в том же размере, что и пересмотренный объем субсидии на образование для здоровых детей, при сохранении правила о 100-процентном возмещении расходов. По вопросу о положениях о нижнем пределе изменений в местной валюте ККАВ сделал вывод о том, что сохранение существующего нижнего предела, установленного на основе валютных курсов, действовавших в марте 1983 года, является единственным способом, позволяющим обеспечить соответствие размеров увеличения субсидии в различных местах службы. Приступить к осуществлению этих и связанных с ними мер было рекомендовано ходе нынешнего учебного года с 1 января 1989 года.

Решения и рекомендации Комиссии

75. Комиссия постановила рекомендовать:

а) во всех местах службы, за исключением указанных в подпункте b ниже, установить следующие суммы в долларах Соединенных Штатов:

- i) максимальную сумму допустимых расходов на образование установить в размере 9000 долл. США, предусматривая таким образом максимальный объем субсидии в 6750 долл. США;
- ii) при максимальном объеме субсидии в 6750 долл. США увеличить верхний предел возмещаемых расходов на интернат с 1500 долл. США до 2000 долл. США;
- iii) сумму дополнительного возмещения расходов на интернат сверх максимального размера субсидии, подлежащую выплате в установленных местах службы, сохранить в размере 1500 долл. США в год;
- iv) сумму субсидии на каждого ребенка-инвалида приравнять к 100-процентному объему фактических расходов на образование при максимально допустимом их размере в 9000 долл. США;

б) в случае несения расходов на образование в странах, где Комиссия решила применять ККВ, устанавливать при расчете субсидий на образование все суммы в местной валюте в указанных ниже размерах, при этом для целей перевода соответствующих сумм в доллары Соединенных Штатов использовать обменный курс на 1 апреля 1988 года:

- i) максимальный размер допустимых расходов на образование увеличить на 50 процентов по сравнению с нынешней максимальной суммой в 6000 долл. США, пересчитанной в местную валюту;
- ii) максимальную сумму субсидии установить в размере 75 процентов от пересмотренного максимального размера допустимых расходов, выраженного в местной валюте;
- iii) верхний допустимый предел расходов на интернат увеличить на одну треть по сравнению с нынешней максимальной суммой в 1500 долл. США, пересчитанной в местную валюту;

- iv) сумму дополнительного возмещения расходов на интернат сверх максимального размера субсидии, подлежащую выплате сотрудникам в установленных местах службы, установить в местной валюте в размере, эквивалентном нынешней сумме в 1500 долл. США;
 - v) сумму субсидии на каждого ребенка-инвалида приравнять к 100-процентам пересмотренной максимальной суммы допустимых расходов на образование, выраженной в местной валюте, которая указана в подпункте b (i) выше;
- c) приступить к осуществлению этих мер в ходе нынешнего учебного года с 1 января 1989 года.

76. Комиссия постановила провести следующий обзор размера субсидии на образование в 1991 году.

77. По обменному курсу на 1 апреля 1988 года финансовые последствия вышеуказанных решений оцениваются на дополнительную сумму в 3 млн. долл. США в год на повышение максимального размера субсидии и в 1,6 млн. долл. США в год на увеличение максимального возмещения расходов на интернат в рамках всей системы.

В. Надбавки на иждивенцев

78. На своих двадцать седьмой и двадцать восьмой сессиях Комиссия изучила нынешнее состояние надбавок на детей, супругу (супруга) и иждивенцев второй степени для всех категорий сотрудников и обсудила связанные с ними вопросы. Уровни надбавок на детей и надбавок на иждивенцев второй степени для сотрудников категории специалистов и выше не пересматривались с января 1983 года и с января 1977 года соответственно.

Рекомендации и решения Комиссии

79. В отношении сотрудников категории специалистов и выше Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее с 1 января 1989 года:

- a) изменить исчисление надбавки на детей следующим образом:
 - i) во всех странах, за исключением указанных в подпункте ii ниже, повысить нынешнюю надбавку с 700 до 1050 долл. США;
 - ii) в тех странах, в которых по решению Комиссии применяется ККВ, повысить с 1 апреля 1988 года размер надбавки, выплачиваемой в местной валюте, на 50 процентов;
- b) изменить исчисление надбавки на иждивенцев второй степени следующим образом:
 - i) во всех странах, за исключением указанных в подпункте ii ниже, повысить нынешнюю надбавку с 300 до 450 долл. США;
 - ii) в тех странах, в которых по решению Комиссии применяется ККВ, повысить с 1 апреля 1988 года размер надбавки, выплачиваемой в местной валюте, на 50 процентов.

80. Кроме того, Комиссия постановила, что:

а) эти надбавки будут в дальнейшем рассматриваться в рамках всеобъемлющего обзора;

б) в принципе, с учетом подпункта а выше, эти надбавки будут рассматриваться и в случае необходимости корректироваться раз в три года.

81. В отношении сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий Комиссия постановила, что:

а) формулу "социальное пособие/нижний предел", применяемую для определения надбавки на детей, следует сохранить в размере 3 процентов от медианы шкалы местных окладов;

б) выплата пособия на детей и впредь будет ограничиваться количеством детей (шесть) там, где применяется формула, упомянутая в подпункте а выше;

с) процентная доля медианы шкалы местных окладов, используемая для определения "нижнего предела" элемента социального пособия в надбавке на детей, будет в принципе пересматриваться раз в пять лет;

д) вопрос о надбавках будет рассматриваться во время промежуточной корректировки шкал окладов и, в случае необходимости, пересматриваться на дату введения новых шкал окладов;

е) действующее требование в отношении минимального изменения отдельных надбавок на иждивенцев как условия их корректировки будет аннулировано, и это изменение вступит в силу в дату первой промежуточной корректировки окладов после 1 июня 1988 года.

82. Для обеих категорий персонала Комиссия постановила:

а) сохранить предельный возраст для надбавки на детей на уровне "до 21 года", если ребенок обучается в школе или университете;

б) сохранить принятое ККАВ в 1981 году определение понятия "иждивенец второй степени";

с) соответствующим образом сократить размер надбавки на иждивенцев, выплачиваемой организацией(ями) общей системы, в странах, в которых на основании социального законодательства персоналу общей системы производятся прямые выплаты в связи с наличием детей или иждивенцев второй степени.

Финансовые последствия

83. По обменному курсу на 1 апреля 1988 года финансовые последствия вышеизложенных решений, касающихся сотрудников категории специалистов и выше, составляют 8,17 млн. долл. США в год в отношении надбавок на детей и 120 тыс. долл. США в год в отношении надбавок на иждивенцев второй степени.

ГЛАВА VI

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ

Доклад рабочей группы с участием Консультативного комитета по административным вопросам, представителей персонала и секретариата Комиссии

84. Комиссия рассмотрела доклад рабочей группы, содержащий предложения относительно а) классификационной системы для пересмотра материальных прав в периферийных местах службы, б) возмещения расходов по прохождению медицинского обследования членами семей и с) руководящих принципов для оценки соответствия учебных заведений в периферийных местах службы при применении усовершенствованных положений, касающихся возмещения расходов на интернат сотрудникам в местах службы, где учебные заведения отсутствуют или считаются несоответствующими, одобренных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 42/221. Комиссия напомнила, что Ассамблея просила ее предоставить информацию об этих руководящих принципах в своем годовом докладе за 1988 год.

Решения Комиссии

85. Комиссия решила утвердить предложенные для внесения в классификационную систему изменения.

86. В отношении возмещения расходов по прохождению медицинского обследования Комиссия решила, что:

а) максимальный размер возмещения таких расходов для признаваемых иждивенцами членов семей будет установлен на уровне 75 процентов от размера возмещения таких расходов для сотрудников, и поэтому процедуры внесения поправок в будущем будут соответствовать процедурам внесения поправок в базисные суммы возмещения для сотрудников;

б) с 1 сентября 1988 года эта сумма будет выплачиваться на каждого признанного иждивенцем члена семьи один раз в два года или в случае получения сотрудником назначения на новое установленное место службы, если последнее будет иметь место до истечения двухлетнего периода.

Финансовые последствия вышеизложенного решения Комиссии для системы в целом исчисляются в сумме 275 000 долл. США в год.

87. Комиссия приняла к сведению полученную информацию относительно руководящих принципов, которые использовались организациями для назначения выплат в счет дополнительной компенсации расходов на интернат. Эти руководящие принципы аналогичны принципам, используемым для определения дополнительной компенсации путевых расходов в рамках субсидии на образование. Дополнительные расходы на интернат компенсируются в тех случаях, когда:

а) в данном месте службы отсутствуют учебные заведения;

б) в местах службы имеются учебные заведения, но только до определенного уровня (в местах службы, как правило, небольших, где имеются только начальные школы или где можно получить образование уровня средней школы только по отдельным предметам; учебные заведения уровня выше средней школы отсутствуют, как правило, в небольших периферийных местах службы);

с) язык обучения не соответствует потребностям (преподавание не ведется на одном из официальных языков Организации Объединенных Наций и/или на языке большей части международных сотрудников данного места службы);

d) отсутствуют места в учебных заведениях (в местах службы, где имеются отвечающие потребностям учебные заведения, но существуют длинные очереди или прием ограничен лицами конкретной гражданской принадлежности).

Комиссия решила представить Генеральной Ассамблее доклад об этих руководящих принципах. Она согласилась с мнением рабочей группы о возможности продолжить использование этих руководящих принципов для определения тех мест службы, в которых сотрудники будут иметь право на дополнительную компенсацию расходов на интернат.

88. Комиссия просила организации предоставить информацию о числе случаев предоставления права на дополнительную компенсацию расходов на интернат, а также о связанных с этим расходах к 31 октября 1988 года, с тем чтобы можно было представить эту информацию Генеральной Ассамблее на ее сорок третьей сессии.

ГЛАВА VII

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 14 ЕЕ СТАТУТА

Политика в области набора кадров: прогресс, достигнутый в области принятия специальных мер по набору женщин

89. Комиссия в рамках осуществляемого ею обзора положения женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций рассмотрела документ, подготовленный ее секретариатом. За некоторыми примечательными исключениями организации сообщили о незначительном прогрессе в осуществлении рекомендаций Комиссии, представленных Генеральной Ассамблее в 1985 году. Хотя большинство организаций заявили о своей приверженности принципу улучшения положения женщин, эта приверженность не всегда воплощалась в реальные дела. Имеющаяся информация свидетельствует о том, что наибольшего успеха добились те организации, в которых были установлены целевые показатели и осуществлялся контроль за их достижением.

Решения Комиссии

90. Комиссия просила своего Председателя предложить руководящим органам через их исполнительных глав внести этот вопрос в повестку дня их следующего заседания и представить об этом доклад Комиссии на ее тридцатой сессии. Это решение в первую очередь касалось тех организаций, которые достигли незначительного прогресса в улучшении положения женщин или которые еще не приняли меры в этом направлении.

91. Комиссия постановила рекомендовать этим организациям следующее:

а) подчеркивать важность приверженности на самом высоком уровне набирать и продвигать по служебной линии больше женщин, особенно на ключевые должности (принятие решений и формирование политики) и на высшие уровни, и, если они еще не сделали этого, наметить конкретные цели и представить об этом доклад Комиссии на ее тридцатой сессии;

b) принять конкретные меры для расширения и укрепления в надлежащих случаях их контактов с национальными службами по набору кадров в соответствии с ранее принятыми в этой области рекомендациями;

c) изменить, если они еще не сделали этого, формы личных дел, с тем чтобы кандидаты могли заявлять о своем желании относительно направления этих форм в другие учреждения;

d) изменить, если они еще не сделали этого, те правила о персонале, которые запрещают набор супругов на штатные должности.

Комиссия решила далее просить свой секретариат обсудить на предстоящем двухгодичном совещании национальных служб по набору кадров, которое должно состояться в октябре 1988 года, вопрос о возможности созыва специального совещания с участием представителей этих служб для рассмотрения общих стратегий набора женщин.

ГЛАВА VIII

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 15 ЕЕ СТАТУТА

Общие положения о персонале

92. На своей двадцать седьмой сессии Комиссия рассмотрела вопрос о разработке общих положений о персонале для организаций системы Организации Объединенных Наций. Она напомнила, что впервые она обсуждала этот вопрос на своей двадцать пятой сессии в марте 1987 года в ответ на резолюцию 40/250 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1985 года, в которой КМГС было предложено продолжать свои усилия с целью достижения большей координации положений о персонале. Комиссия представит Ассамблее доклад по завершении своей работы. В этой связи было отмечено, что вопрос об общих положениях о персонале связан с результатами всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше, которые могут обусловить необходимость внесения изменений в положения о персонале организаций.

ГЛАВА IX

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 17 ЕЕ СТАТУТА

Осуществление рекомендаций и решений Комиссии

93. На своей двадцать седьмой сессии Комиссия рассмотрела вопрос об осуществлении организациями ее рекомендаций и решений; при этом Комиссия уделяла свое внимание, в частности, нарушениям сроков осуществления рекомендованной Комиссией шкалы окладов категории общего обслуживания в различных местах расположения штаб-квартир, вопросам применения коэффициента корректировки вознаграждения Всемирной организацией интеллектуальной собственности (ВОИС), а также вопросам о присвоении ступеней за выслугу лет и взаимосвязанных классах.

Решение Комиссии

94. Комиссия постановила:

a) выразить исполнителям главам признательность за регулярное информирование о мерах, принимаемых руководящими органами их организаций в связи с ее решениями и рекомендациями;

b) вновь обратиться с просьбой к организациям, нарушающим предусмотренные сроки осуществления рекомендаций Комиссии, сделанных согласно статье 10 ее статута, приложить в будущем все усилия для соблюдения рекомендованных сроков;

c) просить ВОИС представить доклад о результатах предпринятого ее руководящими органами рассмотрения правила 3.1 bis ее правил о персонале о сохранении выраженного в местной валюте получаемого на руки оклада на рассмотрение двадцать девятой сессии Комиссии и уполномочить ее Председателя продолжать оказывать давление на ВОИС, с тем чтобы добиться соблюдения ею решения Комиссии в этой связи;

d) вновь просить Организацию Объединенных Наций приложить все усилия для согласования с другими организациями предусмотренных сроков осуществления коррективов на стоимость жизни для категории общего обслуживания и смежных категорий в местах службы, где в прошлом имели место различия в плане такого рода сроков осуществления;

e) просить Организацию Объединенных Наций, Организацию Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) и Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ) приложить все усилия для скорейшего обеспечения единообразного применения шкал окладов категории общего обслуживания и смежных категорий в Вене 6/;

f) принять к сведению прогресс, достигнутый Международной морской организацией (ИМО) в отношении взаимосвязанных классов, и намерение Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) сократить число должностей, в отношении которых использовались взаимосвязанные классы;

g) настоятельно призвать Всемирный почтовый союз (ВПС) и ВОИС пересмотреть вопрос о ничем не оправданном продолжении использования взаимосвязанных классов;

h) отметить, что никаких мер для введения ступеней за выслугу лет для сотрудников категории специалистов и выше, а также мер по включению этого вопроса в ее всеобъемлющей обзор условий службы персонала категории специалистов и выше принято не было (введение ступени за выслугу лет для такого персонала было рекомендовано Комиссией в 1987 году, однако Генеральная Ассамблея не утвердила эту рекомендацию);

i) вновь обратиться с просьбой к организациям, которые еще не сделали этого, представить секретариату КМГС соответствующие резолюции, решения и доклады их директивных органов.

ГЛАВА X

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 18 ЕЕ СТАТУТА

Безопасность и независимость международной гражданской службы

95. В ответ на просьбу ККНСАП, высказанную на двадцать шестой сессии, Комиссия рассмотрела вопрос о безопасности и независимости международной гражданской службы на своей двадцать восьмой сессии на основе информации, содержащейся в годовых докладах Генерального секретаря Генеральной Ассамблеи в отношении уважения привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений.

Решения Комиссии

96. Комиссия решила:

- a) просить соответствующие организации координировать свою политику в отношении сохранения договорных прав в случае ареста или задержания;
- b) просить организации рассмотреть вопрос о введении превентивных мер в целях обеспечения уважения привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений, подобных мерам, которые применяет Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работы (БАПОР) и которые предлагает ККНСАП;
- c) просить организации рассмотреть возможность и целесообразность дальнейшей координации их ходатайств перед соответствующими государствами-членами в случае ареста и задержания;
- d) подчеркнуть, что государства-члены обязаны, на основе соответствующих конвенций о привилегиях и иммунитетах, а также типового соглашения ПРООН об основной помощи, защищать персонал организаций;
- e) просить организации как можно чаще посещать задержанных сотрудников, с тем чтобы последние в меньшей степени чувствовали себя в изоляции;
- f) просить секретариат ежегодно доводить до сведения Комиссии годовые доклады Генерального секретаря, представляемые Генеральной Ассамблее по этому вопросу.

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

**МНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПЕРСОНАЛА
И ОБСУЖДЕНИЕ В КОМИССИИ**

ГЛАВА XI

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В СВЯЗИ С РЕЗОЛЮЦИЯМИ И РЕШЕНИЯМИ СОРОК ВТОРОЙ СЕССИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ

Функционирование Комиссии по международной гражданской службе и отношения между Комиссией и представителями персонала

Мнения организаций

97. Генеральный директор Международной организации труда (МОТ) подчеркнул важную функцию Комиссии в обеспечении самого высокого качественного уровня международной гражданской службы, особенно в нынешний период, отличающийся нулевым или отрицательным ростом и финансовыми трудностями, с которыми сталкивается большинство организаций. За последние 15 лет условия службы персонала ухудшились настолько, что организации более не имеют средств для набора персонала самого высокого уровня. Организации уже не выдерживают конкуренции с частным сектором, а некоторые страны производят дополнительные выплаты своим гражданам. Персонал испытывает глубокое разочарование. Если необходимо сократить бюджет, то следует урезать программы, а не экономить за счет персонала. Комиссия должна обеспечить сотрудникам общей системы такие условия службы, которые дали бы организациям возможность наиболее эффективно осуществлять свои программы. В этом отношении система Организации Объединенных Наций не должна быть поставлена в менее благоприятные условия, нежели другие международные правительственные организации. Расширение консультаций с персоналом имеет исключительно важное значение. Генеральный директор выразил сожаление в связи с решением персонала приостановить участие в работе КМГС. При отсутствии диалога имеют место непонимание и подозрительность, однако для обеспечения продуктивного диалога и консультаций необходимо найти соответствующие средства. Комиссия обязана приложить все усилия для нахождения путей, обеспечивающих большую открытость и результативный диалог с персоналом и администрацией. Комиссия должна также принимать в расчет мнения руководящих органов. Генеральная Ассамблея является одним из них, но не единственным. Он указал на компетентность МОТ в сфере трудовых отношений. Его организация готова консультировать и оказывать помощь в этой области. Исполнительные главы также хотят укрепить отношения с Комиссией. В этой связи он выразил надежду, что Председатель КМГС сможет присутствовать на заседаниях Административного комитета по координации (АКК), когда будут обсуждаться кадровые вопросы. Кроме того, было указано на важное значение проведения заседаний КМГС в штаб-квартирах других организаций. В этой связи он пригласил Комиссию провести свою летнюю сессию в 1990 году в штаб-квартире МОТ в Женеве.

98. Представитель МАГАТЭ от имени исполнительного главы своей организации заявил, что Агентство придает большое значение обеспечению конструктивного диалога между организациями, представителями персонала и Комиссией. Важно, чтобы во всеобъемлющем обзоре приняли активное участие все заинтересованные стороны.

99. Председатель ККАВ и представители других организаций заявили, что организации глубоко сожалеют об отсутствии представителей персонала на двадцать восьмой сессии. Вместе с тем они считают, что из-за этого не следует прерывать важную работу сессии. Они, несомненно, также поддержат все усилия, направленные на то, чтобы персонал как можно скорее возобновил участие в работе. Председатель ККАВ подчеркнул необходимость изменить методы работы Комиссии, с тем чтобы обеспечить широкий диалог между заинтересованными сторонами. Кроме того, важно, чтобы Комиссия давала более четкое, нежели в прошлом, объяснение причин, обуславливающих

принятые решения. Следует не допускать также ситуаций, когда решения КМГС в виде проекта доклада предоставляются организациям и персоналу в последний момент. В этой связи организации приветствовали предложения, выдвинутые по этому вопросу Председателем КМГС. Организации считают важным поддержание самых тесных рабочих контактов между секретариатами КМГС и ККАВ, а также между секретариатом КМГС и членами Комиссии, с тем чтобы, к примеру, предложения, содержащиеся в представляемых Комиссии документах не были неожиданными и не требовали бы поспешного рассмотрения со стороны организаций. ККАВ предложил, например, создать в рамках всеобъемлющего обзора одну или две специальные трехсторонние рабочие группы для совместной разработки документов, представляемых на рассмотрение Комиссии.

100. Что касается формы годового доклада, то ККАВ выступает за:

- a) существенное сокращение его объема;
- b) отражение мнений организаций и персонала не в годовом, а только в сессионных докладах, которые в результате в большей степени отвечали бы форме кратких отчетов;
- c) более динамичное отражение в разделе годового доклада, посвященном обсуждениям, обмена мнениями между тремя сторонами, участвующими в проводимых в Комиссии дискуссиях, что позволило бы читающему составить более четкое представление о том, как Комиссия пришла к тому или иному решению;
- d) тщательную обработку текста доклада на этапе его технического редактирования в целях сокращения повторов и обеспечения более четкой подачи материала.

Обсуждение в Комиссии

101. После обстоятельного обмена мнениями по всем вопросам, поднятым в Пятом комитете, Комиссия пришла к договоренности, что в 1988 году она будет заниматься в основном вопросами повышения качества своего годового доклада и более детально рассмотрит другие проблемы на предстоящих сессиях. Комиссия просила секретариат готовить более краткие письменные доклады, которые излагались бы простым и ясным языком и отражали бы дискуссии в Комиссии и основания, на которых она делает выводы.

102. Был обсужден и вопрос о независимости секретариата, однако, по мнению выступавших, эта проблема, если она и существует, пока не получила четкой постановки. Один из членов Комиссии подчеркнул, что проблема независимости секретариата КМГС действительно существует и, следовательно, ее необходимо решать. В этой связи можно было бы, например, повысить шкалу окладов секретариата КМГС или изучить ряд других вариантов решения. По мнению большинства членов, непредвзятость и честность секретариата Комиссии являются безупречными, и даже в наиболее сложных и тонких вопросах он проявляет высокую компетентность.

103. Члены признали необходимость достижения более широкого консенсуса в Комиссии, которая была отмечена в Пятом комитете. Вместе с тем, хотя работать на основе консенсуса было бы идеально, такой порядок согласно статуту Комиссии не обязателен. Иногда полезно высказывать и особое мнение. Большинство членов Комиссии выступило против выдвинутого в Пятом Комитете предложения назначать заместителей членов Комиссии, которые замещали бы членов Комиссии в их отсутствие. Было признано, что это несовместимо со статутом и принципами индивидуальной

ответственности членов. Было также подчеркнуто, что правительства должны стремиться назначать таких лиц, которые имели бы возможность участвовать в сессиях. Было высказано мнение, что, хотя члены действительно назначаются в своем личном качестве, идея о заместителях членов заслуживает дальнейшего рассмотрения. По мнению членов Комиссии, ротация на посту Председателя Комиссии нецелесообразна, поскольку непрерывность назначения и опыт имеют большое значение. Этот вопрос, кроме того, тесно связан с проблемой справедливого географического распределения и, следовательно, касается не только Председателя, но и всей Комиссии. Была выражена точка зрения, согласно которой Комиссия могла представить Генеральной Ассамблее в 1988 году несколько предложений по вопросу о ротации на посту Председателя КМГС, хотя ряд аспектов, таких, как период ротации, требует дополнительного изучения.

104. Комиссия согласилась с тем, что приостановление участия ФАМГС и ККНСАП во всей деятельности КМГС требует срочного рассмотрения этого вопроса. Исходя из пункта 2 статьи 28 статута и правила 37 правил процедуры, участие ФАМГС и ККНСАП в деятельности КМГС с юридической точки зрения не обязательно. Вместе с тем, согласно примечанию к правилу 37, в котором содержится призыв к как можно более широким консультациям с исполнительными главами и персоналом, участие представителей персонала было сочтено исключительно важным. По мнению Комиссии, необходимо приложить все усилия для того, чтобы представители персонала возобновили участие в работе следующей сессии Комиссии в марте 1989 года. Обвинения со стороны ФАМГС и ККНСАП в том, что Комиссия не принимает во внимание мнения представителей персонала до вынесения своих решений и выдачи рекомендаций, в ее отрицательном отношении к проблемам персонала, а также утверждение, что Комиссия действует как орган, проводящий политику Пятого комитета, а не как независимый технический орган, являются необоснованными и поэтому неприемлемыми. Был сделан вывод, что АКК следует очень внимательно рассмотреть сложившееся положение и предпринять надлежащие шаги для обеспечения дальнейшего существования общей системы, которая, как показал опыт, отвечает широким интересам организаций и персонала.

105. Комиссия признала, что ее процедуры и методы работы могут быть улучшены. (По мнению членов Комиссии, закрытые заседания необходимы для обмена информацией и откровенного обмена мнениями между ними, поскольку они несут коллективную ответственность за решения Комиссии.) Они отметили, что в интервалах между сессиями Комиссии ее члены, как правило, не имеют доступа к информации, касающейся происходящих в общей системе изменений. Поэтому существует необходимость в предсессионных брифингах, с тем чтобы члены могли более полно знакомиться с вопросами, подлежащими рассмотрению. Было также отмечено, что во время сессий в штаб-квартирах, расположенных не в Нью-Йорке, Комиссия должна иметь больше возможностей для дискуссий с исполнительными главами и персоналом.

106. Председатель Комиссии сообщил членам, что из дискуссий с представителями персонала он сделал вывод о том, что они хотят иметь механизм для переговоров в рамках общей системы. Однако этот вопрос надлежит решать нанимателям.

107. В отношении формы своего годового доклада Комиссия пришла к мнению, что особые точки зрения будут, как правило, публиковаться в материалах обсуждения в Комиссии в части второй, а в исключительных случаях, т.е. там, где мнения расходятся по крупным вопросам, они будут включаться в часть первую.

ГЛАВА XII

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ ПЕРСОНАЛА КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

A. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Эволюция разницы между вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и сотрудников системы Организации Объединенных Наций

Рассмотрение вопроса Комиссией на ее двадцать седьмой сессии

Мнения организаций и представителей персонала

108. Председатель ККАВ отметил, что на последней сессии Комиссии АКК выразил Комиссии свою точку зрения, согласно которой мораторий на выплаты, действующий с декабря 1984 года, препятствует эффективному выполнению организациями своих оперативных функций. По мнению АКК, этот мораторий должен быть отменен как можно скорее после того, как разница понизится ниже медианы в 115. ККАВ по-прежнему занимает эту принципиальную позицию. Выбор точной даты отмены моратория является техническим вопросом и должен быть основан на учете динамики различных факторов в процессе исчисления разницы. Приведенная в документе секретариата КМГС информация говорит о том, что основанием для возможного ускорения отмены моратория в Нью-Йорке является резкое повышение разницы в стоимости жизни наряду с применением нового коэффициента прогрессии цен вне места службы, введенного в сентябре 1987 года. Поскольку цель нового коэффициента прогрессии цен заключалась в более точном отражении структуры потребления персонала, не предполагалось, что он приведет к увеличению разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном. Таким образом ККАВ пришел к заключению, что нецелесообразно отменять мораторий на повышение корректива по месту службы в феврале 1988 года, поскольку такая мера обусловлена непредвиденными последствиями введения нового коэффициента прогрессии цен вне места службы. Повсеместное возвращение к ранее применявшемуся коэффициенту прогрессии цен вне места службы не решит вопроса, так как это вновь приведет к возникновению тех аномалий, на устранение которых была направлена новая процедура. Процедуры, охарактеризованные в докладе Рабочей группы по вопросу о колебаниях валютных курсов, представляют собой решение, по которому необходимо получить технические рекомендации ККВКМС. Это решение соответствует тому подходу, которого предпочитает придерживаться ККАВ. Другим вариантом, преимущество которого состоит в простоте и возможности максимального приближения результатов исчисления разницы к данным, представленным Генеральной Ассамблее, является применение "старого" коэффициента прогрессии цен вне места службы, но только в отношении Вашингтона и Нью-Йорка.

109. Президент ФАМГС напомнила, что Федерация ранее предлагала изменить расчетный период и выбрать в качестве такового календарный год, что соответствовало бы расчетному периоду компаратора. На заседании Совета ФАМГС в начале февраля 1988 года Председатель КМГС информировал членов ФАМГС о том, что с 1 февраля ожидается отмена моратория. Представленные на рассмотрение КМГС данные подтверждают, что класс 8 коррективов по месту службы должен вступить в силу в отношении Нью-Йорка 1 февраля 1988 года. Хотя это произошло ранее, чем предполагалось, ФАМГС подчеркнула, что предложение отменить мораторий в июне 1988 года было лишь одной из гипотез. Если бы, к примеру, курс доллара резко

возрос, то мораторий вполне можно было бы отменить позднее. В 1987 году Комиссия приняла решение изменить коэффициент прогрессии цен вне места службы, с тем чтобы колебания валютных курсов точнее отражались в коррективах по месту службы. Однако падение курса доллара было настолько большим, что это решение повлекло за собой такие последствия, которых никто не мог предвидеть. На будущее Комиссии, безусловно, следует вновь изучить метод исчисления разницы в стоимости жизни и, возможно, взять в качестве его основы только расходы в месте службы. Чтобы поддержать авторитет Комиссии, изменение решения, принятого в июле 1987 года, ни в коем случае не должно иметь ретроактивной силы. ФАМГС выразила серьезную обеспокоенность по поводу правомерности процедуры, рекомендованной ККАВ, и уже обсудила этот вопрос со своим юрисконсультантом. ФАМГС убеждена в том, что Комиссия будет уважать правила и решения, которые она сама принимает, и отменит мораторий в феврале, даже если в будущем она изменит метод исчисления разницы в стоимости жизни.

110. Представитель ККНСАП отметил, что данные о полученной организациями экономии в результате замораживания корректива по месту службы для Нью-Йорка с 1984 года отсутствуют. Однако в настоящее время, по-видимому, имеет место озабоченность в связи с последствиями "размораживания" корректива по месту службы для Нью-Йорка на несколько месяцев раньше. ККНСАП представляет интересы свыше 10 000 сотрудников категории специалистов, которые с нетерпением ожидают результата в нынешнего обсуждения. Если в связи с методологией возникнут какие-либо вопросы, то он предлагает передать конкретную проблему коэффициента прогрессии цен вне места службы на рассмотрение ККВКМС после "размораживания" корректива по месту службы для Нью-Йорка начиная с 1 февраля 1988 года.

Обсуждение в Комиссии

111. Комиссия отметила, что, когда на своей сессии в июле 1987 года она приняла решение пересмотреть методологию расчета коэффициента прогрессии цен вне места службы, она рассмотрела этот вопрос в контексте воздействия инфляции и колебаний валютных курсов на систему коррективов по месту службы. Это обстоятельство было отмечено в ее тринадцатом ежегодном докладе 7/. Сообщение о финансовых последствиях решения Комиссии для пересмотренной методологии расчета коэффициента прогрессии цен вне места службы было сделано также Генеральному секретарю исключительно в этом контексте.

112. Принятое в июле 1987 года решение о пересмотре коэффициента прогрессии цен вне места службы имело целью уменьшение воздействия колебаний валютных курсов на получаемые на руки оклады. Это техническое решение Комиссии было принято в рамках ее компетенции в соответствии со статьей 11 ее статута. Последствия этого решения для ИКМС для Нью-Йорка и Вашингтона и, следовательно, для разницы не были учтены Комиссией, и поэтому о них не было сообщено Генеральной Ассамблее. Дальнейший обзор этого решения в контексте разницы показал, что применение пересмотренного коэффициента цен вне места службы фактически повлияло на ИКМС для Нью-Йорка и Вашингтона, а также на различие стоимости жизни между этими двумя городами, являющееся элементом методологии исчисления разницы. Это воздействие пересмотренной процедуры на исчисление коэффициента прогрессии цен вне места службы приведет к значительным финансовым последствиям, которых Комиссия не ожидала.

113. Комиссия напомнила, что результаты расчетов разницы, представленные ею Генеральной Ассамблее в настоящее время, в том числе результаты, представленные после того, как был подготовлен одиннадцатый годовой доклад 8/ Комиссии, основывались на ИКМС для Нью-Йорка и Вашингтона, которые исчислялись в соответствии со старым коэффициентом прогрессии цен вне места службы. В пункте 17 приложения I

к ее одиннадцатому годовому докладу Комиссия отметила, что в период между проведением всеобъемлющих обзоров ИКМС для Нью-Йорка и Вашингтона были скорректированы при помощи соответствующего ИПЦ БСТ. Однако для целей годовых докладов Ассамблее в исчисление разницы всегда включался коэффициент прогрессии цен вне места службы.

114. Кроме того, Комиссия отметила, что в ее тринадцатом годовом докладе 9/ она представила свои рекомендации, касающиеся пересмотренной процедуры исчисления разницы в чистом вознаграждении. Она представила также подробную информацию, касающуюся последствий ее рекомендаций по этому вопросу, указав, что на основе существующей методологии исчисления разницы в чистом вознаграждении следующий класс коррективов по месту службы вступит в силу в Нью-Йорке приблизительно с 1 июня 1988 года, хотя в соответствии с пересмотренной методологией, рекомендованной Комиссией, введение следующего класса коррективов по месту службы в Нью-Йорке будет перенесено на 1 января 1988 года.

115. Именно на основе вышеуказанной информации Генеральная Ассамблея приняла решение продолжать использование существующей методологии для исчисления разницы в чистом вознаграждении. Ассамблея не вдавалась в подробности применяемой методологии. Она особо отметила то, что ее членам трудно понимать доклад Комиссии. Поэтому в выборе методологий она в значительной степени полагалась на ожидаемые результаты применения двух методологий. Можно предположить, что Ассамблея решила продолжать таким образом использовать существующую методологию для исчисления разницы в чистом вознаграждении, в том числе старый коэффициент прогрессии цен вне места службы, при явном понимании того, что это приведет к повышению корректива по месту службы для Нью-Йорка в июне 1988 года и соответствующим финансовым последствиям, с которыми она готова согласиться.

116. В свете вышеуказанного Комиссия пришла к заключению о том, что нельзя не принимать во внимание позицию Генеральной Ассамблеи, касающуюся, в частности, индекса коррективов по месту службы для Нью-Йорка и Вашингтона. В решении Ассамблеи подразумевалось, что процедуры, которые применялись Комиссией ранее и о которых было сообщено Генеральной Ассамблее, будут использоваться и далее и они будут и впредь воздействовать на все аспекты разницы в чистом вознаграждении.

117. Таким образом, Комиссия согласилась с тем, что старая процедура исчисления коэффициента прогрессии цен вне места службы, которая использовалась до августа 1987 года, должна применяться для исчисления ИКМС для Нью-Йорка и Вашингтона, хотя для всех других мест службы будут по-прежнему использоваться пересмотренные процедуры исчисления коэффициента прогрессии цен вне места службы, утвержденные в июле 1987 года. В этой связи Комиссия отметила, что применение одной процедуры для Нью-Йорка и Вашингтона и другой для всех остальных мест службы привело бы к определенным несоответствиям. Однако она напомнила, что ее решение, касающееся нового коэффициента прогрессии цен вне места службы, применяется в течение экспериментального периода продолжительностью один год, который заканчивается 31 августа 1988 года. Из пункта 37d выше следует, что Комиссия приняла решение о том, что утвержденная в июле 1987 года процедура исчисления коэффициента прогрессии цен вне места службы должна по-прежнему применяться для всех мест службы за исключением Нью-Йорка и Вашингтона до 31 августа 1989 года.

Рассмотрение вопроса Комиссией на ее двадцать восьмой сессии

Мнения организаций

118. Председатель ККАВ отметил, что в соответствии с представленным секретариатом КМГС предложением разница в чистом вознаграждении в течение каждого периода исчисления разницы будет поддерживаться приблизительно на уровне 115. Организации были обеспокоены тем, что эти предложения являются слишком жесткими. По мнению ККАВ, устанавливая пределы, а также желательную среднюю величину на определенный период времени, Генеральная Ассамблея не предполагала, что сложится столь серьезное положение.

119. По мнению ККАВ, нормальное функционирование системы коррективов по месту службы в Нью-Йорке в пределах разницы от 110 до 120, предусматривающее понижение полного класса коррективов по месту службы на основании изменения стоимости жизни, будет продолжаться в том случае, если введение подобного класса не приведет к тому, что уровень разницы будет выше 120. Полный класс коррективов по месту службы, как правило, должен вводиться в дату повышения окладов в гражданской службе. компараторе в том случае, если введение этого класса по указанной причине не приведет к тому, что уровень разницы, исчисленный за двухлетний период, выйдет за рамки диапазона 114-116. Нельзя допустить, чтобы индекс оплаты, определенный на основании применения этого положения, превышал ИКМС для Нью-Йорка на эту же дату. Иными словами, повышение окладов должно производиться в соответствии с этим положением лишь в той степени, в которой они были заморожены ранее вследствие временного моратория на повышение корректива по месту службы в Нью-Йорке.

Обсуждение в Комиссии

120. Комиссия отметила рекомендацию ККВКМС о том, что в связи с проведением следующего сплошного обследования мест службы в Вашингтоне следует рассчитать индекс, основывающийся на сопоставлении расходов по месту службы служащих общей системы Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и Вашингтоне. Этот индекс будет использоваться как основа для исчисления разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном. В период между проведением всеобъемлющих обзоров стоимости жизни этот индекс будет обновляться в результате повышения (или понижения) за определенный период времени ИПЦ БСТ для Нью-Йорка по сравнению с ИПЦ БСТ для Вашингтона. Исчисленная при помощи этой процедуры разница в стоимости жизни будет приведена к средней величине за период 12 месяцев (скользящая средняя величина) и будет использоваться при определении разницы. Кроме того, Комиссия рассмотрела рекомендацию использовать в качестве расчетного периода календарный год, учитывая сложившуюся на протяжении предыдущего пятилетнего периода практику повышения окладов в гражданской службе Соединенных Штатов Америки с 1 января, а не с 1 октября. По мнению большинства членов Комиссии, вышеуказанные изменения приведут к улучшению и упрощению исчисления разницы в чистом вознаграждении. Однако, поскольку Генеральная Ассамблея попросила о том, чтобы продолжалось использование нынешней методологии определения разницы, рассмотрение этих изменений можно наметить лишь как часть обзора, который будет осуществлен Комиссией для рассмотрения его Ассамблеей на ее сорок пятой сессии в 1990 году.

121. Что касается решений Комиссии о поддержании разницы на уровне медианы в 115, то, по мнению одного из членов, Генеральная Ассамблея, утверждая пределы разницы в 110-120, предполагала, что колебания разницы могут выходить за эти рамки. Если следовать директивам Комиссии, то это приведет к более узкому толкованию решения Ассамблеи.

2. Сопоставление общего вознаграждения в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и в системе Организации Объединенных Наций

Мнения организаций

122. ККАВ отметил, что, если бы измерение осуществлялось 1 июля, а не 1 июня 1988 года, величина разницы в общем вознаграждении без учета пособий на экспатриацию была бы иной нежели 111,7. Это объясняется повышением размера пенсионных взносов и премий по медицинскому страхованию, введенным 1 июля 1988 года в системе Организации Объединенных Наций. Организация поддержала предложение использовать тот же 12-месячный расчетный период для исчисления разницы в чистом вознаграждении.

123. ККАВ предложил в дальнейшем приостановить исследования в области методологии исчисления общего вознаграждения, которые Комиссия запросила к марту 1989 года, и включить их в мероприятия, которые должны проводиться в связи с предложениями по всеобъемлющему обзору.

Обсуждение в Комиссии

124. Комиссия отметила, что она наметила провести обзор методологии исчисления общего вознаграждения на своей двадцать девятой сессии в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 42/221 о разработке методологии, касающейся общего объема материальных прав, и представить свои рекомендации по этому вопросу Генеральной Ассамблее на ее сорок четвертой сессии. Она рассмотрела предложение ККАВ включить этот вопрос в мероприятия по всеобъемлющему обзору, однако предпочла придерживаться своего утвержденного календарного плана, с тем чтобы иметь возможность выполнить просьбу Ассамблеи.

3. Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы

Мнения организаций

125. ККАВ отметил предварительный характер исследования и необходимость уточнения ряда методологических вопросов, в первую очередь некоторых из посылок, которые используются при анализе пенсионных пособий. В целях оказания помощи Комиссии в ее работе ККАВ провел исследование эквивалентности сопоставлений с национальными гражданскими службами Австралии и Японии и собрал данные об окладах в ОЭСР, европейских сообществах и Всемирном банке. На основе собранной информации ККАВ сделал вывод о целесообразности проведения дальнейших исследований по изучению японской гражданской службы, несмотря на весьма своеобразную структуру продвижения по службе в этой гражданской службе, а также получения более подробной информации об эквивалентности сопоставлений в отношении ОЭСР, европейских сообществ и Всемирного банка.

126. По мнению ККАВ, наиболее важным вопросом является не столько вопрос о том, каким образом идентифицировать наиболее высокооплачиваемую национальную гражданскую службу, сколько вопрос о том, каким образом увязать работу по этому пункту с работой в других областях, которые ККАВ считает необходимым изучить в рамках всеобъемлющего обзора. Кроме того, ККАВ предложил ограничить сферу исследований эквивалентности и использовать в качестве основы для них методологию, которую применял Консультативный совет по международной гражданской службе (ИКСАБ), а также Комиссия в начальный период своей деятельности.

Обсуждение в Комиссии

127. Комиссия отметила, что при определении наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы особое значение приобретает роль, которую играют в сопоставлении вознаграждения показатели стоимости жизни. Она отметила далее, что ККВКМС рассмотрел этот вопрос в ходе предыдущего изучения этого пункта и что в настоящем исследовании не были приняты во внимание рекомендации ККВКМС ввиду нехватки времени и ресурсов. Было выражено мнение, что если использовать систему коррективов по месту службы для определения стоимости жизни в соответствующих местах службы, то проведение дальнейших сопоставлений с Федеративной Республикой Германии будет излишним. Более высокая стоимость жизни в Бонне по сравнению с Вашингтоном или Нью-Йорком, что зафиксировано в системе коррективов по месту службы, предполагала бы, что Федеративная Республика Германии не является более предпочтительным компаратором по сравнению с нынешним. Однако секретариат Комиссии отметил, что если применять подход, используемый в Федеративной Республике Германии для определения ее собственной стоимости жизни, можно прийти к противоположному выводу. Комиссия признала, что, несмотря на рекомендации ККВКМС, методология, которая должна использоваться при исчислении разницы в стоимости жизни между соответствующими местами службы, не была обстоятельно рассмотрена Комиссией.

128. Комиссия пришла к выводу о том, что сопоставление вознаграждения по ряду возможных компараторов является одной из альтернатив, на которую следует обратить внимание Генеральной Ассамблеи. В этом контексте она рассматривает предварительные исследования своего секретариата и ККАВ как полезные базовые элементы для дальнейшего рассмотрения этого пункта в рамках своего всеобъемлющего обследования.

4. Дополнительные выплаты

Обсуждение в Комиссии

129. Комиссия отметила, что, поскольку речь идет о суверенных государствах, она не в состоянии требовать от них подчинения, однако согласна с тем, что ей и далее необходимо обращать внимание государств-членов и организаций на недопустимость дополнительных выплат и вычетов. Она также настоятельно потребовала от организаций выполнять свои обязанности в данном вопросе в отношении своего персонала. В обзоре, проведенном ее секретариатом, хотя и не полном, вследствие недостаточной информации, полученной от государств-членов, было установлено, что практика дополнительных выплат применяется во все большем масштабе. Это вызвало большую озабоченность со стороны Комиссии, поскольку указанная практика ведет к неравенству в положении персонала. Комиссия также отметила, что у нее нет никаких новых данных относительно прикомандирования граждан государств-членов в организации с возмещением или без возмещения фондов и что в будущем она, возможно, рассмотрит вопрос о статусе таких сотрудников.

130. Некоторые члены отметили, что государства-члены, применяющие дополнительные выплаты, связывали эту практику с уровнем вознаграждения в общей системе и высокой стоимостью жизни для экспатриантов – вопросами, которые необходимо рассматривать в контексте запрашиваемого Генеральной Ассамблеей всеобъемлющего обзора условий службы персонала категории специалистов и выше.

В. Вопросы коррективов по месту службы

Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тринадцатой сессии

Мнения организаций

131. Председатель ККАВ заявил, что метод корректировки вознаграждения с течением времени и согласования размеров вознаграждения в различных местах службы является ключевым элементом всеобъемлющего обзора условий службы персонала категории специалистов и выше. Он подчеркнул три момента, касающиеся нынешних рекомендаций ККВКМС: а) важность безотлагательного утверждения рекомендаций Рабочей группы, учрежденной Комиссией на ее двадцать шестой сессии для рассмотрения вопроса о дифференциации последствий инфляции и колебаний валютных курсов для системы коррективов по месту службы; б) периодичность проведения обследований; с) необходимость дальнейшего изучения рекомендаций ККВКМС, которые предусматривают значительный отход от существующих процедур, в контексте всеобъемлющего обзора.

Обсуждение в Комиссии

Общий обзор системы коррективов по месту службы

132. Комиссия отметила, что в соответствии с нынешней методологией проведения сплошных обследований принимаются в расчет весовые показатели расходов как в обследуемом месте службы, так и в Нью-Йорке. Однако такая процедура ведет к искажению результатов по периферийным местам службы, где ввиду плохого снабжения товарами сотрудникам приходится производить крупную часть своих закупок за пределами страны назначения, как правило, в конвертируемой валюте. Такой сдвиг в ИКМС по указанным странам можно было бы свести к минимуму, используя для агрегирования показателей расходов в месте службы и за его пределами весовые показатели местных расходов, не увязывая их со структурой расходов в Нью-Йорке. Именно в этом контексте Комиссия утвердила видоизмененную процедуру исчисления ИКМС, о которой говорится в пункте 33b.

Методология обследований стоимости жизни

133. Комиссия отметила, что ККВКМС рекомендовал изменить периодичность полномасштабных сплошных обследований с шести лет, как в настоящее время, до десяти лет при проведении промежуточных обследований не раз в три года, а раз в пять лет. Организации же высказали мнение о том, что нынешнюю периодичность следует сохранить. В этой связи секретариат информировал Комиссию о том, что весовые показатели расходов, основанные на данных полномасштабных сплошных обследований, в большинстве мест службы претерпевают, как правило, незначительные изменения за десятилетний период. Вместе с тем в некоторых местах службы можно ожидать, что изменение весовых показателей расходов произойдет быстрее ввиду изменений в составе персонала и в экономической ситуации. Поэтому Комиссия высказала мнение о том, что сбалансированным подходом было бы проведение полномасштабных сплошных обследований раз в восемь лет, а промежуточных обследований раз в четыре года. В местах службы, где в результате изменений местных условий, таких, как резкое повышение темпов инфляции, значительное обесценение местной валюты, трудности приобретения товаров и услуг и т. д., произойдут значительные изменения в структуре расходов, при необходимости можно будет проводить мини-обследования.

Доклад о результатах обследований стоимости жизни в Лондоне, Монреале, Париже, Риме и Вашингтоне

134. Было отмечено, что в результате решения Комиссии заморозить вознаграждение в местной валюте на уровне, существовавшем до начала принятия мер по результатам обследований, отмеченным в пункте 41с настоящего доклада, сотрудники будут получать больше, чем это вытекает из результатов обследований. Однако замороженная сумма в местной валюте будет оставаться как нижним, так и верхним пределом до тех пор, пока не будет достигнут уровень нового полного класса коррективов по месту службы по обменному курсу на дату принятия мер по результатам обследований. Следовательно, следующее повышение классов коррективов по месту службы будет отложено и произойдет позднее, чем в соответствии с обычным функционированием системы коррективов по месту службы. Это приведет к покрытию определенной части дополнительных расходов, к которым привело решение не сокращать уровень вознаграждения на основе результатов обследований.

С. Всеобъемлющий обзор условий службы персонала категории специалистов и выше

Мнения организаций

135. ККАВ представил доклад, подготовленный экспертной консультативной компанией по вопросам выплат "Организейшн рисорс каунселорс, инк.", услугами которой продолжают пользоваться организации. При подготовке этого доклада ОРК работала в сотрудничестве с тремя специалистами по вопросам вознаграждения из системы Организации Объединенных Наций. Консультантов просили сосредоточить свое внимание на элементах вознаграждения, включая оклады и пособия на экспатриацию. Таким образом, некоторые условия службы, такие, как пенсии, медицинское страхование и отпуска, в докладе охвачены не были. Хотя в документе предложен по существу один подход к новой системе вознаграждения, консультанты в ходе своих дискуссий с сотрудничавшей с ними группой специалистов рассмотрели и отвергли ряд других подходов, признав их нежизнеспособными.

136. ККАВ отметил, что предложения консультантов сосредоточены главным образом на вопросах структурной перестройки и обходят стороной вопрос о том, каким образом должно устанавливаться вознаграждение по отношению к компаратору или компараторам, которые будут использоваться в рамках пересмотренной системы. ККАВ приветствовал представленный доклад, отметив, что предложения консультантов являются новаторскими и далеко идущими. Некоторые вопросы существа неизбежно потребуют дальнейшего критического и подробного изучения, анализа и проверки, и в конечном итоге, вероятно, будут приняты не все предложения.

137. По мнению ККАВ, доклад консультантов мог бы стать полезным вкладом во всеобъемлющий обзор. На всех этапах этого процесса в нем должны в полной мере и активно участвовать и организации, и представители персонала: такое участие будет способствовать обеспечению технической обоснованности, широкой приемлемости и административной пригодности любой пересмотренной системы вознаграждения. В этой связи ККАВ рекомендовал учредить рабочие группы для работы по следующим направлениям:

- a) сопоставление;
- b) суммарное вознаграждение;

- c) премиальные выплаты и структура классификации;
- d) поощрительные выплаты за мобильность и работу в трудных условиях.

138. Исследовательскую и последующую работу по основным элементам каждого из этих крупных направлений будут вести секретариаты КМГС и ККАВ. Можно было бы изменить в рамках всеобъемлющего обзора структуру некоторых текущих исследований (например по вопросу о наиболее высокооплачиваемой гражданской службе и о методологии сопоставления общего вознаграждения), а сроки проведения других исследований перенести, с тем чтобы уделить первоочередное внимание проведению всеобъемлющего обзора. Наряду с этим необходимо изменить программу работы ККВКМС в целях сосредоточения внимания на предложениях об упрощении системы коррективов по месту службы. В этой связи ККАВ вновь, как и на предыдущей сессии ККВКМС, предложил провести в начале 1989 года специальную сессию ККВКМС.

Обсуждение в Комиссии

139. Комиссия провела предварительные обсуждения всех аспектов всеобъемлющего обзора на основе представленных документов, включая доклад консультанта ККАВ. В связи с представленным ККАВ докладом консультанта Комиссия высказала мнение о том, что, хотя в нем содержится ряд новых и интересных предложений, на данном этапе для Комиссии было бы преждевременным проводить его обзор и оценивать вынесенные в нем рекомендации. Вместе с тем Комиссия отметила, что эти предложения можно было бы изучить более подробно в контексте обзора наряду с другими уже выдвинутыми или будущими предложениями.

ГЛАВА XII

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ, РАСПРОСТРАНЯЮЩИЕСЯ НА ОБЕ КАТЕГОРИИ

A. Субсидия на образование

Мнения организаций

140. Поскольку предложения по этому пункту поступили от ККАВ, мнения организаций приводятся в части первой настоящего доклада (см. пункт 74).

Обсуждение в Комиссии

141. Комиссия отметила, что она уже признала наличие достаточных оснований для увеличения размера субсидии на образование и что основным нерешенным вопросом является определение объема самого увеличения этой субсидии. Статистические данные, представленные ККАВ на сессиях в июле 1987 года и в июле 1988 года, убедительно показывают, что расходы на образование значительно увеличились; Комиссия отметила, в частности, что рост связанных с образованием расходов с момента последнего пересмотра размера субсидии в 1983 году превысил темпы инфляции. Что касается платы за обучение, то, как отметила Комиссия, что по сравнению с 1982/83 учебным годом (базовым периодом для установления текущих ставок) в соответствующих школах в семи местах расположения штаб-квартир они возросли на 21–121 процента, в то время как темпы инфляции в этих местах службы за тот же период составили 18–64 процента. Комиссия выразила мнение о том, что при определении абсолютных размеров субсидии неизбежно присутствует элемент субъективного суждения. Вместе с тем Комиссия признала, что даже учитывая предлагаемое увеличение получающие субсидию сотрудники будут по-прежнему покрывать

по меньшей мере 25 процентов расходов на получение образования их детьми. Ряд членов предпочли бы получить данные о расходах на образование, представленные в какой-либо иной форме, например, в случае платы за обучение в форме не простых средних, а взвешенных средних показателей, или более подробную информацию о видах школ, посещаемых детьми персонала. Тем не менее на основе представленных данных Комиссия убедилась в оправданности предложенного 50-процентного увеличения.

В. Надбавки на иждивенцев

Мнения организаций

142. Председатель ККАВ заявил, что организации единодушно продолжают поддерживать значительное увеличение уровня надбавок на иждивенцев в отношении сотрудников категории специалистов, учитывая период времени, прошедший со времени последнего обзора (6 лет в отношении надбавок на детей и более 10 лет в отношении надбавок на иждивенцев второй степени). Организации отметили нежелательность пересмотра методологии, которая применялась в связи с последним обзором. После продолжительных обсуждений ККАВ, однако, решил поддержать альтернативный метод, основанный на взвешенном среднем проценте увеличения надбавок в семи местах расположения штаб-квартир с 1982 года, при условии применения либо существующего нижнего валютного предела, либо среднего обменного курса за 12 месяцев за период, истекающий 30 апреля 1988 года, в зависимости от того, что является более благоприятным для персонала в конкретном месте службы. Организации отметили, что данный подход является справедливым и разумным и полностью соответствует их позиции по вопросу о субсидии на образование.

Обсуждение в Комиссии

143. Комиссия рассмотрела вопрос о связи данного пункта с ее предстоящим всеобъемлющим обзором условий службы сотрудников категории специалистов и выше. Она отметила, что некоторые из рассмотренных вопросов, например процедуры, применяемые для определения уровней надбавок на детей и иждивенцев второй степени, будут затронуты в ходе упомянутого всеобъемлющего обзора. В этом отношении Комиссия согласилась, что она будет подходить к этому вопросу с точки зрения краткосрочной и долгосрочной перспектив. Что касается долгосрочной перспективы, Комиссия постановила включить вопросы о надбавках на иждивенцев, применимых к сотрудникам категории специалистов и выше, в свой всеобъемлющий обзор их условий службы. Что касается краткосрочной перспективы, Комиссия постановила, что она обсудит все другие связанные с этим вопросы, например размеры надбавок на иждивенцев, отметив при этом, что со времени последнего рассмотрения этого вопроса прошло соответственно 6 и 11 лет, в течение которых расходы значительно возросли.

144. В отношении определения размера надбавки на детей для сотрудников категории специалистов и выше Комиссия рассмотрела вопрос о достоинствах пяти альтернативных методов, предложенных ее секретариатом. Суть этих методов заключается в использовании:

а) средневзвешенных налоговых льгот и выплат по социальному законодательству (местная практика) в отношении одного ребенка в семи штаб-квартирах по месту службы (текущий метод);

б) текущего метода, с учетом в среднем трех детей вместо одного;

с) средневзвешенного процентного увеличения размера сумм, применяемых в местной практике, с момента последнего пересмотра вопроса о надбавках на детей в 1982 году в семи местах расположения штаб-квартир;

d) фиксированного процента от чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) на уровне С-4, ступень VI, в каждом месте службы, причем этот процент является средневзвешенной применяемой в местной практике суммой, выраженной в виде какого-то процента от объема чистого вознаграждения на уровне С-4, ступень VI, в семи местах расположения штаб-квартир;

e) суммы, применяемой в местной практике в стране-компараторе, выраженной в виде какого-то процента от объема чистого вознаграждения на уровне С-4, ступень VI.

После рассмотрения достоинств и слабостей каждого из упомянутых выше методов Комиссия решила сконцентрировать свое внимание на методах c и d, упомянутых выше.

145. Что касается метода d, Комиссия отметила, что он и впредь будет отражать налоговые льготы и выплаты в отношении детей-иждивенцев во всех местах расположения штаб-квартир. Кроме того, размер надбавки будет непосредственно увязан с объемом чистого вознаграждения в каждом месте службы, учитывая, таким образом, различия в стоимости жизни между Нью-Йорком и всеми другими местами службы. Такая система немедленно реагировала бы на изменения в стоимости жизни и изменения валютных курсов, устраняя тем самым необходимость прибегать к мерам по сохранению нижнего предела валютных изменений. Этот подход аналогичен подходу, применяемому в отношении категории общего обслуживания и смежных категорий, и является сравнительно простым в действии. Однако применение этого метода повлекло бы за собой увеличение разницы в общей сумме вознаграждения между местами службы с очень высоким коррективом по месту службы и местами с очень низким коррективом по месту службы и усугубило бы трудности организаций при переводе персонала из мест службы с высоким коррективом в места службы с низким коррективом. С другой стороны, Комиссия отметила, что свыше 75 процентов всех детей, в том числе 66 процентов детей школьного возраста проживают по месту службы родителей. Поэтому большая часть фактических расходов на детей имеет место по месту службы, и различия в фиксированном проценте могут оправдываться лишь уравниванием покупательной способности. Было также отмечено, что поскольку данный метод индексирует надбавку к объему чистого вознаграждения, то надбавки, и, следовательно, расходы, повысились бы автоматически без отдельного их рассмотрения Комиссией.

146. В отношении метода c выше Комиссия отметила, что как и метод d данный подход продолжает учитывать налоговые льготы и выплаты в отношении детей-иждивенцев во всех штаб-квартирах. Однако размер надбавки определяется не посредством взвешивания долларовых эквивалентов применяемых в местной практике сумм в местной валюте, как это было сделано в 1982 году, а путем исчисления среднего процента увеличения применяемых в местной практике сумм, выраженных в местной валюте, со времени проведения обзора в 1982 году до 1 апреля 1988 года, соотнесенных с числом сотрудников категории специалистов и выше в каждом месте расположения штаб-квартиры. Согласно последним имеющимся данным, налоговые льготы и выплаты по плану социального обеспечения возросли в семи местах расположения штаб-квартир на 50 процентов, что применительно к нынешней сумме в 700 долл. США означает ее увеличение до 1050 долл. США. В соответствии с этим подходом изменения в связи с колебаниями обменных курсов местной валюты и доллара США не повлияли бы на размер надбавки; изменение размера надбавки основывалось бы исключительно на изменениях в местной практике в семи местах расположения штаб-квартир.

147. По рекомендации Комиссии Генеральная Ассамблея ввела с 1 января 1979 года (резолюция 33/119) нижние пределы местных валют в отношении надбавок на иждивенцев, с тем чтобы предотвратить уменьшение покупательной способности в результате изменений обменного курса между местной валютой и долларом США. В ходе текущего обзора Комиссия отметила, что, хотя персонал и защищается от потерь вследствие изменения валютных курсов, он извлекает выгоду от любых увеличений. Поэтому Комиссия постановила, что если нижний предел будет сохранен, то необходимо ввести соответственный потолок, который бы замораживал размер надбавки в местной валюте при данном обменном курсе.

148. Значительная дискуссия возникла в связи со сравнительными преимуществами использования различных средних обменных курсов в целях перевода сумм в долларах США в местную валюту, с тем чтобы определить нижний предел и потолок; представляется, что ни один из средних обменных курсов не является приемлемым для всех мест службы ввиду того, что соответствующие валюты не находятся в таком движении, как доллар США. Хотя персонал во многих местах службы извлекает из этого значительные выгоды, однако в большом количестве других мест службы он несет значительные потери. Поэтому Комиссия изучила альтернативу, которая бы не влекла за собой определение нижнего предела или потолка, а позволяла бы определять справедливые надбавки во всех местах службы. Этот подход заключается в определении суммы в местной валюте в тех странах, к которым применяется ККВ, и в долларах США - во всех других странах.

ГЛАВА XIV

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ

Доклад рабочей группы с участием Консультативного комитета по административным вопросам, представителей персонала и секретариата Комиссии

Мнения организаций

149. ККАВ поддержал предложение рабочей группы. Он также просил Комиссию с пониманием отнестись к тому, что организации не могут на данном этапе предоставить запрошенную Генеральной Ассамблеей информацию о числе случаев предоставления права на дополнительную компенсацию расходов на интернат, а также о связанных с этим расходах. Возможность предоставить эту информацию будет иметься лишь в 1989 году, так как организации еще не закончили рассмотрение требований о предоставлении этой компенсации.

Обсуждение в Комиссии

150. Комиссия рассмотрела предложение относительно пересмотра классификационной системы и отметила, что влияние предлагаемых изменений на установленные в настоящее время материальные права будут минимальными.

151. В отношении предложений, касающихся возмещения расходов по прохождению медицинского обследования признаваемыми иждивенцами членами семей, Комиссия пришла к выводу о том, что рекомендуемое процентное соотношение обеспечит установление более подходящего по размерам возмещения при одновременном признании того факта, что в случае с иждивенцами организации несут меньшую ответственность в плане возмещения расходов по прохождению медицинского обследования, чем в случае с сотрудниками.

152. Комиссия напомнила, что критерии для предоставления права на возмещение дополнительных путевых расходов в рамках субсидии на образование, были установлены на ее двенадцатой сессии и были одобрены Генеральной Ассамблеей на ее тридцать пятую сессию. Комиссия рассмотрела эти критерии и отметила, что они также используются организациями для оценки соответствия учебных заведений в периферийных местах службы в целях назначения выплат в счет дополнительной компенсации расходов на интернат. Комиссия отметила, что организации пока не имеют возможности представить информацию о числе случаев предоставления дополнительной компенсации и связанных с этим расходах, но в то же время выразила мнение о том, что они могут предоставить эту информацию к концу октября 1988 года до рассмотрения Пятым комитетом Генеральной Ассамблеи годового доклада Комиссии, с тем чтобы можно было включить ее в одно из добавлений.

ГЛАВА XV

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 14 ЕЕ СТАТУТА

Политика в области набора кадров: прогресс, достигнутый в области принятия специальных мер по набору женщин

Мнения организаций

153. Председатель ККАВ заявил, что времена, когда организациям выносились рекомендации на широкой основе, вероятно, прошли и что контроль за осуществлением таких рекомендаций при помощи опросника более неуместен. Большинство организаций уже заявили о своей приверженности улучшению положения и увеличению числа женщин в своих секретариатах. Практически все организации могли бы заявить об определенном прогрессе в этом отношении; секретариат КМГС должен внимательно ознакомиться с положением дел в этом вопросе. Во всех последующих документах по этой теме необходимо приводить примеры успешных инициатив организаций. Например, может вызвать интерес анализ роли женщин в работе комитетов по отбору кадров. Если же Комиссия считает необходимым делать какие-либо замечания относительно медленного прогресса, то такие замечания следует адресовать не руководящим органам, а исполнительным главам соответствующих организаций. Хотя ККАВ и может подтвердить важность приверженности набору и продвижению по службе женщин на самых высоких уровнях, ему трудно согласиться с рекомендациями секретариата относительно учреждения координационных центров. ККАВ может принять рекомендацию, касающуюся связей с национальными службами по набору кадров, но только в отношении тех организаций, которые уже имеют такие связи; рекомендация относительно внесения добавления в формы личных дел уже одобрена ККАВ. ККАВ счел нецелесообразным рекомендовать отмену правил о персонале, запрещающих набор супругов на штатные должности или просить организации отменить правила о персонале, разработанные для других конкретных целей. ККАВ не может также согласиться с предложением секретариата КМГС об организации специальных межучрежденческих курсов по вопросу об изменении отношения к женщинам. ККАВ уже говорил о том, что такие курсы целесообразнее было бы проводить в рамках других мероприятий по подготовке кадров.

Обсуждение в Комиссии

154. Понимая трудности, вызванные перегруппировкой во многих организациях, члены Комиссии выразили неудовлетворенность по поводу отсутствия прогресса в улучшении положения женщин со времени представления Комиссии последнего полного доклада в 1986 году. Комиссия была особенно обеспокоена отсутствием женщин на должностях

уровня С-5 и выше как в организациях, так и в секретариате КМГС. Было отмечено, что в такой области, как управление кадрами, нет недостатка в женщинах, и их отсутствие в таких органах, как ККАВ, вызывает недоверие к ним, особенно в свете замечаний представителей тех организаций, которые сообщили о своих конкретных трудностях в наборе сотрудников для работы в тех областях, где трудится мало женщин.

155. Один из членов Комиссии выразил сожаление по поводу упразднения Канцелярии Координатора по вопросам улучшения положения женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций. Состоялся обмен мнениями о том, какие особые меры, если таковые имели место, были приняты в рамках секретариата КМГС для заполнения недавних вакансий на высоких уровнях женщинами. Члены Комиссии выразили мнение, что, вероятно, необходимо было бы провести обзор квалификационных требований при объявлении вакансий с целью выявления чересчур узких формулировок.

156. Что касается рекомендации о найме на работу супругов, то один из членов заявил, что набор супругов, особенно в небольших организациях, нежелателен и может вызвать проблемы; он, однако, не возражал против того, чтобы сотрудники, вступающие в брак со своими коллегами, продолжали работать в организациях.

ГЛАВА XVI

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 17 ЕЕ СТАТУТА

Осуществление рекомендаций и решений Комиссии

Мнения организаций и представителей персонала

157. Председатель ККАВ заявил, что в отношении некоторых организаций временные отступления от выполнения рекомендаций и решений Комиссии были обусловлены финансовым кризисом. Несмотря на финансовые трудности, эти учреждения приложили максимум усилий для полного соблюдения рекомендаций и решений КМГС, однако в некоторых случаях они были вынуждены прибегать к особым мерам в интересах организаций. Большая часть информации о совмещенных классах касалась не совмещенных классов как таковых, а применяемой практики набора сотрудников первоначально на уровень ниже того, который соответствует классу должности. Это имело место в тех случаях, когда квалификация или опыт кандидата были недостаточными, чтобы оправдать присвоение ему соответствующего уровня с самого начала.

158. На двадцать седьмой сессии представитель ЮНИДО сообщил, что на сегодняшний день ЮНИДО выполнила все рекомендации Комиссии, принятые на сессии в июле 1987 года в отношении окладов и надбавок сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, работающих в расположенных в Вене организациях, за исключением рекомендации о введении с 1 марта 1987 года новой шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания. Государства-члены, представители персонала и Генеральный директор ЮНИДО постоянно рассматривают этот вопрос и проводят по нему консультации. 22 февраля 1988 года с представителями персонала была достигнута договоренность, предусматривающая введение с 1 апреля 1988 года новой шкалы окладов, с учетом промежуточной корректировки, которая должна была быть проведена в марте 1988 года. Это позволит привести шкалы окладов персонала ЮНИДО в соответствие со шкалами окладов других расположенных в Вене учреждений.

159. Президент ФАМГС отметила, что резкая критика в адрес ВОИС, с которой выступил секретариат КМГС в связи с применением правила 3.1 bis ее правил о персонале, касающегося мер защиты реальной заработной платы, является еще одним доказательством того, что за невыполнение решений КМГС секретариат гораздо более решительно критикует небольшие организации, чем крупные. Персонал добился от администрации ЮНИДО согласия осуществить рекомендации Комиссии по результатам обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания лишь после того, как он объявил о проведении забастовки. В то же время сотрудники всех расположенных в Вене организаций системы Организации Объединенных Наций согласны с тем, что рекомендации КМГС должны выполняться в соответствии с обычной практикой. К Комиссии была обращена просьба занять твердую позицию в вопросе о семимесячной задержке с осуществлением мер по результатам обследований категории общего обслуживания в Вене, которая целиком и полностью обусловлена финансовым и политическим кризисом в организациях.

160. ККНСАП обратился к организациям с настоятельным призывом осуществлять решения Комиссии на справедливой и своевременной основе. Задержки в применении вышеупомянутого решения привели к тому, что сотрудники организаций пользуются неодинаковыми льготами и получают разное вознаграждение за одинаковый объем выполненной работы. По мнению ККНСАП, подобное положение приводит к появлению у сотрудников ненужного беспокойства. Он выразил сожаление, что Организация Объединенных Наций не ввела в практику присвоение ступеней за выслугу лет, которая обсуждалась КМГС ранее. ККНСАП поддержал идею совмещения классов на уровнях С-3, С-4 и С-5 в целях привлечения обладающего необходимыми качествами персонала извне и обеспечения их служебного роста.

Обсуждение в Комиссии

161. Комиссия не согласилась с утверждением ФАМГС о том, что ее секретариат склонен подвергать нападкам небольшие организации. КМГС постоянно сталкивается с трудностями, связанными с выполнением ВОИС отдельных решений и рекомендаций Комиссии. Она приняла к сведению разъяснение ЮНИДО в отношении того, что если бы организации не находились в затруднительном финансовом положении, то они бы непременно выполнили рекомендации Комиссии, касающиеся окладов категории общего обслуживания, на скоординированной основе. В ответ на замечание ККАВ Комиссию информировали, что ее секретариат относил организации к числу применяющих смежные классы лишь в тех случаях, когда их сотрудники длительное время работали на должностях более низкого класса до перевода в более высокий класс без изменения их функций. Комиссия отметила, что МОТ готова пересмотреть свою позицию в вопросе о присвоении ступени за выслугу лет на основе результатов всеобъемлющего обзора.

ГЛАВА XVII

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 18 ЕЕ СТАТУТА

Безопасность и независимость международной гражданской службы

Мнения организаций

162. Председатель ККАВ указал на информацию, представленную секретариатом КМГС в ответ на просьбу ККНСАП. ККАВ согласился с выводом о том, что существующие процедуры в отношении случаев ареста и задержания персонала используются достаточно разумно.

Обсуждение в Комиссии

163. Комиссия высказала удовлетворение по поводу того факта, что влияние, оказанное Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций в случаях задержания сотрудников в прошлом году, привело к желаемым результатам. Однако Комиссия высказала обеспокоенность тем, что, хотя в "Руководстве по вопросам безопасности" Организации Объединенных Наций изложены процедуры доступа к задержанным сотрудникам, в некоторых случаях своевременный доступ к ним не был предоставлен соответствующими властями.

ПРИМЕЧАНИЯ

- 1/ МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ИКАО, ВОЗ, ВПС, МСЭ, ВМО, ИМО, ВОИС и МАГАТЭ.
- 2/ ГАТТ и МФСР.
- 3/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сороковая сессия, Дополнение № 30 (А/40/30 и Согг.1), приложение 1.
- 4/ Там же, сорок вторая сессия, Дополнение № 30 (А/42/30 и Согг.1), пункты 165-166.
- 5/ Там же, сорок первая сессия, Дополнение № 30 (А/41/30 и Согг.1 и 2), пункты 125-126, и там же, сорок вторая сессия, Дополнение № 30 (А/42/30 и Согг.1), пункты 170-173.
- 6/ С этой просьбой Комиссия выступила на сессии в марте 1988 года. С 1 апреля 1988 года все базирующиеся в Вене организации на единообразной основе применяли одинаковые шкалы окладов персонала категории общего обслуживания и смежных категорий.
- 7/ Там же, сорок вторая сессия, Дополнение № 30 (А/42/30 и Согг.1), пункты 167-169.
- 8/ Там же, сороковая сессия, Дополнение № 30 (А/40/30 и Согг.1).
- 9/ Там же, сорок вторая сессия, Дополнение № 30 (А/42/30 и Согг.1), пункты 83-87.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Сопоставление чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и сотрудников Соединенных Штатов в Вашингтоне по первой ступени каждого класса

(Октябрь 1987 года-сентябрь 1988 года)

(По состоянию на май 1988 года)

Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк	Чистое вознаграждение <u>a/</u>	Соединенные Штаты, Вашингтон		Веса	Взвешенное чистое вознаграждение	Соотношение между Организацией Объединенных Наций/Соединенными Штатами (Соединенные Штаты: Вашингтон=100)	Веса для исчисления общего <u>c/</u>
		Класс	Чистое вознаграждение с разбивкой по классам <u>b/</u>				
С-1/1	25 072	ОШ 9/1	19 797	100	19 797	126,6	2,8
С-2/1	31 614	ОШ 11/1 ОШ 12/1	23 742 27 974	62 38	25 350	124,7	13,5
С-3/1	38 055	ОШ 12/1 ОШ 13/1	27 974 33 058	45 55	30 770	123,7	23,1
С-4/1	45 416	ОШ 13/1 ОШ 14/1	33 058 38 161	33 67	36 477	124,5	28,6
С-5/1	54 554	ОШ 15/1 СРС 2 СРС 4	43 728 55 208 58 695	92 8'	44 838	121,7	21,5
Д-1/1	60 032	ОШ 16/1 СРС 1 СРС 4 СРС 5	50 340 53 147 58 695 60 169	6 13 75 6	57 561	104,3	7,8

ПРИЛОЖЕНИЕ I (продолжение)

Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк		Соединенные Штаты, Вашингтон			Соотношение между Организацией Объединенных Наций/Соединенными Штатами (Соединенные Штаты: Вашингтон=100)		
Класс	Чистое вознаграждение <u>a/</u>	Класс	Чистое вознаграждение с разбивкой по классам <u>b/</u>	Веса	Взвешенное число вознаграждений	Веса для исчисления общего	Веса для исчисления общего <u>c/</u>
Д-2/1		ОШ 17/1 <u>d/</u>	55 347	7			
		ОШ 18/1 <u>d/</u>	55 347	9			
Д-2/1	67 577	СРС 4	58 695	50	58 730	115,1	2,7
		СРС 5	60 169	29			
		СРС 6	61 573	5			

Средневзвешенный коэффициент до внесения корректировок на разницу в стоимости жизни, Нью-Йорк/Вашингтон: 122,0

Коэффициент разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном: 108,1

Средневзвешенный коэффициент с поправкой на стоимость жизни: 112,9 (разница)

a/ С учетом корректировок по месту службы за восемь месяцев по классу 7/+2 (множитель 43) и четыре месяца по классу восемь (множитель 48).

b/ На основе опубликованных данных о ставках окладов, действующих с 1 января 1987 года и с 1 января 1988 года за три месяца и девять месяцев соответственно (включая премии и специальные надбавки там, где они предоставляются).

c/ Эти веса отражают количество сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций в классах С-1-Д-2 включительно, которые по состоянию на 31 декабря 1986 года работали в Центральных учреждениях и отделениях Организации.

d/ С учетом верхнего предела ставок базовых окладов по Общей шкале.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Дополнительные выплаты

А. Ответы на письма Председателя КМГС от 26 мая 1987 года и 12 января 1988 года, полученные от государств-членов к 1 июля 1988 года

Государство-член	Дополнительные выплаты	Вычеты	Прикомандирование с возмещением или без возмещения фондов
Алжир	нет		
Аргентина	нет	нет	
Австралия	нет	нет	
Австрия	Один случай (жилье)	нет	
Багамские Острова	нет	нет	нет
Барбадос	нет		
Бельгия	нет	нет	нет
Бутан	нет	нет	
Ботсвана	нет	нет	нет
Бразилия	нет	нет	
Буркина-Фасо	нет	нет	
Канада	Два случая	нет	
Кабо-Верде	нет	нет	
Колумбия	нет	нет	
Коморские Острова	нет	нет	
Кипр	нет	да <u>a/</u>	
Демократическая Кампучия	нет	нет	
Дания	нет	нет	да <u>b/</u>
Египет	нет	нет	
Эфиопия	нет	нет	
Фиджи	нет	нет	нет
Финляндия <u>c/</u>			
Германии, Федеративная Республика	да	нет	
Греция	нет	нет	
Гвинея-Бисау	нет		
Гайана	нет	нет	
Гаити	нет	нет	
Гондурас	нет	нет	
Венгрия	нет	нет	
Исландия	нет	нет	
Индия	нет	нет	нет
Индонезия	нет	нет	нет
Ирак	нет		
Ирландия	нет	нет	
Израиль	нет		
Италия	Переданы в столицу		
Ямайка	нет	нет	нет
Япония	да		
Либерия	нет	нет	
Мадагаскар	нет	нет	
Малави <u>d/</u>			

Приложение II (продолжение)

Государство-член	Дополнительные выплаты	Вычеты	Прикомандирование с возмещением или без возмещения фондов
Мальта	нет	нет	
Мавритания	нет		
Маврикий	нет	нет	нет
Мексика	нет	нет	
Марокко	нет	нет	
Нидерланды	нет	нет	нет
Новая Зеландия	нет	нет	
Никарагуа	нет	нет	
Нигерия	нет	нет	
Норвегия	нет	нет	нет
Панама	нет	нет	
Перу	нет	нет	
Филиппины	нет	нет	нет
Польша	нет		
Португалия	нет	нет	
Катар <u>d/</u>			
Руанда	нет		
Сент-Винсент и Гренадины	нет	нет	нет
Саудовская Аравия	нет	нет	
Сьерра-Леоне	нет	нет	
Сингапур	нет	нет	
Сомали	нет	нет	нет
Испания	нет		
Швеция	нет	нет	нет
Швейцария (Постоянный наблюдатель)	нет		
Тринидад и Тобаго	нет	нет	нет
Турция	нет	нет	
Уганда	Переданы в столицу		
Объединенная Республика Танзания	нет	нет	
Соединенные Штаты Америки	да <u>e/</u>	нет	
Венесуэла	нет	нет	
Югославия	нет	нет	
Замбия	нет	нет	

a/ В счет пенсий гражданских служащих, находящихся в неоплачиваемом отпуске.

b/ Ассоциированные эксперты и младшие сотрудники категории специалистов.

c/ Сделано общее заявление, однако конкретной информации не представлено.

(См. прод. сносок к приложению II на след. стр.)

(Прод. сноска к приложению II)

d/ В персонале не представлен.

e/ По возвращении в федеральную гражданскую службу; квалифицируются как "уравнительные выплаты".

В. По состоянию на 1 июля 1988 года не ответили на письма Председателя следующие страны:

Ангола, Антигуа и Барбуда, Афганистан, Бангладеш, Белиз, Белорусская Советская Социалистическая Республика, Бенин, Бирма, Болгария, Боливия, Бурунди, Вьетнам, Габон, Гамбия, Гана, Гватемала, Гвинея, Германская Демократическая Республика, Гренада, Демократический Йемен, Джибути, Доминика, Доминиканская Республика, Заир, Зимбабве, Иордания, Иран (Исламская Республика), Йемен, Камерун, Кения, Китай, Конго, Коста-Рика, Кот-д'Ивуар, Куба, Кувейт, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Лесото, Ливан, Ливийская Арабская Джамахирия, Люксембург, Малайзия, Мали, Мозамбик, Монголия, Непал, Нигер, Объединенные Арабские Эмираты, Оман, Пакистан, Папуа-Новая Гвинея, Парагвай, Румыния, Сальвадор, Самоа, Сан-Томе и Принсипи, Свазиленд, Сейшельские Острова, Сенегал, Сент-Китс и Невис, Сирийская Арабская Республика, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, Соломоновы Острова, Союз Советских Социалистических Республик, Судан, Суринам, Таиланд, Того, Тунис, Украинская Советская Социалистическая Республика, Уругвай, Франция, Центральноафриканская Республика, Чад, Чехословакия, Чили, Шри-Ланка, Эквадор, Экваториальная Гвинея и Южная Африка.

ПРИЛОЖЕНИЕ III

Дополнительные выплаты

Ответы на письма Председателя КМГС от 11 мая и 19 августа 1987 года, полученные от организаций к 1 июля 1988 года

Организация	Дополнительные выплаты	Вычеты	Прикомандирование с возмещением или без возмещения фондов
Организация Объединенных Наций	Данных нет	Данных нет	
ЮНИСЕФ	Да	Да	
ПРООН	Данных нет	Данных нет	
БАПОР	Официальных данных нет	Нет	Нет
МОТ	Данных нет		
ФАО	Проведено внутреннее обследование, не давшее результатов		Да
ЮНЕСКО	Официальных данных нет	Договоренностей с правительствами на этот счет не имеет	
ВОЗ	Проведено внутреннее обследование, не давшее результатов	Официальных данных нет	Да
ИКАО	Официальных данных нет	Официальных данных нет	Нет
ВПС	Данных нет		
ВМО	Официальных данных нет	Официальных данных нет	Нет
ИМО	Данных нет	Данных нет	
МСЭ	Данных нет	Данных нет	
ВОИС	Данных нет	Договоренностей с правительствами на этот счет не имеет	

ПРИЛОЖЕНИЕ III (продолжение)

Организация	Дополнительные выплаты	Вычеты	Прикомандирование с возмещением или без возмещения фондов
МФСР	Данных нет		
ЮНИДО	Официальных данных нет		Да
МАГАТЭ	Официальных данных нет		Да
ГАТТ	Официальных данных нет		
ЦМТ/ГАТТ	Данных нет	Данных нет	

ПРИЛОЖЕНИЕ IV

Рекомендуемая шкала окладов для преподавателей языка в Нью-Йорке
(на 1 декабря 1987 года)

(В долл. США в год)

Ступени										
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI <u>a/</u>
28 330	29 350	30 370	31 390	32 410	33 430	34 450	35 470	36 490	37 510	38 530

a/ Ступень за выслугу лет.

ПРИЛОЖЕНИЕ V

Рекомендуемая шкала чистых окладов для категории
общего обслуживания в Монреале
(на 1 апреля 1988 года)

(В канадских долларах в год)

Классы	Ступени									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
1	12 175	12 741	13 307	13 873	14 439	15 005	15 571	16 137	16 703	17 269
2	13 295	13 913	14 531	15 149	15 767	16 385	17 003	17 621	18 239	18 857
3	14 518	15 193	15 868	16 543	17 218	17 893	18 568	19 243	19 918	20 593
4	15 854	16 591	17 328	18 065	18 802	19 539	20 276	21 013	21 750	22 487
5	17 312	18 117	18 922	19 727	20 532	21 337	22 142	22 947	23 752	24 557
6	18 905	19 784	20 663	21 542	22 421	23 300	24 179	25 058	25 937	26 816
7	20 644	21 604	22 564	23 524	24 484	25 444	26 404	27 364	28 324	29 284
8	22 544	23 592	24 640	25 688	26 736	27 784	28 832	29 880	30 928	31 976
9	24 618	25 763	26 908	28 053	29 198	30 343	31 488	32 633	33 778	34 923

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم. استعلم عنها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب إلى : الأمم المتحدة ، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

如何 购取 联合国 出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.
