



Организация Объединенных Наций

**Доклад Комиссии по
международной гражданской
службе за 2004 год**

Том I

**Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Пятьдесят девятая сессия
Дополнение № 30 (A/59/30 (Vol. I))**

Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Пятьдесят девятая сессия
Дополнение № 30 (A/59/30 (Vol. I))

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2004 год

Том I



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2004

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.

Настоящий том содержит информацию об обсуждении вопросов, которые рассматривались Комиссией по международной гражданской службе в 2004 году на ее пятьдесят восьмой и пятьдесят девятой сессиях и о которых она обычно информирует Генеральную Ассамблею, за исключением доклада Группы по укреплению международной гражданской службы, которому посвящен том II.

Том I**Содержание**

<i>Глава</i>	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения		v
Глоссарий технических терминов		vii
Препроводительное письмо		xii
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций		xiii
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, адресованных административным руководителям участвующих организаций		xiv
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы		xv
I. Организационные вопросы	1–6	1
А. Признание статута	1–2	1
В. Членский состав	3	1
С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы	4–5	2
D. Программа работы Комиссии на 2005–2006 годы	6	2
II. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы	7–8	2
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	9–211	3
А. Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот	9–78	3
1. Проведение экспериментального исследования по вопросу о введении широких диапазонов/поощрении за вклад	9–51	3
2. Модернизация и упрощение системы надбавок и пособий	52–66	12
3. Последствия расширения Европейского союза для функционирования системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и системы коррективов по месту службы	67–78	16
В. Система контрактов	79–107	19
С. Надбавка за мобильность/работу в трудных условиях, выплата за работу в опасных условиях и поощрительные выплаты стратегического характера	108–137	26
D. Выплата за работу в опасных условиях	138–147	34
E. Обзор размеров субсидии на образование	148–167	36

F.	Обзор зачитываемого для пенсии вознаграждения	168–181	41
G.	Общая шкала налогообложения персонала	182–188	44
H.	Отпуск для отца	189–211	45
IV.	Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	212–282	51
A.	Эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	212–219	51
B.	Шкала базовых/минимальных окладов	220–235	52
C.	Обзор размеров надбавок на детей и иждивенцев второй ступени	236–244	56
D.	Анализ принципа Ноблемера, включая сопоставления совокупного вознаграждения	245–273	57
E.	Установление эквивалентных классов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и системе Организации Объединенных Наций	274–276	64
F.	Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС) о работе его двадцатой шестой сессии	277–282	65
V.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: обследование наилучших преобладающих условий службы в Мадриде	283–285	66
VI.	Меры, принятые Комиссией в соответствии со статьей 14 ее статута: доклад о соотношении мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций	286–297	67
VII.	Прочие вопросы: доклад о ходе разработки положений о категории старших руководителей	298–310	70
Приложения			
I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2005–2006 годы		75
II.	Основные положения, регулирующие проведение экспериментального исследования по вопросу о введении широких диапазонов/вознаграждении с учетом выполнения работы		77
III.	Круг ведения Рабочей группы по системе надбавок за мобильность и работу в трудных условиях		85
IV.	Рекомендованные максимальные размеры допустимых расходов, субсидии на образование и ставок возмещения расходов на пансионное содержание		87
V.	Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2004 календарный год)		89
VI.	Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала		90
VII.	Рекомендованная шкала чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Мадриде		91

Сокращения

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПС	Всемирный почтовый союз
ВТО	Всемирная туристская организация
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
ККСАМС	Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
КСР/КВУУ	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций/Комитет высокого уровня по вопросам управления
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МПП	Мировая продовольственная программа
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры

ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу

Глоссарий технических терминов

Шкала базовых/ минимальных окладов	Для сотрудников категории специалистов и выше установлена единая для всех мест службы шкала окладов, применяемая в сочетании с системой коррективов по месту службы. В этой шкале указываются минимальные чистые суммы, получаемые сотрудниками во всех местах службы.
Систематическая ошибка (смещение)	Как правило, ошибка, которая систематически искажает статистический результат, что лишает его репрезентативности, в отличие от случайной ошибки, которая может вносить искажения в отдельных случаях, но влияние которой при усреднении компенсируется.
Расширение диапазонов	Метод обеспечения большей гибкости для вознаграждения отдельных сотрудников с учетом результатов их работы и вклада. Этот термин означает объединение нескольких уровней классификации и замену их одним более широким классификационным уровнем (называемым «диапазоном»). Система расширенных диапазонов характеризуется ограниченным числом более широких диапазонов и более значительным совпадением размеров вознаграждения в соседних диапазонах. В рамках реформы системы вознаграждения, пособий и льгот экспериментальная проверка системы широких диапазонов ограничивается расширением диапазонов размеров окладов.
Компаратор	Оклады и другие условия службы сотрудников категории специалистов и выше определяются в соответствии с принципом Ноблемера на основе окладов и условий службы в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. С момента создания Организации Объединенных Наций в качестве компаратора используется федеральная гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «наиболее высокооплачиваемая гражданская служба» и «принцип Ноблемера».
Профессиональные качества	Сочетание навыков, качеств и форм поведения, непосредственно связанных с успешным выполнением должностных обязанностей. Основные профессиональные качества — это навыки, качества и формы поведения, которые считаются важными для всех сотрудников организации, независимо от их функции и уровня должности. Для конкретных профессий профессиональные качества дополняются функциональными профессиональными качествами, связанными с соответствующими областями деятельности.

Вознаграждение с учетом профессиональных качеств	Общая концепция вознаграждения работников за повышение квалификации и применение основных навыков и форм поведения и осуществление действий, которые содействуют достижению высоких результатов в индивидуальной и коллективной работе и работе организации (см. также «вознаграждение с учетом выполнения работы»).
Консолидация корректива по месту службы	Ставки шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше периодически корректируются в целях учета повышения ставок шкалы окладов у компаратора. Эта корректировка в сторону повышения осуществляется путем включения фиксированной доли корректива по месту службы в ставку шкалы базовых/минимальных окладов, или его «консолидации». При увеличении ставок шкалы путем включения в них суммы, эквивалентной 5 процентам величины корректива по месту службы, во всех местах службы производится понижение классов коррективов по месту службы на 5 процентов, в результате чего в целом обеспечивается неизменность размеров вознаграждения сотрудников.
Разница в стоимости жизни	При исчислении разницы в чистом вознаграждении производится сопоставление вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и соответствующих сотрудников службы-компаратора, работающих в Вашингтоне, О.К. В рамках этого сопоставления для определения реальной покупательной способности окладов сотрудников службы-компаратора в Нью-Йорке используются показатели разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном. Разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном учитывается также при сопоставлении размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения вышеупомянутых двух групп сотрудников.
Оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, имеющих иждивенцев первой ступени.
Индекс стоимости рабочей силы (ИСПС)	В соответствии с Законом о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (ЗСВФС) (см. ниже) рассчитывается индекс заработной платы, который отражает процентную величину изменения среднего показателя расходов на заработную плату вне федеральной службы за определенный период времени. Этот индекс, известный под названием ИСПС, определяется на основе показателей расходов на заработную плату в различных местах службы в Соединенных Штатах. ИСПС используется в качестве основы для повсеместной корректировки размеров окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. В соответствии с ЗСВФС федеральные гражданские служащие Соединенных Штатов могут также получать местный корректив.
Закон о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих	Принятый конгрессом Соединенных Штатов Закон 1990 года о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (ЗСВФС), в соответствии с которым в течение определенного периода времени размеры вознаграждения федеральных гражданских служащих должны быть доведены до уровня, отличающегося не более чем на 5 процентов от размеров вознаграждения у компаратора в частном секторе.

Принцип Флемминга	Основа для определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе. В рамках применения принципа Флемминга условия службы сотрудников категории общего обслуживания определяются на основе наилучших преобладающих местных условий.
Общая шкала	Состоящая из 15 классов шкала окладов, применяемая для значительного большинства сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов Америки, являющихся компаратором.
Места службы категории «Н» в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях	Места расположения штаб-квартир и места, в которых Организация Объединенных Наций не осуществляет никакой деятельности в целях развития или гуманитарной деятельности, или места, расположенные в странах, которые являются членами Европейского союза.
Места расположения штаб-квартир	Штаб-квартиры организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций, расположены в Вене, Женеве, Лондоне, Мадриде, Монреале, Нью-Йорке, Париже и Риме. Хотя штаб-квартира Всемирного почтового союза расположена в Берне, там применяются корректив по месту службы и оклады сотрудников категории общего обслуживания, установленные для Женевы.
Наиболее высокооплачиваемая гражданская служба	В рамках применения принципа Ноблемера оклады сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше определяются на основе окладов в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе, которой в настоящее время является гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «компаратор» и «принцип Ноблемера».
Коэффициент замещения дохода	Соотношение пенсии и среднего чистого оклада за тот же трехлетний период, который используется для определения размеров пенсионного пособия.
Местный корректив	В соответствии с ЗСВФС (см. выше) правительство Соединенных Штатов определило около 30 различных районов для выплаты местного корректива. В соответствии с ЗСВФС выплата местного корректива предусматривается на основе среднего размера окладов на местном рынке труда. В ЗСВФС предусматривается, что в целях приведения заработной платы федеральных служащих в данном месте до уровня, отличающегося не более чем на 5 процентов от размера вознаграждения нефедеральных служащих, в период 1994–2002 годов вознаграждение федеральных гражданских служащих в данном месте при необходимости будет повышаться на основе ИСРС и путем выплаты местного корректива.
Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях	Незначительная для пенсии надбавка, предназначенная для поощрения готовности сотрудников сменить место службы и для компенсации за работу в местах с трудными условиями службы.

Разница в чистом вознаграждении	Комиссия регулярно проводит сопоставления размеров чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1–Д-2, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия. «Разница в чистом вознаграждении» представляет собой выраженную в процентах среднюю величину разницы в вознаграждении в двух гражданских службах, скорректированную на разницу в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном.
Принцип Ноблемера	Основа для определения условий службы сотрудников категории специалистов и выше. В соответствии с этим принципом оклады сотрудников категории специалистов определяются путем сопоставления с окладами в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. См. также определения терминов «компаратор» и «наиболее высокооплачиваемая гражданская служба».
Зачитываемое для пенсии вознаграждение	Сумма, используемая для определения размеров взноса сотрудника и организации в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций. Размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения используются также для определения размеров пенсионных пособий сотрудников, вышедших на пенсию.
Организация служебной деятельности	Процесс оптимизации работы на уровне отдельного сотрудника, группы, подразделения, департамента и учреждения и ее увязки с целями организации. В самом широком смысле эффективная организация служебной деятельности зависит от эффективного и успешного управления политикой и программами, планирования и бюджетных процессов, процедур принятия решений, организационной структуры, организации работы и взаимоотношений между персоналом и администрацией и кадров.
Вознаграждение с учетом выполнения работы	Общая концепция финансового или поддающегося количественной оценке поощрения, увязываемого непосредственно с результатами работы отдельных сотрудников, групп или организации, и предоставляемого либо в форме более высокого базового вознаграждения, либо в форме денежных премий. Термины, используемые для описания различных видов вознаграждения с учетом результатов работы, могут быть разными. Сюда относятся: <ul style="list-style-type: none"> вознаграждение с учетом служебных заслуг/ вознаграждение с учетом результатов работы/вознаграждение по результатам работы/дифференцированное вознаграждение: это механизмы, предназначенные для увязки повышения базового вознаграждения отдельных сотрудников с результатами их работы обычно на системы служебной аттестации и оценки результатов работы; единовременная премия: нерегулярно выплачиваемая денежная единовременная сумма, увязанная с результатами отдельного сотрудника, группы и/или учреждения или предназначенная для поощрения за интенсивную работу в течение конкретного периода времени; может быть зачитываемой или не зачитываемой для пенсии.

Индекс корректива по месту службы	Показатель стоимости жизни для набранных на международной основе сотрудников категории специалистов и выше, работающих в данном месте службы, сопоставленный с таким же показателем для Нью-Йорка на конкретную дату.
Категория старших руководящих сотрудников (СРС)	Должностные лица, которые занимают в службе-компараторе старшие руководящие должности и в отношении которых применяются положения о системе для старших руководящих сотрудников.
Оклады по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, не имеющих иждивенцев первой ступени.
Налогообложение персонала	Оклады сотрудников Организации Объединенных Наций всех категорий выражаются в валовых и чистых показателях, разница между которыми представляет собой сумму налогообложения персонала. Налогообложение персонала является внутренней формой «налогообложения» в Организации Объединенных Наций, и оно аналогично налогам на оклады, действующим в большинстве стран.
Поощрительные выплаты стратегического характера	Поощрительные выплаты в связи с наймом, удержанием и переводом в другое место, предоставляемые отдельным сотрудникам или группам сотрудников и предназначенные для привлечения на службу, удержания и перевода в другие места таких потенциальных работников, которых, при отсутствии таких поощрительных выплат, невозможно было бы нанять, удержать или перевести в другие места.
Налоговая скидка	Используется в контексте надбавок на иждивенцев в связи с тем, что в налоговых системах ряда стран налогоплательщикам, у которых на содержании находятся иждивенцы (супруга/супруг, дети, родители и т.п.), предоставляется налоговая скидка или льгота.
Фонд уравнивания налогообложения персонала	Фонд, создаваемый, например, Организацией Объединенных Наций для возмещения сумм национальных налогов, взимаемых с дохода некоторых сотрудников Организации Объединенных Наций.

Препроводительное письмо

11 августа 2004 года

Г-н Генеральный секретарь,

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

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

(Подпись) Мохсен **Бел Хадж Амор**
Председатель

Его Превосходительству
Г-ну Кофи Аннани
Генеральному секретарю
Организации Объединенных Наций
Нью-Йорк

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

Пункт доклада

А. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

1. Субсидия на образование

- 166(a) а) В странах/валютных зонах, указанных в пункте 166, максимально допустимые размеры расходов, покрываемых в соответствии с системой субсидирования образования, и максимальная сумма субсидий на образование должны быть скорректированы, как показано в таблице 1 приложения IV. Для остальных стран/валютных зон вышеупомянутые элементы остаются неизменными.
- 166(c) б) Единообразные ставки возмещения расходов на пансион, которые должны учитываться в рамках максимально допустимых расходов на образование, и дополнительные суммы возмещения расходов на пансион сверх максимальной суммы субсидии, выплачиваемые сотрудникам в определенных местах службы, следует пересмотреть, как это показано в таблице 2 приложения IV.

2. Общая шкала налогообложения персонала

- 188 а) Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что следует продолжать применять нынешнюю общую шкалу налогообложения персонала и что ее следует вновь рассмотреть в ходе всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения, проведение которого запланировано на 2005–2006 годы.

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

- 234 Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее повысить ставки нынешней шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше на 1,88 процента за счет консолидации коррективов по месту службы с 1 января 2005 года. Рекомендованная шкала базовых/минимальных окладов приводится в приложении VI.

2. Обзор размеров надбавок на детей и иждивенцев второй ступени

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

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

Пункт доклада

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

284

В рамках своих обязанностей, предусмотренных в пункте 1 статьи 12 ее статута, Комиссия по международной гражданской службе провела обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Мадриде и рекомендовала Генеральному секретарю Всемирной туристской организации определенные по его результатам ставки шкалы окладов (приложение VII) и размеры надбавок на иждивенцев.

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

Пункт доклада

А. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

Выплата за работу в опасных условиях

147 Финансовые последствия решения Комиссии скорректировать размер выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала оценены для всей системы в 1 800 000 долл. США в год.

Субсидия на образование

165 Финансовые последствия, связанные с рекомендациями Комиссии в отношении размеров максимально допустимых расходов и увеличения расходов на пансион, оцениваются для всей системы в 2 200 000 долл. США в год.

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

Шкала базовых/минимальных окладов

228 Финансовые последствия, связанные с рекомендацией Комиссии в отношении повышения ставок шкалы базовых/минимальных окладов, приведенной в приложении VI, оценены для всей системы приблизительно в 2 000 000 долл. США в год. В пункте 228 приводится разбивка указанной суммы по элементам.

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

Обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Мадриде

285 Финансовые последствия, связанные с введением в действие шкалы окладов для категории общего обслуживания и смежных категорий, а также пересмотренных надбавок на иждивенцев для этих категорий в Мадриде, определенных по результатам проведенного Комиссией обследования, оцениваются в 209 000 долл. США в год.

Глава I

Организационные вопросы

A. Признание статута

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

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

2. До настоящего времени статут Комиссии признан 13 организациями, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций применяют общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций¹. Еще одна организация, хотя она официально и не признала статут, принимает всестороннее участие в работе Комиссии².

B. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2004 год являются:

Председатель

Мохсен Бел Хадж Амор (Тунис)^{***}

Заместитель Председателя

Эугенюш Вызнер (Польша)^{***}

Марио Беттати (Франция)^{**}

Эммануэль Оти Боатенг (Гана)^{***}

Жильберту К.П. Веллозу (Бразилия)^{**}

Асда Джаянама (Таиланд)^{*}

Эль-Хасан Захид (Марокко)^{*}

Лукриша Майерз (Соединенные Штаты Америки)^{**}

Хосе Р. Санчис Муньос (Аргентина)^{***}

Эрнест Русита (Уганда)^{*}

К. М. Шафи Сами (Бангладеш)^{*}

Анита Слазак (Канада)^{***}

Алексис Стефану (Греция)^{**}

Алексей Федотов (Российская Федерация)^{*}

Минору Эндо (Япония)^{**}

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2004 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2005 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 2006 года.

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

4. В 2004 году Комиссия провела две сессии: пятьдесят восьмую, которая проходила с 29 марта по 16 апреля в штаб-квартире Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) в Париже, и пятьдесят девятую, которая проходила с 12 по 30 июля в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке.

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

Д. Программа работы Комиссии на 2005–2006 годы

6. На своей летней сессии 2004 года Комиссия рассмотрела свою программу работы на 2005–2006 годы и постановила включить в свою повестку дня вопросы, перечисленные в приложении I к настоящему докладу. Продолжая уделять основное внимание обзору системы вознаграждения, пособий и льгот (окладов), Комиссия в связи с началом проведения экспериментальных исследований, посвященных широким диапазонам и вознаграждению с учетом выполнения работы, включила в свою повестку дня пункты, касающиеся соответствующих надбавок и пособий, входящих в совокупный пакет вознаграждения, в целях модернизации и упрощения системы этих надбавок и пособий. В то же время ряд других пунктов повестки дня, касающихся вопросов вознаграждения, например принципа Ноблемера и обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения, потребует проведения сложных исследований.

Глава II

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

7. КМГС рассмотрела доклад о мерах, принятых Генеральной Ассамблеей на ее пятьдесят восьмой сессии (весна 2004 года) в отношении общей системы Организации Объединенных Наций. Комиссии была также представлена подробная информация о выступлении ее Председателя в связи с представлением двадцать девятого годового доклада Комиссии Пятому комитету Генеральной Ассамблеи, об общих прениях по нему в Пятом комитете и о неофициальных консультациях государств-членов, которые привели к принятию на основе консенсуса резолюции 58/251 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 2003 года об общей системе.

8. Была представлена подробная информация о принятых руководящими органами организаций общей системы резолюциях и/или решениях, которые могут представлять интерес для Комиссии. В этом контексте до сведения Комис-

сии были доведены решения, принятые Исполнительным советом и Всемирной ассамблеей здравоохранения/Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ).

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

A. Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот

1. Проведение экспериментального исследования по вопросу о введении широких диапазонов/поощрении за вклад

9. В рамках продолжаемого ею обзора системы вознаграждения, пособий и льгот Комиссия анализирует возможные новые подходы к тому, как выплачивать вознаграждение сотрудникам в общей системе Организации Объединенных Наций. Комиссия в полной мере осознает, что она рассматривает подходы, применение которых в случае их внедрения станет самым значительным отходом от нынешней системы вознаграждения, существующей со времени учреждения Организации Объединенных Наций. Поэтому Комиссия разработала осторожный и тщательно продуманный план для обеспечения обоснованности внедрения новых подходов. В соответствии с этим она приняла решение о проведении экспериментального исследования для проверки новых подходов (применения широких диапазонов и вознаграждения с учетом выполнения работы) в течение определенного периода времени. Это исследование будет носить скрупулезный характер, и его успех является необходимым условием для внедрения новых подходов на практике. Ряд организаций (Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС), Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Мировая продовольственная программа (МПП) и Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР)) изъявили желание принять участие в проверке этих новых подходов.

10. После пятидесят восьмой сессии Комиссии (весна 2004 года) желание включить в исследование свой Международный центр теоретической физики в Триесте, Италия, изъявила ЮНЕСКО. Секретариат Комиссии организует встречу с представителями этой изъявившей желание принять участие в исследовании организации для оценки состояния ее подсистем людских ресурсов и ее готовности к проведению исследования.

11. На нескольких последних сессиях Комиссия рассматривала порядок проведения экспериментального исследования по вопросу о вознаграждении с учетом выполнения работы и введении широких диапазонов и принимала соответствующие решения, которые она доводила до сведения Генеральной Ассамблеи в своих годовых докладах за 2002 и 2003 годы. На своих сессиях в 2004 году Комиссия вновь рассмотрела вопрос о ходе подготовки к проведению экспериментального исследования по вопросу о введении широких диапазонов и вознаграждении с учетом выполнения работы и в этой связи заслушала сообщения организаций, изъявивших желание участвовать в исследовании, о состоянии их готовности к проведению исследования. Она также рассмотрела ряд остающихся нерешенными вопросов, связанных с порядком проведения

исследования, и постановила начать исследование, как и планировалось, 1 июля 2004 года. Пока сроки проведения исследования ограничиваются трехлетним периодом.

12. Основные положения, которые регулируют проведение экспериментального исследования по вопросу о введении широких диапазонов/вознаграждении с учетом выполнения работы и в которых учтены решения Комиссии, приводятся в приложении II.

Мнения организаций

13. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов выразила признательность секретариату КМГС за его постоянные усилия по подготовке к началу проведения исследования 1 июля 2004 года. Она также выразила признательность Сети за прогресс, достигнутый четырьмя участвующими организациями в проведении необходимых разработок, требующихся для их участия в экспериментальном исследовании. Эти организации посвятили много времени и усилий подготовке к своевременному началу экспериментального исследования. В этой связи Сеть по вопросам людских ресурсов попросила секретариат КМГС обеспечить надлежащую поддержку организациям, изъявившим желание участвовать в исследовании.

14. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов подчеркнула необходимость проявлять гибкость. Поскольку речь идет об экспериментальном проекте, один из вопросов, который, по мнению организаций, требует проявления гибкости, касался распространения аспектов экспериментального исследования на сотрудников категории общего обслуживания и национальных специалистов. Сотрудники этих категорий нередко являлись членами групп, где их вклад мог значительно повлиять на успешную работу всей группы.

15. Как отмечено выше, представитель ЮНЕСКО сообщила, что ее организация хотела бы провести экспериментальное исследование в своем Международном центре теоретической физики в Триесте.

16. Представитель МПП отметила, что ее организация завершила разработку новой системы служебной аттестации, озаглавленной «Повышение эффективности работы и профессионализм» (ПАСЕ). Эта система, увязанная с управлением, ориентированная на конечный результат, и планами работы отделов, имела только три оценки: отлично, хорошо и неудовлетворительно. 70 процентов сотрудников уже прошли учебные программы по применению ПАСЕ. Ожидается, что к концу сентября 2004 года все сотрудники пройдут подготовку по этой системе и будут применять ее с 1 января 2005 года.

17. Касаясь вопросов профессиональных качеств, представитель МПП отметила, что они будут дополнительно проработаны в 2004 году. В 2005 году для целей оценки перед включением в исследование вопросов профессиональных качеств целевые группы персонала разработают методику оценки этих качеств. Она также отметила, что для управляющих (С-5 и выше) был разработан всесторонний инструментарий и рассматривается вопрос о разработке такого инструментария для сотрудников уровня С-1–С-4. Всесторонний инструментарий позволяет оценивать эффективность работы каждого сотрудника его непосредственными руководителями, коллегами, подчиненными и т.д.

18. МПП провела также глобальное обследование персонала, предусматривавшее вопросы о работе и должностных функциях для определения различий между группами сотрудников и отношения к обследуемой тематике. Показатель ответов составил 60 процентов. После проведения информационной кампании и брифингов по конкретным вопросам с различными группами персонала и руководителей результаты обследования отношения к работе будут предоставлены для их использования в экспериментальном исследовании и контрольной группой.

19. Она также отметила, что МПП назначила управляющего проектом и что финансовые ресурсы для исследования уже утверждены. Для участия в исследовании были отобраны соответствующие подразделения МПП, и в настоящее время управляющий проектом МПП устанавливает контакт с их руководителями. В исследовании будут участвовать сотрудники категории специалистов и выше (С-1–Д-2), работающие по различным контрактам в различных местах службы. Контрольные группы с аналогичными функциями и схожим демографическим составом будут определены позднее.

20. МПП будет участвовать в экспериментальном проекте в виртуальной форме в течение первого года, но сможет принять в нем реальное участие в течение второго года исходя из внутренней оценки опыта и результатов обзора юридических аспектов.

21. Представитель Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) отметил, что его организация выбрала для эксперимента отделение в Копенгагене, поскольку для практической работы и подготовки материалов ему требовалось отделение за пределами Нью-Йорка. Кроме того, это отделение было выбрано по причине наличия в нем системы организации служебной деятельности, а также потому, что многие из его новых сотрудников имели опыт работы с системами оплаты, аналогичными системам с широкими диапазонами. Он отметил, что его организация приняла также решение включить в исследование одно из региональных бюро и сообщил Комиссии о том, что это решение было принято на основе следующих критериев: участие руководства, связь и численность.

22. Касаясь вопроса об участии в экспериментальном исследовании национальных специалистов, представитель ПРООН отметил, что ввиду бюджетных трудностей эта категория персонала, на которую распространяются те же стандарты оценки должностных функций, что и на категорию специалистов и выше, заменила сотрудников указанной категории (С-1–С-4) во многих страновых отделениях. Кроме того, ПРООН активно занимается сближением национальных и международных сотрудников, предоставляя им равный доступ к профессиональной подготовке и развитию карьеры, а также устанавливая вознаграждение с учетом вклада национальных специалистов. Представитель ПРООН отметил, что категория общего обслуживания должна быть включена в экспериментальное исследование по тем же причинам, что и национальные специалисты, а также в силу концепции «одно отделение — одна группа».

23. Представитель ПРООН отметил, что управляющий проектом будет назначен на полную ставку к 1 сентября 2004 года. Он также сообщил об утверждении финансовых ресурсов для исследования. Он охарактеризовал график проведения экспериментального исследования в отделении в Копенгагене и отметил, что в январе–марте 2005 года система будет полностью введена в эксплуата-

тацию, включая обратную связь с клиентами и всесторонний инструментарий обратной связи. Примерно в это же время будет проведена первая калькуляция/симуляция платы по итогам работы с учетом функционирования системы организации служебной деятельности в 2004 году.

24. Касаясь регионального бюро, он отметил, что в сентябре 2004 года региональная целевая группа начнет свою работу и будет введена в действие децентрализованная стратегия связи со всеми страновыми отделениями. В октябре–декабре 2004 года будет подготовлен региональный план ее введения в действие.

25. ЮНЭЙДС представила подробное разъяснение целостной системы развития профессиональных качеств и мер по обеспечению успешной работы, которые будут применяться в ЮНЭЙДС. Предполагается, что завершение разработки этих subsystem в ЮНЭЙДС послужит примером для других организаций, изъявивших желание участвовать в исследовании, а впоследствии — и для всех организаций общей системы Организации Объединенных Наций.

26. Вышеописанные меры начинаются с нового стандарта оценки должностных функций. Вместо того чтобы отражать индивидуальные должностные классы начиная с С-1 и кончая Д-2, по всему спектру схемы оценки должностных функций были установлены три интервала, учитывающие три диапазона окладов, подлежащих тестированию, а именно: диапазон 1: С-1–С-2, диапазон 2: С-3–С-5 и диапазон 3: Д-1–Д-2. Это позволило графически представить должности ЮНЭЙДС в широкой диапазонной структуре. Тем не менее, значения семи должностных классов будут по-прежнему указываться и их будет легко определить в этих трех диапазонах.

27. Следующим шагом являлась подготовка примеров для определенных должностей по четырем направлениям развития карьеры, которые были определены как основные функциональные интересы ЮНЭЙДС. Этими четырьмя направлениями являлись: управление программами, руководство, операции и политика/пропаганда. Примеры для определенных должностей были подготовлены в результате интенсивных консультаций в ЮНЭЙДС и описаны в краткой форме в качестве главных характеристик работы на каждом уровне факторной оценки.

28. После достижения договоренности о примерах для определенных должностей были также подготовлены дополнительные наборы профессиональных качеств, отражающие квалификацию, необходимую для выполнения работы, описываемой на каждом уровне факторной оценки по четырем уже установленным направлениям деятельности с использованием того же процесса консультаций с целевыми группами широкого состава.

29. При подготовке целостной системы оценки профессионального роста и эффективности работы были определены производственные задания, способствующие профессиональному росту, и организационные рамки обучения на каждом уровне, которые соответствовали бы тому вкладу, который описан в примерах для определенных должностей, и стимулировали бы всесторонний профессиональный рост сотрудника. Применительно к организации служебной деятельности организационные рамки обучения используют модель 70/20/10, причем 70 процентов приходятся на производственные задания, способствующие профессиональному росту, 20 процентов — на самостоятельную подготовку за счет изучения соответствующей литературы и 10 процентов — на та-

кие целенаправленные меры, как практикумы, конференции и другие учебные мероприятия.

30. Ведется подготовка по разработке последнего компонента целостной системы, то есть по определению мер, обеспечивающих успешную работу. Это — всесторонняя система оценки, включающая оценки руководителя, членов группы, коллег и клиентов. Разрабатываются руководящие принципы, определяющие успешные результаты, которые ведут к достижению каждого стандарта. Что касается других элементов этой схемы, то целевые группы будут и далее служить механизмом обеспечения единого понимания и уместности этой системы во всей организации. На январь 2005 года намечено завершение подготовки и применение этого компонента системы.

31. МФСР был готов к проведению экспериментального исследования к 1 января 2005 года. МФСР недавно провел свое собственное обследование отношения персонала к работе и представил КМГС предварительные данные о своих сотрудниках. Предпринимаются усилия по увязке профессиональных качеств с планами профессионального роста. Кроме того, консультант КМГС недавно оказал помощь МФСР в создании механизмов служебной аттестации, включая определение вознаграждения по итогам работы.

Мнения представителей персонала

32. Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) высоко оценила усилия МПП по обеспечению транспарентности и проведению консультаций с персоналом по вопросам экспериментального исследования. Функционирование новой системы служебной аттестации — ПАСЕ окажет существенное влияние на экспериментальное исследование, которое, как ожидается, продемонстрирует эффективность работы этой системы служебной аттестации.

33. Представитель Федерации заявил, что в 2002 году ФАМГС высказалась против введения широких диапазонов и оплаты по результатам работы, а также предложения об их применении в рамках общей системы. ФАМГС подтвердила эту свою позицию и объяснила, что она вынуждена была поступить таким образом ввиду полученных ею через администрацию и ассоциацию персонала сообщений о том, что она якобы поддерживала эти концепции, поскольку она участвовала в диалоге с администрацией организаций и Комиссией по данному вопросу.

34. Представитель ФАМГС напомнил Комиссии, что в 2002 году она одобрила согласованные с администрацией организаций руководящие принципы проведения экспериментального исследования. В тот период она также подтвердила необходимость создания авторитетных и проверенных систем организации служебной деятельности до начала экспериментального исследования.

35. Касаясь степени гибкости, которую следует проявлять при проведении экспериментального исследования, ФАМГС отметила, что, хотя гибкость является желательным качеством, излишняя гибкость со стороны организаций, изъявивших желание участвовать в исследованиях, может значительно затруднить оценку успеха или неуспеха исследования и их причин.

36. Касаясь конкретного предложения ПРООН о проведении экспериментального исследования в Копенгагене, ФАМГС выступила против включения в

экспериментальное исследование сотрудников категории общего обслуживания и напомнила Комиссии, что при первом обсуждении исследования этот вопрос не был согласован. Хотя она и понимает концепцию «одной группы», ФАМГС хотела бы знать, почему ПРООН выбрала отделение в Копенгагене. Если эта концепция является условием успеха и если было заранее известно, что рассматриваемые группы будут состоять из сотрудников категории специалистов и большинства сотрудников категории общего обслуживания, то почему такая группа персонала будет считаться репрезентативной, когда первоначально предполагалось охватить только категорию специалистов и выше.

37. Совершенно очевидно, что отделение ПРООН в Копенгагене является единственным в своем роде подразделением, которое существует всего лишь один год и сотрудники которого ранее работали в частном секторе или в компаниях, где применялись системы, аналогичные тем, которые сейчас предполагается протестировать. Насколько понимает ФАМГС, сотрудники ПРООН в Копенгагене работают на краткосрочных контрактах, и она обеспокоена по поводу того, что при таких обстоятельствах эти сотрудники могут проявить иную модель поведения, возможно, действуя под влиянием фактора страха, хотя и непреднамеренного. ФАМГС спрашивает, что рассчитывает получить общая система от эксперимента в Копенгагене, даже если он будет успешным. Обоснованность проведения эксперимента в уникальном подразделении Организации Объединенных Наций, которое не соответствует типичной модели Организации, весьма сомнительна, особенно если учесть неоднократные заявления о том, что реформа должна привести к изменению в умонастроении персонала, т.е. к переходу от системы, основанной на пособиях и льготах, к системе, основанной на эффективности работы. Касаясь предложения ПРООН о распространении эксперимента на ее отделения в Азиатском регионе, ФАМГС, учитывая нехватку имеющейся информации, может лишь предположить, что это будет трудным делом.

38. ФАМГС отметила, что если МПП сообщила о создании контрольных групп для проведения экспериментального исследования, то ПРООН предоставила недостаточно информации по этому вопросу. Кроме того, ФАМГС неизвестно, существует ли в Копенгагене местная ассоциация персонала и если да, то является ли она полнофункциональной, учитывая, что отделению в Копенгагене всего лишь немногим более года. ФАМГС получила информацию о том, что между Союзом персонала ПРООН/ЮНФПА/ЮНОПС в Нью-Йорке и администрацией ПРООН была проведена определенная дискуссия по предлагаемому экспериментальному исследованию и что Союз персонала просил включить его представителей в миссию администрации в Копенгаген. В конечном итоге ни один представитель персонала Централных учреждений не был введен в состав миссии, хотя это и было бы весьма полезно.

39. Касаясь предложения о «реальных» экспериментальных исследованиях, хотя и с различным графиком проведения, ФАМГС с озабоченностью заявила, что, если это произойдет, то она рассмотрит юридические последствия таких исследований, а также необходимость предоставления всем сотрудникам, желающим участвовать в эксперименте, всей полноты информации и получения их согласия. ФАМГС глубоко обеспокоена по поводу необходимости получения однозначного согласия участвующего персонала и подчеркнула, что эти сотрудники должны полностью осознавать свои права и обязанности.

40. ФАМГС сослалась на требования, предусмотренные в демонстрационных проектах в федеральной службе Соединенных Штатов, и отметила, что еще до начала осуществления этих проектов были установлены определенные критерии и нормы. ФАМГС вновь спросила, приняла ли Комиссия решение по таким критериям обеспечения успеха, поскольку в последнее время подтверждающей информации не поступало. Была высказана озабоченность по поводу наличия в настоящее время многочисленных различных планов проведения экспериментального исследования и этапов готовности к его проведению, категорий и неапробированных систем служебной аттестации, что значительно затруднит оценку результатов и подтверждение его обоснованности. ФАМГС не может не отметить значительного изменения «правил игры». В заключение ФАМГС просила подтвердить, что оценка эксперимента состоится не раньше, чем через три года, т.е. по истечении уже согласованного периода.

41. Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) поддержал документ Союза персонала Международной организации труда (МОТ), содержащий комментарии по обзору системы вознаграждения, льгот и пособий. ККСАМС поддержал мнение о том, что обзор системы вознаграждения, льгот и пособий фактически представлял собой попытку поставить эту систему под угрозу. Если речь идет о том, чтобы Организация Объединенных Наций обеспечила свою актуальность в будущем, то всем входящим в нее организациям необходимо подтвердить единый и неделимый характер международной гражданской службы и обеспечить, чтобы цели в области управления людскими ресурсами достигались с помощью достойных подражания примеров поощрения равенства, справедливости и создания подлинно общей системы для всех международных гражданских служащих. По мнению ККСАМС, обзор системы вознаграждения, надбавок и пособий должен, в частности, сосредоточиться на возможности введения уникальной структуры должностных классов для всех сотрудников системы Организации Объединенных Наций.

42. ККСАМС поддержал просьбу Союза персонала МОТ о подтверждении принципа назначения международных гражданских служащих на должности, распределенные по категориям и классам в соответствии с возлагаемыми на них обязанностями и функциями. ККСАМС просил также Комиссию обеспечить увязку окладов только с классами, соответствующими обязанностям и функциям, возложенным на отдельных сотрудников, и разработку таких механизмов, которые предусматривают постоянный рост с течением времени. Кроме того, любая реформа системы вознаграждения, надбавок и пособий должна строиться таким образом, чтобы она не отражалась на собственном функционировании Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН) как всеобъемлющего плана льготного пенсионного обеспечения, основанного на всех элементах вознаграждения.

43. Представитель ККСАМС поддержал соображения ФАМГС относительно исключения сотрудников категории общего обслуживания из экспериментального исследования по крайней мере на временной основе. Он просил Комиссию не поддерживать предложение ПРООН о включении в экспериментальное исследование сотрудников категории общего обслуживания ее отделения в Копенгагене.

Обсуждение вопроса Комиссией

44. Комиссия отметила, что на своей пятьдесят восьмой сессии (весна 2004 года) она постановила включить в экспериментальное исследование по вопросу о введении широких диапазонов/оплаты по результатам работы, которое началось 1 июля 2004 года, четыре организации, изъявившие желание об участии в нем. Этими четырьмя организациями являлись МПП, МФСР, ЮНЭЙДС и ПРООН. Однако далее она отметила, что со времени принятия ею своего решения две другие организации изъявили желание участвовать в исследовании, а именно Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (УНПООН) и Международный центр теоретической физики ЮНЕСКО. Хотя она полагала, что может пересмотреть свое решение об ограничении группы участников исследования четырьмя организациями, она хотела убедиться в том, что новые дополнительные участники достаточно подготовлены к проведению исследования в разумные сроки. В этом контексте она напомнила, что некоторые из нынешних участников группы организаций, изъявивших желание участвовать в исследовании, ранее сообщили, что отдельные аспекты их опытной экспериментальной программы будут полностью проработаны к 1 января 2005 года.

45. Касаясь УНПООН, Комиссия отметила, что, хотя секретариат КМГС уже приступил к рассмотрению его готовности к проведению исследования и хотя Управление первоначально проявило значительную заинтересованность в нем, впоследствии оно отказалось от участия.

46. Касаясь Международного центра теоретической физики ЮНЕСКО, Комиссия отметила, что ЮНЕСКО лишь совсем недавно заявила о своей заинтересованности в исследовании и что еще не было возможности оценить ее готовность к нему. Комиссия полагала, что такую оценку следует провести как можно скорее для определения того, может ли эта организация принять участие в исследовании. Некоторые члены Комиссии поинтересовались, принесет ли пользу общей системе участие ЮНЕСКО в исследовании и поможет ли оно ЮНЕСКО определить применимость результатов исследования к другим подразделениям этой организации. Члены Комиссии запросили информацию о том, как будет приниматься решение об участии ЮНЕСКО в исследовании, поскольку следующая сессия Комиссии состоится в начале 2005 года. Комиссия пришла к выводу, что решение этого вопроса необходимо будет делегировать Председателю, с тем чтобы участие ЮНЕСКО в экспериментальном исследовании проходило в упорядоченной форме.

47. Комиссия рассмотрела просьбу своего секретариата о включении в экспериментальное исследование различных групп персонала. Она напомнила, что уже неоднократно рассматривала этот вопрос — в последний раз на своей пятьдесят восьмой сессии (весна 2004 года), когда она постановила, что главной группой персонала, которая будет включена в исследование, будут сотрудники категории специалистов и выше. Предполагалось также включить и национальных специалистов. В отличие от национальных специалистов, на которых распространяются те же стандарты оценки должностных функций, что и на сотрудников категории специалистов и выше, сотрудники категории общего обслуживания не готовы к участию в исследовании. Решение Комиссии было основано на целостном подходе к обзору вознаграждения, надбавок и пособий. Новая система оценки должностных функций, принятая 1 января 2004 года, от-

ражает такой же целостный подход, опираясь на другие инициативы в области людских ресурсов, например, в сфере организации служебной деятельности и развития профессиональных качеств. В отношении сотрудников категории общего обслуживания Комиссия предприняла лишь предварительные шаги по подготовке к обзору системы оценки должностных функций сотрудников этой категории.

48. Комиссия отметила, что мотивировка включения дополнительных групп сотрудников объяснялась в основном характером предстоящей работы, то есть работа будет носить коллективный характер. В контексте практических аспектов проведения экспериментального исследования некоторые организации, изъявившие желание участвовать в исследовании, сообщили, что этот вопрос вызывает серьезную озабоченность у их персонала, в особенности у персонала ПРООН и ЮНЭЙДС. Некоторые члены Комиссии отметили, что если результаты исследования окажутся положительными, то реализацию тестируемых инициатив в конечном итоге придется рассматривать в увязке с другими группами персонала. Некоторые члены Комиссии отметили также, что они последовательно выступали в пользу опробирования модели 3 (нынешняя структура окладов без ступеней и продвижения от одного должностного класса к другому с учетом эффективности работы). Эти члены Комиссии считали, что если будет тестироваться модель 3 с включением в исследование дополнительных групп персонала, например сотрудников категории общего обслуживания, этот эксперимент принесет полезные результаты. Поэтому определенная степень гибкости в вопросе о включении других групп персонала была признана возможной. Вместе с тем секретариат КМГС должен обеспечить участвующим организациям надзор и техническое руководство в вопросах применения новых инициатив к любым группам персонала, помимо сотрудников категории специалистов и выше.

49. Комиссия выразила признательность за достигнутый на данный момент прогресс в увязке должностных требований с желательным уровнем компетентности, подготовки и планового профессионального роста, а также с оценкой эффективности работы персонала. Она напомнила, что главной предпосылкой проведения экспериментального исследования является надежная система оценки эффективности работы. Исходя из представлений организаций, изъявивших желание участвовать в исследовании, она пришла к выводу, что необходимая система сдержек и противовесов, а также другие исходные факторы для сбалансированного и справедливого процесса определения эффективного выполнения служебных функций уже создана. Несмотря на такую оптимистичную оценку, остаются нерешенными вопросы объективного определения эффективности работы, превышающей поставленные цели, а также увязки этой системы с вознаграждением за высокие производственные показатели. Было высказано мнение о том, что для обеспечения убедительности исследования и исключения каких бы то ни было манипуляций необходимо установить четкие ожидаемые результаты.

50. В рамках этой дискуссии Комиссия напомнила, что в последние несколько лет она приняла ряд решений о порядке проведения экспериментального исследования. Она далее напомнила, что уже внесла изменения в некоторые из этих решений. Однако это не является неожиданностью, поскольку еще в начале рассмотрения вопроса об исследовании она заявила, что его следует считать эволюционным процессом, который требует изменений по мере накопления

опыта. Поэтому она сочла полезным определить все решения, относящиеся к экспериментальному исследованию, и представить информацию Генеральной Ассамблее (см. приложение II к настоящему докладу).

Решения Комиссии

51. Комиссия постановила, что:

а) Международный центр теоретической физики ЮНЕСКО в Триесте, Италия, может участвовать в экспериментальном исследовании на добровольной основе после проверки наличия подсистем людских ресурсов и анализа готовности Института к проведению исследования с 1 января 2005 года. Комиссия далее постановила делегировать своему Председателю полномочия по принятию решения о готовности Института и его участии в исследовании. Секретариату КМГС было предложено представить на шестидесятой сессии Комиссии (весна 2005 года) обновленную информацию по этому вопросу в связи с возможным включением Центра в экспериментальное исследование;

б) она вновь подтвердит, что сотрудники категории специалистов и выше будут составлять основу экспериментального исследования, включая другие категории специалистов, на которые распространяются те же стандарты оценки должностных функций, то есть в соответствии с решением, принятым 1 января 2004 года;

с) она даст согласие на то, чтобы организации, изъявившие желание участвовать в исследовании, включили в него сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий на основе модели 3, при условии направления индивидуальных просьб и их утверждения Комиссией.

2. Модернизация и упрощение системы надбавок и пособий

52. В 2001 году КМГС постановила провести в рамках своего обзора системы вознаграждения, пособий и льгот всеобъемлющий обзор надбавок и пособий, предоставляемых в настоящее время в общей системе Организации Объединенных Наций, в целях модернизации и упрощения системы этих надбавок и пособий. Комиссия приняла также решение начать свою работу в 2004 году с проведения обзора субсидии на образование и системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.

Мнения организаций

53. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов напомнила о том, что административные руководители и государства-члены неоднократно обращались с призывом провести всеобъемлющий обзор системы вознаграждения, пособий и льгот. Административные руководители выражают свою обеспокоенность по поводу неконкурентоспособности нынешней системы, отмечая, что конкурентоспособность системы вознаграждения, пособий и льгот Организации Объединенных Наций обеспечила бы организациям возможность привлекать и удерживать высококвалифицированную рабочую силу. Государства-члены указывали, что конкурентоспособность совокупности условий службы является одним из предварительных условий успешного проведения реформы управления людскими ресурсами.

54. С начальных этапов проведения обзора системы вознаграждения, пособий и льгот административные руководители подчеркивали, что составной частью процесса реформы должно стать обновление лежащего в основе системы вознаграждения, пособий и льгот принципа Ноблемера и расширение его применения. В своих выступлениях перед Комиссией в 2002 году Генеральный секретарь, Администратор ПРООН и другие административные руководители особо отмечали важное значение, придаваемое ими всеми расширению применения принципа Ноблемера.

55. Размеры вознаграждения в ведущих зарубежных службах государств-членов и в других международных и региональных организациях стали в значительной мере превышать размеры вознаграждения в системе Организации Объединенных Наций. Усиливается конкуренция в области людских ресурсов с другими международными организациями. Кроме того, глобализация привела к усилению соперничества за привлечение специалистов-эспатриантов с многонациональными предприятиями. Такие специалисты должны обладать гибкостью в плане знания иностранных языков, не возражать против мобильности и, во все возрастающей мере, быть способными работать в целом ряде различных областей. Эволюционные процессы в обществе также в значительной мере отразились на условиях работы. В настоящее время одна из крупных проблем в контексте найма и удержания персонала связана с вопросами, возникающими в тех ситуациях, когда в семье работают оба супруга. Со ссылкой на выступление первого заместителя Генерального секретаря при открытии пятьдесят седьмой (лето 2003 года) сессии КМГС Сеть по вопросам людских ресурсов отметила, что вопрос заключается не в том, могут ли организации осуществить набор персонала, а в том, могут ли набирать лучших сотрудников.

56. Целостный, комплексный подход, изложенный в подготовленных Комиссией основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами, диктует необходимость пересмотра системы вознаграждения во всей ее совокупности. Организации не считают, что обзор системы надбавок и пособий можно проводить в отрыве от реальной проблемы, связанной с принципом Ноблемера. Основой любого обзора системы должен являться тщательный стратегический анализ этого принципа и его применения. Представитель напомнила, что административные руководители часто указывали на то, что принцип Ноблемера не работает так, как это было предусмотрено изначально, и что его необходимо обновить. Возможные пути его обновления могут включать привязку к зарубежным службам и к другим международным и региональным организациям, работа которых в наибольшей степени сходна с работой организаций системы Организации Объединенных Наций и с которыми организации системы соперничают за привлечение персонала. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметила, что работу большинства сотрудников более нельзя сравнивать с работой национальной гражданской службы, подразделения которой базируются в основном в своей стране. Организации крайне разочарованы, что вопрос о давно назревшем пересмотре принципа Ноблемера не был включен в повестку дня пятьдесят восьмой сессии (весна 2004 года).

57. Важное значение, придаваемое административными руководителями этому вопросу, было отражено в одном из заявлений Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСП), недавно

принятом им для препровождения Комиссии на ее пятьдесят восьмой сессии (весна 2004 года):

«Административные руководители неоднократно подчеркивали необходимость повышения конкурентоспособности, гибкости и транспарентности нынешней системы вознаграждения, пособий и льгот и ее восприимчивости к изменениям. Поэтому они рекомендуют КМГС уделить самое приоритетное внимание реформе системы вознаграждения, пособий и льгот, которая обеспечила бы необходимую основу для повышения эффективности работы организаций. В этом контексте они с нетерпением ожидают успешного завершения экспериментального исследования по использованию широких диапазонов и системы вознаграждения с учетом выполнения работы. Административные руководители, подтвердив важное значение, придаваемое ими обновлению принципа Ноблемера, настоятельно призывают Комиссию завершить ее работу в этой области как можно скорее. Приветствуя намерение Комиссии модернизировать и упростить систему надбавок и пособий, административные руководители подчеркивают важность укрепления надлежащей системы пособий, льгот и стимулов для обеспечения организациям возможности набирать и удерживать высококвалифицированных сотрудников и повышать их мобильность. Для этого потребуются всесторонние консультации с организациями и персоналом».

Мнения представителей персонала

58. Представитель ФАМГС полностью поддержал и решительно одобрил заявление представителя Сети по вопросам людских ресурсов, особенно в отношении расширенного толкования принципа Ноблемера. Приветствуя модернизацию и упрощение системы надбавок и пособий, представитель ФАМГС подчеркнул, что новые подходы не должны вести к снижению их размеров и что методологии должны быть транспарентными. Имеющийся в распоряжении Комиссии документ представляет собой полезную основу. Представитель ФАМГС подчеркнул, что субсидия на образование является одним из стержневых элементов системы, что ее механизм работает эффективно и что персонал высоко ценит ее. При обсуждении вопросов о надбавке за мобильность и работу в трудных условиях и выплатах за работу в опасных условиях ФАМГС выскажет более подробные замечания и обратит особое внимание на нужды персонала на местах.

59. Представитель ФАМГС согласился с тем, что при рассмотрении вопроса о надбавках и пособиях следует применять целостный подход, поскольку они связаны с другими элементами. Организации начинают во все большей степени ориентироваться на мобильность, и с мобильностью, в частности, связана субсидия на образование. Представитель ФАМГС высказал мысль о том, что высокоподвижным сотрудникам следует предоставлять право на получение субсидии на образование в странах их постоянного проживания, когда в результате ротации они возвращаются туда лишь на один или два года. Кроме того, в свете недавних событий необходимо уделить пристальное внимание вопросу о выплатах за работу в опасных условиях.

60. Представитель КССАМС поддержала мнения, выраженные представителями Сети по вопросам людских ресурсов и ФАМГС.

Обсуждение вопроса Комиссией

61. Комиссия выразила признательность своему секретариату за подготовленные им документы, особенно за документ, содержащий историческую справку по всем надбавкам и пособиям. Этот документ очень полезен, поскольку в нем приведена информация о различных надбавках и пособиях, а также о рассмотрении всех этих надбавок и пособий предыдущими группами по обзору.

62. Комиссия напомнила о том, что в своем ежегодном докладе за 2002 год она представила Генеральной Ассамблее план своей работы по обзору системы вознаграждения, пособий и льгот. В этом плане работы Комиссия четко указала, что она начнет проведение обзора системы надбавок и пособий в 2004 году. Комиссия также напомнила о том, что с этим планом работы были знакомы представители как администрации, так и персонала. Комиссия не рассматривает обзор системы надбавок и пособий неотъемлемой частью обзора принципа Ноблемера. Вместе с тем вопрос о принципе Ноблемера был включен в повестку дня пятьдесят девятой сессии (лето 2004 года) Комиссии, и это не должно помешать проведению Комиссией обзора системы надбавок и пособий на данном этапе.

63. Комиссия отметила, что ряд надбавок, пособий и льгот взаимосвязаны и что она предпочла бы рассматривать их в комплексе. Например, члены Комиссии отметили наличие связи между надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях, выплатами за работу в опасных условиях, поощрительными выплатами стратегического характера и субсидией при назначении. Поэтому они считают предпочтительным объединить вопросы о всех этих надбавках и пособиях в плане работы. Некоторые члены Комиссии также подняли вопрос о том, следует ли по-прежнему рассматривать выплаты за работу в опасных условиях как «символические» выплаты. Нападения на служебные помещения Организации Объединенных Наций в Ираке с использованием взрывных устройств показывают, что обстоятельства изменились и что Организация Объединенных Наций во все большей степени становится одним из объектов для нападений. Поэтому Комиссии необходимо по-новому взглянуть на эти выплаты.

64. Ряд членов также подняли вопрос о «назначенных бенефициарах» и выразили мнение о том, что в ходе проведения обзора надбавок на иждивенцев следует предусмотреть возможность включения категории назначенных бенефициаров в определение иждивенцев.

65. Что касается права на отпуск и всех связанных с ним материальных прав, то Комиссия выразила мнение о том, что все эти права следует рассматривать в комплексе. Вместе с тем члены Комиссии отметили, что они рассмотрят вопрос об отпуске для отца на ее нынешней сессии, поскольку испрошенная ими информация по этому пункту была представлена. Тем не менее, Комиссия может вновь рассмотреть этот вопрос в контексте рассмотрения всех других связанных с правом на отпуск материальных прав, которые планируется рассмотреть позднее.

Решение Комиссии

66. Комиссия постановила продолжить рассмотрение системы надбавок, пособий и льгот в рамках своего обзора системы вознаграждения, пособий и льгот и утвердила следующий график работы:

<i>Год</i>	<i>Пункт</i>
2004	1. Субсидия на образование. 2. Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях: <ol style="list-style-type: none"> надбавка за мобильность и работу в трудных условиях (включая роль системы субсидирования арендной платы в расширении мобильности); субсидия при назначении; выплата за работу в опасных условиях; поощрительные выплаты в связи с наймом, переводом в другое место службы и удержанием сотрудников.
2005	1. Надбавки на иждивенцев: <ol style="list-style-type: none"> пособия для супруга (включая ставки для сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев, структуру окладов); надбавка на детей; надбавка на иждивенцев второй ступени. 2. Зачитываемое для пенсии вознаграждение и исчисляемые на его основе пенсии. 3. Выплаты при прекращении службы: <ol style="list-style-type: none"> выходное пособие; субсидия на репатриацию; пособие в связи со смертью.
2006	1. Все отпусков. 2. Поощрение за знание языков.

3. Последствия расширения Европейского союза для функционирования системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и системы коррективов по месту службы

67. КМГС имела в своем распоряжении записку своего секретариата, содержащую информацию о вариантах применения методологии, аналогичной той, которая используется для других мест службы группы I в целях определения стоимости жизни, а также о применении классов коррективов по месту службы для 10 мест службы в странах, вступающих в Европейский союз с 1 мая 2004 года. В документе представлена сводная информация о различиях в методологии для мест службы группы I и группы II. Комиссию просили принять

решение в отношении процедур классификации мест службы, которые будут применяться в отношении тех стран, которые вступают в Европейский союз.

68. Комиссию также информировали о том, что присоединение к Европейскому союзу повлияет на классификацию упомянутых 10 стран в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, в соответствии с которой места службы делятся на места расположения штаб-квартир (Н) и периферийные места службы (А-Е) с учетом условий жизни и работы. В настоящее время места службы в упомянутых странах относятся к периферийным местам службы, и Комиссию просили принять решение в отношении надлежащей даты, с которой эти места службы будут отнесены к категории мест расположения штаб-квартир.

Мнения организаций

69. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов выразил мнение о том, что любые изменения в применении методологии определения коррективов по месту службы для 10 стран, вступающих в Европейский союз, следует рассматривать на индивидуальной основе. Сеть по вопросам людских ресурсов рекомендовала обратить внимание на анализ тех переменных в классификации, которые влияют на систему коррективов по месту службы, и принимать решения по мере необходимости. Кроме того, Сеть придерживалась мнения о том, что основанием для проведения такого индивидуального странового обзора должно быть вступление данной страны в единую валютную зону Европейского союза.

70. Что касается вопроса о классификации мест службы в 10 странах, которые должны вступить в Европейский союз 1 мая 2004 года, то представитель Сети по вопросам людских ресурсов выразил мнение о том, что существующая классификация КМГС должна быть сохранена. Он придерживался мнения, что каждое место службы следует рассматривать на индивидуальной основе и что соответствующие места службы следует исключать из категории «А» только с 1 января года, следующего за годом, в котором в соответствующей стране прекращается осуществление всех программ организаций системы Организации Объединенных Наций в области развития или гуманитарных программ. Представитель подчеркнул, что категория мест службы в некоторых странах была лишь совсем недавно повышена до «А» и что с учетом того, что система Организации Объединенных Наций в целом в течение определенного времени будет продолжать оказывать им поддержку в осуществлении крупных программ, было бы целесообразно обсудить с секретариатом пути введения новой классификации. В связи с этим Сеть не видит основания для изменения существующей классификации до тех пор, пока оказание помощи в области развития и гуманитарной помощи в этих странах не будет полностью прекращено.

71. Представители организаций общей системы отметили, что условия жизни и работы в тех местах службы, которые недавно были включены в категорию «А» за шестимесячный период не смогут измениться до такой степени, чтобы это оправдывало еще одно изменение категории и их включение в категорию «Н». Они полагали, что в рамках Европейского союза присоединение будет осуществляться на разных уровнях и что диапазон неравенства между этими странами указывает на необходимость рассматривать каждую из них на индивидуальной основе.

Мнения представителей персонала

72. Представитель ФАМГС, выступая также от имени ККСАМС, поддержал позицию Сети по вопросам людских ресурсов. Он придерживался мнения о том, что переходный период всегда является сложным и что маловероятно, чтобы та или иная страна изменилась за день только благодаря присоединению к Европейскому союзу. В связи с этим ФАМГС и ККСАМС выступили за использование поэтапного подхода к применению новой классификации в соответствии с условиями жизни и работы.

Обсуждение вопроса Комиссией

73. Комиссия отметила, что расширение Европейского союза является событием исторического масштаба. 10 стран, желающих стать членами Союза, выполнили критерии присоединения, и Комиссия должна признать и учесть этот факт. К этим странам следует относиться так же, как и к нынешним членам Союза.

74. Комиссия тщательно проанализировала вызывающие озабоченность персонала проблемы, связанные с любым возможным уменьшением размеров вознаграждения. Комиссия отметила, что Европейский союз скорректирует оклады международных сотрудников в 10 странах, вступающих в Европейский союз, с использованием поправочных коэффициентов, так же, как это делается в отношении остальных стран — членом Союза. Однако для уже работающего персонала Европейского союза применение более низкого класса будет отложено на срок до 15 месяцев.

75. Что касается численности сотрудников Организации Объединенных Наций в этих местах службы, то Комиссия была проинформирована о том, что их общее число относительно невелико, а показатель ротации высок. Это позволит сократить период перехода к использованию общей системы Организации Объединенных Наций в случае возможного уменьшения размеров чистого вознаграждения.

76. Комиссия отметила, что изменение в классификации 10 упомянутых стран и их переход из категории «А» (периферийные места службы) в категорию «Н» (места расположения штаб-квартир) в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, в которых места службы классифицируются в соответствии с условиями жизни и работы, будет означать уменьшение размеров выплат за мобильность и субсидии при назначении. Комиссия рассмотрела просьбу Сети по вопросам людских ресурсов и отдельных организаций провести обзор условий жизни и работы на индивидуальной основе и пришла к выводу о том, что оснований для проведения такого обзора нет. По мнению Комиссии, переговоры в связи с заявлениями упомянутых 10 стран о вступлении в Европейский союз велись в течение нескольких лет, и после тщательного анализа Союз принял решение о том, что они отвечают критериям приема в члены. Это решение является приемлемым для Комиссии с учетом высоких требований, установленных Союзом. В связи с этим изменение классификации этих мест службы должно быть осуществлено одновременно; иной подход был бы дискриминационным и привел бы к созданию необоснованного прецедента.

77. В ходе рассмотрения вопроса о дате введения в действие новой классификации в соответствии с условиями жизни и работы большинство членов Комиссии выразили мнение о том, что нет оснований для того, чтобы откладывать применение измененной классификации до 2008 года с учетом того, что внутренние договоренности об оказании финансовой помощи членам Европейского союза существовали всегда. Большинство членов придерживались мнения о том, что 1 января 2005 года является приемлемой датой, поскольку введение новой классификации с этой даты позволило бы сотрудникам заранее подготовиться к предстоящему изменению, согласовывалось бы с датой вступления в силу изменений в рамках регулярного цикла обзоров и было бы в соответствии с порядком, применяемым Комиссией в отношении стран, ранее подававших заявления о вступлении в Европейский союз.

Решение Комиссии

78. Комиссия постановила, что:

а) для целей установления коррективов по месту службу 10 стран, вступающих в Европейский союз 1 мая 2004 года (Венгрия, Кипр, Латвия, Литва, Мальта, Польша, Словацкая Республика, Словения, Чешская Республика и Эстония), следует считать местами службы группы I начиная с даты вступления в силу результатов новых сопоставительных обследований мест службы;

б) для всех 10 стран, охватываемых «расширением», новые сопоставительные обследования следует запланировать на 2004 год и провести в 2004 году. Данные о стоимости жизни следует обрабатывать с использованием методологии для мест службы группы I, и соответствующие изменения должны быть введены в действие не позднее мая 2005 года;

в) организациям следует начать выплачивать оклады сотрудникам категории специалистов и выше в местной валюте начиная с даты вступления в силу результатов новых сопоставительных обследований для соответствующих мест службы;

г) в систему субсидирования аренды жилья следует внести изменения, соответствующие изменениям для мест службы группы I, одновременно с введением в действие результатов новых сопоставительных обследований мест службы;

д) категорию упомянутых мест службы в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях следует изменить с «А» на «Н» с 1 января 2005 года.

В. Система контрактов

79. В соответствии со статьей 15 своего статута Комиссия с 1979 года неоднократно рассматривала вопрос о системе контрактов. При этом особое внимание она обращала на определение вопросов карьерной и некарьерной гражданской службы в зависимости от потребностей организаций системы Организации Объединенных Наций и на виды контрактов, используемых в общей системе, в целях упорядочения различных видов контрактов, число которых постоянно растет.

80. На своей пятьдесят седьмой сессии (лето 2003 года) Комиссия рассмотрела предложения о разработке основных принципов системы контрактов, где были бы охарактеризованы три категории назначений, которые будут выступать в роли политических руководящих принципов для организаций общей системы. Она просила свой секретариат подготовить типовую модель контрактов по каждой из трех предлагаемых категорий, включив в каждую категорию подгруппы с четким разграничением основных характеристик каждой из них.

81. На пятьдесят девятой сессии (лето 2004 года) Комиссии ей была представлена типовая модель всех трех категорий контрактов, включавшая в себя такие подробные сведения об условиях службы, как продолжительность срока службы; требования, предъявляемые к мобильности персонала; требования в отношении испытательного срока; процедуры перехода на контракты других видов; совокупное вознаграждение; социальное обеспечение и медицинское страхование; и процедуры продления контрактов и/или увольнения.

Мнения организаций

82. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов выразил серьезное и глубокое разочарование своих членов предложениями о системе контрактов, подготовленными секретариатом КМГС.

83. В прошлом Сеть обращала внимания на то, что она называет напряженностью в соотношении между основными и неосновными аспектами системы контрактов, как об этом говорилось в основных положениях по управлению людскими ресурсами. Ссылаясь на эти положения, он отметил, что Сеть неоднократно подчеркивала, что система контрактов должна соответствовать различным деловым потребностям организаций и характеру выполняемой работы и что система контрактов регулируется изменяющимися финансовыми условиями и директивными положениями руководящих органов соответствующих организаций согласно принципам, закрепленным в основных положениях.

84. На своей сессии в июле 2003 года Сеть напомнила также, что она «выразила признательность за время, затраченное секретариатом КМГС, и совместные усилия, которые позволили очертить рамки основных принципов, и за полезные руководящие указания организациям в вопросах сохранения ими своей роли социально ответственных работодателей» и что она рассматривала «основные принципы и вытекающие из них рекомендации именно как рекомендации, а не предписания». В этой связи Сеть одобрила основные принципы, предложенные секретариатом КМГС на ее пятьдесят седьмой сессии (лето 2003 года), поскольку организации смогут проявлять гибкость в их адаптации к своим программным, оперативным и финансовым требованиям.

85. Поэтому, ссылаясь на предыдущее плодотворное сотрудничество с секретариатом КМГС в вопросе о системе контрактов, представитель Сети отметил, что представленное Комиссией на пятьдесят девятой сессии (лето 2004 года) предложение носит весьма директивный характер, не учитывающий договоренностей, достигнутых в 2003 году, и рассматривается как ограничивающий, а не способствующий повышению гибкости и способности организаций эффективно удовлетворять потребности, обусловленные их соответствующей финансовой, управленческой и организационной спецификой. Внедрение предлагаемой системы предполагает внесение изменений в действующие правила о персонале, которые утверждались соответствующим руководящим органом каж-

дой организации. Остается сожалеть об отсутствии возможности для консультаций и сотрудничества между секретариатом КМГС и Сетью по вопросам людских ресурсов по предлагаемой ныне структуре. Признавая, что отсутствие консультаций, возможно, объясняется жесткими сроками, в условиях которых действовал секретариат КМГС, все члены Сети по вопросам людских ресурсов единодушно считают, что дальнейшее обсуждение этого вопроса не может быть полезным без полномасштабных консультаций и сотрудничества.

86. В частности, Сеть по вопросам людских ресурсов считает, что увязка вида контракта с источником финансирования не отвечает потребностям и специфике организаций общей системы, особенно тех из них, которые финансируются исключительно за счет добровольных взносов. Увязка вида контракта с продолжительностью и сроком службы, как это предлагается секретариатом, носит директивный характер и ограничивает гибкость организаций. Кроме того, прекращение действия непрерывных контрактов по причине значительных изменений в программе, в результате которых деловые качества сотрудника становятся неактуальными для организации, вызывает серьезную озабоченность у членов Сети. Представитель Сети подчеркнул, что изменение требований к квалификации и компетентности нельзя рассматривать в качестве единственного основания для прекращения действия контракта. Кроме того, есть много других причин, не упомянутых в документе, на основании которых организации могут рассмотреть вопрос о прекращении контракта (например, медицинские основания или дисциплинарные меры).

87. Поэтому Сеть по вопросам людских ресурсов попросила снять с повестки дня пятьдесят девятой сессии (лето 2004 года) этот документ и обратилась к секретариату с просьбой продолжить консультации между секретариатом и организациями, с тем чтобы вновь вернуться к основным принципам, которые могут послужить гибким инструментом, содержащим в себе недирективные принципы и руководящие указания, которые организации могут адаптировать с учетом своих оперативных потребностей.

88. В ходе прений в ответ на просьбу Комиссии об участии Сети по вопросам людских ресурсов в рассмотрении документа, касающегося исключительно важного вопроса о системе контрактов, Сеть отметила, что многие из возникших у нее проблем нельзя решить без межсессионных консультаций. Вместе с тем она готова сотрудничать с секретариатом в деле пересмотра и внесения поправок в указанное предложение после сессии.

Мнения представителей персонала

89. Представитель ФАМГС вновь подтвердил поддержку трех видов контрактов — постоянного, срочного и временного (для выполнения временной работы) и предостерег от злоупотребления временными контрактами для удовлетворения долгосрочных целей. ФАМГС считала, что необходимо строже подходить к проблеме злоупотребления временными контрактами, которая стремительно обостряется и нередко обосновывается необходимостью повышения гибкости. ФАМГС отметила, что, как было сказано ранее, существует два вида гражданских служащих — карьерный и некарьерный. Хотя концепция гарантированной занятости и получила поддержку, предложение о введении возобновляемых контрактов, пересматриваемых каждые пять лет, противоречит этой концепции.

90. Федерация рассматривает систему контрактов как ключевой компонент основных положений по управлению людскими ресурсами, одобренных ФАМГС в 2000 году, который связан с организацией служебной деятельности, профессиональной подготовкой и развитием профессиональных качеств персонала, благополучием сотрудников, пособиями, льготами и нормами поведения. Вместе с процедурой рассмотрения жалоб и различных видов притеснений он является одним из наиболее болезненных и спорных вопросов для персонала. Сомнительные условия контрактов вызывают беспокойство у персонала, снижают моральный дух, создают нездоровую рабочую атмосферу и ведут к снижению производительности, что зачастую выражается в подаче жалоб в Административный трибунал Организации Объединенных Наций и Административный трибунал Международной организации труда.

91. Что касается предложения об освобождении от конкурса персонала, который рассматривается на предмет перевода на другой вид контракта, то ФАМГС согласилась, что это может быть приемлемым для персонала, например, переводимого со срочного на постоянный/бессрочный контракт без изменения должности, однако это неприемлемо для сотрудников, переводимых с временных на срочные контракты, которые не проходили такой же строгой процедуры набора, что и те сотрудники, которые работают на контрактах большей продолжительности. Такие критерии зачастую требуют учета принципа справедливого географического представительства.

92. ФАМГС отметила, что наряду с распространением различных контрактов, используемых во всей системе Организации Объединенных Наций, существует и множество различных методов набора и отбора кандидатов, некоторые из которых предполагают участие представителей персонала, а некоторые либо не предусматривают его, либо фактически сводят роль представителей персонала к механическому утверждению решений. Поэтому ФАМГС просила Комиссию рассмотреть на ее следующей сессии вопрос об изучении процедур набора и отбора персонала в организациях.

93. ФАМГС высказала мнение о том, что предоставление непрерывного контракта не должно зависеть от источников финансирования, поскольку это приведет к образованию структуры персонала двух классов.

94. ФАМГС подчеркнула необходимость обеспечения того, чтобы в момент принятия на работу сотрудники полностью отдавали себе отчет об условиях контракта и причинах его расторжения. Кроме того, необходимо ясно разъяснить условия испытательного срока. ФАМГС считала разумным одногодичный испытательный срок в отличие от пятилетнего. ФАМГС не согласилась с назначением дополнительного испытательного срока после повышения в должности.

95. ФАМГС предложила также Комиссии рассмотреть на ее следующей сессии вопрос о благом управлении и роли ассоциаций/союзов персонала в общей системе.

96. ККСАМС отметил, что Генеральная Ассамблея неоднократно подчеркивала необходимость обеспечения надлежащей схемы развития карьеры сотрудников, даже несмотря на ее призыв к сдерживанию роста расходов. Концепция бессрочных или карьерных контрактов имеет огромное значение, особенно применительно к сотрудникам-экспатриантам. Было бы несправедливо ожи-

дать, что сотрудники будут работать за пределами стран своего происхождения, когда организации не желают принимать на себя обязательства в отношении минимальных гарантий занятости. Большое количество сотрудников на контрактах, не обеспечивающих стабильной занятости в Организации Объединенных Наций, работают в условиях страха и запугивания, поскольку отмена бессрочных контрактов оказала весьма сильное и неблагоприятное воздействие на персонал Организации Объединенных Наций. Организации должны сохранять верность персоналу во время любого сокращения кадров и в обязательном и приоритетном порядке предпринимать все усилия для сохранения и переназначения сотрудников с неопределенным статусом.

97. ККСАМС далее отметил, что в настоящее время в национальных гражданских службах отмечается тенденция к сохранению основного, постоянного персонала и привлечению сотрудников на срочных контрактах для решения особых вопросов недолгосрочного характера. Было высказано мнение о том, что непрерывные контракты в силу самого своего характера не должны иметь временного предела или считаться возобновляемыми на основе критериев эффективности работы и сохранения потребностей той или иной программы. ККСАМС отметил, что некоторые виды внебюджетного финансирования могут создать неправильную картину, поскольку такое финансирование нередко охватывает целый ряд лет; это обстоятельство необходимо соответствующим образом учесть. Кроме того, ККСАМС считал, что срочные контракты следует рассматривать на предмет их преобразования в непрерывные контракты через пятилетние интервалы, и это мнение подкрепляется судебной практикой Административного трибунала.

98. Особое беспокойство у ККСАМС вызывает злоупотребление краткосрочными контрактами, обусловленное неудовлетворительным планированием людских ресурсов. Специальные назначения продолжительностью в два или более лет должны изначально получать сотрудники, работающие на срочных контрактах. Была также особо отмечена необходимость наличия у всех сотрудников надлежащей медицинской страховки.

Обсуждение вопроса Комиссией

99. Комиссия высказалась в том смысле, что предложения секретариата представляют собой шаг вперед, поскольку ранее было представлено несколько документов, содержащих обширную информацию, но не предлагавших какой-либо структуры для упорядочения существующей системы контрактов. Представленная секретариатом информация соответствует просьбе Комиссии о представлении типовых контрактов или каталога контрактов с предложениями о соответствующих дескрипторах, на основе которых можно было бы рекомендовать Ассамблее разумную структуру контрактов. Комиссия не согласилась с предложением Сети по вопросам людских ресурсов снять представленный документ с рассмотрения в целях проведения дальнейшего анализа вопроса. Комиссия была готова выслушивать замечания и выступления представителей Сети по мере дальнейшего проведения дискуссии; предполагалось обсудить предложения, выдвинутые секретариатом, и в случае их полезности можно было бы внести соответствующие поправки. Необходимо в срочном порядке урегулировать вопрос о системе контрактов, поскольку все организации сейчас вносят изменения в свои контрактные документы. Учитывая воздействие системы контрактов на условия службы, мандат Комиссии по регулированию ус-

ловий службы в организациях общей системы, вытекающей из ее статута, означает необходимость принятия незамедлительных мер.

100. Комиссия придает важное значение вопросу о системе контрактов, который требует сотрудничества Сети по вопросам людских ресурсов в деле подготовки конструктивной основы. Она отметила, что ФАМГС и ККСАМС готовы обсудить предложения секретариата. Комиссия настоятельно призвала Сеть по вопросам людских ресурсов конструктивно подойти к этому делу, отметив, что все предыдущие документы, представленные Комиссии, были подготовлены в сотрудничестве с организациями.

101. Сеть по вопросам людских ресурсов согласилась внести вклад в работу Комиссии. Комиссия постановила, что поправки, которые будут предложены в ходе дискуссии, будут включены в новый проект и распространены среди организаций и представителей персонала до их представления Комиссии ее секретариатом весной 2005 года.

102. Комиссия отметила, что ряд организаций уже приступили к внесению изменений в свои контрактные документы и что три предложенные категории, по всей видимости, отражают тенденцию к созданию карьерной и некарьерной структуры в большинстве организаций. Комиссия рассмотрела вопрос о том, уместно ли говорить об источниках финансирования при предоставлении непрерывного контракта, и выразила мнение о том, что организации, почти полностью финансируемые за счет добровольных взносов, также могут применять такую систему контрактов в случае гарантированного продолжения финансирования. Вместе с тем вопрос об увязке финансирования с контрактами должен быть включен в документ для обеспечения ясности и предупреждения управляющих и персонала о наличии такой связи. В частности, весьма важно, чтобы сотрудники ясно понимали статус и будущее должностей, с тем чтобы для них не было ничего неожиданного в условиях прекращения действия контрактов.

103. Кроме того, Комиссия рассмотрела вопрос о применении испытательного срока, причем некоторые члены отдали предпочтение его применению ко всем видам контрактов, в том числе при переходе от одного вида контрактов к другому. Было высказано мнение о том, что испытательный срок служит делу поощрения и стимулирования сотрудников к повышению эффективности работы и что испытательный срок должен в той или иной форме распространяться на непрерывные и срочные контракты. Было отмечено, что применение испытательного срока после повышения в должности не учитывается в документе, и поэтому было рекомендовано рассмотреть этот вопрос после пересмотра и обсуждения документа в организациях. Было также отмечено, что назначение на контракт любой категории, включая перевод из категории временного персонала в категорию сотрудников со срочными контрактами, должно осуществляться в соответствии с открытыми и транспарентными процедурами на конкурсной основе. Некоторые члены считали, что коллегиальный процесс отбора, в надлежащих случаях, мог бы стать одним из возможных используемых методов.

104. Состоялось обсуждение концепции и толкования концепции непрерывных контрактов. Хотя один из членов Комиссии выступал за применение непрерывных контрактов без ограничения срока для обеспечения сотрудникам гарантии занятости, что способствовало бы повышению эффективности организации, другие члены Комиссии придерживались той точки зрения, что предложенное определение является достаточно гибким и отражает идею непрерывности

службы в организации, будь то по возобновляемым контрактам более продолжительного срока или по системе контрактов без ограничения срока действия. Кроме того, они отметили, что в национальных гражданских службах наблюдается тенденция к отходу от пожизненных назначений, и международной гражданской службе следует также продвигаться в этом направлении. Хотя и признавалось, что контракты не следует использовать в качестве инструмента организации служебной деятельности, уделение внимания срокам продления контрактов, по-видимому, вынуждает управляющих и персонал к обсуждению, контролю и устранению недостатков в работе. Пожизненные контракты не содействуют принятию таких мер. Фактически реформа в некоторых организациях общей системы Организации Объединенных Наций, по всей видимости, развивается в направлении отмены постоянных и бессрочных контрактов, и Комиссии не следовало бы безоговорочно останавливать свой выбор на непрерывных контрактах без временных пределов. Достаточно было бы применять эту концепцию в том виде, в каком она описывается в документе, без включения соответствующей оговорки.

105. Комиссия настояла на необходимости ясного изложения причин начала процедуры прекращения действия контракта, поскольку для этой меры необходимо соблюсти целый ряд условий, и сотрудники должны знать о них. Она отметила, что процессы, регулирующие применение различных контрактных документов, в различных организациях системы не одинаковы, и было бы полезно рассмотреть вопрос о распределении всех сотрудников организаций по категориям контрактов, чтобы понять, как изменения в системе контрактов отразятся на любой из этих групп персонала.

106. Комиссия считала, что высказанные мнения необходимо включить в проект модели, подготовленный секретариатом, и что пересмотренный проект необходимо распространить среди организаций и персонала для получения от них замечаний и соображений. В то же время сведения о количестве всех сотрудников, распределенных по различным видам контрактов, будут представлены Сетью по вопросам людских ресурсов. Заключительный доклад должен быть представлен Комиссии на ее весенней сессии 2005 года.

Решения Комиссии

107. Комиссия отметила, что вопрос о системе контрактов значился в ее программе работы в течение нескольких лет и что в деле распределения контрактов по различным категориям в организациях достигнут значительный прогресс. Она постановила:

а) сообщить Генеральной Ассамблее о разработке типовой модели, на основе которой можно подготовить определение различных систем контрактов в общей системе Организации Объединенных Наций;

б) просить ее секретариат доработать типовую модель в сотрудничестве с организациями и персоналом и представить Комиссии на ее шестидесятой сессии (весна 2005 года) пересмотренный вариант, а также информацию о распределении всех сотрудников организаций по категориям контрактов;

с) представить Генеральной Ассамблее на ее шестидесятой сессии окончательный доклад по вопросу о системе контрактов.

С. Надбавка за мобильность/работу в трудных условиях, выплата за работу в опасных условиях и поощрительные выплаты стратегического характера

108. В 1989 году Комиссия провела всеобъемлющее исследование и разработала систему надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, которая была утверждена Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 44/198. После установления этой системы Ассамблея выражала озабоченность по поводу быстрого роста расходов на эту систему, поскольку выплаты за мобильность и работу в трудных условиях корректировались автоматически в рамках процедуры ежегодной корректировки ставок шкалы базовых/минимальных окладов.

109. На своей пятьдесят седьмой сессии (лето 2003 года) Комиссия просила секретариат приступить к проведению обзора действующей системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и разработке альтернативных подходов к компенсации за мобильность и работу в трудных условиях в контексте проводимого обзора вознаграждения, пособий и льгот и представить свои выводы на ее пятьдесят девятой сессии (лето 2004 года). Комиссия постановила также внимательно следить за размерами выплат в соответствии с системой надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии окончательный доклад о вознаграждении сотрудников за работу в трудных условиях и поощрении мобильности. Тогда же она также представит доклад о связи между надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях и шкалой базовых/минимальных окладов³.

110. Комиссии был представлен ряд вариантов отказа от увязки системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях с процедурой ежегодной корректировки ставок шкалы базовых/минимальных окладов на ее пятьдесят восьмой сессии (весна 2004 года) во исполнение выраженной ею просьбы к ее секретариату разработать альтернативные подходы к компенсации за мобильность и работу в трудных условиях в контексте проводимого обзора вознаграждения, пособий и льгот. Она отметила, что, хотя она и понимает озабоченность Генеральной Ассамблеи по поводу постоянного роста расходов, обусловленного увязкой этой надбавки со ставками шкалы базовых/минимальных окладов, она не может рассматривать вопрос о такой связи в отрыве от других компонентов. Для того чтобы принять обоснованное решение в отношении указанной связи, Комиссии необходимо будет рассмотреть все аспекты системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, а также проводимой организациями политики поощрения мобильности и ротации и ее влияния на развитие карьеры.

111. Поэтому Комиссия постановила, что анализ системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях должен быть проведен в контексте реформы системы вознаграждения, пособий и льгот и что при подготовке предложений для их представления на рассмотрение Комиссии на ее пятьдесят девятой сессии (лето 2004 года) ее секретариату следует также учесть следующие соображения:

а) продолжение разработки следующих двух подходов, позволяющих отказаться от увязки системы надбавок за мобильность и работу в трудных ус-

ловиях с процедурой ежегодной корректировки ставок шкалы базовых/минимальных окладов, т.е:

- i) подхода, заключающегося в установлении фиксированной суммы для каждой категории трудности условий, определенной в системе, а именно для категорий В–Е;
- ii) подхода, заключающегося в установлении процентной доли от базового/минимального оклада каждого сотрудника;
- b) пересмотр компонента выплат за работу в трудных условиях в более широком контексте, а именно оценка рисков, включающих, помимо фактора опасности, другие факторы. Корректировка других пособий и льгот, например, страхования жизни, с учетом результатов оценки рисков;
- c) роль выплаты за работу в опасных условиях при определении соответствующих категорий трудности условий;
- d) возможное проведение разграничений в системе надбавок между компонентом выплат за мобильность и компонентом выплат за работу в трудных условиях. В этой связи необходимо выработать предложения относительно применения целевых поощрительных выплат стратегического характера для расширения мобильности, а также проанализировать систему субсидирования аренды жилья;
- e) роль элемента выплат в связи с неполным переездом в рамках рассматриваемой системы;
- f) финансовые последствия любого предлагаемого изменения/пересмотра действующей системы.

112. На пятьдесят девятой сессии (лето 2004 года) Комиссии ей был представлен обзор причин введения системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, а также описание ряда надбавок, существовавших до введения этой системы, с указанием того, что некоторые проблемы, связанные с выплатой компенсации сотрудникам, назначаемым на работу в места службы с трудными условиями, с которыми Комиссия столкнулась в 80-е годы, сохраняются и поныне. Комиссия проанализировала также основные элементы нынешней системы, их роль и сферу применения, а также возможные варианты пересмотра системы.

Мнения организаций

113. Представитель сети по вопросам людских ресурсов напомнил, что заместитель Генерального секретаря при открытии пятьдесят девятой сессии (лето 2004 года) заявила, что система Организации Объединенных Наций нуждается в конкурентоспособной системе вознаграждения. Вознаграждение следует рассматривать в качестве стратегического инструмента управления в ключевых областях найма и удержания сотрудников и их перевода в другие места. Цель надбавки за работу в трудных условиях приобретает еще более актуальное значение в свете изменения демографического состава персонала, ухудшения условий в плане безопасности и возникновения менее благоприятных условий для здоровья во многих странах, особенно в тех случаях, когда организации нуждаются в еще большей мобильности сотрудников. Ротация и мобильность как основные модели поведения сотрудников Организации Объединенных На-

ций должны вознаграждаться в рамках базового пакета вознаграждения. Поэтому в рамках обзора основное внимание должно быть сосредоточено на цели надбавки, и этот обзор не следует рассматривать в качестве процесса, направленного на сдерживание роста расходов.

114. Сеть по вопросам людских ресурсов твердо придерживается мнения о том, что нынешняя система должна быть сохранена, поскольку она соответствует одному из основополагающих принципов обзора вознаграждения, пособия и льгот; она позволяет организациям использовать вознаграждение в целях выполнения своих мандатов. Любому изменению системы должен предшествовать всеобъемлющий обзор принципа Ноблемера, и ни одно изменение, разумеется, не должно привести к ухудшению системы надбавок, выплачиваемых персоналу.

115. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметила, что представленная информация об условиях службы для недипломатических работников-эспатриантов у компаратора, в канадской и немецкой гражданской службах, а также сотрудников в Европейском союзе и Всемирном банке весьма интересна, и подчеркнула необходимость проведения всеобъемлющего обзора. Она также подтвердила, что общая система Организации Объединенных Наций более не является конкурентоспособной на международном рынке труда.

116. Что касается предложений, представленных Комиссии, то Сеть по вопросам людских ресурсов придерживается мнения о том, что необходимо сохранить связь между элементом надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, связанным с трудными условиями, со шкалой базовых/минимальных окладов для обеспечения того, чтобы система была более понятной и простой для применения. Увязка таких надбавок с повышениями ставок шкалы окладов персонала является уместной. По мнению представителя Сети по вопросам людских ресурсов, следует сохранить при расчете элемента надбавки, связанного с трудными условиями, дифференциацию по ставкам для сотрудников, не имеющих и имеющих иждивенцев, и на основе классов. По ее мнению, выплата по фиксированной ставке независимо от класса будет несправедливой, поскольку сотрудники более низких классов будут получать гораздо большее поощрение, чем сотрудники более высоких классов, получающие ту же сумму. В то время, когда организации стремятся укреплять управленческий потенциал, несомненно, было бы контрпродуктивно сократить размеры вознаграждения тех, на кого возлагаются функции руководства.

117. Сеть по вопросам людских ресурсов выразила также мнение о том, что система надбавок за работу в трудных условиях по-прежнему должна существовать отделено от выплаты за работу в опасных условиях, поскольку они предназначены для удовлетворения различных целей. В отношении поощрительных выплат стратегического характера Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что для перевода сотрудников в места службы, где трудно заполнить вакантные должности, такие поощрительные выплаты должны использоваться лишь в качестве целевой меры наряду, а не вместо общей системы поощрения за мобильность. Элемент, связанный с мобильностью, и элемент в связи с неполным переездом не следует исключать из матричной таблицы или объединять их для установления единовременных выплат. Высказывалось также мнение о том, что такие изменения приведут к подрыву всей идеи и цели системы, направленной на поощрение мобильности, и могут привести к зло-

употреблениям со стороны сотрудников: они будут стремиться к ежегодным переводам, с тем чтобы получать право на такую выплату. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов подтвердила, что в условиях, когда ожидается, что значительная доля сотрудников должна быть мобильной, когда во все большем числе мест службы условия в плане рисков для здоровья и проживания становятся весьма неблагоприятными и когда сотрудники все чаще подвергаются нападениям со стороны вооруженных групп, было бы совершенно неприемлемо предлагать любые меры, которые приведут к ухудшению системы такой надбавки. В ее нынешней форме эта надбавка удовлетворяет потребности организаций.

Мнения представителей персонала

118. Представитель ФАМГС одобрил заявление, сделанное Сетью по вопросам людских ресурсов. По его мнению, трудно сочетать поиск мер экономии с предпринимаемыми усилиями найти пути вознаграждения сотрудников, с тем чтобы организации могли привлекать необходимый им персонал. Он выступил в поддержку поощрения и вознаграждения сотрудников за работу в местах службы с трудными условиями и решительно высказался за то, чтобы расширение мобильности сопровождалось справедливым стимулированием и поощрением.

119. ФАМГС согласилась с Сетью по вопросам людских ресурсов в том, что нынешняя система, которая была разработана в 1989 году, функционирует удовлетворительно и что она является эффективным стратегическим инструментом. Она решительно выступила против отказа от увязки надбавки со шкалой базовых/минимальных окладов, а также сокращения ее стоимостного размера. ФАМГС также придерживалась мнения о том, что выплата за работу в опасных условиях совершенно не связана с надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях, и такой порядок вещей должен быть сохранен. ФАМГС со всей решительностью подтвердила, что выплата за работу в опасных условиях не является просто символической выплатой.

120. ФАМГС нашла некоторые доводы против сохранения нынешней системы не заслуживающими доверия, поскольку они зижделись на неполной и неточной информации в отношении мобильности персонала. ФАМГС вновь заявила, что кажущееся отсутствие культуры мобильности у персонала просто не соответствует реальному положению вещей. Далее представитель ФАМГС заявил о том, что в незнании сотрудниками системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях следует винить не самих сотрудников, причина кроется в той информации, которую они получают от своего департамента людских ресурсов, и это не следует считать признаком того, что система не работает, или использовать в качестве основания для изменения системы.

121. Конкретно в отношении резкого роста расходов, связанных с этой системой, ФАМГС попросила представить дополнительную информацию о текущих расходах. ФАМГС выразила особую озабоченность по поводу того, что в случае введения фиксированной ставки в качестве поощрения за работу в трудных условиях и/или мобильность, обзор или корректировка этой надбавки, возможно, не будет осуществляться своевременно, как это должно быть.

122. ФАМГС согласилась с Сетью по вопросам людских ресурсов в том, что необходимо создать рабочую группу для дальнейшего анализа этой системы в

целях обеспечения справедливой компенсации за мобильность и работу в трудных условиях. При определении такой компенсации следует учитывать реалии нынешнего дня, которые требуют расширения мобильности персонала для работы в местах службы со все более трудными условиями. Такие условия ложатся тяжелым бременем на плечи персонала и членов их семей.

123. В ходе широкого обсуждения вопроса об обзоре системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях ФАМГС в связи с предложением о создании рабочей группы для обзора системы выразила глубокую озабоченность по поводу финансовых параметров, на основе которых будет строиться работа этой группы. Эти параметры не ясны, поскольку на начальных этапах обсуждения сложилось понимание, согласно которому конечная цель анализа нынешней системы заключается не в ухудшении условий соответствующих материальных прав, а в поиске путей сдерживания расходов на эту систему. ФАМГС подтвердила, что любая предопределенность в вопросе об отказе от увязки надбавки за мобильность и работу в трудных условиях со шкалой базовых/минимальных окладов не отвечает интересам персонала и лишь затруднит работу рабочей группы. Первоначально Федерация заявила о своей готовности участвовать в работе этой рабочей группы на инициативной, открытой и творческой основе, однако она выразила глубокую обеспокоенность и тревогу по поводу того, что, как представляется, отсутствует доверие. Поэтому ФАМГС попросила уточнить предлагаемый круг ведения рабочей группы и учесть интересы персонала, основное желание которого заключается в том, чтобы не произошло ухудшения системы этой надбавки.

124. Представитель ККСАМС поддержал точки зрения Сети по вопросам людских ресурсов и ФАМГС. В частности, он отметил, что сотрудники выступают абсолютно против любого отказа от увязки системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях со шкалой базовых/минимальных окладов.

Предоставление выплаты за работу в опасных условиях сотрудникам Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР), набираемым в районе операции

125. Представитель ФАМГС от имени союзов персонала БАПОР в Газе и на Западном берегу представил документ в поддержку и обоснование предоставления выплаты за работу в опасных условиях сотрудникам в этих местах, которые сталкиваются со все более опасными условиями и на которых не распространяется действие нынешней системы. В этом документе не только обосновывается эта просьба, но и у Комиссии запрашивается поддержка, в том чтобы обратиться с призывом к тем, кто финансирует деятельность организации в секторе Газы и на Западном берегу, предоставить необходимые средства для обеспечения выплаты за работу в опасных условиях сотрудникам БАПОР, набираемым в районе операции.

126. Генеральный секретарь ФАМГС добавила, что ранее в этом году она посещала сотрудников БАПОР на местах и тогда же обсуждала этот вопрос с Генеральным комиссаром БАПОР, который вновь заявил о своей поддержке по данному вопросу.

Обсуждение вопроса Комиссией

127. При обсуждении вопроса о надбавке за мобильность и работу в трудных условиях Комиссия сослалась на то, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 55/223 просила Комиссию в контексте обзора системы вознаграждения, пособий и льгот проанализировать вопрос о жесткой увязке шкалы базовых/минимальных окладов с надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях, а в своей резолюции 51/216 она просила Комиссию продолжить рассмотрение вопроса об увязке шкалы базовых/минимальных окладов с надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях с учетом мнений, высказанных государствами-членами в Пятом комитете Генеральной Ассамблеи. Члены Комиссии подтвердили актуальность обоих аспектов — трудности условий и мобильности, — отметив, что основную озабоченность у Генеральной Ассамблеи вызывает рост расходов на выплату надбавки в рамках этой системы, поскольку она увязана со ставками шкалы базовых/минимальных окладов. Они сочли уместным вновь проанализировать цель системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и пришли к выводу о том, что одна из главных целей заключается в том, чтобы привлекать надлежащие кадры в надлежащем месте в надлежащее время.

128. Члены Комиссии поставили под сомнение способность нынешней системы обеспечивать достижение этой цели, особенно ввиду того, что, как представляется, выплаты, производимые сотрудникам в качестве элемента, связанного с мобильностью, не обеспечивают какого-либо особого стимулирования мобильности сотрудников. Такое восприятие отчасти основано на незавершенном исследовании фирмы-консультанта, нанятой Сетью по вопросам людских ресурсов. Эта же фирма была привлечена для проведения обследования отношения сотрудников к работе в целях получения мнений персонала в отношении надбавки за мобильность и работу в трудных условиях. Консультант на основе предварительного анализа данных отметил, что во многих случаях сотрудники не имеют четкого представления о производимых им выплатах или основании для таких выплат. В рамках одного из прежних проведенных КМГС исследований привлеченный ею консультант пришел к выводу о том, что в большинстве подразделений системы Организации Объединенных Наций культура мобильности отсутствует.

129. Комиссия придерживалась мнения о том, что главным стимулом мобильности персонала является развитие карьеры и что к регулированию системы выплат за мобильность следует подходить иначе, чем к системе, направленной на компенсацию за работу в трудных условиях, поскольку эти концепции характеризуются основополагающими различиями, несмотря на историю их применения. Точка зрения заключалась в том, что, хотя в прошлом элемент, связанный с трудными условиями, ставился на один уровень с элементом, связанным с мобильностью, они не являются равноценными элементами и между ними отсутствует внутренняя связь, в противоположность мнению организаций. Мобильность является обязательной в качестве условия службы, в то время как трудные условия службы обусловлены существованием трудных условий в месте назначения. Поэтому Комиссия сочла совершенно логичным разединить эти две концепции, поскольку они отличаются друг от друга и должны рассматриваться отдельно. Надлежащий подход предполагает проведение различия между тремя основными элементами, за которые может выплачиваться компенсация:

- a) переезд — соответствующие расходы на переезд в новое место службы и обустройство в нем;
- b) трудности — обусловливаемые условиями жизни и работы;
- c) стимулы для поощрения мобильности.

130. В ходе широких прений по вопросу о методологии и процедуре оценки мест службы с точки зрения условий жизни и работы в них было высказано предположение о том, что, вероятно, процессу оценки может содействовать прямой сбор — в ходе ежегодных обзоров — конкретно связанной с местом службы информации среди граждан страны. Другие члены не считали это предложение практичным ввиду расходов и административных трудностей, связанных с приглашением граждан из широкого круга стран для участия в работе заседаний, посвященных проведению ежегодных обзоров. Нынешняя процедура считается объективной и тщательно продуманной: экспертная информация поступает из различных источников, в том числе из Управления Координатора Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности и Медицинской службы Организации Объединенных Наций, и оценивается рабочей группой в составе сотрудников секретариата КМГС, представителей организаций и персонала. Название рабочей группы (трехсторонняя рабочая группа) является, по мнению некоторых членов Комиссии, слишком ограничительным, и в целях отражения равного участия различных экспертов в данном процессе было принято решение переименовать группу по проведению обзоров в «Рабочую группу для обзора условий жизни и работы в периферийных местах службы». Кроме того, Комиссия воспользовалась предоставившейся возможностью уточнить определение категории мест службы «Н» в связи с ее применением в контексте системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях. Новое определение приводится в глоссарии в настоящем докладе.

131. Члены Комиссии настаивали на том, что цель обзора системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях будет заключаться не в том, чтобы добиться сокращения пособий, выплачиваемых персоналу, а в том чтобы определить наилучшие пути обеспечения выполнения положений уставов организаций за счет надлежащего применения системы. По их мнению, логично будет отказаться от увязки системы со шкалой базовых/минимальных окладов и рассмотреть вопрос о фиксированных выплатах за службу в трудных условиях на местах. Члены Комиссии сочли необоснованной озабоченность, выраженную как организациями, так и персоналом по поводу периодичности проведения обзоров. Они напомнили, что для выплаты за работу в опасных условиях была установлена процедура регулярных обзоров, когда отказались от увязки ставки этой выплаты для сотрудников, набираемых на международной основе, со ставками шкалы базовых/минимальных окладов. Такой подход в равной степени мог бы быть применен в отношении фиксированных ставок выплат за мобильность и работу в трудных условиях.

132. Для определения того, сохранилось ли стоимостное содержание, т.е. покупательная способность, выплат по линии системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях или же оно снизилось, Комиссия проанализировала динамику повышения размеров надбавки в сопоставлении с ростом стоимости жизни с момента внедрения системы в 1990 году. Согласно статистическим данным, представленным секретариатом, темпы роста размеров этих надбавок опережали темпы роста покупательной способности в период с

1990 года на 13 процентов. Было отмечено, что повышение ставок шкалы базовых/минимальных окладов увязано с изменением размеров окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, рост которых определяется стоимостью рабочей силы, а не изменением индекса стоимости жизни. Во всех случаях корректировки ставок шкалы базовых/минимальных окладов приводят к автоматическому повышению размеров надбавки за мобильность и работу в трудных условиях. Поэтому члены Комиссии пришли к выводу о том, что было бы весьма желательно отказаться от увязки этой системы с нынешней базой и изучить другие подходы к пересмотру размеров надбавок без ухудшения предоставляемых персоналу пособий.

133. В результате дальнейших прений по вопросу о возможной реформе системы был сделан вывод о том, что элемент, связанный с трудными условиями, радикально отличается от выплаты за работу в опасных условиях и что нет никаких оснований устанавливать связь между ними. Признавая тот факт, что другие вопросы, например об использовании целевых выплат для содействия найму сотрудников для работы в местах, где трудно заполнить вакансии, еще не рассматривались, Комиссия отметила, что сложный характер данного обзора является основанием для учреждения рабочей группы для анализа ряда подлежащих обсуждению вопросов, включая вариант поощрительных выплат стратегического характера, с учетом озабоченности по поводу различных проблем, выраженной всеми сторонами. Комиссия считала, что ввиду сложности данного вопроса и в целях содействия деятельности рабочей группы вопрос об отказе от увязки системы надбавок со шкалой базовых/минимальных окладов должен быть решен до проведения обзора рабочей группой.

134. В соответствии с этим Комиссия завершила широкое обсуждение предложений о пересмотре системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, которые были представлены ее секретариатом. По мнению Комиссии, она с должным вниманием отнеслась к явной озабоченности Генеральной Ассамблеи по поводу автоматического изменения размеров надбавки при повышении ставок шкалы базовых/минимальных окладов, а также озабоченности организаций и персонала по поводу возможного ухудшения предоставляемых сотрудникам пособий в результате пересмотра системы. Она была готова принять решение по вопросу о разъединении различных компонентов системы и отказе от увязки этих надбавок с размерами ставок шкалы базовых/минимальных окладов. Рассмотрев представленную ей информацию, Комиссия пришла к убеждению о необходимости отказа от применения процедуры ежегодной корректировки в отношении надбавки за мобильность и работу в трудных условиях. С тем чтобы учесть ту озабоченность, которую выразили организации и персонал, она приняла решение учредить рабочую группу в составе членов Комиссии, представителей секретариата, организаций и персонала для анализа различных элементов системы, выработки новых подходов и представления выводов Комиссии на ее шестидесятой сессии. Вместе с тем Комиссия сознает масштабы задачи, стоящей перед рабочей группой, а также необходимость обеспечения создания рабочего климата, характеризующегося атмосферой сотрудничества. В целях содействия работе группы Комиссия определила четкий круг ведения, который изложен в приложении III.

135. Председатель напомнил, что уже не в первый раз БАПОР просила Комиссию настоять на обеспечении надлежащей выплаты за работу в опасных условиях сотрудникам БАПОР, набираемым в районе операции.

136. Как и в прошлом, Комиссия была вынуждена повторить, что ответственность за обеспечение выплаты за работу в опасных условиях лежит на Генеральном комиссаре БАПОР. Председатель отметил, что Генеральный комиссар БАПОР стремится найти источники финансирования; вместе с тем объем добровольных средств зависит от воли доноров. Признав, что эта проблема лежит вне сферы компетенции Комиссии, она, тем не менее, выразила мнение о том, что эта проблема порождает определенную несправедливость по отношению к сотрудникам. Она вновь поддержала необходимость сделать все возможное, чтобы предусмотреть соответствующие средства в объеме обычных ассигнований на выплату окладов или получить дополнительные средства у государств-членов.

Решения Комиссии

137. Комиссия постановила:

- a) разъединить элемент, связанный с мобильностью, и элемент, связанный с трудными условиями;
- b) отказаться от увязки размеров обоих элементов надбавки за мобильность и работу в трудных условиях со ставками шкалы базовых/минимальных окладов;
- c) отложить осуществление решений, содержащихся в подпунктах (a) и (b) пункта 137 выше, до введения новой системы;
- d) учредить рабочую группу в составе членов Комиссии, представителей ее секретариата, организаций и персонала для разработки различных вариантов компенсации сотрудников за работу в местах службы с трудными условиями и поощрения мобильности, оценки затрат, связанных с этими вариантами, и представления рекомендаций Комиссии на ее шестидесятой сессии (весна 2005 года).

D. Выплата за работу в опасных условиях

138. В разделе I.D своей резолюции 57/285 от 20 декабря 2002 года Генеральная Ассамблея просила Комиссию пересмотреть свое решение о повышении с 1 января 2003 года размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала до 30 процентов медианной ставки местных шкал базовых окладов с учетом всех мнений, высказанных государствами-членами.

139. На своей пятьдесят седьмой сессии (лето 2003 года) Комиссия рассмотрела эту просьбу Генеральной Ассамблеи и, сделав вывод о том, что обоснование увеличения размера выплаты за работу в опасных условиях сохранило свою силу, постановила подтвердить упомянутое решение, о чем было сообщено в ее годовом докладе Генеральной Ассамблее за 2003 год.

140. В разделе I.D своей резолюции 58/251 от 23 декабря 2003 года Генеральная Ассамблея напомнила о том, что выплата за работу в опасных условиях является символической по характеру выплатой и просила Комиссию вновь рассмотреть данный вопрос и принять решение о менее значительном повышении размера выплаты за работу в опасных условиях для местного персонала с уче-

том мнений, выраженных государствами-членами, и доложить Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии о выполнении этой просьбы.

Мнения организаций

141. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов поблагодарил Комиссию за ее усилия по подтверждению ее решения об увеличении размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала, и выразил надежду на успешный исход этих усилий.

142. В ходе последующих обсуждений представители ряда организаций предложили установить 1 мая 2004 года датой введения в действие упомянутого решения, поскольку решения Комиссии обычно вступают в силу с месяца, следующего за месяцем, в котором принимается решение.

Мнения представителей персонала

143. Представитель ФАМГС выразил разочарование по поводу того, что решение Комиссии не было принято Генеральной Ассамблеей. Он поддержал увеличение размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала и настоятельно призвал Комиссию принять предложение о 25-процентном повышении и предложил ввести его в действие ретроактивно с 1 июня 2003 года. Он также обратил внимание Комиссии на тот факт, что набираемый в районе операций персонал БАПОР до сих пор не получает выплату за работу в опасных условиях.

144. Представитель ККСАМС поддержал мнения, выраженные ФАМГС.

Обсуждение вопроса Комиссией

145. После тщательного рассмотрения резолюции Генеральной Ассамблеи подавляющее большинство членов Комиссии выразили согласие с предложением Ассамблеи о менее значительном увеличении размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала — до 25 процентов медианной ставки местной шкалы окладов. Хотя некоторые члены не могли согласиться с введением в действие решения об увеличении размера выплаты с более ранней даты, Комиссия — с учетом мнений, выраженных государствами-членами, — постановила ввести это решение в действие с 1 июня 2004 года.

146. Один член Комиссии высказалась против повышения размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала до 25 процентов медианной ставки местной шкалы окладов. Она выразила мнение о том, что выплата за работу в опасных условиях всегда представлялась как символическая по характеру выплата и никогда не предусматривалась как один из основных элементов пакета вознаграждения. Имеются веские основания для того, чтобы применять разные методологии для персонала, набираемого на международной и на местной основах; Комиссия всегда стремилась обеспечивать справедливость. На своей пятьдесят пятой сессии (лето 2002 года) Комиссия постановила, что оснований для корректировки размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала нет, несмотря на то, что процентное соотношение размера этой выплаты и базового вознаграждения, которое уже было меньше соответствующего показателя для

набираемого на местной основе персонала, уменьшилось. Тем не менее Комиссия поддержала повышение размера этой выплаты для набираемого на местной основе персонала, которое приведет к тому, что разница в размерах выплаты для этих категорий сотрудников станет еще больше. Набираемый на местной основе персонал будет получать выплату за работу в опасных условиях в размере 25 процентов от медианной ставки шкалы окладов, тогда как размер этой выплаты для международных сотрудников составляет 17,36 процента от соответствующей ставки шкалы базовых/минимальных окладов. Этот член Комиссии по-прежнему придерживалась мнения о том, что такое повышение в связи с этим является нецелесообразным и несправедливым. Этот член не присоединилась к консенсусу, достигнутому в отношении решения Комиссии.

Решение Комиссии

147. Комиссия постановила увеличить размер выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала до 25 процентов медианной ставки местной шкалы окладов и ввести это решение в действие с 1 июня 2004 года.

Е. Обзор размеров субсидии на образование

148. В 1992 году КМГС утвердила методологию определения размеров субсидии на образование, которая была одобрена Генеральной Ассамблеей в разделе IV ее резолюции 47/216 от 23 декабря 1992 года. В 1997 году КМГС внесла изменения в свою ранее применявшуюся методологию, и эти изменения также были одобрены Генеральной Ассамблеей в разделе III.A ее резолюции 52/216 от 22 декабря 1997 года. В распоряжении Комиссии имелась записка Сети по вопросам людских ресурсов о размерах субсидии на образование, определяемых на основе применения вышеупомянутой методологии. Были проанализированы данные о расходах по 12 799 требованиям, предъявленным за 2002/03 учебный год в 17 отдельных странах/валютных зонах, в которых выплачивалась субсидия на образование.

149. В соответствии с указанной методологией триггерным показателем для пересмотра размеров субсидии на образование в той или иной конкретной стране/валютной зоне являлось превышение действующих уровней максимально допустимых расходов в 5 процентах случаев или более. Для стран/валютных зон, в которых предусматривается несколько размеров субсидии на образование, механизм корректировки максимально допустимых расходов срабатывал только в том случае, если существующий предел максимально допустимых расходов превышался как минимум в пяти требованиях. По результатам анализа, проведенного Сетью по вопросам людских ресурсов в рамках цикла двухгодичных обзоров, было выявлено 15 стран/валютных зон, в которых был достигнут триггерный показатель (Австрия, Бельгия, Дания, Германия, Ирландия, Испания, Италия, Нидерланды, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, Франция, Швейцария, Швеция, Япония, зона доллара США в Соединенных Штатах Америки и зона доллара США за пределами Соединенных Штатах Америки).

150. В установленных местах службы, где учебные заведения либо отсутствовали, либо считались не соответствующими предъявляемым требованиям, рас-

ходы на пансионное содержание возмещались сверх соответствующей максимальной суммы субсидии на образование. Во всех других местах службы сумма возмещения расходов на пансионное содержание по единообразной ставке, если учебные заведения или предоставляющие пансион учреждения, одобренные учебными заведениями, не обеспечивали пансионного содержания, определялась в рамках общего предела максимально допустимых расходов на образование. В соответствии с методологией обычные единообразные ставки возмещения расходов на пансионное содержание и единообразные ставки возмещения дополнительных расходов в установленных местах службы должны корректироваться на величину изменения индексов потребительских цен за период между проведением двухгодичных обзоров. Результаты анализа показали, что такая корректировка была необходима для всех валютных зон, за исключением Бельгии, Швейцарии, Германии, Финляндии и Японии.

151. Внимание Комиссии было привлечено к ситуации, сложившейся в штаб-квартире ЮНЕСКО в Париже, где на работу принимается все больше сотрудников, которые не знакомы с культурой Франции и не владеют французским языком. Это обусловлено главным образом новой политикой ротации, проводимой организацией, возвращением в организацию Соединенных Штатов Америки и принятием мер по обеспечению более четкого географического распределения персонала. Вследствие этого все большее число сотрудников не имеет возможности устраивать своих детей во французские или двуязычные государственные школы, в связи с чем у них остается два выхода из положения: либо направлять своих детей на учебу за пределы Франции, что сопряжено со значительными расходами для организации и сотрудников, либо отдавать их в международные школы, обучение в которых ведется на английском языке. ЮНЕСКО проводит политику, направленную на учет интересов семей, вследствие чего она не будет поощрять разлучение детей школьного возраста с их семьями на длительные периоды времени. С другой стороны, зачисление детей в местные международные школы, обучение в которых ведется на английском языке, приводит к тому, что работающим в Париже сотрудникам приходится самим покрывать значительную часть расходов на образование, которые в пропорциональном отношении гораздо выше, чем в большинстве других мест службы. Это объясняется тем, что в требованиях о предоставлении субсидии на образование во Франции, служащих основой для определения максимального размера субсидии на образование для Парижа, указываются преимущественно немеждународные школы, стоимость обучения в которых гораздо меньше, чем в международных школах. Эта проблема имеет особо серьезный характер на уровнях начального и среднего образования, поскольку у сотрудников практически нет другой альтернативы, кроме выбора дорогостоящей местной международной школы. Эта ситуация все больше сказывается на найме персонала для работы в организации и его удержании.

Мнения организаций

152. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметила, что в рамках проводимого в настоящее время обзора была проанализирована база данных, включающая более полную информацию о требованиях о предоставлении субсидии на образование благодаря использованию сетевой системы сбора данных, что способствовало ускорению процесса обработки информации, уменьшению пределов допустимой погрешности при обработке данных и бо-

лее четкому определению фактических общих расходов на образование во всех странах мира.

153. Результаты анализа свидетельствуют о росте числа стран, где сумма фактических расходов превышает уровни максимально допустимых расходов вследствие увеличения количества международных школ в зоне доллара США за пределами Соединенных Штатов Америки, плата за обучение в которых сопоставима с платой, взимаемой в стране происхождения школ, а именно в Соединенном Королевстве и Соединенных Штатах Америки. В результате проведенного анализа также было установлено, что введение евро в девяти валютных зонах сказалось на размерах платы за обучение и общей стоимости обучения в школе. Цель предлагаемых корректировок суммы субсидии заключается в приведении размеров этого пособия в большее соответствие с реальной стоимостью образования в различных валютных зонах.

154. Что касается ситуации, связанной с сотрудниками ЮНЕСКО в Париже, то оратор выразила надежду на то, что предлагаемая корректировка уровня максимально допустимых расходов для Франции поможет решить проблему до завершения Комиссией своего обзора методологии определения размеров субсидии на образование в 2005 году. Она напомнила о том, что на своей пятьдесят восьмой сессии (весна 2004 года) ЮНЕСКО привлекла внимание Комиссии к ситуации, сложившейся с работающими в этой организации сотрудниками-эмигрантами в Париже, как об этом говорится в пункте 151 выше.

Мнения представителей персонала

155. Представитель ФАМГС подчеркнул важное значение субсидии на образование как части общего пакета пособий для сотрудников, приветствовал проведение текущего обзора и всецело поддержал предложения Сети по вопросам людских ресурсов. Он с удовлетворением отметил увеличение доли ответивших на проводимое в настоящее время обследование. Это главным образом обусловлено введением в действие секретариатом КСР новой сетевой системы сбора данных. ФАМГС продолжает принимать меры с целью побудить сотрудников к предоставлению как можно более полной информации, с тем чтобы обеспечить точность данных по этому вопросу.

156. ФАМГС также выразила удовлетворение по поводу того, что внимание Комиссии было привлечено к ситуации, связанной с сотрудниками-эмигрантами, которые работают в штаб-квартире ЮНЕСКО в Париже, и выразила надежду на то, что эта ситуация будет обстоятельно изучена.

157. ФАМГС имеет серьезные возражения против использования какого-либо списка рекомендуемых школ, фактически предписывающего детям, в каких школах они должны учиться.

158. Представитель ККСАМС поддержала предложения Сети по вопросам людских ресурсов. По ее мнению, рекомендуемое умеренное увеличение размеров субсидии смягчит проблему дополнительных расходов персонала, вызванную несоответствием обменных курсов евро и доллара США.

159. Она заявила, что работающие в Бриндизи, Италия, сотрудники сталкиваются со специфической проблемой, поскольку в непосредственной близости от этого места службы нет школ с программой обучения на английском языке. За счет выплачиваемой в настоящее время субсидии на образование покрывается

лишь 47 процентов общих расходов, связанных с платой за обучение и пансионным содержанием. Благодаря предлагаемому умеренному увеличению размеров субсидии этот показатель возрастет до 53 процентов, что послужит стимулом для сотрудников.

Обсуждение вопроса Комиссией

160. При рассмотрении предложений Сети по вопросам людских ресурсов Комиссия проанализировала как динамику изменения платы, взимаемой учебными заведениями, так и процентную долю требований, в которых превышен уровень максимально допустимых расходов, и пришла к выводу, что при определении корректировок больший вес должен придаваться изменению показателей расходов и платы за обучение. Поскольку расходы и плата за обучение не увеличиваются на одинаковую сумму, при окончательном определении размера максимально допустимых расходов требуется субъективная оценка. Следует принять меры к обеспечению того, чтобы оба этих фактора учитывались с применением прагматического и разумного подхода. Кроме того, несмотря на то, что имеющееся у сотрудников право выбора наиболее подходящего образования для их детей не ставится под сомнение, это не означает, что организации должны автоматически полностью соглашаться с этим выбором, покрывая расходы на такое образование. В этой связи при определении максимальных размеров субсидии следует принимать во внимание принцип разумности допустимых расходов. С учетом изложенных выше соображений Комиссия считает необходимым пересмотреть некоторые находящиеся в ее распоряжении предложения.

161. Что касается предложений относительно пансионного содержания, то Комиссия отметила, что в соответствии с методологией единообразная ставка возмещения расходов на пансионное содержание и соответствующая дополнительная единообразная ставка были скорректированы на величину изменения индексов потребительских цен за период с даты последней корректировки по дату текущего обзора.

162. Переходя к вопросу о группировании конкретных стран по валютным зонам, Комиссия отметила, что, хотя в некоторых находящихся в зоне евро странах установлены отдельные максимальные размеры субсидии на образование, другие страны, такие, как Греция и Португалия, включены в зону доллара США за пределами Соединенных Штатов Америки. Эта зона доллара США также включает широкий круг стран, в которых уровень расходов на образование отнюдь не одинаков. В этой связи была поставлена под сомнение правомерность группирования стран по валютным зонам, таким, как зона доллара США за пределами Соединенных Штатов Америки. Также было высказано мнение, что ко всем странам, относящимся к зоне евро, следует применять одинаковый подход. Кроме того, было выдвинуто предложение отдельно представлять данные по местам расположения штаб-квартир организаций общей системы, например по Канаде, где насчитывается почти 500 требований о предоставлении субсидии на образование. Комиссия заявила о намерении рассмотреть все эти вопросы в ходе обзора методологии определения размеров субсидии на образование, который проводится в настоящее время.

163. Комиссия с пониманием отнеслась к сложной ситуации, с которой сталкиваются некоторые сотрудники ЮНЕСКО в Париже. Вместе с тем она выразила

мнение, что, несмотря на необходимость принятия некоторых мер по исправлению положения, увеличение максимальных размеров субсидии на образование для Франции на 82,2 процента (до размера максимально допустимых расходов, равного 16 999 евро), как это было первоначально предложено, является чрезмерным и не представляется обоснованным в общем контексте методологии. Было высказано мнение, что целесообразно в качестве безотлагательной меры по смягчению остроты проблемы произвести менее значительное увеличение размеров субсидии для Франции, что, в совокупности с предложениями по обзору методологии, которые КМГС намерена рассмотреть на своей следующей сессии, должно способствовать решению этой проблемы.

164. Комиссия подтвердила, что субсидия на образование должна оставаться материальным правом экспатриантов. В этой связи была высказана мысль о том, что следует вернуться к рассмотрению определения экспатриации. Было выражено мнение, что статусом экспатрианта должны пользоваться только сотрудники, проживающие за пределами своей страны происхождения и имеющие постоянное место жительства в другом государстве. В этой связи конкретно упоминались сотрудники, работающие в Женеве, но проживающие во Франции и имеющие постоянное место жительства в этой стране. Было отмечено, что Комиссия уже рассматривала этот вопрос ранее и пришла к выводу о том, что это — прежде всего юридический вопрос, который пока не решен. В соответствии с этим при определении статуса экспатрианта того или иного сотрудника необходимо принимать во внимание существующие юридические требования. Далее было отмечено, что в 2000 году Комиссия представила Генеральной Ассамблее доклад по соответствующим правовым вопросам и просила Ассамблею рассмотреть этот вопрос с другими директивными органами общей системы. Ассамблея выполнила эту просьбу Комиссии, и данный вопрос находится в настоящее время на рассмотрении директивных органов общей системы. Поскольку этот вопрос пока не решен, как представляется, необходимо вновь привлечь к нему внимание Генеральной Ассамблеи.

165. Комиссия отметила, что финансовые последствия предлагаемых увеличений для всей системы, согласно оценкам, составляют 2 200 000 долл. США в год.

Решение Комиссии

166. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

а) установить в Австрии (евро), Бельгии (евро), Германии (евро), Дании (евро), Ирландии (евро), Испании (евро), Италии (евро), Нидерландах (евро), Соединенном Королевстве (фунт стерлингов), Франции (евро), Швейцарии (швейцарский франк), Швеции (евро), Японии (иена), зоне доллара США в Соединенных Штатах Америки и зоне доллара США за пределами Соединенных Штатов Америки размеры максимально допустимых расходов и максимальной субсидии, указанные в таблице 1 приложения IV;

б) сохранить на нынешнем уровне максимальную сумму допустимых расходов и максимальные размеры субсидии для Финляндии и Норвегии;

в) установить пересмотренные единообразные ставки возмещения расходов на пенсионное содержание, учитываемые в рамках максимально допустимых расходов на образование, и дополнительные ставки возмещения расхо-

дов на пенсионное содержание сверх максимальной суммы субсидии для сотрудников в установленных местах службы, указанные в таблице 2 приложения IV;

d) установить сумму специальной субсидии на образование на каждого ребенка-инвалида на уровне 100 процентов пересмотренных сумм максимально допустимых расходов на образование для обычной субсидии;

e) продолжать применять специальные меры в отношении Индонезии, Китая, Российской Федерации и Румынии, которые позволят организациям возмещать 75 процентов фактических расходов в пределах установленного уровня максимально допустимых расходов, действующего для зоны доллара США в Соединенных Штатах Америки;

f) применять все вышеупомянутые меры начиная с текущего на 1 января 2005 года учебного года.

167. Комиссия также постановила подтвердить свою рекомендацию Генеральной Ассамблее обратиться, если Ассамблея того пожелает, к организациям с просьбой привлечь внимание их руководящих органов к вопросу о выплате субсидии на образование сотрудникам, проживающим в своих странах, в целях приведения правил и положений о персонале этих организаций в соответствии с правилами и положениями о персонале Организации Объединенных Наций.

Е. Обзор зачитываемого для пенсии вознаграждения

168. Генеральная Ассамблея в пункте 6 раздела II своей резолюции 51/217 от 18 декабря 1996 года просила КМГС при всестороннем сотрудничестве с Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций провести в 2002 году новые всеобъемлющие обзоры методологий определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше и корректировки зачитываемого для пенсии вознаграждения в период между всеобъемлющими обзорами и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии (2002 год) рекомендации в этой связи. В 2001 году Комиссия постановила перенести проведение всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения на 2004 год с учетом напряженной программы работы, связанной прежде всего с проводимым ею обзором системы вознаграждения, пособий и льгот.

169. На пятьдесят восьмой сессии (весна 2004 года) Комиссии ей была представлена подготовленная ее секретариатом записка, которая содержала справочную информацию и предложения в отношении перечня вопросов, подлежащих рассмотрению в рамках этого обзора.

170. На своей пятьдесят девятой сессии (лето 2004 года) Комиссия приветствовала главного административного сотрудника Правления Пенсионного фонда, который представил записку, содержащую мнения Правления Пенсионного фонда по данному пункту. В нее включена информация о конкретных методах проведения обзора и подробный график проведения. В число вопросов, рассмотренных Правлением Пенсионного фонда, входили следующие:

- a) незачитываемый для пенсии компонент;
- b) двойное налогообложение;

c) обратное применение специального индекса для пенсионеров (в местах с высокими налогами);

d) последствия резкого снижения курса местной валюты и/или высокая инфляция.

Кроме того, Правление придерживалось мнения о том, что в ходе обзора необходимо также уделить пристальное внимание коэффициентам замещения дохода, сопоставлениям пенсионных пособий в Соединенных Штатах и Организации Объединенных Наций и последствиям проведения обзора системы вознаграждения, пособий и льгот для пенсионных пособий.

171. Правление предложило график совместной работы на период с осени 2004–2005 годов до завершения выработки совместных рекомендаций Комиссии и Правления Пенсионного фонда для представления Генеральной Ассамблее в 2006 году. Правление рекомендовало создать в рамках указанного обзора официальную рабочую группу из представителей КМГС и Правления Пенсионного фонда и контактную группу для упрощения взаимодействия в период до создания рабочей группы.

Мнения организаций

172. Сеть по вопросам людских ресурсов поддержала предложения секретариата Комиссии в отношении обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения. Она также приняла к сведению мнения Правления Пенсионного фонда, касающиеся обзора.

Мнения представителей персонала

173. В совместном заявлении как ФАМГС, так и ККСАМС поблагодарили секретариат КМГС за подготовленный документ и проделанную в связи с этим работу. Представители персонала отметили также сложность данной темы. Как известно, тема, подлежащая рассмотрению рабочей группой, посвящена пенсиям персонала. ФАМГС и ККСАМС попросили о включении их представителей в состав этой рабочей группы.

174. ФАМГС и ККСАМС отметили также, что они поддерживают порядок и график проведения обзора, изложенные в докладе Правления Пенсионного фонда. Они придерживались мнения о том, что окончательные рекомендации в 2006 году должны отражать мнения всех заинтересованных сторон.

Обсуждение вопроса Комиссией

175. Комиссия отметила, что в ходе предыдущих обзоров проводились тесные консультации и осуществлялось тесное взаимодействие между Комиссией и Правлением, с тем чтобы обеспечить поддержку окончательных рекомендаций, вынесенных Генеральной Ассамблеей, обоими органами. В этой связи Комиссия выразила озабоченность по поводу отсутствия представителей Правления на ее пятьдесят восьмой сессии (весна 2004 года). Комиссия напомнила, что в прошлом создавались совместные рабочие группы, в состав которых нередко входили только сотрудники двух секретариатов. Она предложила и в этот раз создать такую совместную рабочую группу и поручить ей подготовку необходимой документации для проведения обзора Комиссией.

176. Комиссия отметила, что нынешний обзор будет первым всеобъемлющим обзором общей шкалы налогообложения персонала, утвержденной в 1996 году. Комиссия намеревалась в тесном сотрудничестве с Правлением получить подтверждение того, что результаты применения этой шкалы соответствуют ожиданиям. После установления общей шкалы налогообложения персонала Комиссия раз в два года анализировала показатели изменения налогов в местах расположения штаб-квартир. Она отметила, что со времени введения этой шкалы в 1996 году не возникало потребности во внесении в нее каких-либо корректировок. Вместе с тем Комиссия приняла решение вновь провести обзор шкалы в ходе следующего обзора методологии, с тем чтобы обеспечить надлежащее применение методологии замещения дохода. Комиссия также отметила, что после преобразования Всемирной туристской организации (ВТО) в специализированное учреждение в конце 2003 года Мадрид стал восьмым местом расположения штаб-квартир общей системы Организации Объединенных Наций. Поэтому Комиссия рассмотрела вопрос о том, следует ли включать налоговые данные, относящиеся к Мадриду, в расчеты ставок общей шкалы налогообложения персонала, а также в производимые один раз в два года расчеты в целях пересмотра ставок этой шкалы.

177. Как известно Комиссии, в ходе предыдущего обзора обсуждался вопрос о том, какие налоговые вычеты следует использовать в расчетах: вычеты, действующие для работников, или вычеты, действующие для пенсионеров. В то время договоренности достичь не удалось, и Комиссия приняла решение рассмотреть этот вопрос в ходе нынешнего обзора. Она также отметила необходимость проанализировать коэффициент замещения дохода в увязке со сроком участия в Фонде.

178. Как также известно Комиссии, за прошедшие годы проводились сопоставления размеров пенсий и показателей замещения дохода в Соединенных Штатах и соответствующих показателей в Организации Объединенных Наций. До 1990 года в рамках всеобъемлющих обзоров в качестве главной основы для сопоставления с ОПФПООН использовалась система пенсионного обеспечения Федеральной гражданской службы Соединенных Штатов (СПГС), представляющая собой план с фиксированной пенсией. С 1 января 1984 года Федеральной гражданской службой Соединенных Штатов была введена система пенсионного обеспечения федеральных служащих (СПФС), представляющая собой план с фиксированным взносом, и в ходе обзора 1996 года был проведен актуарный анализ СПГС и СПФС в сравнении с Пенсионным фондом. Как известно Комиссии, в период проведения обзора 1996 года СПФС применялась в отношении приблизительно 50 процентов федеральных гражданских служащих Соединенных Штатов, а в отношении остальных 50 процентов применялась СПГС. Некоторые члены Комиссии отметили, что доля участников в СПФС, применяемой в отношении всех новых сотрудников начиная с января 1984 года, скорее всего возросла за период с 1996 года в связи с выходом на пенсию участников СПГС. Эти же члены Комиссии выразили мнение о том, что при сопоставлении размеров пенсии в гражданской службе Соединенных Штатов и в Организации Объединенных Наций следует учитывать факт увеличения числа участников СПФС. В этой связи Комиссия приняла решение вновь провести актуарный анализ пенсионных пособий, получаемых из Пенсионного фонда, и пенсионных пособий, начисляемых выходящим на пенсию сотрудникам службы компаратора. По мнению некоторых членов, помимо актуарных сопостав-

лений пособий, предусмотренных пенсионными планами, следует применять подход, основанный на определении затрат для работодателя.

179. Комиссия отметила, что Правление Пенсионного фонда предложило рассмотреть в связи с обзором несколько вопросов помимо тех, которые были определены Комиссией. Она, однако, отметила, что все дополнительные вопросы в том или ином виде были рассмотрены в ходе предыдущих обзоров. В связи с этим она придерживалась мнения о том, что было бы целесообразно провести повторное рассмотрение этих вопросов. При этом Комиссия выразила обеспокоенность по поводу своего собственного графика работы и числа вопросов, которые ей необходимо будет рассмотреть в 2005 и 2006 годах. Она в этой связи отметила, что в 2005 году она проведет две сессии, каждая продолжительностью в две недели. Она выразила мнение о том, что она не сможет рассмотреть все пункты, включенные в ее повестку дня на 2005 год. В связи с этим она придерживалась мнения о том, что необходимо будет установить определенную очередность рассмотрения пунктов.

180. Комиссия выразила мнение, что необходимо тщательное рассмотрение взаимосвязи между обзором системы вознаграждения, пособий и льгот и пенсионными вопросами, особенно в контексте экспериментального исследования, посвященного вопросу о широких диапазонах и вознаграждении с учетом выполнения работы, и при обзоре зачитываемого для пенсии вознаграждения. Она, однако, отметила, что результаты экспериментального исследования, возможно, не будут получены в 2006 году одновременно с результатами исследования, посвященного зачитываемому для пенсии вознаграждению, что затруднит увязку результатов этих двух исследований.

Решение Комиссии

181. Комиссия постановила согласиться с предложениями Правления Пенсионного фонда в отношении круга ведения рабочей группы и порядка взаимодействия.

G. Общая шкала налогообложения персонала

182. В 1996 году КМГС в тесном сотрудничестве с Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций рекомендовала общую шкалу налогообложения персонала для сотрудников категории специалистов и выше и сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий для определения размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников обеих категорий. В своей резолюции 51/216 Генеральная Ассамблея утвердила рекомендованную шкалу, предусмотрев введение ее в действие с 1 января 1997 года. В то же время Правление рекомендовало корректировать эту шкалу раз в два года, в случае необходимости, с учетом изменений средних сумм налогов в семи местах расположения штаб-квартир, и Комиссия согласилась с этим. В связи с этим на своей пятьдесят девятой сессии (лето 2004 года) Комиссия проанализировала изменения в налогах, произошедшие в соответствующих местах службы со времени последнего рассмотрения ею данного пункта. Данные показали, что в период с 2001 по 2003 год средняя сумма налогов для соответствующих уровней дохода увеличилась или уменьшилась незначительно.

Мнения организаций

183. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов поддержал рекомендации секретариата КМГС, предусматривающие продолжение применения действующей общей шкалы налогообложения персонала до следующего всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения.

Мнения представителей персонала

184. Представители ФАМГС и ККСАМС поддержали предложение о продолжении использования действующей общей шкалы налогообложения персонала до следующего всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения.

Обсуждение вопроса Комиссией

185. Комиссия напомнила о том, что в конце 2003 года ВТО была преобразована в специализированное учреждение, и, как следствие, Мадрид стал восьмым местом расположения штаб-квартир общей системы Организации Объединенных Наций. В результате этого Комиссия постановила включить данные о налогах, относящиеся к Мадриду, в расчеты ставок общей шкалы налогообложения персонала, а также в проводимые раз в два года расчеты, связанные с корректировкой шкалы.

186. Комиссия отметила, что текущее обновление информации о налогах, которая служит основой для построения общей шкалы, позволило выявить минимальные изменения по сравнению с информацией о налогах, рассматривавшиеся двумя годами ранее. Она далее выразила мнение о том, что построение шкалы предполагает использование в определенной степени субъективной оценки, к которой ей в силу необходимости вновь придется прибегать при пересмотре шкалы. В связи с этим она придерживалась мнения о том, что отмеченные изменения в размерах налогов в соответствующих местах службы в настоящий момент корректировки не требуют.

187. Комиссия также напомнила, что она наметила рассмотреть вопрос об использовании налоговых вычетов, применяемых в отношении работников или пенсионеров, для определения ставок налогообложения персонала в ходе следующего всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения.

Решения Комиссии

188. Комиссия постановила сообщить Генеральной Ассамблее о том, что следует продолжать применять нынешнюю общую шкалу налогообложения персонала и вновь провести ее обзор в ходе следующего всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения, запланированного на 2005–2006 годы.

Н. Отпуск для отца

189. На пятьдесят четвертой сессии Комиссии (весна 2002 года) ей была представлена общая информация о разработке политики, направленной на обеспечение совмещения служебных и семейных обязанностей, в том числе информация о введении отпуска для отца в ряде стран и в некоторых организациях

общей системы. Комиссия просила свой секретариат представить информацию и подготовить конкретные предложения в отношении следующего: а) права на получение; б) сочетания отпуска для отца с отпуском по беременности и родам; в) сокращения продолжительности отпуска для отца, если супруг является сотрудником; г) срока предоставления отпуска для отца после рождения ребенка; д) промежутка времени между отпусками для отца; е) максимального числа отпусков для отца; ж) применения положений об отпуске для отца в случае усыновления/удочерения.

190. В ответ на эту просьбу Комиссии на ее пятьдесят восьмой сессии (весна 2004 года) была представлена дополнительная информация и предложения в отношении установления продолжительности отпуска для отца, отдельных условий предоставления этой льготы и мер на случай исключительных обстоятельств.

Мнения организаций

191. Представительница Сети по вопросам людских ресурсов отметила, что благосостояние персонала является краеугольным камнем стратегий организаций системы Организации Объединенных Наций в области людских ресурсов. Эти стратегии включают ряд охватывающих целый круг вопросов социальных пособий и льгот, которые позволяют осуществлять стратегическое управление мобильными работниками из числа экспатриантов, которые проживают отдельно от своих семей и общин и от которых все чаще ожидают, что они будут работать в местах службы с трудными условиями, в которых нередко не разрешено пребывание семей и условия в которых часто являются в лучшем случае неблагоприятными с точки зрения охраны здоровья матери и ребенка.

192. Она напомнила о принципах, предусмотренных в директивном заявлении, посвященном программе обеспечения сочетания служебных и семейных обязанностей, которое было принято КСР в 90-е годы: «Признается, что, если организации хотят добиться максимально эффективного использования людских ресурсов, меры, позволяющие работникам выполнять свои семейные обязанности наряду со служебными обязанностями, приобретают еще большее значение, когда сотрудники работают не в своей стране. Если же они не хотят добиться этого, то их будут считать плохими работодателями, которые перестанут быть конкурентоспособными, эффективными и в конечном счете результативными».

193. Она отметила, что некоторые из основных ценностей ряда организаций системы Организации Объединенных Наций предусматривают, в частности, улучшение заботы о детях, обеспечение семьи и пропагандирование идеи возложения и на мужчин ответственности за все аспекты репродуктивного здоровья. В связи с этим представительница Сети выразила сомнение по поводу целесообразности принятия Комиссией подхода в отношении сотрудников Организации Объединенных Наций, в котором игнорируются политика и практика, которую организации поддерживают в отношении внешних работодателей.

194. Специальный отпуск с полным сохранением содержания в связи с усыновлением/удочерением продолжительностью до восьми недель не является новшеством. Он был впервые введен в ПРООН и Детском фонде Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) около 20 лет назад. Позднее он был введен и в других организациях после весьма широкого обсуждения этого вопроса в

период 1980–1985 годов Консультативным комитетом по административным вопросам и одобрения бывшим Административным комитетом по координации. Во время введения этого отпуска положения в отношении усыновления/удочерения были приняты лишь немногими национальными правительствами. Этот вопрос является вопросом социальной политики, поэтому был учтен опыт еще нескольких прогрессивных стран. Позднее организации признали, что в целях обеспечения справедливости необходимо предлагать такие же льготы биологическим отцам.

195. Она сослалась на программное заявление, содержащееся в Пекинской платформе действий, которая была принята по итогам четвертой Всемирной конференции по положению женщин, в поддержку нового характера отношений между мужчинами и женщинами. В нем отмечается, что наличие твердого и долгосрочного обязательства в рамках преобразованных партнерских отношений, построенных на основе равенства между мужчинами и женщинами, является необходимым условием для их совместной работы в интересах их детей и общества в целях решения задач двадцать первого столетия.

196. С учетом различных потребностей организаций, включая разные места службы и условия, в которых они функционируют, вопрос об отпуске для отца требует от Комиссии применения гибкого подхода, а не принятия директивных указаний. Сеть по вопросам людских ресурсов выступает решительно против рекомендаций, содержащихся в документе Комиссии, которые противоречат усилиям, предпринимаемым в большинстве организаций в области людских ресурсов. Нет основания для того, чтобы отпуск для отца был короче отпуска в связи с усыновлением/удочерением. Более того, лежащий в основе предоставления отпуска для отца принцип должен предусматривать возможность установления связи между отцом и ребенком; речь идет не просто о местонахождении родителя. В документе отсутствуют эмпирические данные, подтверждающие необходимость ограничения продолжительности отпуска двумя неделями. Более того, все больше данных исследований показывают, что с такими стратегиями в интересах семей непосредственно связаны улучшение показателей присутствия на работе, уменьшение числа случаев заболеваний, связанных со стрессом, повышение морального духа работников и повышение производительности благодаря большей концентрации внимания на работе и повышению заинтересованности; они также способствуют решению проблем найма и удержания персонала.

197. В ходе последующего обсуждения несколько организаций высказали свои собственные возражения против предложения об установлении отпуска для отца продолжительностью в две недели и использования отпуска для отца в качестве отпуска в связи с усыновлением/удочерением. Они отметили, что в нескольких организациях такой отпуск уже существует и его продолжительность составляет до восьми недель и что есть вполне конкретные основания для этого. Сотрудники нередко направляются на работу в отдаленные места, не имеют возможности находиться вместе со своей семьей, и, являясь сотрудниками-экспатриантами, они должны иметь возможность быть вместе со своими супругами тогда, когда они нуждаются в их поддержке. Для этих организаций отпуск для отца является заметным элементом стратегий обеспечения учета гендерных аспектов, который позволяет персоналу обеспечивать учет семейных обязанностей в семьях с двумя работающими.

198. Они отметили, что, хотя сотрудники не всегда могут использовать свой ежегодный отпуск ввиду требований, связанных с работой, очевидно, что правом на получение отпуска для отца вряд ли будут пользоваться часто с учетом низкой рождаемости среди сотрудников в организациях, и того, что рождение ребенка является особым событием, которое может происходить в жизни того или иного сотрудника только один раз. Они придерживались мнения о том, что весьма важно, чтобы условия предоставления этой льготы не были одинаковыми во всех организациях с учетом того, что мандаты, программы и оперативные потребности организаций общей системы неодинаковы. Введение этого отпуска в организациях не сказалось негативно на результатах их деятельности.

199. В заключение организации отметили, что право на отпуск в связи с усыновлением/удочерением не следует включать в положения об отпуске для отца, поскольку процесс усыновления/удочерения и выполнения родительских обязанностей биологическими родителями — это не одно и то же; усыновляют/удочеряют обычно детей старшего возраста, и усыновление/удочерение сопряжено с более значительными трудностями для родителей и ребенка в плане адаптации к новой ситуации. Таким образом, любое сокращение продолжительности отпуска после более чем 20 лет использования этой практики было бы неприемлемым откатом назад.

Мнения представителей персонала

200. Представители ФАМГС и ККСАМС в своем совместном заявлении выразили поддержку позиции Сети по вопросам людских ресурсов. Поскольку некоторые организации уже внедрили практику предоставления в исключительных случаях отпуска для отца продолжительностью в восемь недель, сейчас нецелесообразно каким-либо образом уменьшать установленную продолжительность. Отпуск для отца не будет использоваться часто, и его предоставление является эффективным с точки зрения затрат способом привлечения и удержания персонала. Необходимо обеспечить определенную гибкость.

201. В ходе дальнейшего обсуждения представитель ФАМГС поддержал использование предложения, сделанного на основе существующей в МПП практики, в качестве отправной точки для последующего обсуждения. Кроме того, ФАМГС настаивала на сохранении существующей продолжительности отпуска в связи с усыновлением/удочерением, составляющей восемь недель, и призвала все организации предоставлять отпуск в связи с усыновлением/удочерением.

202. ККСАМС полностью поддержал применение гибкого подхода в отношении отпуска для отца, однако не согласился с компромиссным решением на основе практики, применяемой в МПП. Представитель ККСАМС выразил также серьезную озабоченность по поводу сокращения продолжительности существующего отпуска в тех организациях, где уже введен отпуск продолжительностью в восемь недель, например в ЮНЕСКО, и отметил, что такое сокращение окажет негативное воздействие на персонал.

203. Обратив внимание на исключительный случай, когда супруга вынуждена рожать ребенка в третьей стране — не на родине и не в месте службы, — где отсутствуют надлежащие медицинские учреждения, и когда беременность протекает с осложнениями, ФАМГС выразила сожаление по поводу того, что просьба об обеспечении гибкости не была удовлетворена и что администрации

организаций не были предоставлены полномочия в исключительных случаях давать восьминедельный оплачиваемый отпуск для отца.

Обсуждение вопроса Комиссией

204. Комиссия отметила, что в 2002 году она приняла решение о том, что отпуск для отца может быть введен в общей системе, что его следует предоставлять в соответствии с единой политикой, что его продолжительность должна быть разумной и что после его введения новые положения должны заменить существующие права на получение отпуска для отца в тех организациях, где он был уже введен. Несколько членов Комиссии считали, что предложение секретариата в отношении того, что продолжительность отпуска для отца должна составлять две недели, было обоснованным с учетом существующих положений об отпусках, предусматривающих 30 дней ежегодного отпуска, 7 дней отпуска по болезни без оправдательного документа и 10 выходных дней в связи с праздниками Организации Объединенных Наций. Кроме того, хотя две недели следует считать максимальной продолжительностью отпуска, он может быть продлен с учетом особых обстоятельств, если такие обстоятельства конкретно указаны. Остановившись более подробно на упомянутом предложении, они выразили мнение о том, что в исключительных случаях, таких, как потеря трудоспособности или смерть матери, максимальная продолжительность такого оплачиваемого отпуска может быть увеличена с двух до четырех недель, при этом в случае необходимости может предоставляться дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью в четыре недели.

205. Ряд членов Комиссии придерживались мнения о том, что с учетом различий в ныне применяемой практике было бы целесообразно попытаться добиться принятия единой политики. Они отметили, что некоторые организации установили существующую практику предоставления восьминедельного отпуска после тщательного анализа потребностей организаций и персонала и что в связи с этим необходим определенный компромисс, обеспечивающий учет этих потребностей. Они придерживались мнения о том, что разумным компромиссом было бы установление максимальной продолжительности отпуска в четыре недели для персонала, работающего в местах расположения штаб-квартиры, и в восемь недель для персонала, работающего в периферийных местах службы.

206. В ходе дальнейшего обсуждения ряд организаций сделали заявления по поводу среднего числа случаев и расходов в год. Они заверили Комиссию в том, что применение этого отпуска не сказывается на оперативных возможностях и имеет незначительные финансовые последствия ввиду того, что он используется редко. С учетом этого большинство членов Комиссии заняли позицию, в соответствии с которой можно было бы рассмотреть компромиссный вариант, предусматривающий предоставление оплачиваемого отпуска для отца продолжительностью до четырех недель в местах расположения штаб-квартир и местах службы, где разрешено пребывание семей, и до восьми недель в местах службы, где пребывание семей не разрешено.

207. Далее была достигнута договоренность в отношении того, что к отпуску в связи с усыновлением/удочерением нельзя применять такой же подход, как к отпуску для отца, поскольку установление связи между приемным отцом и ребенком отличается от установления связи между биологическим отцом и ре-

бенком. С учетом этого в отношении отпуска в связи с усыновлением/удочерением следует применять иной подход. Не следует предусматривать использование отпуска для отца в качестве отпуска в связи с усыновлением/удочерением, а его продолжительность в тех организациях, где он уже существует, не должна меняться.

208. Один член Комиссии не согласилась с решением большинства о введении отпуска для отца минимальной продолжительностью в четыре недели и максимальной продолжительностью в восемь недель. Этот член Комиссии придерживалась мнения о том, что важно сбалансированно учитывать потребности отца в связи с рождением ребенка и потребности организации. Ее озабоченность была вызвана не расходами, которые могут нести организации, а оперативными последствиями для организаций, вызванными продолжительным отсутствием сотрудников. Этот же член Комиссии придерживалась мнения о том, что двухнедельного отпуска для отца, как это предложено секретариатом КМГС, с дополнительным двухнедельным отпуском при особых обстоятельствах больше чем достаточно. Она была убеждена в этом, поскольку число предоставляемых сотрудникам отпускных и выходных дней и без того велико. Во-первых, матери предоставляется четырехмесячный отпуск по беременности и родам. Эти четыре месяца могут быть частично использованы и отцом. Кроме того, отец и мать, если они являются сотрудниками общей системы, оба имеют право на шестинедельный ежегодный отпуск, на две недели выходных дней в Организации Объединенных Наций в связи с праздниками, полторы недели отпуска по семейным обстоятельствам, а также на неограниченный отпуск по болезни. Таким образом, при рождении ребенка матери предоставляется более шести месяцев оплачиваемого отпуска, а отцу — два месяца оплачиваемого отпуска (без всякого отпуска для отца). Этот член Комиссии сделала вывод о том, что было бы слишком щедро предоставлять дополнительный отпуск для отца продолжительностью в один-два месяца, в результате чего максимальная продолжительность его отпуска в течение года достигнет четырех месяцев. С учетом вышесказанного она отказалась присоединиться к консенсусу.

209. Члены Комиссии согласились с тем, что право принятия решений в отношении конкретных административных процедур предоставления отпуска для отца, в частности в отношении максимального числа отпусков для отца и промежутка времени между такими отпусками, должно быть предоставлено каждой организации. Комиссия отметила, что в докладах о выполнении решений и рекомендаций Комиссии организации должны представлять информацию о том, как они пользуются этим правом.

Решения Комиссии

210. С учетом существующих положений об отпуске для отца, разработанных организациями самостоятельно, и заявлений организаций о том, что расходы, связанные с этим отпуском, незначительны и что его применение не сказывается на оперативных возможностях, и с учетом необходимости сохранения хороших отношений между персоналом и администрацией Комиссия постановила, что было бы целесообразно принять обсужденный компромиссный вариант, предоставляющий организациям возможность для гибкости при применении положений об отпуске для отца.

211. В связи с этим Комиссия постановила, что:

а) сотрудникам, работающим в местах расположения штаб-квартир и местах службы, где разрешено пребывание семей, следует предоставлять оплачиваемый отпуск для отца продолжительностью до четырех недель, а сотрудникам, работающим в местах службы, где пребывание семей не разрешено, или в исключительных случаях, упомянутых в пункте 204 выше, включая смерть матери, отсутствие надлежащих медицинских учреждений или осложнения в период беременности, — до восьми недель;

б) положения, изложенные в подпункте (а) выше, заменяют существующие в организациях условия предоставления отпуска для отца;

в) положения об отпуске в связи с усыновлением/удочерением не следует включать в положения об отпуске для отца;

г) конкретные административные процедуры, охватывающие порядок предоставления отпуска для отца (например, максимальное число отпусков для отца), следует определять на уровне организаций.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

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

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

213. Комиссии была информирована о том, что рассчитанная на основе использования утвержденной методологии и с учетом нынешних эквивалентных классов сотрудников Организации Объединенных Наций и Соединенных Штатов на сопоставимых должностях величина разницы в чистом вознаграждении на 2004 год составляет 110,3.

Мнения организаций

214. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметила, что в показателях разницы для отдельных классов по-прежнему сохраняются значительные различия. Сеть обеспокоена тем, что сохранение низкой величины разницы для старших уровней негативно сказывается на усилиях организаций по укреплению их управленческого потенциала на этих уровнях. По мнению Сети, было бы уместно рекомендовать скорректировать нынешние существенные различия между уровнями.

Мнения представителей персонала

215. Представитель ФАМГС принял к сведению прогноз в отношении величины разницы на 2004 год. Представляя данные о динамике величины разницы за прошедшие 20 лет, он отметил, что в последние пять лет общая величина разницы в среднем составляла 111,2, а в течение последних 10 лет — 112,5, т.е. существенно ниже желательной медианы 115. Согласно последним данным кадровой статистики КСР, примерно 63 процента нынешних сотрудников категории специалистов проработали в своих соответствующих организациях 10 или менее лет, и, таким образом, более половины сотрудников категории специалистов заработали меньше того, на что они имеют право. ФАМГС предложила в качестве компенсации за то, что в последние пять лет разница была значительно ниже медианы, поддерживать величину разницы в течение следующих пяти лет в среднем на уровне 118,8 или в течение следующих 10 лет на уровне 117,5, с тем чтобы средняя величина разницы соответственно за 10 и за 20 лет составила 115.

216. Представитель ККСАМС поддержал заявление ФАМГС.

Обсуждение вопроса Комиссией

217. Комиссия напомнила, что для целей расчета разницы за основу берутся данные по Вашингтону, округ Колумбия, который является базой для федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. С 1994 года корректировки ставок окладов Общей шкалы в гражданской службе Соединенных Штатов включали два компонента: общее повышение, увязанное с индексом стоимости рабочей силы, и местный корректив, который применяется только в отношении конкретных районов континентальной части Соединенных Штатов, одним из которых является Вашингтон, округ Колумбия. Фактическое повышение валового вознаграждения в Вашингтоне, округ Колумбия, за год (с 2003 года по 2004 год) с учетом как индекса стоимости рабочей силы, так и изменения местного корректива составило на 1 января 2004 года 4,42 процента.

218. Комиссия отметила, что рассчитанная на основе использования утвержденной методологии и информации, имевшейся по состоянию на начало мая 2004 года, разница в чистом вознаграждении на 2004 год составляет 110,3.

Решение Комиссии

219. Комиссия постановила принять к сведению прогнозируемую величину разницы в 110,3 в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций классов С-1–Д-2 в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, на период с 1 января по 31 декабря 2004 года. Подробные расчеты разницы приводятся в приложении V к настоящему докладу.

В. Шкала базовых/минимальных окладов

220. Практика применения шкалы базовых/минимальных окладов была введена Генеральной Ассамблеей с 1 июля 1990 года в соответствии с разделом I.H ее резолюции 44/198 от 21 декабря 1989 года. Ставки этой шкалы устанавливаются в привязке к ставкам Общей шкалы окладов в гражданской службе-

компараторе. Периодические корректировки производятся на основе сопоставления медианной ставки шкалы чистых базовых окладов сотрудников Организации Объединенных Наций (ставка для сотрудников, имеющих иждивенцев, ступени VI класса С-4) с соответствующими ставками окладов сотрудников на сопоставимых должностях в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов (ставками для ступени VI классов ОШ-13 и ОШ-14, веса которых составляют, соответственно, 33 процента и 67 процентов).

221. Комиссия была информирована о том, что с учетом повышения с 1 января 2004 года ставок окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов Америки в целях приведения шкалы базовых/минимальных окладов в соответствие с Общей шкалой (базовой шкалой) компаратора в 2005 году необходимо будет скорректировать ставки шкалы в общей системе Организации Объединенных Наций на 1,88 процента.

222. Комиссии была также представлена информация, касающаяся возможности понижения ставок шкалы базовых/минимальных окладов и выплаты соответствующей части оклада посредством системы корректировок по месту службы в целях решения проблемы, связанной с местами службы с нулевым или очень низким коррективом по месту службы.

Мнения организаций

223. Сеть по вопросам людских ресурсов поддержала предложение о корректировке шкалы базовых/минимальных окладов на 1,88 процента на основе принципа неизменности размеров вознаграждения путем включения 1,88 процента корректива по месту службы в ставки шкалы. Сеть по вопросам людских ресурсов просила перенести срок вступления в силу этой корректировки на более раннюю дату — на 1 января 2005 года. Это вполне оправданно с учетом того, что шкала у компаратора была пересмотрена с 1 января 2004 года. В связи с этим корректировку шкалы в общей системе не следует откладывать на более поздний срок.

224. Отмечая, что для решения проблемы реального повышения окладов, которое происходит в местах службы с очень низким или нулевым коррективом по месту службы, снизить ставки базовой шкалы «технически возможно», Сеть по вопросам людских ресурсов подчеркнула свою серьезную обеспокоенность по поводу возможных юридических последствий такого снижения. Кроме того, Сеть считает, что применение такого подхода приведет к еще большему нарушению принципа Ноблемера и еще больше ограничит возможности организаций нанимать и удерживать персонал из стран, где базовые оклады выше соответствующих окладов в общей системе.

Мнения представителей персонала

225. Представители ФАМГС и ККСАМС поддержали заявление, сделанное представителем Сети по вопросам людских ресурсов.

Обсуждение вопроса Комиссией

226. Комиссия отметила, что ставки Общей шкалы (базовой шкалы) окладов у компаратора с 1 января 2004 года были повышены на 2,7 процента на валовой основе. Она также напомнила о том, что ставки шкалы базовых/минимальных

окладов в Организации Объединенных Наций в 2004 году были сохранены на уровне 2003 года, поскольку они были немного выше ставок Общей шкалы 2003 года. Однако повышение ставок Общей шкалы в 2004 году в сочетании с последствиями изменений налоговых ставок привело к тому, что ставки окладов для ОШ-13/ОШ-14 на 1,88 процента превысили ставки действующей шкалы базовых/минимальных окладов. Комиссия отметила, что корректировка шкалы базовых/минимальных окладов будет производиться на основе принципа неизменности размеров вознаграждения с использованием обычного метода включения пунктов множителя корректива по месту службы в базовый оклад.

227. Комиссия далее отметила, что вопрос о корректировке ставок налогообложения персонала в целях устранения несоответствий в Фонде уравнивания налогообложения обсуждался с представителями Секретариата Организации Объединенных Наций, которые отметили, что необходимости в корректировке нет. Вследствие этого корректировать ставки налогообложения персонала не потребуется.

228. Комиссия напомнила о том, что по просьбе организаций, с которой они обращались в 90-е годы, с тем чтобы избежать ретроактивных выплат заработной платы, в качестве месяца введения в действие корректировки шкалы базовых/минимальных окладов использовался март. Поскольку никаких технических трудностей, связанных с введением шкалы в действие с 1 января, более не существует и поскольку действующая шкала не корректировалась с 1 января 2003 года, Комиссия согласилась с предложением Сети по вопросам людских ресурсов рекомендовать ввести шкалу базовых/минимальных окладов с 1 января 2005 года. Корректировка ставок шкалы базовых/минимальных окладов с 1 января 2005 года на 1,88 процента с использованием обычного метода будет иметь следующие сметные ежегодные финансовые последствия:

В долл. США

a) Для мест службы, в которых размер вознаграждения с учетом низкого корректива по месту службы оказался бы ниже размеров новых базовых/минимальных окладов	264 700
b) В связи с надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях	1 426 000
c) В связи со шкалой выплат при прекращении службы	318 200
Общая сумма ежегодных финансовых последствий	2 008 900

229. Комиссия напомнила о том, что в соответствии с существующей методологией она ежегодно проводит обзоры размеров ставок базовых/минимальных окладов, которые являются минимальными окладами для всех сотрудников во всех местах службы. По результатам этих обзоров Генеральная Ассамблея, как правило, увеличивает ставки упомянутой шкалы и включает определенное число пунктов множителя корректива по месту службы в ставки этой шкалы на основе принципа неизменности размеров вознаграждения. Этот процесс призван обеспечивать корректировку размеров минимальных окладов в Организации Объединенных Наций с учетом изменения размеров вознаграждения у компаратора, а также обеспечивать поступление в Фонд уравнивания налогообложения достаточного объема средств. Было отмечено, что корректировка ставок шкалы базовых/минимальных окладов никогда не предназначалась для по-

вышения размеров получаемого на руки вознаграждения. Однако она приводила к повышению окладов в местах службы с низким или нулевым коррективом по месту службы. Комиссия напомнила, что в прошедшие годы она выражала обеспокоенность по поводу этой проблемы и просила свой секретариат изучить возможность снижения ставок шкалы базовых/минимальных окладов для ограничения числа мест службы, в которых происходят такие повышения.

230. Комиссия отметила, что число мест службы с низким или нулевым коррективом по месту службы ежегодно меняется и что оно зависит не только от результатов пересмотра шкалы базовых/минимальных окладов, но также и от обменного курса доллара США к другим основным валютам. Число таких мест службы возрастает при высоком курсе доллара США. Это в значительной степени объясняется тем, что система коррективов по месту службы основана на использовании доллара США, и поэтому, когда курс доллара к другим валютам высокий, международным сотрудникам требуется меньше долларов для сохранения покупательной способности их вознаграждения в данном месте службы по сравнению с Нью-Йорком. При низком курсе доллара США происходит обратное. Комиссия отметила, что существует сильная зависимость числа мест службы с низким или нулевым коррективом по месту службы от курса доллара США. Когда курс доллара США высокий, организации в то же время экономят бюджетные средства, и поэтому следует учитывать оба фактора. Комиссия отметила, что показательно то, что в настоящее время корректив по месту службы равен нулю только в одной стране (Афганистане).

231. На основе информации, представленной ее секретариатом, Комиссия отметила, что имеется техническая возможность снижения ставок шкалы базовых/минимальных окладов без ущерба для чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций. Однако одни члены считали, что могут возникнуть юридические последствия снижения ставок шкалы базовых/минимальных окладов и что, прежде чем принимать решение, необходимо всесторонне изучить соответствующие вопросы. Другие члены придерживались мнения о том, что ставки шкалы могут быть понижены при условии принятия переходных мер, чтобы не лишить сотрудников приобретенных прав.

232. Комиссия была также информирована о том, что снижение ставок шкалы базовых/минимальных окладов может ограничить возможность организаций привлекать специалистов из стран, где базовые оклады выше базовых окладов в общей системе Организации Объединенных Наций. Комиссия просила представить статистические данные, свидетельствующие о том, что снижение ставок шкалы базовых/минимальных окладов приведет к трудностям с наймом сотрудников из определенных стран.

233. Что касается Фонда уравнивания налогообложения, то Комиссия отметила, что снижение ставок шкалы потребует повышения ставок налогообложения персонала в целях обеспечения финансирования Фонда уравнивания налогообложения на нынешнем уровне. Такое повышение, возможно, будет неоправданным с учетом ставок налогов в тех государствах-членах, которые облагают налогом вознаграждение своих граждан.

Решение Комиссии

234. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее повысить с 1 января 2005 года ставки действующей шкалы базовых/минимальных окладов

сотрудников категории специалистов и выше на 1,88 процента с использованием стандартных процедур консолидации на основе принципа неизменности размеров вознаграждения. Предлагаемая шкала базовых/минимальных окладов приводится в приложении VI к настоящему докладу.

235. Комиссия просила свой секретариат представить ей на ее шестьдесят второй сессии (весна 2006 года) дополнительный доклад о возможности снижения ставок шкалы базовых/минимальных окладов и выплате соответствующей части оклада в виде корректива по месту службы, включающий информацию о всех юридических и финансовых последствиях.

С. Обзор размеров надбавок на детей и иждивенцев второй ступени

236. КМГС рассмотрела вопрос о надбавках на детей и иждивенцев второй ступени в соответствии с принятым в 2001 году решением о том, что она будет продолжать регулярно проводить раз в два года обзор этих надбавок параллельно с проведением обзора системы вознаграждения, пособий и льгот.

237. Для проведения нынешнего обзора Комиссия имела в своем распоряжении подробную информацию о расчетах, связанных с процентным изменением размера налоговых вычетов и выплат в соответствии с социальным законодательством в местах расположения штаб-квартир, зарегистрированным за период с 1 января 2002 года по 1 января 2004 года.

238. Внимание Комиссии было обращено на тот факт, что, после того как ВТО стала в конце 2003 года специализированным учреждением Организации Объединенных Наций, Мадрид стал восьмым местом расположения штаб-квартир общей системы. Хотя в резолюции 47/216 Генеральной Ассамблеи, в которой определена процедура расчета надбавок на детей и иждивенцев второй ступени, предусмотрено использование данных по семи местам расположения штаб-квартир, было предложено в соответствии с духом этой резолюции включить данные о налоговом режиме в Испании в расчеты указанных надбавок.

Мнения организаций

239. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов принял к сведению представленную информацию и согласился с предложением сохранить размеры надбавок на детей и иждивенцев второй ступени на их нынешнем уровне.

Мнения представителей персонала

240. Представители ФАМГС и ККСАМС приняли к сведению представленную информацию и тоже согласились с предложением секретариата.

Обсуждение вопроса Комиссией

241. Комиссия отметила преобразование ВТО в специализированное учреждение. Было выражено общее мнение о том, что данные по Мадриду как по восьмому месту расположения штаб-квартир следует включить в расчеты размеров надбавок на детей и иждивенцев второй ступени.

242. Комиссия также отметила, что процедура расчета налогов для каждого из восьми мест расположения штаб-квартир была рассмотрена на местном уровне

организациями, базирующимися в этих местах службы. С января 2002 года средневзвешенные размеры выплат, рассчитанные с учетом налоговых скидок и выплат в соответствии с социальным законодательством, возросли на 0,15 процента. В результате корректировки существующей надбавки на указанную процентную величину годовая сумма надбавки составила 1939 долл. США, что на 3 долл. США в год больше нынешней суммы. Разница между нынешней суммой и суммой, скорректированной на 0,15 процента, составляет, таким образом, менее одного доллара США в месяц. С учетом незначительного влияния корректировки было выражено общее мнение о том, что нынешние размеры надбавок на детей и иждивенцев второй ступени следует сохранить неизменными. В этом контексте Комиссия напомнила, что по итогам предыдущего обзора размеров надбавок на детей и иждивенцев второй ступени был получен отрицательный результат, составивший минус 0,57 процента, и что в случае его применения также потребовалась бы корректировка на сумму менее одного доллара США в месяц. С учетом этого Комиссия тогда постановила рекомендовать не изменять размеры надбавок на детей и иждивенцев второй ступени.

243. Комиссия напомнила, что на ее тридцать девятой сессии (весна 1994 года) она постановила использовать для корректировки размера надбавки на иждивенцев второй ступени средневзвешенный показатель изменения размеров налоговых скидок и выплат в соответствии с социальным законодательством в местах расположения штаб-квартир, применяемый для определения размера надбавки на детей. Поскольку размер надбавки на детей не меняется, было принято решение сохранить на нынешнем уровне и размер надбавки на иждивенцев второй ступени.

Решение Комиссии

244. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

- a) начиная с нынешнего обзора определять суммы надбавок на детей и иждивенцев второй ступени на основе суммы налоговых скидок и выплат по линии социального обеспечения в странах, где находятся восемь мест расположения штаб-квартир, включая Испанию;
- b) сохранить неизменными нынешние размеры надбавок на детей и иждивенцев второй ступени;
- c) сохранить нынешний перечень мест службы, где надбавки выплачиваются в местной валюте, до проведения обзора методологии определения размеров надбавок на иждивенцев;
- d) уменьшить размер надбавки на иждивенцев, выплачиваемой имеющим на это право сотрудникам общей системы, на сумму любых прямых выплат, получаемых ими на иждивенцев от правительств.

D. Анализ принципа Ноблемера, включая сопоставления совокупного вознаграждения

245. В своем годовом докладе за 2001 год Комиссия отметила, что для проведения исследований, связанных с принципом Ноблемера, в середине 90-х годов потребовались значительные ресурсы. Поэтому с учетом тех усилий, кото-

рые потребуются для проведения обследования, посвященного системе вознаграждения, пособий и льгот, она приняла решение отложить исследования, связанные с принципом Ноблемера. Сейчас, когда экспериментальное исследование по вопросу о введении широких диапазонов/вознаграждении с учетом выполнения работы идет полным ходом, Комиссия приняла решение вернуться к анализу принципа Ноблемера.

246. Размеры окладов сотрудников категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций определяются на основе принципа Ноблемера, названного так по имени Председателя Комитета Лиги Наций, который рассматривал основополагающие принципы установления размеров окладов в международной гражданской службе. В соответствии с нынешним порядком применения этого принципа совокупное вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше определяется в привязке к гражданской службе страны с наиболее высоким совокупным вознаграждением. Это сделано для того, чтобы международная гражданская служба была в состоянии набирать сотрудников из всех своих государств-членов.

247. В последние несколько лет организации общей системы жалуются на то, что рост размеров окладов в общей системе отстает от роста вознаграждения в частном секторе и других международных организациях и что они испытывают трудности с наймом и удержанием сотрудников требуемой квалификации. Они также утверждают, что в последующие 5–10 лет большинство организаций общей системы Организации Объединенных Наций будут вынуждены нанять значительное число новых сотрудников взамен нынешних, поскольку последние приближаются к возрасту выхода на пенсию. Поэтому перед организациями возникает проблема, как привлечь и удержать сотрудников, обладающих самым высоким уровнем работоспособности, компетентности и добросовестности, как того требуют положения статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. Хотя размеры окладов и не являются единственным фактором, привлекающим высококвалифицированных сотрудников в международные организации, они имеют важное значение в конкурентной борьбе за новых сотрудников. Поэтому было выражено мнение о том, что, возможно, настало время пересмотреть принцип Ноблемера.

248. Одна из первых задач КМГС после ее создания в 1975 году заключалась в анализе принципа Ноблемера. После проведенного сравнительно быстрого анализа принципа Ноблемера Комиссия пришла к выводу, что альтернативы этому принципу не существует. Однако с тех пор политические и экономические условия изменились. Нынешняя система Организации Объединенных Наций перестала быть замкнутым учреждением, действующим самостоятельно в качестве лидера в вопросах международного мира и мировых делах. Она превратилась в партнера, осуществляющего сотрудничество с гражданским обществом и множеством социальных движений, неправительственных организаций и частных предприятий, в рамках которого ее цели во все большей степени достигаются благодаря союзам с органами, не входящими в систему.

249. Кроме того, со времени основания Организации Объединенных Наций трансформацию претерпели также рабочие процессы и взаимоотношения работодателей и работников. Такие изменения произошли не в одночасье. Они были обусловлены быстрыми изменениями в мире, — мире, который становится все более интегрированным и в котором растет взаимозависимость стран; короче

говоря, в мире, который характеризуется стремлением к глобализации. Эти изменения самым непосредственным образом затрагивают организации системы Организации Объединенных Наций и сопровождаются трансформацией представлений об управлении людскими ресурсами.

250. Если с базовой концепцией самого принципа, как представляется, никаких трудностей не возникает, то в отношении его применения для повышения конкурентоспособности системы Организации Объединенных Наций был высказан целый ряд основополагающих замечаний. Был рассмотрен вопрос о целесообразности или нецелесообразности включения международных организаций в механизм применения принципа Ноблемера, в том числе такие аспекты, как изменение реалий в мире; сопоставления с государственным и частным сектором; внутренние и зарубежные гражданские службы; фактор экспатриации и разница в вознаграждении.

251. Комиссия рассмотрела следующие возможные варианты применения принципа Ноблемера: a) сохранение механизма применения принципа Ноблемера в его нынешнем виде; b) использование в качестве компараторов международных организаций; c) использование в качестве компаратора частного сектора страны с наиболее высокими размерами вознаграждения; d) использование в сочетании государственного и частного секторов в какой-либо стране или группе стран с наиболее высокими размерами вознаграждения; e) использование в качестве компаратора наиболее высокооплачиваемой недипломатической гражданской службы; f) изменение диапазона разницы в целях всестороннего учета предлагаемых компаратором пособий и льгот, связанных с экспатриацией.

Мнения организаций

252. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов поблагодарила секретариат КМГС за подготовленные им документы, которые носят всеобъемлющий и содержательный характер и в которых отражены озабоченности, высказывавшиеся административными руководителями и Сетью по вопросам людских ресурсов на предыдущих сессиях Комиссии.

253. Она напомнила, что в прошлом Сеть по вопросам людских ресурсов неоднократно указывала на то, что неприменение принципа Ноблемера серьезно подрывает конкурентоспособность общей системы Организации Объединенных Наций. Сеть приветствует дальнейшую разработку ряда возможных вариантов, изложенных в документах секретариата. Она отметила, что у Комиссии вряд ли вызовет удивление ее заявление о том, что предложенный вариант сохранения нынешнего механизма применения (вернее, неприменения) принципа Ноблемера совершенно неприемлем. Сеть выступает за использование в качестве компаратора других международных и региональных межправительственных организаций в сочетании с наиболее высокооплачиваемой недипломатической зарубежной гражданской службой для обеспечения конкурентоспособности общей системы. В этой связи она отметила, что этот подход поддержан в рекомендации 11 Группы по укреплению международной гражданской службы.

254. В связи с высказанным некоторыми членами Комиссии мнением о том, что определенные международные организации не являются надлежащей базой для сопоставления, поскольку членский состав таких международных организаций не является всеобщим, Сеть по вопросам людских ресурсов сообщила

мнение организаций, согласно которому сопоставление с одной национальной внутренней гражданской службой не является надлежащим, поскольку организации участвуют в конкретной борьбе за трудовые ресурсы государственного сектора на международном рынке.

255. Сеть не считает, что изменение диапазона разницы в качестве исходного механизма корректировки в целях обеспечения всестороннего учета надбавок и льгот, предлагаемых нынешним компаратором, является решением глубинной проблемы неконкурентоспособности вознаграждения, надбавок и льгот в общей системе в сравнении с другими международными и региональными организациями.

256. В ответ на высказанные Комиссией мнения о том, что организации не испытывают никаких трудностей в области найма персонала, организации заявили, что трудности с набором — это лишь один из факторов и что представить абсолютные доказательства испытываемых трудностей с привлечением и удержанием высококлассных специалистов из всех стран, включая страны с наиболее высокими размерами вознаграждения, сложно, а, может быть, и невозможно. Организации заявили, что им никогда не удастся установить, сколько потенциальных кандидатов не подало своих заявлений на заполнение открывающихся в этих организациях вакансий.

Мнения представителей персонала

257. Представитель ФАМГС отметил, что, хотя этот принцип является простым, обеспечить его практическое применение, как представляется, являлось более трудным делом в том плане, что в связи с этим возникали многочисленные проблемы, в частности касающиеся установления и исчисления размера разницы и целесообразности охвата сопоставлениями государственного и частного секторов и учета пособий и льгот, связанных с экспатриацией. В мире произошли определенные изменения, обусловившие необходимость проведения нового обзора. Однако это не исключает возможности анализа результатов, полученных в ходе некоторых прошлых обзоров, в рамках которых были сформулированы рациональные предложения.

258. ФАМГС отметила, что, хотя сохранение нынешней практики применения принципа Ноблемера является неприемлемым вариантом, существует возможность использования в качестве компаратора других международных и региональных межправительственных организаций в сочетании с наиболее высокооплачиваемой недипломатической зарубежной гражданской службой. По мнению ФАМГС, необходимо провести конкретное проверочное обследование гражданского сектора, по крайней мере в справочных целях. Хотя идея корректировки размера разницы является заманчивой, недостаточно внести арифметические изменения или скорректировать формулу ее исчисления. ФАМГС известно о том, что другие международные организации выплачивают более высокие оклады своему персоналу. В настоящее время имеются соответствующие данные по этим организациям, и будет полезно проанализировать их.

259. Представитель ФАМГС предложил учредить рабочую группу для более углубленного анализа применения принципа Ноблемера. Он также указал на необходимость применения беспристрастного подхода при рассмотрении этого принципа и анализе его применения, а также высказал мнение о том, что, воз-

можно, стоит проанализировать некоторые варианты, которые отклонялись в прошлом. Выбор любого варианта должен быть четко обоснован.

260. ФАМГС вновь отметила, что ситуация является отличной от той, когда эта идея впервые была высказана в Лиге Наций и впоследствии в конце 40-х годов обсуждалась в новой созданной Организации Объединенных Наций. Некоторые факторы, такие, как большее число шкал в гражданской службе Соединенных Штатов и чрезвычайные меры, принятые в отношении специальных шкал окладов, являются причиной возникновения дополнительных проблем в том, что касается нынешнего компаратора.

261. ФАМГС информировала Комиссию о том, что никогда не удавалось достичь полного согласия по вопросу о применении принципа Ноблемера и в реальных условиях применение этого принципа всегда представляло проблему, не поддающуюся разрешению. Именно по этой причине в 1992 году ФАМГС подготовила исчерпывающий обзор вознаграждения в системе Организации Объединенных Наций («Организация Объединенных Наций: неконкурентноспособный работодатель»), который она планирует обновить. ФАМГС поддержала предложение, согласно которому необходимо проанализировать информацию, касающуюся привлечения и удержания персонала в рамках общей системы. Необходимо указать реальные причины, по которым сотрудники увольняются с работы. В этой связи ФАМГС отмечала, что имеется большое число случаев, когда сотрудники по дипломатическим соображениям не всегда открыто говорят о причинах, побудивших их покинуть Организацию Объединенных Наций.

262. Представитель ККСАМС поддержал заявление ФАМГС. Он также отметил, что при анализе принципа Ноблемера необходимо помнить положение статьи 101(3) Устава Организации Объединенных Наций, согласно которому «при приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетенции и добросовестности». Этот обзор нельзя сводить к еще одному мероприятию, целью которого является сдерживание расходов.

Обсуждение вопроса Комиссией

263. Комиссия напомнила о том, что с момента ее создания она неоднократно анализировала принцип Ноблемера и его применение. Последний анализ принципа был проведен в 1995 году, когда Комиссия сделала вывод о том, что в различное время применялись многочисленные формулировки, характеризовавшиеся различиями, однако нынешняя практика, в соответствии с которой употребляется формулировка «наиболее высокооплачиваемая национальная гражданская служба» в сочетании с проверками положения в международных организациях, как представляется, является правильной при том условии, что процесс определения гражданской службы-компаратора осуществляется своевременно.

264. Комиссия указала, что цель принципа Ноблемера состоит в обеспечении того, чтобы вознаграждение в системе Организации Объединенных Наций было конкурентоспособным и чтобы организации могли принимать на работу сотрудников из всех государств-членов, в том числе из одного государства-члена, с наиболее высокооплачиваемой гражданской службой. С учетом этой четкой цели Комиссия не видела необходимости пересматривать этот принцип. С дру-

гой стороны, необходимо дать ответ на вопрос, является ли Организация Объединенных Наций по-прежнему конкурентоспособным работодателем, и, если не является таковым, что необходимо сделать для исправления сложившегося положения. Комиссия напомнила о том, что в 1995 году она согласилась с тем, что в соответствии с принципом Ноблемера все условия службы должны быть такими, чтобы привлекать граждан из наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы.

265. Комиссия признала, что принцип Ноблемера вполне удовлетворяет интересам организаций, и ввиду произошедших изменений Комиссии необходимо смотреть в будущее. Тем не менее было выражено мнение о том, что Комиссии не следует игнорировать принцип Ноблемера. Более предпочтительным вариантом было бы рассмотрение Комиссией вопроса о том, какие меры необходимо принять, с тем чтобы по-прежнему приносить пользу общей системе. Необходимо представить дополнительную фактологическую информацию и провести дополнительный анализ до того, как Комиссия могла бы определить, применяется ли в настоящее время этот принцип эффективным образом. Комиссия неоднократно заявляла, что использование одних лишь окладов не является надлежащим показателем для определения того, является ли Организация Объединенных Наций конкурентоспособным работодателем. По мнению Комиссии, надлежащим методом определения того, является ли Организация Объединенных Наций конкурентоспособным работодателем, является оценка положения в области найма и удержания сотрудников в организациях в целях выявления каких-либо трудностей, которые могут иметь место в сфере привлечения и удержания высококвалифицированных сотрудников. В этой связи организации не дали никакого ответа на неоднократные просьбы представить такой анализ за последние 10 лет.

266. По вопросу о том, сохраняют ли оклады в Организации Объединенных Наций свою конкурентоспособность, был высказан ряд мнений и предложений. Комиссия напомнила о том, что она неоднократно просила организации представить информацию, касающуюся трудностей в деле обеспечения набора и удержания персонала. До настоящего времени организации не смогли представить такую информацию Комиссии. В этой связи был сделан вывод о том, что организации не испытывают никаких трудностей в деле привлечения и удержания персонала и Организация Объединенных Наций является конкурентоспособным работодателем.

267. Был также задан ряд вопросов в отношении дополнительных выплат со стороны ряда государств-членов их гражданам, работающим в организациях общей системы Организации Объединенных Наций. Одни члены Комиссии считали, что такие выплаты явно свидетельствуют о низких размерах окладов в организациях общей системы Организации Объединенных Наций. По мнению других, последний раз, когда Комиссия анализировала эту практику, такие выплаты своим гражданам, работающим в Организации Объединенных Наций, продолжало производить лишь ограниченное число стран.

268. Комиссия напомнила о том, что, как она заявляла ранее, такое сопоставление должно проводиться в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе и, по мнению Комиссии, такой подход необходимо применять и в будущем. Если окажется, что нынешний компаратор более не является наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службой в соответ-

ствии с утвержденной методологией, то в этом случае Комиссия определит другую национальную гражданскую службу, которая будет удовлетворять требованиям этой методологии с точки зрения ее размера, описания должностей и т.д.

269. Хотя некоторые члены Комиссии выступали за использование наиболее высокооплачиваемой недипломатической зарубежной гражданской службы вместо национальной гражданской службы, большинство членов Комиссии считали, что использование зарубежной службы не позволит провести надлежащее сопоставление. Эти члены Комиссии отметили, что в недипломатических зарубежных службах сотрудники, как правило, работают в том или ином конкретном месте службы в течение трех-четырех лет, а затем переводятся в страны происхождения или в другие места службы. Вместе с тем некоторые сотрудники Организации Объединенных Наций находятся в одном и том же месте службы в течение длительного периода времени.

270. Что касается использования международных организаций в качестве компараторов для целей определения степени конкурентоспособности общей системы, Комиссия напомнила о том, что в 1995 году она приняла решение о возможности использования этих организаций в качестве базы для сопоставления с учетом схожести их функций с функциями системы Организации Объединенных Наций. Комиссия также напомнила о том, что в период проведения обзора 1995 года проблемы, касающиеся ограниченного членства, а также различных мандатов этих организаций не позволили выбрать их в качестве надлежащих компараторов для такой международной организации, как Организация Объединенных Наций. По мнению некоторых членов, Организация экономического сотрудничества и развития и Европейский союз не являются надлежащей базой для сопоставлений, поскольку их членский состав не является всеобщим. Эти же члены отметили также, что в бреттон-вудских финансовых учреждениях административные расходы покрываются за счет поступлений; в организациях в рамках общей системы Организации Объединенных Наций сложилась другая практика: такие расходы покрываются из бюджетов государств-членов.

271. Одним из рассмотренных Комиссией вариантов была корректировка диапазона разницы с полным учетом экспатриационных пособий и льгот. Однако, по мнению членов Комиссии, с учетом тех вариантов, изложенных в пункте 269 выше, Комиссия не будет придерживаться данного варианта.

272. Один из рассмотренных вариантов заключался в использовании совместно гражданского и частного секторов. Комиссия выразила мнение, что параметры государственного и частного сектора не сопоставимы, и отклонила это предложение. Она отметила, что, хотя размер заработной платы в частном секторе, возможно, выше, чем в гражданской службе, существуют другие элементы, которые необходимо учитывать, такие, как гарантированность работы, пенсии и системы медицинского страхования, которые являются более совершенными в гражданской службе по сравнению с частным сектором.

Решения Комиссии

273. Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что практика применения принципа Ноблемера на нынешнем этапе с использованием наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы в сочетании с проверочными обследованиями международных организаций в

справочных целях является разумной. В рамках своей программы работы на 2005–2006 годы Комиссия планирует провести исследование для определения наиболее высокооплачиваемой гражданской службы, включая общие сопоставления Организации Объединенных Наций с федеральной гражданской службой Соединенных Штатов.

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

274. Комиссия раз в пять лет проводит регулярные обзоры для установления эквивалентных классов должностей в общей системе Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, являющейся компаратором. Установление эквивалентных классов является одним из ключевых компонентов расчетов разницы в чистом вознаграждении, поскольку их техническая обоснованность и точность имеют основополагающее значение для правильного определения и сопоставления чистого вознаграждения в службе-компараторе и в общей системе Организации Объединенных Наций. Установленная периодичность проведения обзоров призвана обеспечивать учет изменений в вознаграждении и других структурных изменений в обеих системах. Последнее исследование эквивалентности классов было проведено в 2000 году.

275. На своей пятьдесят девятой сессии (лето 2004 года) Комиссия была проинформирована о ряде изменений в общей системе Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов. В связи с этим необходимо вновь проанализировать процедуру, используемую для определения эквивалентных классов. С учетом подхода, который планируется использовать для проведения исследования в целях установления эквивалентных классов в общей системе Организации Объединенных Наций и у компаратора, было указано, что предлагаемая процедура увязки вознаграждения для классов в Организации Объединенных Наций с фактическими окладами старших руководящих сотрудников (СРС) в гражданской службе Соединенных Штатов вызывает сомнения.

276. Комиссия постановила:

а) как можно скорее провести исследование эквивалентности классов для пересмотренной структуры категории СРС в службе-компараторе с использованием двух методов сопоставления: метода, предполагающего использование медианы или среднего оклада для всех сотрудников федеральной службы Соединенных Штатов на должностях категории старших руководящих сотрудников, и метода, предусматривающего увязку классов в общей системе с окладами старших руководящих сотрудников у компаратора, выплачиваемыми с учетом выполнения работы;

б) результаты этого исследования довести до сведения Комиссии на ее сессии во втором квартале 2005 года;

в) провести исследования эквивалентности классов для всех других систем оплаты у компаратора в 2005 году с учетом опыта, накопленного при

применении подходов, указанных в подпункте (а) пункта 276 выше, а результаты довести до сведения Комиссии на ее сессии в первом квартале 2006 года.

Е. Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС) о работе его двадцать шестой сессии

277. КМГС имела в своем распоряжении доклад ККВКМС о работе его двадцать шестой сессии, которая проходила 9–16 февраля 2004 года в штаб-квартире ВОЗ в Женеве. В этом документе содержится ряд рекомендаций, охватывающих целый круг технических вопросов, касающихся следующего цикла сопоставительных обследований мест службы, которые запланировано провести в 2005 году, а также по некоторым другим вопросам. Рекомендации касаются следующего:

- а) обзора перечня товаров и услуг и их характеристик, который будет использоваться в рамках следующего цикла сопоставительных обследований мест службы;
- б) использования при расчете индекса корректива по месту службы весов компонента расходов на образование по отдельным местам службы;
- с) использования Интернета в качестве источника данных о ценах;
- д) процедур уменьшения возможности для необъективности и усиления контроля качества при сборе данных о ценах;
- е) правил и процедур пересмотра пороговых величин арендной платы;
- ф) прочих вопросов, охватывающих использование данных о жилье из внешних источников для расчетов индекса арендной платы.

Мнения организаций

278. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов выразил признательность ККВКМС и секретариату КМГС за их работу и за документ, находящийся в распоряжении Комиссии, в котором профессионально представлен материал по указанным вопросам. Сеть одобрила рекомендации, содержащиеся в упомянутом документе. Представитель Сети поблагодарил также секретариат КМГС за постоянное внедрение технических новшеств, включая использование автоматизированных средств для сбора данных.

Мнения представителей персонала

279. Представители ФАМГС и ККСАМС выразили удовлетворение в связи с работой, проделанной ККВКМС, и деловой и сердечной атмосферой, царившей в ходе заседаний. Работа Комитета принесла полезные результаты в плане пересмотра методологии определения стоимости жизни для следующего цикла сопоставительных обследований мест службы, которые начнутся в 2005 году. Что касается вопроса о данных об арендной плате из внешних источников в Риме, который Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО) довела до сведения Консультативного комитета, то было отмечено несоответствие данных МСИ/ЕВРОСТАТ об арендной плате

данным об арендной плате, полученным от сотрудников. Представитель ФАМГС информировал Комиссию о том, что союзы и ассоциации персонала были бы признательны, если бы процесс сбора данных об арендной плате Межорганизационной секцией исследований по вопросам окладов и цен взаимодействующих организаций/ЕВРОСТАТ был более транспарентным.

280. Что касается вопроса о сведении к минимуму возможной необъективности при сборе данных о ценах, то было отмечено, что не менее важно свести к минимуму предвзятость мнения о существовании такой необъективности. Была выражена надежда на то, что процесс уменьшения возможности для необъективности будет осуществляться «в правильном духе» и доверие персонала к нему сохранится.

Обсуждение вопроса Комиссией

281. Комиссия подробно рассмотрела рекомендации Консультативного комитета. В ходе обсуждения вопроса о сведении к минимуму возможной необъективности, связанной со сбором данных о ценах, члены Комиссии выразили мнение о том, что необходимо повысить роль секретариата в первоначальной подготовке списка торговых точек, и приветствовали рекомендацию Консультативного комитета в этой связи. Комиссия отметила, что секретариат разрабатывает обновленные руководящие принципы и процедуры, направленные на сведение к минимуму возможной необъективности, связанной со сбором данных о ценах, и представит их на рассмотрение Консультативного комитета и на утверждение Комиссии в 2005 году. В заключение Комиссия выразила свою признательность Консультативному комитету и его секретариату за проделанную в этой связи работу.

Решение Комиссии

282. Комиссия постановила одобрить рекомендации Консультативного комитета, содержащиеся в его докладе о работе его двадцать шестой сессии. Комиссия постановила также в рамках подготовки к следующему циклу обследований в местах расположения штаб-квартир провести следующую сессию Комиссии в 2005 году.

Глава V

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

283. На основе пересмотренной методологии для мест расположения штаб-квартир Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы для сотрудников категории общего обслуживания в Мадриде, базовой датой которого являлось 1 апреля 2004 года.

284. В течение определенного времени до проведения обследования, которое явилось первым опытом применения методологии КМГС для мест расположения штаб-квартир в отношении этого места службы, сохранялся мораторий на

изменение ставок шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания, работающих в организациях общей системы в Мадриде. Определенные по результатам этого исследования ставки шкалы окладов для работающих в Мадриде сотрудников категории общего обслуживания, которые приводятся в приложении VII к настоящему докладу, на 11,59 процента выше ставок нынешней шкалы Всемирной туристской организации. После осуществления рекомендуемой корректировки ставок шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания максимальная ставка этой шкалы будет соответствовать размерам чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) сотрудников категории специалистов в Мадриде для ступеней IV и V класса С-1. Такое частичное совпадение считается приемлемым.

285. Комиссия рекомендовала также пересмотренные суммы надбавок на иждивенцев, определенные на основе налоговых скидок и выплат, производимых правительством Испании и обследованными работодателями. Общий сметный объем финансовых последствий рекомендаций Комиссии составляет 209 000 долл. США в год.

Глава VI

Меры, принятые Комиссией в соответствии со статьей 14 ее статута: доклад о соотношении мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций

286. В соответствии со своим постоянным мандатом рассматривать вопрос о положении женщин в организациях общей системы Комиссия просила свой секретариат представить статистический обзор соотношения мужчин и женщин в организациях на должностях всех уровней, включая неклассифицированные должности. Представленные данные касались структуры и набора персонала в организациях с разбивкой по полу и уровню должностей, категории должностей и национальности.

Мнения организаций

287. Сеть по вопросам людских ресурсов выразила секретариату Комиссии признательность за представленный документ, дающий четкое представление о неустанных усилиях, предпринимаемых организациями для улучшения соотношения мужчин и женщин в секретариатах организаций системы Организации Объединенных Наций. Вместе с тем, несмотря на эти усилия, предстоит сделать еще многое. В этой связи представитель Сети по вопросам людских ресурсов информировал Комиссию о работе, ведущейся под эгидой КСР.

288. Межучрежденческая сеть по положению женщин и равенству мужчин и женщин провела свою третью ежегодную сессию в феврале 2004 года. Сессия проводилась под председательством Специального советника Организации Объединенных Наций по гендерным вопросам и улучшению положения женщин. Что касается достижения цели обеспечения сбалансированной представленности мужчин и женщин, поставленной системой Организации Объединенных Наций, то Сеть подтвердила свою приверженность делу сотрудничества с

Комитетом высокого уровня по вопросам управления в достижении этой цели, особенно с учетом предварительных результатов санкционированного исследования возможных причин низких темпов улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций.

289. Во исполнение резолюции 57/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 2002 года Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин обратилась с просьбой провести первый этап изучения возможных причин низких темпов улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций в целях выработки новых стратегий для достижения равной представленности мужчин и женщин. В ходе первого этапа было проанализировано положение в Секретариате Организации Объединенных Наций, и подробный доклад о результатах этого исследования, включая рекомендации, будет представлен Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии.

290. В соответствии с предварительными выводами исследования система найма должна работать на опережение и быть более целенаправленной. Хотя потенциальными кандидатами являются женщины на должностях категории общего обслуживания, с этим вопросом, безусловно, связана конфликтующая цель обеспечения географической сбалансированности наряду с другими факторами. Более того, исследование показало, что мобильность женщин, как представляется, является более ограниченной из-за необходимости сочетать служебные и семейные обязанности, особенно с учетом семейного положения и двух путей развития карьеры. К сожалению, слишком многие руководители по-прежнему рассматривают гибкий график работы в качестве фактора, снижающего эффективность и производительность. Кроме того, те руководители, которые добиваются успеха в этой области, не получают должного поощрения. В дополнение к этому некоторые сотрудники считают, что руководители в недостаточной степени отвечают за достижение целевых показателей обеспечения равной представленности мужчин и женщин.

291. Представитель Сети людских ресурсов выразил надежду услышать мнения Комиссии о возможных препятствиях на пути обеспечения сбалансированной представленности мужчин и женщин и о том, какие стимулы, по ее мнению, можно было бы использовать для достижения этой цели.

292. Представители организаций признали, что одна из главных задач заключается в увеличении представленности женщин на должностях высокого уровня и, в частности, в удержании женщин на службе, поскольку многие из них, как правило, покидают организации, увольняясь по собственному желанию или выбирая вариант досрочного выхода на пенсию. Представитель Организации Объединенных Наций по промышленному развитию заявил, что трудности с передачей и приемом данных не позволили включить статистическую информацию по этой организации в доклад. Он информировал Комиссию о том, что женщины составляют 48 процентов сотрудников на должностях категории специалистов и 60 процентов — на должностях уровня Д-1 и выше. Он отметил, что организация сталкивается с высокой степенью оттока женщин, поскольку примерно 90 процентов сотрудников, досрочно выходящих на пенсию, составляют женщины. Результаты собеседований при прекращении службы со всей очевидностью показывают, что данное положение во многом обусловлено бо-

лее внимательным отношением женщин к необходимости должным образом сочетать служебные и семейные обязанности.

Мнения представителей персонала

293. Представитель ФАМГС приветствовал прогресс в деле достижения цели сбалансированной представленности мужчин и женщин в общей системе. Он отметил, что представленность женщин на директивном уровне все еще невелика. ФАМГС выразила мнение о том, что до тех пор, пока не будут должным образом решены вопросы и проблемы, связанные с сочетанием служебных и семейных обязанностей, особенно для работающих матерей, цели равной представленности мужчин и женщин достичь будет нелегко.

294. Представитель ККСАМС поддержал мнения, выраженные представителями ФАМГС и Сети по вопросам людских ресурсов, официально указав, что Комитет серьезно обеспокоен положением женщин на должностях категории общего обслуживания в плане возможности продвижения по службе, и заявив об их поддержке.

Обсуждение вопроса Комиссией

295. Комиссия выразила признательность секретариату за подготовленный документ, отметив, что он содержит широкий круг весьма полезной информации. Члены Комиссии с удовлетворением отметили также организационные механизмы, которые были внедрены для поддержки гендерной политики в организациях. Вместе с тем они выразили разочарование по поводу того, что за прошедшие годы темпы продвижения женщин несколько замедлились, и заявили о том, что настало время проанализировать препятствия на пути достижения более быстрого прогресса. Комиссия обратила также внимание на низкие целевые показатели в плане обеспечения сбалансированной представленности мужчин и женщин в некоторых организациях. В связи с этим было дано разъяснение, что изначально в этих организациях среди сотрудников женщины составляли низкую долю и что указанные целевые показатели являются достижимыми. В связи с обеспечением сбалансированной представленности мужчин и женщин были высказаны замечания о необходимости улучшения географической представленности как регионов, так и стран из одного и того же региона.

296. Некоторые члены Комиссии заявили о том, что было бы интересно ознакомиться с общими показателями заполнения должностей в абсолютном выражении для целей сравнения и получить более подробную информацию о представленности женщин в разбивке по регионам и странам. Было отмечено, что в получении конкретных данных о женщинах в разбивке по стране происхождения от некоторых организаций возникли трудности, и Комиссия приветствовала заявление представителя Сети по вопросам людских ресурсов о том, что такая информация может быть легко получена из базы данных КСР.

Решения Комиссии

297. Комиссия выразила разочарование по поводу того, что за прошедшие годы темпы продвижения женщин несколько замедлились и что в организациях достигнут лишь ограниченный прогресс в этой сфере. Она попросила свой секретариат представить доклад о дальнейшем прогрессе на ее шестьдесят второй сессии в 2006 году, включая информацию о представленности женщин

в разбивке по регионам, а также о планах организаций по улучшению положения женщин и их разработке, осуществлении и эффективности.

Глава VII

Прочие вопросы: доклад о ходе разработки положений о категории старших руководителей

298. В течение последних нескольких лет Комиссия рассматривала вопрос о разработке положений о категории старших руководителей общей системы Организации Объединенных Наций. В ходе последнего рассмотрения этого вопроса в 2003 году она доложила Генеральной Ассамблее о том, что она продолжает заниматься этим вопросом и что разработка этого вопроса «продолжается под эгидой КСР»⁴. Комиссия далее доложила, что она будет продолжать следить за работой КСР по данному вопросу и отметила, что КСР предполагает представить доклад о ходе работы на ее пятьдесят восьмой сессии (весна 2004 года). На ее пятьдесят девятой сессии (лето 2004 года) Комиссия получила испрошенный доклад о ходе работы, в котором КСР информировал Комиссию о том, что работа над разработкой положений о категории старших руководителей продолжалась с участием Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций, определен набор основных профессиональных качеств для этой категории, определены согласованные общие критерии для использования главными административными руководителями при определении должностей, которые будут включены в эту категорию, и что в апреле 2004 года КСР одобрил создание данной категории.

Мнения организаций

299. Представляя Комиссии доклад о ходе работы, представитель Сети по вопросам людских ресурсов напомнил, что обсуждение концепции категории старших руководителей в общей системе началось на первых этапах обзора системы вознаграждения, пособий и льгот с учетом ключевой роли руководителей в руководстве реализацией инициатив по осуществлению преобразований в организациях. Организации считают, что эта категория является одним из наиболее важных компонентов, необходимых для осуществления крупных реформ в организациях, для укрепления международной гражданской службы и общего улучшения работы организаций путем укрепления потенциала в области руководства, содействия профессионализации управления и создания общей культуры управления во всей системе. Опыт во многих государственных и частных организациях свидетельствует о том, что сосредоточение внимания на группе руководящих сотрудников может иметь значительные положительные последствия для остальных сотрудников.

300. Представитель отметил, что в 2002 году⁵ Комиссия постановила, что а) создание категории старших руководителей было бы полезно для укрепления потенциала в области руководства и управления в целях содействия осуществлению крупной организационной реформы, направленной на общее улучшение работы организаций; б) эта категория не будет являться новым вспомогательным органом, консультативным органом или отдельной категорией персонала; в) для этой категории не потребуется специальный пакет возна-

граждения, пособий и льгот; система вознаграждения, пособий и льгот, применяемая в отношении сотрудников категории специалистов, будет применяться и в отношении данной категории; d) в категорию будут входить только руководящие должности высокого уровня; e) должности для включения будут определяться на основе критериев, утвержденных КМГС; f) в состав категории будут входить руководители, которые занимают должности, отвечающие критериям КМГС; g) для этой категории будет действовать общий набор основных профессиональных качеств, применяемых в отношении найма, отбора, повышения квалификации и организации служебной деятельности; h) главные административные руководители будут отвечать за отбор, оценку и другие аспекты управления сотрудниками этой категории. На должности этой категории смогут претендовать кандидаты как из общей системы, так и из организаций вне общей системы; i) Комиссия будет следить за осуществлением указанных положений и докладывать Генеральной Ассамблее об этом.

301. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов далее напомнил о том, что, поскольку КМГС отметила, что создание категории старших руководителей способствовало бы укреплению потенциала в области управления, при этом для нее не потребуется какого-либо специального пакета вознаграждения, пособий и льгот, и она не является новой категорией сотрудников, создание которой потребовало бы одобрения на межправительственном уровне, организации информировали Комиссию на ее пятьдесят шестой сессии (весна 2003 года) о том, что они приняли решение продолжить разработку положений о категории старших руководителей под эгидой КСР. На своей пятьдесят шестой сессии (весна 2003 года) Комиссия отметила, что разработка этого вопроса продолжается под эгидой КСР. Она выразила мнение о том, что вопрос о категории старших руководителей нет необходимости рассматривать в контексте обзора системы вознаграждения, пособий и льгот. Вместе с тем некоторые члены Комиссии придерживались мнения о том, что скорейшее создание упомянутой категории содействовало бы осуществлению реформы системы управления людскими ресурсами. Комиссия просила организации информировать ее о достигнутом прогрессе. На ее пятьдесят седьмой сессии (лето 2003 года) Комиссия была проинформирована о том, что работа над разработкой положений о категории старших руководителей продолжается. Комиссия приняла к сведению представленную информацию и просила организации информировать ее о достигнутом прогрессе.

302. На основе разработок, осуществленных в рамках межучрежденческих рабочих групп, и с учетом руководящих принципов, определенных КМГС, главные административные руководители организаций системы, входящие в КСР, в рамках своей компетенции в апреле 2004 года одобрили создание категории старших руководителей. Было предусмотрено, что эта категория будет создаваться постепенно. На первом этапе организации согласовали общие критерии и набор основных управленческих профессиональных качеств, с тем чтобы содействовать обеспечению взаимопонимания в отношении качеств и навыков, которыми должен обладать эффективный руководитель в системе Организации Объединенных Наций. С участием Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций началась работа по разработке общесистемной программы в целях наращивания потенциала в области управления и руководства и укрепления партнерских отношений в рамках системы. Предполагается, что в целях оказания сотрудникам этой категории содействия в осуществлении их

управленческих функций будут созданы дополнительные инструменты управления, такие, как веб-сайты, публикации и дискуссионные форумы для обмена передовым опытом. Механизм КСР будет отвечать за поддержку категории старших руководителей, в том числе за наблюдение за прогрессом и представление отчетности о нем.

303. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов подчеркнул, что создание категории старших руководителей, как это одобрено КСР, не приведет к созданию какой-либо новой категории персонала или к какому-либо изменению условий службы сотрудников. Хотя первоначально предложение о создании категории старших руководителей было внесено в контексте обзора системы вознаграждения, пособий и льгот, оно более не рассматривается в этом контексте. Эта категория рассматривается как инструмент управления для оказания главным административным руководителям помощи в укреплении потенциала в области управления и руководства, что является первоочередной задачей организаций, в целях улучшения общих показателей работы организаций. Деятельность этой категории будет дополнять усилия отдельных организаций, направленные на повышение профессиональных качеств руководителей, например такие усилия, о которых рассказали ФАО и ЮНИСЕФ, содействие профессионализации управления, укрепление общей культуры управления, избежание дублирования усилий, направленных на повышение квалификации руководства, и содействие расширению профессиональной подготовки и обеспечению большей мобильности сотрудников на должностях высокого уровня во всей системе.

304. Что касается полномочий Комиссии в этой области, то Сеть по вопросам людских ресурсов указала, что организации с удовлетворением воспримут дальнейшие рекомендации административным руководителям по вопросу о разработке положений о такой категории в соответствии со статьей 14 статута КМГС. По мнению Сети, статья 10 статута КМГС не применима, поскольку в соответствии с решениями, принятыми КМГС в 2002 году, принятые меры не имели никаких последствий для условий службы, вознаграждения или системы контрактов, которые требовали принятия решений Комиссией в соответствии со статьей 10. Ни один из элементов данной категории, утвержденный КСР, не выходил за рамки руководящих указаний, данных Комиссией в 2002 году, и не являлся одним из основных элементов Основных положений, касающихся управления людскими ресурсами, утвержденных Комиссией в 2000 году.

Мнения представителей персонала

305. Представитель ФАМГС принял к сведению доклад КСР о ходе работы по созданию категории старших руководителей. ФАМГС отметила, что сотрудники всегда высказывали пожелание в отношении повышения профессиональных качеств руководителей. Этот принцип не подвергался сомнению. ФАМГС отметила, что она будет с интересом следить за тем, как будут осуществляться назначения в упомянутую категорию. Она также будет с интересом следить за тем, какая профессиональная подготовка будет предложена руководителям, особенно в рамках усилий, предпринимаемых Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций. ФАМГС будет с большим интересом следить за ходом развития событий, связанным с этим вопросом.

306. Представитель ККСАМС принял к сведению доклад о категории старших руководителей. Предлагаемая профессиональная подготовка руководителей является положительной мерой, которая, как надеется ККСАМС, охватит сотрудников всех уровней.

Обсуждение вопроса Комиссией

307. Комиссия выразила искреннее удивление по поводу получения доклада о ходе дальнейшей разработки положений о категории старших руководителей, в котором сообщается, что эта категория уже создана КСР в силу его полномочий. Комиссия отметила, что, когда она разрешила дальнейшую разработку положений о категории старших руководителей под эгидой КСР, она в то же время не отказалась от своей ответственности за деятельность в этой области. Более того, из докладов Комиссии Генеральной Ассамблее в 2002 и 2003 годах ясно, что она будет следить за дальнейшей разработкой элементов такой категории и за тем, какие конкретные дополнительные преимущества они могут дать, прежде чем делать какой-либо вывод в отношении ее создания. Комиссия не согласилась с тем, что создание такой категории входит в компетенцию главных административных руководителей. В этом случае явно применима статья 14 статута Комиссии, которая гласит: «Комиссия выносит организациям рекомендации по вопросам... продвижения по службе, программам подготовки кадров, включая межорганизационные программы, и по вопросам оценки персонала».

308. Комиссия обсудила возможность создания категории старших руководителей как в контексте статьи 14, так и в контексте статьи 10, отметив, что вынесение рекомендаций Генеральной Ассамблее в отношении создания такой категории входит в компетенцию Комиссии. Комиссия отметила, что одна из целей такой категории заключается в содействии обеспечению мобильности в рамках системы. Комиссия хотела бы узнать, каким образом можно достичь этой цели без изменения условий службы, которые подпадают под действие статьи 10, положения которой недвусмысленно возлагают на Комиссию полномочия в том, что касается «широких принципов определения условий службы персонала». Комиссия придерживалась мнения о том, что основа и компоненты системы, изложенные в докладе КСР о ходе работы, являются неотъемлемыми элементами условий службы. Система контрактов, определенная как один из основных элементов Основных положений Комиссии, касающихся управления людскими ресурсами, также должна быть учтена при разработке положений о такой категории. Вполне очевидно, что создание категории старших руководителей является одним из основных вопросов, влияющих на общую систему, и поэтому он, безусловно, входит в сферу полномочий Комиссии.

309. Некоторые члены Комиссии подтвердили мнение о том, что цели и задачи, определенные для категории старших руководителей, могут быть также достигнуты без создания отдельной категории. Они отметили инициативы, предпринимаемые некоторыми организациями в отношении улучшения управленческих качеств их старших руководителей. Некоторые члены придерживались мнения о том, что создание такой категории может привести к результату, прямо противоположному поставленным задачам. Они, в частности, отметили, что категорию старших руководителей можно рассматривать как привилегированную группу персонала, существование которой не будет способствовать укреплению духа коллективизма. Кроме того, было отмечено, что критерии оценки

успеха для такой категории не определены, в связи с чем выполнение поставленных перед ней задач будет оцениваться на субъективной основе. Другие члены Комиссии подтвердили мнения, которые они высказывали ранее, о том, что возможное создание категории старших руководителей способствовало бы укреплению потенциала в области руководства и управления. Эти члены придерживались мнения о том, что обстоятельная работа, проделанная до настоящего времени КСР, о которой говорится в его докладе, послужит хорошей основой для дальнейшей разработки положений об упомянутой категории.

Решения Комиссии

310. Комиссия постановила принять к сведению доклад о ходе разработки положений, касающихся категории старших руководителей. Признавая ответственность главных административных руководителей за принятие мер, направленных на укрепление управленческого потенциала и повышение эффективности работы их персонала старшего звена, члены Комиссии подтвердили, что Комиссия является единственным органом, уполномоченным выносить Генеральной Ассамблее рекомендации в отношении создания в общей системе отдельной категории сотрудников или такой группы, как категория старших руководителей. Комиссия просила представлять ей доклады о ходе дальнейшей работы по разработке положений о категории старших руководителей.

Примечания

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

² МФСР.

³ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят восьмая сессия, Дополнение № 30 (A/58/30), пункты 211 и 212.*

⁴ Там же, пункты 87 и 88.

⁵ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят седьмая сессия, Дополнение № 30 (A/57/30), пункт 80.*

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2005–2006 годы

1. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы.
2. Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами:
 - I. обзор системы вознаграждения, пособий и льгот:
 - a) модернизация и упрощение системы надбавок:
 - i) надбавки на иждивенцев:
 - пособия для супруга (включая ставки для сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев, и структуру окладов);
 - надбавка на детей;
 - надбавка на иждивенцев второй ступени;
 - ii) выплаты при прекращении службы:
 - выходное пособие;
 - субсидия на репатриацию;
 - пособие в связи со смертью;
 - iii) все отпуска;
 - iv) поощрение за знание языков;
 - b) наблюдение за ходом проведения экспериментального исследования, посвященного применению широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы;
 - c) оценка результатов внедрения нового Эталона в рамках системы оценки должностей для категории специалистов и выше;
 - d) надбавка за мобильность и работу в трудных условиях, выплата за работу в опасных условиях и поощрительные выплаты стратегического характера;
 - e) субсидия на образование: обзор методологии определения субсидии;
 - f) система контрактов.
3. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:
 - a) шкала базовых/минимальных окладов;
 - b) эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
 - c) повестка дня двадцать восьмой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС);
 - d) доклад о работе двадцать седьмой сессии ККВКМС;

- e) доклад о работе двадцать восьмой сессии ККВКМС.
4. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе:
- a) обследование наилучших преобладающих условий службы в:
 - i) Париже;
 - ii) Монреале;
 - iii) Риме;
 - iv) Нью-Йорке;
 - b) соображения, касающиеся обзора норм классификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий.
5. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы:
- a) обзор размера субсидии на образование;
 - b) общая шкала налогообложения персонала;
 - c) выплата за работу в опасных условиях — обзор размеров;
 - d) суточные участников миссии;
 - e) обзор зачитываемого для пенсии вознаграждения.
6. Сопоставления совокупного вознаграждения в соответствии с принципом Ноблемера в целях определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы:
- a) результаты исследований эквивалентности классов должностей в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (СРС);
 - b) результаты исследований эквивалентности классов должностей в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (все другие классы);
 - c) проведение сопоставления совокупного вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
 - d) сопоставление совокупного вознаграждения — этап I;
 - e) сопоставление совокупного вознаграждения — этап II.
7. Административные и бюджетные вопросы: предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов.
8. Выполнение организациями решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе.
9. Обеспечение сбалансированной представленности мужчин и женщин в организациях — статистический обзор.
10. Доклад о ходе разработки положений о категории старших руководителей.

Приложение II

Основные положения, регулирующие проведение экспериментального исследования по вопросу о введении широких диапазонов/вознаграждении с учетом выполнения работы

1. Ниже приводится резюме решений, принятых Комиссией на ее сессиях в период с 2002 по 2004 год, об основе/порядке проведения экспериментального исследования по вопросу о широких диапазонах/оплате по результатам работы. Резюме представляет собой информационный документ для тех, кто следит за ходом экспериментального исследования, и по мере необходимости будет обновляться. Обновленный документ также будет отражать последние решения Комиссии, если они отменяют предыдущие решения. В этом контексте следует отметить, что экспериментальное исследование носит эволюционный характер и основано на приобретенном в его ходе опыте. Следует также отметить, что во время проведения сессии Комиссии в июле 2004 года четыре организации изъявили желание принять участие в исследовании и были утверждены Комиссией (Мировая продовольственная программа (МПП), Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС), Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР) и Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН)); пятая организация — Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) также просила Комиссию утвердить ее участие на добровольной основе.

1. Система служебной аттестации

а) Для проведения исследования абсолютно необходимо наличие вызывающей доверие и надежной системы служебной аттестации, приемлемой для всех заинтересованных сторон;

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

в) при оценке выполнения работы должно применяться минимум три, максимум пять ранжирных категорий;

г) принудительное ранжирование, т.е. заранее определенная доля сотрудников в каждой ранжирной категории, не будет применяться;

д) решения о точных весах за достижение результатов, развитие профессиональных качеств и обратную связь с клиентами будут приниматься организациями, изъявившими желание участвовать в исследовании, в консультации с секретариатом КМГС. При определении вознаграждения большие веса будут присваиваться за достижение результатов, а меньшие — за развитие профессиональных качеств и обратную связь с клиентами.

b) оценка для определения размера вознаграждения: нынешняя система аттестации, оптимизированная, насколько это возможно, для учета таких показателей, как развитие профессиональных качеств и отзывы клиентов;

c) решения относительно оценки и вознаграждения: должны выноситься ежегодно в соответствии с нынешним циклом оценки в организациях с фиксированной или переменной процентной надбавкой применительно к соответствующей ранжирной категории;

d) для установления минимального и максимального вознаграждения по трем диапазонам будут использоваться минимальные и максимальные ставки окладов должностных классов в рамках действующей шкалы базовых минимальных окладов;

e) каждый широкий диапазон будет включать два диапазона окладов — один для сотрудников, имеющих иждивенцев, а другой — для сотрудников, не имеющих иждивенцев;

f) во избежание «ползучего повышения классов» будут использоваться два метода; во-первых, при определении вознаграждения за выполнение работы будет учитываться позиция сотрудника в диапазоне окладов и, во-вторых, при передвижении сотрудника в следующий более высокий диапазон окладов он должен выполнять более сложные производственные задания/проявлять более высокие профессиональные качества.

3. Поощрительные выплаты за эффективную работу

a) При определении вознаграждения за эффективность работы будут использоваться как фиксированные, так и переменные процентные надбавки к окладам. Сотрудник, которому необходимо повысить эффективность работы, не будет получать надбавку. Сотрудники с удовлетворительной/отличной оценкой за эффективность работы могут получать переменные процентные надбавки;

b) в ходе исследования поощрительные выплаты за эффективность работы будут предоставляться в виде единовременных не зачитываемых для пенсии сумм (примечание: после исследования поощрительные выплаты за эффективность работы будут предоставляться в качестве зачитываемых для пенсии надбавок к окладам, а в случае сотрудников, поощрительные выплаты которым превысят максимум по данному диапазону, — в форме не зачитываемой для пенсии единовременной суммы);

c) вознаграждение за эффективность работы должно оставаться в пределах 2,5 процента оклада, с тем чтобы не допустить роста расходов при модели 1 и 2, и в пределах 2 процентов в случае модели 3, при которой увеличение выплат будет по-прежнему осуществляться по тем же ставкам, что и при нынешней структуре из семи должностных классов;

d) организациям будут предоставлены общие руководящие принципы в отношении порядка, которому надлежит следовать при определении общих оценок и принятии решений о надбавках к окладам. В этих руководящих принципах будет учтена роль комитетов по обзору общих оценок и надбавок к окладам для обеспечения одинакового подхода.

4. Перевод из одного диапазона в другой

При переводе из одного диапазона в следующий более высокий оклад должен увеличиваться на 3–6 процентов, но не меньше, чем минимальная ставка более высокого диапазона.

5. Требования в отношении контрольных данных

а) Данные о рабочей силе, результаты обследований отношения сотрудников к работе и данные о распределении оценок в рамках нынешней аттестационной системы должны быть в наличии до начала проведения экспериментального исследования;

б) насколько это возможно, до начала проведения экспериментального исследования должны быть внедрены механизмы обратной связи с клиентами и система развития профессиональных качеств. Продолжение работы над таким инструментарием оценки не должно служить причиной задержки исследования;

с) для проведения исследований должны быть созданы контрольные группы, предпочтительно в составе представителей организаций, изъявивших желание участвовать в исследовании;

д) организации, изъявившие желание участвовать в исследовании, отберут сотрудников для участия в нем в консультации с секретариатом КМГС в соответствии с основными положениями, изложенными Комиссией;

е) хотя основу экспериментального исследования составят сотрудники категории специалистов (в соответствии с новым стандартом оценки должностных функций, принятым 1 января 2004 года), сотрудники категории общего обслуживания могут быть включены в это исследование на основе модели 3.

6. Организации, изъявившие желание участвовать в экспериментальном исследовании

а) Круг организаций, участвующих в экспериментальном исследовании, будет ограничен теми организациями, которые определены и утверждены Комиссией на ее пятьдесят восьмой сессии, а именно: МПП, МФСР, ЮНЭЙДС и ПРООН;

б) Международный центр теоретической физики ЮНЕСКО может участвовать в экспериментальном исследовании на добровольной основе после обзора его готовности к началу проведения исследования 1 января 2005 года.

7. Административные аспекты

а) Каждая организация должна разработать план работы с использованием типовой модели, подготовленной КМГС;

б) первоначальная продолжительность исследования будет ограничена трехлетним периодом. Комиссия может продлить срок проведения исследования;

с) по возможности в ближайшее время должен быть назначен руководитель проекта, обладающий практическим опытом успешного осуществления

кадровых реформ, таких, как введение вознаграждения по результатам работы и широких диапазонов.

8. Критерии оценки успеха

Критерии оценки успеха должны включать в себя, в частности, анализ расходов, который давал бы оценку механизмов финансового контроля для определения того, работают ли они так, как планировалось, и анализ по гендерному признаку для определения того, не привело ли введение вознаграждения по результатам работы к какой-либо гендерной дискриминации.

Все критерии оценки успеха изложены в нижеследующей таблице.

Критерии оценки успеха проведения экспериментального исследования в общей системе Организации Объединенных Наций

<i>Новые подходы</i>			<i>Ожидаемые результаты</i>	<i>Оценочные показатели</i>	<i>Источники данных</i>
<i>Широкие диапазоны</i>	<i>Оценка должностей</i>	<i>Организация служебной деятельности</i>			
x ^a	x	x	Понимание и принятие новой системы	Понятность Принятие Формы и частота коммуникации	Обследование отношения к работе Обследование отношения к работе Информационные материалы, веб-страница
x	x	x	Эффективная, упорядоченная система	Простота применения Удовлетворенность системой Сокращение числа оспариваемых/обжалуемых решений ^b Мнения руководителей и персонала, занимающихся вопросами людских ресурсов	Собеседования, обследование отношения к работе, целевые группы Собеседования, обследование отношения к работе, целевые группы Данные о рабочей силе, полученные от кадровых подразделений Собеседования, обследование отношения к работе, целевые группы
x	x	x	Повышение степени гибкости в области людских ресурсов в организации	Предполагаемое наличие гибкости	Обследование отношения к работе
x	x	x	Сокращение объема административной работы	Фактическая/предполагаемая экономия времени, объем описания должностей	Данные о рабочей силе, полученные от кадровых подразделений, обследование отношения к работе
x	x	x	Комплексная основанная на профессиональных качествах система людских ресурсов	Использование профессиональных качеств во всех системах, связанных с людскими ресурсами Предполагаемая увязка профессиональных качеств с должностями	Данные о рабочей силе, полученные от кадровых подразделений Обследование отношения к работе
x	x	x	Расширение полномочий/повышение ответственности руководителей	Предполагаемая справедливость в действиях тех, кто уполномочен проводить классификацию Предполагаемая ответственность руководителей	Обследование отношения к работе Обследование отношения к работе
x	x	x	Повышение квалификации руководителей	Мнения сотрудников о квалификации руководства	Целевые группы, обследование отношения к работе

<i>Новые подходы</i>			<i>Ожидаемые результаты</i>	<i>Оценочные показатели</i>	<i>Источники данных</i>
<i>Широкие диапазоны</i>	<i>Оценка должностей</i>	<i>Организация служебной деятельности</i>			
x		x	Углубление связи между размерами вознаграждения и показателями работы	Степень корреляции размеров вознаграждения с показателями работы Предполагаемая увязка вознаграждения с показателями работы Справедливый характер процедур Жалобы/обжалования	Данные о рабочей силе, полученные от кадровых подразделений Обследование отношения к работе Дела, рассмотренные Трибуналом, личные дела, отчеты омбудсмена/посредника
x		x	Углубление связи между показателями работы и удержанием/текучестью кадров	Текучесть кадров в разбивке по категориям оценки Распределение оценок выполнения работы	Данные о рабочей силе, полученные от кадровых подразделений
x		x	Различия в повышении размеров вознаграждения для сотрудников, показывающих высокие и низкие результаты	Постепенное повышение вознаграждения с учетом категории и оценки выполнения работы, направления развития карьеры, демографических факторов	Данные о рабочей силе, полученные от кадровых подразделений
x		x	Расширение возможностей для роста заработной платы	Рост заработной платы вновь набираемых сотрудников с течением времени в разбивке по диапазонам, направлениям развития карьеры	Данные о рабочей силе, полученные от кадровых подразделений
x		x	Эффективный финансовый контроль	Соответствие выплат установленным бюджетным лимитам	Данные о рабочей силе, полученные от кадровых подразделений
x		x	Обеспечение равенства мужчин и женщин	Корреляция гендерных факторов с вознаграждением	Данные о рабочей силе, полученные от кадровых подразделений
x		x	Повышение степени удовлетворенности размерами заработной платы	Удовлетворенность размерами заработной платы, внутренняя/внешняя справедливость	Данные о рабочей силе, полученные от кадровых подразделений, обследование отношения к работе, данные о рабочей силе из внешних источников
x		x	Повышение степени согласованности оценок путем проведения обзоров комитетами	Предполагаемая справедливость оценок работы Последовательность в распределении оценок (служебная аттестация)	Данные о рабочей силе, полученные от кадровых подразделений, обследование отношения к работе Данные о рабочей силе, полученные от кадровых подразделений

<i>Новые подходы</i>			<i>Ожидаемые результаты</i>	<i>Оценочные показатели</i>	<i>Источники данных</i>	
<i>Широкие диапазоны</i>	<i>Оценка должностей</i>	<i>Организация служебной деятельности</i>				
		x	Расширение использования отзывов о служебной аттестации, улучшение коммуникации	Удовлетворенность аттестационными оценками Доверие сотрудников к руководителям Адекватность системы получения отзывов о служебной аттестации, передача информации об ожиданиях Ожидания в отношении показателей работы	Обследование отношения к работе	
			x	Согласование ожидаемых и фактических результатов выполнения работы организацией и отдельными сотрудниками	Увязка планов работы со стратегическими планами/целями	Данные о рабочей силе, полученные от кадровых подразделений
			x	Расширение участия сотрудников в планировании и оценке работы	Предполагаемое участие Внутренние процедуры	Обследование отношения к работе/целевые группы Планы работы, стратегические планы Кадровые положения
	x	x	Улучшение расстановки кадров с учетом надлежащих профессиональных качеств	Мнения руководителей о квалификации кандидатов	Обследование отношения к работе	
x			Повышение гибкости в плане назначения сотрудников на основе концепции двух направлений развития карьеры	Гибкость в плане назначения сотрудников на должности	Целевые группы, обследование отношения к работе	
x			Расширение внутренней мобильности/ротации	Предполагаемая внутренняя мобильность Соотношение числа сотрудников на руководящих и неруководящих должностях	Данные о рабочей силе Обследование отношения к работе	

^a x — имеет отношение к данному подходу.

^b На протяжении трехгодичного периода проведения экспериментального исследования не ожидается, что будут подаваться какие-либо апелляции, если исследование будет виртуальным.

Приложение III

Круг ведения Рабочей группы по системе надбавок за мобильность и работу в трудных условиях

1. Генеральная Ассамблея неоднократно выражала озабоченность по поводу финансовых последствий роста расходов на выплату надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, размеры которых автоматически корректируются в рамках процедуры ежегодной корректировки ставок шкалы базовых/минимальных окладов. В связи с этой озабоченностью Комиссия неоднократно проводила обзоры этой системы. В контексте реформы системы вознаграждения, пособий и льгот Комиссия приступила к проведению всеобъемлющего обзора системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях в целях выполнения следующих задач:

- a) обеспечения найма и удержания сотрудников требуемой квалификации из всех государств-членов;
- b) поощрения культуры мобильности в организациях, обеспечивающей назначение надлежащих лиц в надлежащее место в надлежащее время;
- c) удовлетворения различных потребностей организации в плане мобильности, т.е. система должна дать возможность определенным организациям направлять сотрудников на работу из своих штаб-квартир в отделения на места, а также для организаций с высокой степенью ротации персонала возможность продолжать переводить своих сотрудников между местами службы на протяжении всего развития их карьеры. В то же время она должна быть построена таким образом, чтобы обеспечить разумное соотношение вознаграждения высокоподвижных сотрудников и менее подвижных сотрудников;
- d) упрощения структуры пакета вознаграждения.

2. На своей пятьдесят девятой сессии Комиссия постановила разъединить элементы, связанные с мобильностью и трудными условиями, отказаться от увязки обоих элементов надбавки, связанных с мобильностью и трудными условиями, со ставками шкалы/минимальных окладов и отложить осуществление этого решения до внедрения новой системы. Кроме того, она учредила рабочую группу по выполнению этого решения посредством разработки вариантов для внедрения нового подхода к решению вопроса о трудных условиях и мобильности.

3. Эта рабочая группа должна представить Комиссии предложения по различным вариантам системы, в рамках которой сотрудники будут получать компенсацию за работу в местах службы с трудными условиями и которая будет стимулировать требуемую для выполнения деятельности мобильность. При этом рабочая группа проанализирует в атмосфере взаимного доверия открыто и с практической точки зрения нынешнюю систему в целях обеспечения разработки наилучшей возможной системы. В такой системе должны учитываться:

- a) практические потребности организаций по стимулированию общей мобильности персонала, а также службы в трудных условиях;
- b) обеспокоенность административных руководителей и сотрудников относительно того, чтобы не произошло общего ухудшения материальных прав

персонала, поскольку это может отрицательно сказаться на моральном духе сотрудников, деятельности организаций и найме персонала;

с) озабоченность государств-членов по поводу роста расходов на выплату нынешних надбавок;

d) озабоченность сотрудников по поводу того, что мобильность обуславливает повышение степени трудности условий, в которых они работают. Негативное влияние, которое это оказывало и оказывает на их жизнь и жизнь членов их семей, оправдывает справедливую компенсацию за мобильность и работу в трудных условиях.

4. В состав рабочей группы войдут представители Комиссии, ее секретариата, организаций и персонала.

5. Рабочая группа будет заниматься разработкой и анализом различных подходов, в которых будут:

a) охарактеризованы потребности организаций в переводе сотрудников;

b) определены конкретные механизмы управления переводами сотрудников с учетом службы в местах с трудными условиями и переводами сотрудников на обязательной или добровольной основе в другие места службы (например, разные механизмы для элемента, связанного с мобильностью, и для элемента, связанного с трудными условиями службы);

с) определены элементы, в связи с которыми должны производиться выплаты (например, выплата за работу в трудных условиях, выплата за мобильность, выплата в связи с переездом, выплата в связи с новым назначением и т.д.);

d) определены суммы и условия выплаты любых элементов и оценены финансовые последствия таких выплат (например, увязка с базой, использование фиксированных ставок, паушальные выплаты и периодичность проведения обзоров);

e) рекомендованы процедуры внедрения этих механизмов, включая проведение периодических обзоров факторов и методологий для оценки условий жизни и работы на местах.

6. На основе вышеизложенных руководящих принципов рабочая группа создаст различные имитационные модели и сообщит о своих выводах Комиссии на ее шестидесятой сессии.

Приложение IV

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

Таблица 1

Рекомендованные максимальные размеры допустимых расходов и субсидии на образование

<i>Страна/валютная зона</i>	<i>Максимально допустимые расходы</i>	<i>Максимальная сумма субсидии на образование</i>
Австрия (евро)	15 198	11 399
Бельгия (евро)	14 446	10 835
Дания (крона)	89 010	66 758
Франция (евро)	10 263	7 697
Германия (евро)	18 993	14 245
Ирландия (евро)	10 997	8 248
Италия (евро)	15 316	11 487
Япония (йена)	2 324 131	1 743 098
Нидерланды (евро)	15 440	11 580
Испания (евро)	13 762	10 332
Швеция (крона)	100 733	75 550
Швейцария (швейцарский франк)	26 868	20 151
Соединенное Королевство (фунт стерлингов)	18 285	13 714
Зона доллара США в Соединенных Штатах Америки	28 832	21 624
Зона доллара США за пределами Соединенных Штатов Америки	17 189	12 892

Таблица 2
**Рекомендованные максимальные ставки возмещения расходов
на пансионное содержание**

<i>Страна/валютная зона</i>	<i>Обычная единообразная ставка</i>	<i>Дополнительная единообразная ставка (в установленных местах службы)</i>
Австрия (евро)	3 392	5 087
Дания (крона)	23 601	35 401
Франция (евро)	2 716	4 074
Ирландия (евро)	2 755	4 132
Италия (евро)	2 818	4 227
Нидерланды (евро)	3 594	5 392
Норвегия (крона)	18 338	27 507
Соединенное Королевство (фунт стерлингов)	3 181	4 772
Испания (евро)	2 733	4 099
Швеция (крона)	22 569	33 853
Соединенные Штаты (доллар США)	4 742	7 113
Зона доллара США (за пределами Соединенных Штатов)	3 490	5 235

Приложение V

Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2004 календарный год)

Класс должности	Размеры чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (Вашингтон, округ Колумбия =100)	Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Веса для расчета общего соотношения ^c
	Организация Объединенных Наций ^{a,b}	Гражданская служба Соединенных Штатов			
С-1	61 485	44 733	137,4	117,8	0,2
С-2	76 475	57 598	132,8	113,8	5,3
С-3	93 243	70 683	131,9	113,0	20,9
С-4	111 817	87 761	127,4	109,2	32,1
С-5	130 925	102 917	127,2	109,0	27,5
Д-1	151 590	118 851	127,5	109,3	10,4
Д-2	158 765	122 489	129,6	111,1	3,7
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					128,7
Соотношение стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					116,7
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					110,3

^a Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 53,9 для восьми месяцев и множителя 59,4 для четырех месяцев (на основе шкалы окладов, введенной с 1 января 2003 года).

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

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

Приложение VI

Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала (Для введения в действие с 1 января 2005 года) (В долл. США)

Класс должности	Ступени															
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	
ЗГС	Валовой оклад	189 952														
	Чистый оклад, И	127 970														
	Чистый оклад, О	115 166														
ПГС	Валовой оклад	172 860														
	Чистый оклад, И	117 373														
	Чистый оклад, О	106 285														
Д-2	Валовой оклад	141 974	145 065	148 156	151 248	154 340	157 431									
	Чистый оклад, И	98 224	100 140	102 057	103 974	105 891	107 807									
	Чистый оклад, О	90 236	91 854	93 466	95 072	96 674	98 269									
Д-1	Валовой оклад	129 405	132 119	134 832	137 547	140 261	142 974	145 689	148 403	151 116						
	Чистый оклад, И	90 431	92 114	93 796	95 479	97 162	98 844	100 527	102 210	103 892						
	Чистый оклад, О	83 587	85 050	86 509	87 965	89 418	90 867	92 312	93 755	95 194						
С-5	Валовой оклад	106 368	108 679	110 987	113 295	115 605	117 913	120 223	122 532	124 842	127 150	129 458	131 768	134 077		
	Чистый оклад, И	76 148	77 581	79 012	80 443	81 875	83 306	84 738	86 170	87 602	89 033	90 464	91 896	93 328		
	Чистый оклад, О	70 742	72 014	73 282	74 550	75 815	77 077	78 338	79 596	80 852	82 106	83 358	84 607	85 855		
С-4	Валовой оклад	86 211	88 303	90 423	92 650	94 879	97 106	99 335	101 563	103 792	106 018	108 247	110 474	112 703	114 931	117 160
	Чистый оклад, И	63 499	64 880	66 262	67 643	69 025	70 406	71 788	73 169	74 551	75 931	77 313	78 694	80 076	81 457	82 839
	Чистый оклад, О	59 132	60 390	61 647	62 901	64 155	65 407	66 659	67 909	69 157	70 405	71 651	72 896	74 140	75 383	76 625
С-3	Валовой оклад	69 779	71 715	73 656	75 589	77 530	79 467	81 402	83 342	85 280	87 217	89 156	91 161	93 226	95 287	97 350
	Чистый оклад, И	52 654	53 932	55 213	56 489	57 770	59 048	60 325	61 606	62 885	64 163	65 443	66 720	68 000	69 278	70 557
	Чистый оклад, О	49 149	50 325	51 503	52 678	53 856	55 030	56 206	57 383	58 558	59 734	60 906	62 079	63 250	64 422	65 594
С-2	Валовой оклад	56 465	58 056	59 643	61 344	63 077	64 809	66 542	68 273	70 008	71 742	73 473	75 209			
	Чистый оклад, И	43 655	44 800	45 943	47 087	48 231	49 374	50 518	51 660	52 805	53 950	55 092	56 238			
	Чистый оклад, О	40 947	41 985	43 020	44 057	45 092	46 130	47 184	48 234	49 289	50 341	51 392	52 447			
С-1	Валовой оклад	43 831	45 358	46 883	48 413	49 938	51 464	52 992	54 519	56 043	57 571					
	Чистый оклад, И	34 558	35 658	36 756	37 857	38 955	40 054	41 154	42 254	43 351	44 451					
	Чистый оклад, О	32 599	33 612	34 625	35 638	36 650	37 662	38 676	39 676	40 672	41 668					

Приложение VII

Рекомендованная шкала чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Мадриде

(В евро в год)

Базовая дата обследования: 1 апреля 2004 года

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>
O-1	18 459	18 958	19 457	19 956	20 455	20 954	21 453	21 952	22 451	22 950	23 449	23 948
O-2	20 859	21 421	21 983	22 545	23 107	23 669	24 231	24 793	25 355	25 917	26 479	27 041
O-3	23 571	24 207	24 843	25 479	26 115	26 751	27 387	28 023	28 659	29 295	29 931	30 567
O-4	26 635	27 355	28 075	28 795	29 515	30 235	30 955	31 675	32 395	33 115	33 835	34 555
O-5	30 017	30 829	31 641	32 453	33 265	34 077	34 889	35 701	36 513	37 325	38 137	38 949
O-6	33 829	34 742	35 655	36 568	37 481	38 394	39 307	40 220	41 133	42 046	42 959	43 872
O-7	38 125	39 155	40 185	41 215	42 245	43 275	44 305	45 335	46 365	47 395	48 425	49 455

04-46109 (R) 280904 061004

0446109