



**ДОКЛАД**  
**КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ**  
**ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ**

**ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ**

**ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ • ТРИДЦАТЬ ПЕРВАЯ СЕССИЯ**  
**ДОПОЛНЕНИЕ № 30 (A/31/30)**

**ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ**



**ДОКЛАД**  
**КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ**  
**ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ**

**ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ**

**ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ • ТРИДЦАТЬ ПЕРВАЯ СЕССИЯ**  
**ДОПОЛНЕНИЕ № 30 (A/31/30)**

**ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ**

**Нью-Йорк • 1976**

### **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.**

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
Сокращения .....		
Препроведительное письмо .....		
<u>Часть один. Годовой доклад Комиссии по</u> <u>международной гражданской службе</u>		
А. Признание статута .....	3	2
В. Сессии .....	4 - 5	3
С. Методы работы Комиссии .....	6 - 7	3
Д. Действие системы коррективов по месту службы .....	8 - 11	3
Е. Дополнительные вопросы, переданные Комиссии Генеральной Ассамблеей .....	12 - 21	6
1. Повышение профессионального уровня и продвижение по службе в связи с реклассификацией должностей .....	13 - 15	6
2. пособия и надбавки персонала категории общего обслуживания .....	16 - 17	7
3. Центры по уходу за детьми сотрудников в дневное время .....	18 - 21	7
Ф. Программа работы Комиссии .....	22 - 32	11
<u>Часть два. Доклад Комиссии по международной</u> <u>гражданской службе о пересмотре систем окладов</u> <u>Организации Объединенных Наций</u>		
<u>Глава</u>		
Г. ВВЕДЕНИЕ .....	33 - 47	16
П. КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ВЫВОДОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ И БЮДЖЕТНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ .....	48 - 86	23
А. Структура категорий .....	48	23
В. Структура классов .....	49	24
С. Категория специалистов и выше .....	50 - 81	24

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
<u>Часть два. Доклад Комиссии по международной гражданской службе о пересмотре системы окладов Организации Объединенных Наций (продолжение)</u>		
D. Категория общего обслуживания .....	82 - 84	32
DE. Краткое изложение бюджетных последствий .....	85 - 86	32
<u>Глава</u>		
III. МЕЖДУНАРОДНАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА .....	87 - 98	35
IV. СТРУКТУРА КАТЕГОРИЙ И КЛАССОВ ДОЛЖНОСТЕЙ .....	99 - 117	38
A. Структура категорий .....	99 - 110	38
B. Структура классов должностей .....	111 - 117	43
V. КАТЕГОРИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ .....	118 - 327	45
A. Широкий принцип определения условий службы...	118 - 121	45
B. Применение принципа .....	122 - 167	47
1. Выбор национальной гражданской службы с самой высокой оплатой .....	123 - 131	47
2. Эквивалентность классов должностей двух систем .....	132 - 148	51
3. Подлежащие сравнению элементы вознаграждения .....	149 - 154	60
4. Место, в котором производится сравнение .....	155 - 167	62
C. Размер вознаграждения .....	168 - 188	67
Разница между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах Америки .....	168 - 188	67
D. Структура вознаграждения .....	189 - 321	75
1. Описание .....	189	75
2. Оклады брутто и нетто, налогообложение персонала, коррективы по месту службы ...	190 - 247	76

## СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

Пункты Стр.

Часть два. Доклад Комиссии по международной граждан-  
данской службе о пересмотре системы окладов Орга-  
низации Объединенных Наций (продолжение)Глава

## V. КАТЕГОРИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ (продолжение)

## D. Структура вознаграждения (продолжение)

2. Оклады брутто и нетто, налогообложе-  
ние персонала, коррективы по месту  
службы (продолжение)

a) История вопроса: оклады брутто и нетто, налогообложение персонала .....	190 - 191	76
b) История вопроса: коррективы по месту службы .....	192 - 195	77
c) Меры, ранее принятые Комиссией ....	196 - 198	79
d) Вопросы, рассмотренные Комиссией в 1976 году .....	199	80
e) Мнения организаций и сотрудников	200 - 202	82
f) План налогообложения персонала ....	203	84
g) Дифференциация вознаграждения сотрудников, имеющих иждивенцев, и сотрудников, не имеющих иждивенцев	204 - 210	85
h) Ставки коррективов по месту службы	211	87
i) Шкалы налогообложения персонала, окладов и коррективов по месту службы .....	212 - 219	87
j) Консолидация одного или более классов коррективов по месту службы в основ- ной оклад .....	220 - 233	92
k) Выводы .....	234 - 236	97
l) Сводка расходов .....	237	98
m) Зачитываемое для пенсии вознаграждение .....	238 - 240	99
n) Другие изменения в системе коррек- тивов по месту службы .....	241 - 247	100

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
<u>Часть два. Доклад Комиссии по международной гражданской службе о пересмотре системы окладов Организации Объединенных Наций (продолжение)</u>		
<u>Глава</u>		
V. КАТЕГОРИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ (продолжение)		
D. Структура вознаграждения (продолжение)		
3. Выборочные надбавки .....	248 - 321	103
a) Надбавки на иждивенцев .....	248 - 264	103
i) Надбавки на супругу (супруга) .....	248	103
ii) Надбавки на детей .....	249 - 256	103
iii) Надбавки на иждивенцев второй степени .....	257 - 264	106
b) Посobie на экспатриацию .....	265 - 293	107
i) Посobie на репатриацию .....	266 - 270	108
ii) Отпуск на родину и поездки с целью посещения иждивенцев...	271 - 274	111
iii) Посobie на образование .....	275 - 293	112
c) Специальные пособия .....	294 - 315	118
i) Пособия при назначении на службу, изменении места службы или окончании службы.....	294 - 300	118
ii) Выходное пособие .....	301 - 309	121
iii) Невозобновление срочных контрактов .....	310 - 315	125
d) Надбавка за знание языков .....	316 - 321	126
E. Условия службы на местах .....	322 - 327	129

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
<u>Часть два. Доклад Комиссии по международной гражданской службе о пересмотре системы окладов Организации Объединенных Наций (продолжение)</u>		
<u>Глава</u>		
VI. КАТЕГОРИЯ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ .....	328 - 344	133
A. Определение уровней окладов .....	328 - 337	133
B. Пособия и другие льготы .....	338 - 339	137
C. Налогообложение персонала и засчитываемое для пенсий вознаграждение ....	340 - 344	137

Приложения

I. Документальные ссылки на доклады ранее существовавших органов по пересмотру .....		
II. Изменения классов корректива по месту службы в штаб-квартирах и средневзвешенных коррективов по месту службы (СВКМС) в период с 1 апреля 1975 года по 1 июня 1976 года .....		
III. Персонал организаций, применяющих общую систему окладов и пособий Организации Объединенных Наций .....		
IV. Соответствие классов должностей федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки и Организации Объединенных Наций .....		
V. Соотношение чистого вознаграждения служащих Соединенных Штатов и Организации Объединенных Наций .....		
VI. Краткое изложение финансового положения и последствия решений Генеральной Ассамблеи об объединении классов коррективов по месту службы в основном окладе с 1962 года до настоящего времени .....		
VII. Шкалы налогообложения персонала, шкалы окладов и таблицы коррективов по месту службы с объединением четырех классов коррективов по месту службы		

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

Приложения

- VIII. Шкалы налогообложения персонала, шкалы окладов и  
таблицы коррективов по месту службы с объединением  
пяти классов коррективов по месту службы .....
- IX. Сравнение вознаграждений сотрудников категории  
специалистов и категории общего обслуживания по  
месту службы в штаб-квартирах .....

## СОКРАЩЕНИЯ

АКК	Административный комитет по координации
БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПС	Всемирный почтовый союз
ГАТТ	Генеральное соглашение по тарифам и торговле
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМКО	Межправительственная морская консультативная организация
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МТЦ	Международный торговый центр ЮНКТАД/ГАТТ
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара 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
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций

ПРЕПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО

16 августа 1976 года

Сэр,

Имею честь препроводить настоящим второй годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе, подготовленный в соответствии со статьей I7 статута Комиссии, одобренного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 3357 (XXIX).

Большую часть настоящего доклада составляет доклад Комиссии о пересмотре системы окладов Организации Объединенных Наций, подготовка которого была поручена ей Генеральной Ассамблеей в резолюциях 3042 (XXVIII), 3357 (XXIX) и 3418 (XXX). В нем содержится также резюме основных выводов, к которым пришла Комиссия, и сформулированных ею рекомендаций.

В части один доклада содержатся разъяснения относительно того, каким образом Комиссия намеревается приступить к решению следующей основной задачи, а именно принятию на себя ответственности в соответствии со статьями 11 и 12 своего статута в отношении окладов сотрудников категории общего обслуживания.

Буду признателен, если Вы представите этот доклад Генеральной Ассамблее и, как это предусмотрено в статье I7, препроводите его также руководящим органам других организаций, участвующих в работе Комиссии, через посредство их исполнительных глав и представителям персонала.

Пользуюсь данной возможностью, для того чтобы вновь заверить Вас, сэр, в своем глубоком уважении.

Рауль А.КИХАНО  
Председатель  
Комиссии по международной  
гражданской службе

Его Превосходительству  
Г-ну Курту Вальдхайму  
Генеральному секретарю,  
Организация Объединенных Наций  
Нью-Йорк, Н.Й., 10017

Часть один

ГОДОВОЙ ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

1. В соответствии со статьей I7 своего статута (резолюция 3357 (XXIX) Генеральной Ассамблеи, приложение) Комиссия по международной гражданской службе 1/ представляет следующий доклад о своей деятельности в 1976 году для передачи его Генеральной Ассамблее на ее тридцать первую сессию и руководящим органам других организаций, участвующих в ее работе, через посредство их исполнительных глав и представителей персонала.

2. По просьбе Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюциях 3357 (XXIX) от 18 декабря 1974 года и 3418 A (XXX) от 8 декабря 1975 года Комиссия направляла свои основные усилия в 1976 году на завершение пересмотра системы окладов Организации Объединенных Наций; ее доклад по этому вопросу представлен в части II настоящего доклада.

#### А. Признание статута

3. После подготовки первого годового доклада Комиссии по международной гражданской службе 2/ еще две организации, участвующие в общей системе Организации Объединенных Наций, уведомили Генерального секретаря о своем признании статута Комиссии в соответствии с положениями пункта 3 статьи I этого статута: Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС) - 6 октября 1975 года и Международная организация гражданской авиации (ИКАО) - 2 декабря 1975 года. Таким образом, кроме самой Организации Объединенных Наций на настоящий момент статут признан десятью организациями 3/. Остальные две организации 4/ хотя официально и не признали статут, принимают активное участие в работе Комиссии.

---

1/ Членский состав Комиссии, см. Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцатая сессия, Дополнение № 30 (A/10030), пункт 4.

2/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцатая сессия, Дополнение № 30 (A/10030).

3/ Международной организацией труда; Продовольственной и сельскохозяйственной организацией Объединенных Наций; Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры; Международной организацией гражданской авиации; Всемирной организацией здравоохранения; Всемирным почтовым союзом; Международным союзом электросвязи; Всемирной метеорологической организацией; Межправительственной морской консультативной организацией; Всемирной организацией интеллектуальной собственности.

4/ Международное агентство по атомной энергии; Генеральное соглашение по тарифам и торговле.

## В. Сессии

4. В 1976 году Комиссия провела две сессии, третью сессию - в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке с 8 по 26 марта 1976 года и четвертую сессию - в штаб-квартире Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО), по приглашению Генерального директора ФАО, с 28 июня по 16 июля 1976 года.

5. Основным пунктом повестки дня обеих сессий был вопрос о продолжении пересмотра системы окладов Организации Объединенных Наций. О других рассмотренных вопросах говорится в последующих пунктах.

## С. Методы работы Комиссии

6. В соответствии с намерением, изложенным в пункте 19 своего первого годового доклада I/, Комиссия продолжала прилагать усилия для того, чтобы как исполнительным главам участвующих организаций, так и представителям персонала были предоставлены все возможности выразить свое мнение по рассматриваемым ею вопросам. Положительную роль в работе Комиссии сыграли письменные заявления Административного комитета по координации (АКК), Консультативного комитета по административным вопросам, Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) и представителей персонала других органов. В соответствии с правилами процедуры в ее заседаниях участвовали представители исполнительных глав участвующих организаций через посредство Консультативного комитета по административным вопросам и ФАМГС, а при обсуждении отдельных вопросов время от времени и представители персонала других органов. Таким образом, Комиссия обеспечила такие условия, при которых выносимые ею заключения, хотя они, безусловно, не всегда полностью удовлетворяли обе стороны, по крайней мере делались с полным знанием их мнений.

7. На своей четвертой сессии она рассмотрела вопрос, возникший в связи с участием в технических исследованиях, подготавливаемых для Комиссии представителей персонала, которые могли рассматриваться как лица, особо заинтересованные в их результатах. Председатель учел мнения, выраженные членами в порядке выполнения своих обязанностей в соответствии с пунктом 1 статьи 8 статута о руководстве работой Комиссии и ее персонала.

## Д. Действие системы коррективов по месту службы

8. Комиссия продолжала осуществлять функции, которыми она была наделена в соответствии со статьей 11b и c ее статута, касающиеся совершенствования таблиц классификации мест службы для целей применения коррективов по месту службы и ставок суточных пособий. Председатель, в порядке выполнения своих полномочий, которыми его наделила Комиссия на своей первой сессии, ежемесячно выпускал циркуляры с указанием изменений в этих таблицах.

9. В приложении II указаны изменения, имевшие место в период с I апреля 1975 года по I июня 1976 года, в классификации коррективов по месту службы для мест нахождения штаб-квартир и в средневзвешенной коррективов по месту службы для всех мест службы. Несмотря на продолжающуюся инфляцию, общий уровень коррективов по месту службы повысился незначительно; повышение в местах службы, где местная валюта усилилась по отношению к доллару Соединенных Штатов (например, в Женеве, Париже), было сведено на нет понижением вследствие нового ослабления некоторых валют (например, английского фунта стерлингов и итальянской лиры) в долларовом (США) исчислении. Чистое повышение уровня средневзвешенной за период с апреля 1975 года по июнь 1976 года составило 4,87 процента. Аналогичным образом изменились и ставки суточных, отражая общее повышение цен в гостиницах и ресторанах.

10. Кроме того, на третьей сессии Комиссия рассмотрела два вопроса, касающиеся действия системы коррективов по месту службы. Она приняла к сведению доклад специального совещания консультантов, состоявшегося в ноябре 1975 года, и в соответствии с полномочиями, предоставленными ей Генеральной Ассамблеей на основании резолюции 3418 A (XXX) в отношении создания постоянного вспомогательного органа по вопросам коррективов по месту службы, одобрила круг ведения этого органа (названного Консультативным комитетом по вопросам коррективов по месту службы) и утвердила процедуру выбора его членов. Учитывая просьбу Генеральной Ассамблеи о том, что следует должным образом учитывать принцип справедливого географического распределения, она постановила, что Комитет должен состоять из шести членов, включая одного члена Комиссии, который будет являться председателем *ex officio*, представляющих следующие географические регионы: Африку, Азию, Латинскую Америку, Восточную Европу, Западную Европу и другие государства. Председателем *ex officio* был назначен г-н Паскаль Фрошо. Учитывая срочную необходимость создания Комитета, с тем чтобы он мог дать рекомендации по нерешенным вопросам, Комиссия приняла решение предложить ряду бывших членов ранее существовавшего Комитета экспертов по коррективам по месту службы, которые выступали в роли консультантов в 1975 году, по-прежнему оказывать свои услуги в течение еще одного года и, кроме того, подобрать соответствующую кандидатуру от латиноамериканского региона. Таким образом в состав Комитета вошли:

Г-н Паскаль Фрошо (Швейцария), Председатель; г-н Юрий Батоврин (Союз Советских Социалистических Республик); г-н Джоффри Х. Мур (Соединенные Штаты Америки); г-н Э.Н. Омабоу (Гана); г-н Б. Рамаурти (Индия) и один член от латиноамериканского региона, который будет назначен позднее.

11. На своей четвертой сессии Комиссия рассмотрела вопрос, касающийся индекса коррективов по месту службы для Рима, поставленный Ассоциацией сотрудников категории специалистов ФАО в соответствии с пунктом 2g правила 6 Правил процедуры (см. ICSC/1). Представители персонала заявили, что в условиях значительной девальвации местной валюты по отношению к доллару США, сопровождаемой быстрой инфляцией

подобно той, которая имела место в Италии в последние месяцы, нормальное действие системы коррективов по месту службы не гарантирует достаточной защиты персонала от материальных потерь. Они просили особым образом решить вопрос о некоторых повышениях стоимости жизни, подобных тем, которые являются результатом резкого повышения налогов на потребительские товары, например, путем отказа от четырехмесячного периода выжидания для произведения изменений коррективов по месту службы. Изучив положение по месяцам на протяжении последних двух лет, Комиссия пришла к заключению, что в целом не наблюдалось чрезмерных различий между фактическим повышением индекса коррективов по месту службы и действующим классом коррективов по месту службы. Поэтому она сочла, что нет необходимости принимать особое решение в отношении Рима, однако приняла решение продолжить изучение возможной необходимости принятия особых мер в подобных обстоятельствах (см. пункт 245 ниже).

Е. Дополнительные вопросы, переданные Комиссии  
Генеральной Ассамблеей

12. На своей третьей сессии Комиссия рассмотрела три вопроса, переданные ей Генеральной Ассамблеей во время тридцатой сессии.

1. Повышение профессионального уровня и продвижение по службе  
в связи с реклассификацией должностей

13. При рассмотрении бюджетных предложений Генерального секретаря по программам на двухлетний период 1976-1977 годов Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам в своем докладе отметил, что было запрошено осуществить 63 реклассификации в категорию специалистов и выше и внутри категории 5/. Комитет напомнил о выводах, к которым он пришел за два года до этого, заключавшихся в том, что во многих случаях такие запросы представляют собой по существу попытку улучшить перспективы продвижения по службе, а не стремление повысить ответственность, которая придается соответствующим должностям 6/. Рекомендуя одобрить большинство предложенных реклассификаций, Консультативный комитет сделал следующие замечания в пункте 62 своего доклада:

"Консультативный комитет полагает, что КМГС в свете исследования окладов и связанных с ними надбавок для персонала категории специалистов и выше внесет рекомендацию в Генеральную Ассамблею по смежным вопросам повышения квалификации и продвижения по службе, положив, таким образом, конец нежелательной текущей практике реклассификации должностей, главным образом, как средству предоставления сотрудникам возможности продвижения по службе. Поэтому Консультативный комитет рекомендует, чтобы Генеральный секретарь больше не испрашивал дальнейших реклассификаций должностей до тех пор, пока КМГС не обсудит этот вопрос и не представит по нему доклад" 7/.

14. Комиссия отметила, что данная проблема была доведена до ее сведения лишь в рамках конкретного бюджета по программам Организации Объединенных Наций и, как заявил Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам, она связана, по крайней мере частично, с отсутствием последовательной структуры классификации должностей в рамках Секретариата Организации Объединенных Наций. Хотя аналогичные

---

5/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцатая сессия, Дополнение № 8 (A/10008 и Corr.1-3), пункты 59-61.

6/ Там же, двадцать восьмая сессия, Дополнение № 8 (A/9008 и Corr.1), пункт 56.

7/ Там же, тридцатая сессия, Дополнение № 8 (A/10008 и Corr.1-3).

проблемы время от времени, безусловно, возникают в других участвующих организациях и проблема "движения классов", на которую ссылался Консультативный комитет, носит общий характер, системы классификации должностей, существующие во всех других организациях, за исключением двух, обеспечивают в некоторой степени контроль, связанный с обоснованностью предложений о реклассификации.

15. Поэтому Комиссия приняла решение о том, что нецелесообразно пытаться рассматривать данную проблему в рамках общего обзора системы окладов. Она отметила, что в Секретариате Организации Объединенных Наций недавно была создана секция классификации должностей и что поэтому не лишены оснований надежды на то, что к тому времени, когда в 1977 году будут представлены предложения по следующему двухгодичному бюджету по программе, Генеральный секретарь будет иметь в своем распоряжении некоторые средства, при помощи которых можно будет провести сравнительное рассмотрение просьб о реклассификации. Она решила предложить Генеральному секретарю представить ей в соответствующее время анализ проблемы реклассификации в Секретариате Организации Объединенных Наций и информацию о прогрессе в направлении создания средств контроля через последовательную систему классификации должностей. Она сравнит полученные данные с информацией по вопросу о том, как эта проблема решается в других организациях, и примет ее во внимание в ходе своего рассмотрения в 1977 году связанных с ней вопросов (классификация должностей, повышение профессионального уровня, политика в области продвижения по службе) в соответствии со статьями 13 и 14 своего статута с целью представить доклад Генеральной Ассамблее в 1977 году. В связи с тем, что бюджет по программам Организации Объединенных Наций принят на двухгодичной основе и в небюджетном году возникнет необходимость лишь в незначительном числе реклассификаций, данная задержка не создаст серьезных трудностей.

## 2. Пособия и надбавки персонала категории общего обслуживания

16. После запроса Генерального секретаря Генеральной Ассамблее (А/С.5/1716) о том, чтобы ему были предоставлены полномочия в качестве исключительной и временной меры в отношении более широкого толкования положения 3.4d Положений о персонале Организации Объединенных Наций (которые дают ему право определять ставки и условия выплаты сотрудникам категории общего обслуживания надбавок на иждивенцев с должным учетом условий того района, в котором находится учреждение), Генеральная Ассамблея по рекомендации Пятого комитета 8/ в резолюции 3493 (XXX) от 15 декабря 1975 года предложила Комиссии рассмотреть возможность изучения принципов и критериев, лежащих в основе определения надбавок и пособий, выплачиваемых сотрудникам категории общего обслуживания, в качестве части своего всеобъемлющего обзора системы окладов Организации Объединенных Наций. Рекомендация Пятого комитета была основана на докладе Консультативного комитета (А/10422), в котором говорилось, что:

---

8/ Там же, тридцатая сессия, приложения, пункт 104 повестки дня, Документ А/10450/Add.1, пункт 6.

а) запрос, сделанный Генеральным секретарем, нарушает полномочия, данные Комиссии Генеральной Ассамблеей в соответствии со статьей 11b ее статута по установлению уровня надбавок и пособий, включая надбавку на детей для сотрудников категории общего обслуживания;

б) Комитет по пересмотру окладов 1956 года истолковывал соответствующие положения о персонале следующим образом: "необходимо учитывать внешнюю местную практику, касающуюся надбавок на детей, и любое освобождение от налогов, предоставленное в соответствии с местным налоговым законодательством" <sup>9/</sup>; ни Генеральный секретарь, ни Комитет персонала Центральных учреждений Организации Объединенных Наций не говорили о том, что пособие на детей в размере 400 долл. США в год, выплачиваемое сотрудникам категории общего обслуживания в Нью-Йорке, меньше, чем освобождение от налогов, предоставляемое в соответствии с местным налоговым законодательством;

с) аргументы, выдвинутые Генеральным секретарем в поддержку своего запроса, вносят изменения в критерии, которыми до настоящего времени руководствовались при установлении надбавок для персонала категории общего обслуживания, заключающиеся в сравнении с наилучшими существующими условиями; установление паритета с надбавками персоналу категории специалистов в то время, когда Комиссия производит обзор последних, приведет к нежелательному ограничению свободы действий Комиссии при проведении общего обзора.

17. Комиссия дала ответ на этот запрос в своем докладе о пересмотре системы окладов (см. пункт 338 ниже), заявив, что:

"Придерживаясь того принципа, что следует продолжать определять уровень вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания путем сравнения с наилучшими преобладающими условиями в каждом месте службы, можно прийти к выводу, что следует также продолжать определять пособия и другие льготы (являющиеся частью вознаграждения) путем сравнения с местными условиями в каждом месте службы".

Следовательно, в процессе выработки Комиссией рекомендаций (или, при наличии запроса, определения по вопросу об окладах сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке она в то же время рассмотрит соответствующую ставку пособия на детей для этого города.

### 3. Центры по уходу за детьми сотрудников в дневное время

18. В связи с запросом Генерального секретаря о выделении дополнительных средств для помощи по созданию центра по уходу за детьми в дневное время для детей сотрудников в Женеве Пятый комитет одобрил рекомендацию Генеральной Ассамблее, заключающуюся в том, что:

---

<sup>9/</sup> Там же, одиннадцатая сессия, приложения, пункт 51 повестки дня, документ А/3209, пункт 195.

"... следует предложить Комиссии по международной гражданской службе, в рамках рассмотрения вопроса о надбавках к окладам и условиях работы, изучить необходимость предоставления возможностей для ухода за детьми сотрудников Организации Объединенных Наций в дневное время, принимая во внимание замечания Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, содержащиеся в пункте 14 его доклада (A/10008/Add.28) 10/ и представить свои предложения по этому вопросу Ассамблее на ее тридцать первой сессии" 11/.

19. Комиссия отметила, что этот вопрос, представленный на ее рассмотрение в общих чертах, выходит за пределы конкретного проекта в Женеве и относится к "персоналу Организации Объединенных Наций" (что, очевидно, должно пониматься как персонал всех организаций системы Организации Объединенных Наций, поскольку следует предполагать, что любой созданный центр будет открыт для сотрудников всех организаций, размещенных в этом же городе). На основе представленной на ее третьей сессии информации Комиссия не смогла занять определенную позицию по этому вопросу до получения информации, которую исполнительные главы и сотрудники могут представить ей, с тем чтобы дать возможность изучить данную проблему как часть общей политики, в частности вопрос о том, можно ли рассматривать создание центров по уходу за детьми в дневное время в рамках пересмотра системы окладов.

20. На своей четвертой сессии Комиссия рассмотрела документ, представленный Советом по делам персонала Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, содержащий информацию о соответствующих резолюциях, принятых различными органами системы Организации Объединенных Наций, и положениях о центрах по уходу за детьми в дневное время, существующих в ряде государств-членов. Кроме того, она получила устную информацию о центре по уходу за детьми в дневное время, расположенном в Женеве.

21. Комиссия пришла к согласованному мнению о том, что вопрос об ответственности работодателя за создание или оказание помощи по созданию центров по уходу за детьми персонала в дневное время является вопросом социальной политики и в силу этого - условий службы в целом, хотя и нельзя достоверно сказать, что он является частью системы окладов. Он был передан Комиссии Генеральной Ассамблеей в общем виде; однако Комиссия не располагала ни какой-либо информацией, касающейся возможных потребностей в местах службы помимо Женевы, ни какими-либо предложениями организаций в отношении социальной политики в этой области, ее проведения и ее возможных бюджетных и административных последствий. Поэтому, ожидая представления такой информации

---

10/ Там же, тридцатая сессия, Дополнение № 8А (A/10008/Add. 1-28).

11/ Там же, тридцатая сессия, приложения, пункт 96 повестки дня, документ A/10500, пункт 211.

и предложений, Комиссия не могла выразить свое мнение по общей проблеме. Она с удовлетворением отметила усилия персонала в Женеве по созданию центра ухода за детьми в дневное время, широкое сотрудничество швейцарских властей и поддержку руководства Организации Объединенных Наций, МОТ и ВОЗ. Однако она сочла, что вопрос о возможной финансовой поддержке за счет бюджета Организации Объединенных Наций (в виде капитальной субсидии для оказания помощи в осуществлении проекта или в каком-либо другом виде) выходит за пределы ее компетенции; учитывая, в частности, прецедент, созданный оказанием финансовой поддержки Международной школе Организации Объединенных Наций, она не считала, что, если Генеральный секретарь вновь сделает такое предложение, его утверждение предопределил рекомендации в области политики, которые может выработать Комиссия по этому вопросу позднее.

## Г. Программа работы Комиссии

22. Комиссия изложила в первом годовом докладе Генеральной Ассамблее свои планы относительно программы работы на 1977 год и усилий, направленных на постепенное принятие на себя полной ответственности по статуту, а также соответствующие бюджетные сметы 12/. Эти планы и бюджетные сметы были отмечены Ассамблеей в ее резолюции 3418А(XXX).

23. На своей четвертой сессии, завершив непосредственную работу по решению первоочередной задачи пересмотра системы окладов Организации Объединенных Наций, Комиссия рассмотрела программу работы на оставшийся период 1976 года и на 1977 год.

24. Она отметила, прежде всего, что в докладе о пересмотре системы окладов она указала на то, что ряд вопросов требуют дальнейшего изучения. Два из них вызывают необходимость проведения крупных исследований:

а) пересмотр пенсионных пособий как части общей суммы вознаграждения (в сотрудничестве с Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций) (см. пункт 238 ниже);

б) пересмотр условий службы на местах (см. пункт 327 ниже).

Поэтому Комиссия на своей пятой сессии (февраль-март 1977 года) приняла решение определить руководящие принципы и условия проведения этих двух исследований, результаты которых будут, по возможности, рассмотрены на шестой сессии (июль-август 1977 года) с целью представления их Генеральной Ассамблеей на ее тридцать второй сессии.

25. Остальные вопросы, возникшие при пересмотре системы окладов, будут, насколько это возможно, рассмотрены на шестой сессии на основе исследований, которые должны быть подготовлены секретариатом Комиссии в консультации с организациями и представителями

---

12/ Там же, тридцатая сессия, Дополнение № 30 (А/10030), пункты 85-90.

персонала, или впоследствии, в связи с деятельностью Комиссии, в соответствии со статьями 13 и 14 ее статута 13/.

26. Комиссия подтвердила свое ранее высказанное намерение обсудить на своей пятой сессии меры, которые ей следует принять в соответствии со статьями 14 и 15 своего статута на основе подготавливаемых исследований о существующем положении в общей системе в отношении методов и стандартов набора; понятие карьеры в системе Организации Объединенных Наций; подготовке персонала; методах оценки сотрудников; разработке общих положений о персонале.

27. Комиссия признала однако, что основные усилия в 1977 году она должна будет направить на выполнение задач, связанных с условиями службы сотрудников категории общего обслуживания, в частности, на определение методов применения принципов определения условий службы (согласно статье 11а статута) и, впоследствии, на определение соответствующих фактов и разработку рекомендаций (или, в случае необходимости, определений), касающихся шкал окладов в отдельных местах службы (согласно пунктам 1 и 2 статьи 12).

---

13/ Эти вопросы (вместе со ссылками на них, содержащимися в части II настоящего доклада) являются следующими:

а) категории "местных (или национальных) специалистов" и другие специальные категории, не включенные в пересмотр (например, служба на местах Организации Объединенных Наций) (пункт 108);

б) возможные изменения числа и периодичности повышений в рамках одной ступени (пункт 117);

с) разработка методологии для расчета "общей компенсации" (пункт 131);

д) практика выплаты некоторыми государствами-членами дополнительных вознаграждений сотрудникам Организации Объединенных Наций, являющимся их гражданами (пункт 180);

е) предложение ФАМГС, касающееся пособия на репатриацию (пункт 260);

ф) стимулы для изучения языков (пункт 320);

и в связи со статьями 13 и 14 статута:

г) политика в области продвижения по службе с переходом из категории общего обслуживания в категорию специалистов (статья 14а) (пункт 106);

h) включение в одну категорию должностей, которые было бы целесообразно включить в другую (статья 13) (пункт 109);

i) установление должности С-6 (там же) (пункт 116);

j) положение некоторых профессиональных групп в системе классификации и окладов (например, врачи) (там же) (пункт 148).

В своем первом годовом докладе Генеральной Ассамблее Комиссия сообщила о своих намерениях в этой области 14/, а именно о том, что она начнет обсуждение проблем сотрудников категории общего обслуживания сразу после решения первоочередной задачи пересмотра системы окладов, но выразила сомнение по поводу того, что она сможет установить факты и разработать рекомендации, касающиеся шкал окладов в отдельных местах службы до второй половины 1977 года.

28. Однако на своей четвертой сессии Комиссия рассмотрела сообщения генеральных директоров ВОЗ и МОТ, в которых содержались резолюции, принятые Всемирной ассамблеей здравоохранения на ее двадцать девятой сессии и Административным советом МОТ на его двухсотой сессии; в обеих резолюциях выражается мнение о том, что Комиссии следует как можно скорее принять на себя функции в соответствии с пунктом 1 статьи 12, в частности, в отношении Женевы.

29. Рассмотрев этот вопрос, Комиссия в соответствии с пунктом 4 статьи 12 постановила принять на себя функции по статье 12 в отношении мест расположения штаб-квартир сразу же после закрытия четвертой сессии. В повестку дня пятой сессии (февраль - март 1977 года) она включила вопрос о методологии установления окладов сотрудников категории общего обслуживания, утвердила планы проведения исследований в период между четвертой и пятой сессиями в порядке подготовки к обсуждению данного пункта и уполномочила Председателя провести консультации с членами в целях определения вопросов, которым Комиссия должна уделить непосредственное внимание, и, если это возможно, рекомендации альтернативных решений для представления на ее рассмотрение, с тем чтобы приблизить момент, когда Комиссия сможет приступить к обсуждению положения в отдельных местах службы.

30. На основе полученной на ее третьей и четвертой сессиях информации относительно обзора наилучших преобладающих ставок, проведенного в Женеве в 1975 году, и решения, достигнутого в 1976 году, в результате которого оклады сотрудников категории общего обслуживания повысились на 11-15 процентов, Комиссия пришла к предварительному выводу о том, что положение в области окладов сотрудников категории общего обслуживания в Женеве может стать предметом серьезной озабоченности. Поскольку Комиссия сама не проводила обзора наилучших преобладающих условий в этом месте и не изучила во всех подробностях обзор, в результате которого было принято решение о повышении окладов, она была не в состоянии вынести какое-либо суждение относительно абсолютного уровня окладов; однако она не могла не разделить озабоченности, выраженной Всемирной ассамблеей здравоохранения 15/, как в отношении необходимости скорейшего

---

14/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцатая сессия, Дополнение № 30 (A/10030), пункт 86.

15/ Резолюция ВНА 29.25, принятая на двадцать девятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения, второй и четвертый пункты преамбулы.

пересмотра основных принципов и методов, применяемых при определении окладов и пособий сотрудников категорий общего обслуживания, так и бюджетных последствий недавнего повышения 16/.

31. Для скорейшего и эффективного принятия на себя функций в отношении окладов сотрудников категории общего обслуживания Комиссия выразила мнение, что необходимо ускорить вступление в должность дополнительных сотрудников, предусмотренных в ее утвержденном бюджете для работы в данной области. Комиссия сочла, что из двух должностей категории специалистов и двух категорий общего обслуживания, предусмотренных со второго квартала 1977 года, одна должность категории специалистов и одна должность категории общего обслуживания должны быть по возможности включены в штатное расписание с 1 октября 1976 года, а другие - с 1 января 1977 года. Она отметила, что связанные с этим дополнительные расходы могут покрываться за счет экономии, достигнутой за счет штатных должностей в 1976 году и без расширения общего штатного расписания (одна утвержденная должность категории специалистов оставалась вакантной в течение 1976 года).

32. Сессия обратила внимание на отдельные вопросы, касающиеся найма сотрудников категории общего обслуживания в штаб-квартире ФАО, переданные на ее рассмотрение на четвертой сессии Объединением сотрудников категории общего обслуживания ФАО в соответствии с пунктом 2g правила 6 правил процедуры (см. ICSC/1). Она приняла решение вернуться к рассмотрению данного вопроса в контексте своего обзора условий службы сотрудников категории общего обслуживания.

---

16/ Мнение меньшинства: некоторые члены считали, что полученная Комиссией информация вызывает прежде всего серьезные сомнения в связи с системой установления окладов сотрудников категории общего обслуживания в Женеве, существовавшей до настоящего времени и, в особенности, в связи с применявшейся методологией. В свете этих сомнений они выразили надежду на то, что до того времени, когда Комиссия начнет выполнять свои функции в соответствии с пунктом 1 статьи 12 в отношении Женевы, любые другие изменения уровня вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания будут ограничены до минимума. Поскольку любые решения по этому вопросу будут до тех пор входить в компетенцию исполнительных глав, они считали, что их мнение должно быть доведено до сведения Генерального секретаря как Председателя АКК сразу же после окончания четвертой сессии.

Часть два

ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ  
СЛУЖБЕ О ПЕРЕСМОТРЕ СИСТЕМЫ ОКЛАДОВ  
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ГЛАВА I  
ВВЕДЕНИЕ

Сфера компетенции

33. Когда Генеральная Ассамблея в резолюции 3042 (XXVII) от 19 декабря 1972 года постановила учредить в принципе Комиссию по международной гражданской службе, она также постановила препроводить Комиссии, после того как она будет учреждена, доклад Специального комитета по пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций I7/ вместе с соответствующими докладами и замечаниями I8/ для рассмотрения, с тем чтобы она могла представить в кратчайшие сроки рекомендации в отношении действий. В соответствии с положениями резолюции 3357 (XXIX) от 18 декабря 1974 года, в которой Ассамблея утвердила статут Комиссии, она просила Комиссию в качестве первоочередной задачи осуществить пересмотр системы окладов Организации Объединенных Наций в соответствии с ее предыдущим решением, содержащемся в пункте 5 резолюции 3042 (XXVII) и представить Ассамблее на ее тридцатой сессии доклад о ходе этого пересмотра.

Специальный комитет 1971-1972 годов

34. Специальный комитет по пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций (далее упоминаемый как "Специальный комитет 1971-1972 годов") был последним из целого ряда органов, которые, начиная с 1945 года, занимались пересмотром всей или части системы окладов Организации Объединенных Наций I9/. В сфере компетенции

---

I7/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, двадцать седьмая сессия, Дополнение № 28 (A/8728 и Corr.1).

I8/ Там же, Дополнение № 28 А (A/8728/Add.1); A/8839 и Corr.1 и Add.1; A/8914; см. также A/C.5/1466.

I9/ Этими органами являлись:

Подготовительный комитет Организации Объединенных Наций (1945 год)  
Консультативная группа экспертов по административным, кадровым и бюджетным вопросам (1946 год)

Комитет экспертов по системам окладов, надбавок и отпусков (1949 год)

Комитет экспертов по коррективам и окладам, надбавкам на дороговизну и надбавкам на иждивенцев (1955 год)

Комитет по пересмотру окладов (1956 год)

Специальный комитет по пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций (1971-1972 годы)

Консультативный совет по международной гражданской службе (КСМГС), который осуществил пересмотры основных окладов и коррективов по месту службы сотрудников категории специалистов и выше (1961 год), шкалы окладов сотрудников категории специалистов и выше (1965 год), принципа, лежащего в основе установления окладов для международной гражданской (см. прод. сноски на сл. стр.)

Специального комитета, который был создан Генеральной Ассамблеей на основе резолюции 2743 (XXV) от 17 декабря 1970 года и состоял из экспертов, выдвинутых правительствами одиннадцати государств-членов, входило "тщательным образом пересмотреть долгосрочные принципы и критерии, которые будут регулировать всю общую систему окладов, надбавок, субсидий, пенсионных и других пособий". В частности ему были переданы следующие конкретные вопросы: структуры категорий и классов; основы этой системы; принципы, которые должны регулировать установление шкалы окладов, и другие условия работы для различных категорий; уровень окладов и надбавок, а также дополнительных пособий по различным классам должностей. Комитет организовал две сессии в 1971 и 1972 годах, проведя в целом 217 заседаний. После предварительного доклада, представленного Генеральной Ассамблеей в 1971 году 20/, он представил свой полный доклад в трех томах в 1972 году 21/. В этом докладе охвачены практически все основные аспекты системы окладов для сотрудников категории специалистов и выше и для сотрудников категории общего обслуживания и содержатся выводы и рекомендации по большинству аспектов. Он был рассмотрен Генеральной Ассамблеей вместе с замечаниями Консультативного совета по международной гражданской службе 22/, Генеральным секретарем в качестве Председателя Административного комитета по координации (АКК) (А/8839 и Corr.1 и Add.1), Федерацией ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) (А/С.5/1466) и Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам (А/8914). Однако Ассамблея постановила не принимать никаких мер по рекомендациям Специального комитета в отношении системы окладов и передать его доклад Комиссии по международной гражданской службе.

#### Сроки проведения пересмотра

35. Таким образом, задача, порученная Комиссии по международной гражданской службе, заключалась, фактически, в завершении пересмотра, который был начат в 1970 году и который в то время считался необходимым из-за серьезных аномалий, обнаруженных Генеральной Ассамблеей

---

#### 19/ (продолжение)

службы (1966-1969 годы), шкалы окладов сотрудников категории специалистов и выше и применения руководящих принципов к окладам персонала категории общего обслуживания (1970 год), окладов сотрудников категории специалистов и выше и надбавок для персонала (1974 год).

20/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, двадцать шестая сессия, Дополнение № 28 (А/8428).

21/ Там же, двадцать седьмая сессия, Дополнение № 28 (А/8728 и Corr.1).

22/ Там же, Дополнение № 28 А (А/8728/Add.1).

в существующей системе окладов. Тем временем в мировом экономическом положении произошли существенные изменения; как заявила Комиссия в своем первом годовом докладе Генеральной Ассамблее, "в результате того, что Генеральная Ассамблея не принимала мер по рекомендации Специального Комитета 1971-1972 годов, многие вопросы, имеющие важное значение для проведения успешной работы в отношении окладов, были оставлены без внимания, а многие из них значительно осложнились в связи с продолжающейся мировой валютной неустойчивостью и инфляцией" 23/. В связи с этим Комиссия с самого начала полностью сознавала необходимость сделать выводы в самые кратчайшие сроки; при проведении своей первой сессии в мае 1975 года она сразу же постановила, в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, уделить первоочередное внимание такому пересмотру, выделить для его проведения основную часть своих ресурсов в течение первых 18 месяцев своего существования, даже если это будет означать, что она не сможет сразу же взять на себя другие важные функции, возложенные на нее в соответствии с ее статутом. Намерение Комиссии завершить этот пересмотр заблаговременно, с тем чтобы его результаты могли быть рассмотрены Ассамблеей на ее тридцать первой сессии было одобрено Ассамблеей, когда она в пунктах 2 и 3 резолюции 3418 А (XXX) с признательностью приняла к сведению первый годовой доклад Комиссии, предложила Комиссии завершить свою работу по системе окладов Организации Объединенных Наций в 1976 году и представить свои окончательные рекомендации Генеральной Ассамблее на ее тридцать первой сессии и отметила планы Комиссии в отношении последовательного принятия на себя всех функций, предусмотренных в ее статуте.

#### Пересмотр, касающийся постоянных функций Комиссии

36. В то же время Комиссия, намереваясь завершить пересмотр в самом полном объеме и в самые минимальные сроки, сознавала, что ее положение как постоянного органа, учрежденного Генеральной Ассамблеей, статут которого признан почти всеми другими организациями, участвующими в общей системе окладов, во многом отличается от положения прежних органов по пересмотру, которые представляли собой специальные органы либо с ограниченными мандатом и сроком деятельности, либо, как в случае с Консультативным советом по международной гражданской службе, с ограниченной сферой компетенции и ограниченными возможностями для действий. Статут Комиссии возлагает на нее постоянные функции и обязанности, некоторые из которых касаются вопросов, связанных с пересмотром системы окладов, а некоторые выходят далеко за рамки этого пересмотра. Таким образом сам пересмотр подпадает под действие статьи 10 статута (прилагается к резолюции А/3357 (XXIX) Ассамблеи; см. также ICSC/1), в которой Комиссии предлагается выносить рекомендации Ассамблее по вопросу о: а) основных принципах определения условий службы персонала; б) шкале окладов в системе коллективов по

---

23/ Там же, тридцатая сессия, Дополнение № 30 (A/10030), пункт 26.

месту службы сотрудников категории специалистов и выше; с) пособиях и надбавках персоналу, которые определяются Ассамблеей; и d) налогообложении персонала. Кроме того, статут предусматривает предоставление Комиссии полномочий принимать решения по определенным вопросам, входящим в сферу пересмотра системы окладов; например, в соответствии со статьей 11 ей предлагается устанавливать методы, по которым следует применять принципы определения условий службы, а также пособия и надбавки персоналу, за исключением тех, которые в соответствии со статьей 10 устанавливаются Ассамблеей. На Комиссию также возложены функции в отношении широкого круга других вопросов, касающихся условий найма и службы персонала в соответствии со статьями 12-16.

37. В связи с этим при проведении пересмотра системы окладов Комиссия учитывала также свою нынешнюю роль. Таким образом, пытаясь сделать свой пересмотр как можно более полным в пределах имеющегося в ее распоряжении времени, Комиссия сознает, что в отличие от других органов, занимавшихся пересмотром системы окладов, она имеет возможность оставлять для более позднего и более полного изучения в рамках своей регулярной программы работы определенные аспекты системы окладов, которые являются менее необходимыми или менее важными. Она отметила эти аспекты в своем докладе и вернется к ним позднее, представляя рекомендации Генеральной Ассамблее на будущих сессиях по мере возможности.

38. Аналогичным образом в вопросах, по которым Генеральная Ассамблея предоставила ей полномочия принимать решения, она ограничилась в настоящем докладе указанием общего направления деятельности, которую она намеревается проводить, с тем чтобы Ассамблея не тратила времени на вопросы, для регулирования которых она создала Комиссию.

39. Также следует отметить, что пересмотр, проводимый Комиссией, отличается от пересмотров большинства предыдущих органов в том плане, что при его проведении исполнительным главам и представителям персонала была предоставлена возможность представить свои соображения на рассмотрение Комиссии. Это полностью соответствует положениям пункта 2 статьи 28 статута Комиссии относительно того, что "исполнительные главы организаций и представители персонала имеют право, совместно или каждый в отдельности, представлять факты и соображения по любому вопросу, входящему в сферу компетенции Комиссии", а также мерам по претворению в жизнь этого права, которые Комиссия записала в своих правилах процедуры (см. ICSC/1). На каждом этапе своего пересмотра Комиссия предоставляет исполнительным главам (через АКК и Консультативный комитет по административным вопросам) и представителям персонала (через ФАМГС) возможность высказывать свои точки зрения в письменной и устной форме; и Комиссия хотела бы выразить свою признательность за их ценное сотрудничество.

40. Однако нет необходимости говорить, что только сама Комиссия несет ответственность за выводы, к которым она в конечном счете пришла, и за свои рекомендации в том виде, в котором они содержатся в настоящем докладе.

## Организация пересмотра

41. Комиссия начала пересмотр на своей первой сессии (май 1975 года) с заслушания представителей организаций и персонала по вопросу о задачах, которые следует решить, и с общего рассмотрения всей проблемы. В начале своей второй сессии (август 1975 года) она достигла согласия в отношении стратегии, которой она будет придерживаться, а затем в соответствии с этим планом приступила к общему обсуждению, во-первых, принципов и, во-вторых, некоторых конкретных аспектов системы окладов. Наряду с докладом Специального комитета 1971-1972 годов и связанной с этим документацией 24/, она рассмотрела тематический анализ выводов Специального комитета, а также всех других предыдущих органов, занимавшихся пересмотром окладов. Эти выводы резюмируются в настоящем докладе; при рассмотрении каждого вопроса Комиссия уделяла особое внимание соответствующим выводам Специального комитета, отмечая, что некоторые из них неизбежно были затронуты изменившимися за четыре года обстоятельствами, прошедшими со дня их подготовки.

42. В первом годовом докладе Комиссии Генеральной Ассамблее 25/ содержится описание работы, которую проделала Комиссия на своей второй сессии по рассмотрению всех системы окладов в целом, изучению некоторых проблемных аспектов, выделенных в предыдущих докладах, и заслушанию мнений организаций и персонала по этим аспектам, выделяя при этом вопросы, требующие дальнейшего исследования, и рассматривая две доведенные до ее сведения проблемы, требующие принятия мер до завершения всеобщего пересмотра. После рассмотрения этого доклада Ассамблея приняла резолюцию 3418А и В (XXX).

43. На своей третьей сессии (март 1976 года) Комиссия в соответствии со своим планом предприняла глубокое обсуждение всех основных вопросов, возникающих в ходе пересмотра в целях достижения, если это возможно, согласия в принципе по каждому из них. Для этой цели Комиссия располагала перечнем из 20 вопросов, охватывающих все эти проблемы, а также имела подробное изложение мнений АКК и ФАМГС по этим вопросам и другие исследования и вспомогательную документацию, подготовленные секретариатом. По большинству из этих вопросов Комиссия сделала предварительные выводы, которые, как Комиссия заявила, подлежат пересмотру на ее четвертой сессии, когда она будет располагать проектом своего доклада Ассамблее; она также призвала собрать новую информацию и провести дальнейшие исследования по некоторым вопросам. Эти предварительные выводы сразу же после сессии были доведены до сведения АКК и ФАМГС, которым было предложено совместно представить на рассмотрение на ее четвертой сессии любые новые замечания по этим выводам.

---

24/ См. сноски 17 и 18.

25/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцатая сессия, Дополнение № 30 (А/10030), главы V и VI.

44. На четвертой сессии (июнь-июль 1976 года) Комиссия имела в своем распоряжении письменные замечания, представленные АКК и ФАМГС, а также отдельные замечания, представленные другими представителями персонала. Сначала она исследовала имеющие существенное значение вопросы, отложенные на третьей сессии, и вынесла по ним заключения. При рассмотрении проекта доклада Ассамблее она пересмотрела заключения, предварительно выработанные на третьей сессии, и внесла изменения в некоторые из них. При закрытии сессии Комиссия одобрила настоящий доклад для представления Ассамблее и, в соответствии с правилом 17 своего статута, для представления руководящим органам других организаций, участвующих в ее работе через посредство их исполнительных глав и представителям персонала.

#### Масштабы пересмотра

45. Комиссия полагает, что ее задача по проведению пересмотра в основном заключается в пересмотре существующей системы с целью исправления аномалий, обнаруженных в ней Генеральной Ассамблеей в 1970 году, и внесении таких других улучшений, которые считаются необходимыми для ее приспособления к изменившимся обстоятельствам. Однако она не может выполнять эту задачу без учета своих конечных целей. Первой из этих целей являются принципы, изложенные в статьях 100 и 101 Устава Организации Объединенных Наций (и в соответствующих положениях уставов специализированных учреждений): исключительно международный характер обязанностей персонала; первостепенная необходимость при определении условий службы обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности; и важность подбора персонала на возможно более широкой географической основе. Хотя положения об оплате труда являются лишь одним из факторов, необходимых для достижения этой цели, необходимо приспособить систему окладов к особым потребностям международной службы и ее персонала. В связи с этим она должна удовлетворять следующим определенным внутренним условиям:

a) равенство в том, что справедливая компенсация должна предоставляться всем без дискриминации;

b) последовательность в том, что все ее элементы должны быть логично взаимосвязаны;

c) универсальность в том, что она должна быть применима ко всем организациям общей системы Организации Объединенных Наций и ко всем местам службы в максимально возможной единообразной форме;

d) четкость в том, что цель каждого элемента должна быть очевидной и что вся система в целом должна быть легко понятна.

46. Комиссия учитывала эти цели при рассмотрении изменений в существующей системе; тем не менее, она не считает те меры, которых от нее ожидают в этом случае, фундаментальной реформой этой системы. Такая фундаментальная реформа может быть целесообразной в будущем для обеспечения еще большей адаптации системы к изменяющимся потребностям

организаций в результате переопределения правительствами государств-членов тех услуг, которые они ожидают от этих организаций. Помимо того, что эту реформу просто невозможно провести в пределах ограниченного времени, которым располагает Комиссия для проведения настоящего пересмотра, Комиссия считает, что для нее было бы нецелесообразно пытаться выполнить эту задачу без более полного технического исследования и, прежде всего, без предварительного определения политическими органами системы Организации Объединенных Наций основополагающих руководящих принципов в отношении рассматриваемых вопросов.

47. Комиссия считает, что предлагаемые ею меры вместе с последующими исследованиями, которые она намеревается провести, и мерами, которые она сама примет в соответствии со своими нынешними обязанностями, приведут к существенному улучшению тех аспектов системы окладов, которые заслуживают особого внимания. В рекомендациях, которые она сейчас вносит, она старается достигнуть удовлетворительного равновесия, между критериями излагаемыми в пункте 45 выше и их финансовыми последствиями. Однако Комиссия хотела бы подчеркнуть, что система окладов является всего лишь одним из средств, с помощью которых можно добиться конечной цели по достижению наибольшей эффективности и экономичности при выполнении секретариатами работы, требуемой от них государствами-членами. Другим не менее важным фактором является то, что обычно называют "административным управлением". Комиссия несет ответственность за вынесение рекомендаций в отношении условий службы персонала; она не несет ответственности за вынесение рекомендаций о том, сколько сотрудников необходимо набрать и как их следует разместить. Эти вопросы входят в сферу компетенции поставляющих органов и исполнительных глав различных организаций. Комиссия считает, что, в частности, при рассмотрении всеобщих расходов по персоналу системы, которые, как известно, вызывают тревогу у государств-членов, вопросам управления должно уделяться такое же большое внимание, как и вопросам окладов, которыми занимается сама Комиссия. И действительно, за счет лучшего управления можно, по-видимому, добиться большей экономии, чем за счет каких бы то ни было мер в области окладов. Комиссия готова в пределах своих уставных обязанностей сотрудничать в полной мере в осуществлении дальнейших усилий, которые, по ее мнению, необходимо принять в этой области.

## ГЛАВА П

### КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ВЫВОДОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ И БЮДЖЕТНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ

ПРИМЕЧАНИЕ: Выводы и рекомендации, содержащиеся в докладе Комиссии о пересмотре системы окладов Организации Объединенных Наций, резюмируются в настоящем документе для удобства их рассмотрения. В качестве "рекомендаций" перечислены только вопросы, по которым требуются конкретные решения Генеральной Ассамблеи (например, изменение существующих норм Положений о персонале, переходные меры). В качестве "выводов" перечислены вопросы, по которым Комиссия рекомендует сохранить статус-кво, а также решения по вопросам методологии, которые являются частью основы рекомендаций Комиссии, но которые сами по себе не требуют директивных решений. Наиболее важные вопросы, которые Комиссия отметила для своего будущего изучения или принятия мер, также перечисляются как выводы.

Предполагается, что, в случае одобрения выводов Генеральной Ассамблеей, потребует только принятие их Ассамблеей к сведению. С другой стороны, рекомендации будут изложены в качестве пунктов постановляющей части резолюции, которую Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает принять по завершении рассмотрения доклада. Предполагается, что последующие поправки, которые нужно будет внести в текст Положений о персонале Организации Объединенных Наций, будут сформулированы Генеральным секретарем для утверждения Ассамблеей, а затем административными руководителями всех остальных организаций для утверждения компетентными законодательными органами.

Резюме бюджетных последствий рекомендаций Комиссии изложено после краткого изложения выводов и рекомендаций. 7

#### А. Структура категорий

48. Вывод: В существующую структуру категорий не следует вносить никаких изменений. Для дальнейшего изучения Комиссия отмечает:

а) политику в отношении перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов;

б) оптимальное соотношение должностей категории общего обслуживания и должностей категории специалистов;

в) "местные (или национальные) должности категории специалистов" и другие специальные категории;

г) критерии проведения различия между высшими должностями категории общего обслуживания и низшими должностями категории специалистов.

(Пункт 110)

## В. Структура классов

49. Вывод: В число классов категории специалистов и выше не следует вносить никаких изменений. Для дальнейшего изучения Комиссия отмечает:

- а) возможное распространение практики учреждения должности С-6;
- б) число ступеней в классах и периодичность ступеней.

(Пункты 116, 117)

## С. Категория специалистов и выше

### 1. Общий принцип

50. Вывод: Не представляется возможным изыскать приемлемую альтернативу существующей практике установления уровня окладов Организации Объединенных Наций путем сравнения с окладами национальных гражданских служб, уровень которых считается самым высоким и который каким-либо иным образом поддается существенному сравнению ("Принцип Ноблемера").

(Пункты 120, 121)

### 2. Национальная гражданская служба с самой высокой оплатой

51. Вывод: В настоящее время отсутствуют сведения, которые бы могли служить основанием для заключения о том, что федеральная гражданская служба Соединенных Штатов Америки, которая в течение последних 30 лет принималась за основу для установления размера вознаграждения в системе Организации Объединенных Наций, не должна больше использоваться для этой цели. Комиссия будет регулярно рассматривать вопрос о национальной гражданской службе с самой высокой оплатой и будет проводить исследования с целью выработки методологии сравнения "общего вознаграждения".

(Пункт 131)

### 3. Эквивалентность классов должностей системы Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки

52. Вывод:

а) Комиссия решила применять для настоящего исследования следующие эквиваленты:

класс С-3 в ООН = классу ОШ-12/ОШ-13 в США

класс С-4 в ООН = классу ОШ-14 в США

класс С-5 в ООН = классу ОШ-15 в США,

при этом считается, что исчерпывающая сравнительная оценка служебных функций должностей, предусмотренных в этих двух системах, будет проведена как можно скорее с участием экспертов со стороны, с тем чтобы провести как можно более полное сравнение между этими двумя системами; и что установленные в результате этого совпадения не могут считаться постоянными или неизменными и будут подлежать периодической проверке всякий раз, когда, например, намечается изменение размера вознаграждения в Организации Объединенных Наций или когда такая проверка оправдывается изменением размера вознаграждения в гражданской службе Соединенных Штатов;

(Пункт 147)

б) Комиссия отметила для дальнейшего изучения вопрос о размере вознаграждения по некоторым специализированным профессиям и о включении таких профессий в систему классификации должностей и шкалу окладов.

(Пункт 148)

#### 4. Подлежащие сравнению элементы вознаграждения

53. Вывод: Главное сравнение между вознаграждением в системе Организации Объединенных Наций и вознаграждением в гражданской службе Соединенных Штатов следует по-прежнему делать на основе чистого вознаграждения состоящего в браке бездетного сотрудника.

(Пункт 154)

#### 5. Место, в котором следует делать сравнение

54. Вывод: Сравнение следует делать между вознаграждением в выбранной в качестве эталона гражданской службе в ее штаб-квартире (то есть, если речь идет о Соединенных Штатах Америки, - в Вашингтоне, О.К.) и вознаграждением в системе Организации Объединенных Наций в ее Центральных учреждениях (то есть в Нью-Йорке) с учетом различия в стоимости жизни между этими двумя городами (отражаемого посредством индекса корректива по месту службы Организации Объединенных Наций). Это сравнение следует выражать через среднее соотношение за двенадцатимесячный период с 1 октября по 30 сентября. Среднее отношение между вознаграждением в службе Соединенных Штатов в Вашингтоне (= 100) и вознаграждением в системе Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке за период с 1 октября 1975 года по 30 сентября 1976 года составило 122,4:100. Из разницы, составляющей 22,4 процента, 9 процентов приходится на различие в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, а 13,4 процента представляют собой реальное превышение вознаграждения в Организации Объединенных Наций над вознаграждением в Соединенных Штатах Америки при одинаковом уровне стоимости жизни.

(Пункт 167)

6. Разница между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и вознаграждением в Соединенных Штатах Америки

55. Вывод: При установлении уровня вознаграждения в Организации Объединенных Наций по сравнению с вознаграждением в гражданской службе Соединенных Штатов Америки следует уделять должное внимание различию между двумя службами, в частности, в основном экспатрианальному характеру службы в Организации Объединенных Наций. По мнению большинства членов Комиссии, было бы нецелесообразно определять точную оптимальную разницу между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах Америки; надлежащий уровень следует устанавливать прагматически с учетом всех соответствующих факторов. Однако несколько членов выразили мнение, что Комиссии следует провести исследование целесообразности установления верхнего и нижнего пределов этой разницы и, если возможно, рассмотреть этот вопрос в 1977 году.

(Пункт 184)

56. Вывод: Существующий размер вознаграждения в Организации Объединенных Наций по сравнению с вознаграждением в гражданской службе Соединенных Штатов Америки является удовлетворительным.

(Пункт 186)

57. РЕКОМЕНДАЦИЯ: Генеральная Ассамблея должна рекомендовать Комиссии по международной гражданской службе как постоянному органу осуществлять постоянный контроль над взаимосвязью, существующей между уровнями вознаграждения в гражданской службе Соединенных Штатов Америки и в системе Организации Объединенных Наций, уделяя должное внимание всем соответствующим факторам, включая различия между двумя службами и опыт в области набора кадров. В любое время, когда Комиссия сочтет необходимым принять меры по корректированию, она должна либо рекомендовать подобную меру Генеральной Ассамблее, или, если в период между сессиями Генеральной Ассамблеи потребуются срочная предохранительная мера в целях предупреждения излишнего увеличения разницы между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах Америки, сама принять соответствующие меры в рамках действия системы коррективов по месту службы.

(Пункты 188, 234)

7. Структура вознаграждения

а) Налогообложение персонала

58. Вывод: При существующих обстоятельствах система налогообложения персонала должна быть сохранена.

(Пункт 203)

б) Дифференциация вознаграждения сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев

59. Вывод: Дифференциация общего чистого вознаграждения сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев, должна осуществляться с помощью дифференцированных ставок налогообложения персонала, применяемых к одинаковому годовому окладу и дающих различные ставки чистого оклада (а не с помощью системы коррективов по месту службы, как это делается в настоящее время).

(Пункт 207)

60. Вывод: В интересах большего соответствия между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах Америки степень дифференциации между вознаграждением сотрудников, не имеющих иждивенцев, и вознаграждением сотрудников, имеющих иждивенцев, должна увеличиваться при увеличении уровня окладов. Соответствующее соотношение должно колебаться примерно от 94:100 для ранга С-1 до 91:100 для ранга заместителей Генерального секретаря.

(Пункты 205, 214)

с) Коррективы по месту службы

61. Вывод: Поскольку желаемая степень дифференциации достигается с помощью применения дифференцированных ставок налогообложения персонала, то отныне равная покупательная способность должна поддерживаться для всех классов коррективов по месту службы посредством ставок коррективов по месту службы, которые должны для каждого класса и ступени должностей составлять одинаковую процентную долю чистого оклада сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев, для всех классов коррективов по месту службы.

(Пункт 211)

62. Вывод: Ставка корректива по месту службы, которая будет применяться в случае минусовых классов коррективов (вычетов), должна составлять 4 процента от чистого оклада на один класс для всех уровней окладов.

(Пункт 218)

63. Вывод: Комиссия проведет с помощью своего консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы дальнейшее исследование:

а) возможной модификации системы коррективов по месту службы, с тем чтобы заменить применяемое в настоящее время изменение индекса на 5 пунктов, которое оправдывает внесение изменений в класс коррективов по месту службы, на изменение на 5 процентов;

б) обоснования для введения исключений к правилу о четырехмесячном сроке ожидания в особых обстоятельствах, например, при исключительно быстрой инфляции.

Комиссия не видит убедительных оснований для общего сокращения четырехмесячного срока ожидания.

(Пункты 244, 245)

д) Засчитываемое для пенсии вознаграждение

64. Вывод: Положение, одобренное Генеральной Ассамблеей в резолюции I56I (XV) от 18 декабря 1960 года, о периодическом изменении размера засчитываемого для пенсии вознаграждения персонала категории специалистов и выше при изменении средневзвешенной величины коррективов по месту службы должно оставаться в силе до проведения дополнительного исследования.

(Пункт 225)

е) Выплаты в связи с прекращением службы

65. РЕКОМЕНДАЦИЯ: Для того чтобы уменьшить в будущем необходимость в объединении классов коррективов по месту службы в основном окладе, такие выплаты в связи с прекращением службы (пособия на репатриацию, выплаты за накопившиеся дни ежегодного отпуска, выходные пособия и т.д.), которые в настоящее время выражаются через основной оклад, должны выражаться через засчитываемое для пенсии вознаграждение минус налогообложение персонала.

(Пункты 225, 247)

ф) Объединение классов коррективов

66. РЕКОМЕНДАЦИЯ: В связи с другими изменениями в системе окладов, рекомендованными Комиссией в настоящем докладе, несколько классов коррективов по месту службы следует включить в основной оклад; число классов, подлежащих объединению, должно быть равно такому числу, которое необходимо для восстановления засчитываемого для пенсии вознаграждения до его обычной величины по отношению к окладу-брутто по состоянию на 1 января 1977 года (т.е. четыре класса с учетом уровня засчитываемого для пенсии вознаграждения в 1976 году, скорректированного по изменению индекса СВКМС, но пять классов, если индекс СВКМС будет оставаться на уровне I25 или выше в сентябре 1976 года тем самым оправдывая согласно резолюции I56I (XXV) Генеральной Ассамблеи дальнейшее увеличение засчитываемого для пенсии вознаграждения на 5 процентов, начиная с 1 января 1977 года).

(Пункты 234, 235, 247)

(См. также рекомендацию, содержащуюся в пункте 57 выше.)

г) Шкалы налогообложения персонала, окладов и коррективов по месту службы

67. РЕКОМЕНДАЦИЯ: Пересмотренные шкалы ставок налогообложения персонала, ставок коррективов по месту службы и окладов брутто и нетто, которые приводятся в приложении VII (или соответственно VIII), должны вступить в силу, начиная с I января 1977 года.

(Пункты 236, 247)

h) Переходные меры

68. РЕКОМЕНДАЦИЯ: Сотрудникам, величина вознаграждения которых в соответствии с пересмотренными шкалами будет меньше, чем в соответствии с существующими шкалами, должна выплачиваться в качестве временной переходной меры разница; Комиссии следует предоставить право определять необходимые правила постепенного сокращения и окончательной отмены таких переходных выплат.

(Пункты 219, 247)

69. РЕКОМЕНДАЦИЯ: Чтобы избежать сокращения величины засчитываемого для пенсии вознаграждения, существующую шкалу вознаграждения, засчитываемого для пенсии, следует временно сохранять в тех случаях, когда эта величина превышает пересмотренный уровень засчитываемого для пенсии вознаграждения, до тех пор пока она не станет меньше нового уровня, установленного после внесения коррективов с учетом изменений индекса СВКМС.

(Пункты 240, 247)

i) Надбавки на иждивенцев

70. РЕКОМЕНДАЦИЯ: Существующее отдельное пособие на супругу (супруга) - иждивенца должно быть отменено (при этом величина существующего пособия, 400 долл. США в год, будет включена в пересмотренный основной оклад).

(Пункт 248)

71. Вывод: В настоящее время не рекомендуется увеличивать существующий размер пособия на детей или вводить какую-либо систему автоматической индексации этого пособия. Комиссия будет периодически рассматривать вопрос о величине этого пособия и в случае необходимости представит Генеральной Ассамблее соответствующие рекомендации.

(Пункт 256)

72. РЕКОМЕНДАЦИЯ: Величину пособия на иждивенцев второй степени следует увеличить с 200 долл. США до 300 долл. США в год, начиная с I января 1977 года.

(Пункт 263)

й) Пособия на экспатриацию

73. РЕКОМЕНДАЦИЯ: Шкалы размеров пособий на репатриацию для сотрудников категории специалистов и выше, имеющих и не имеющих иждивенцев, должны быть пересмотрены согласно положениям пункта 270, начиная с I января 1977 года.

(Пункт 270)

74. Вывод: Не рекомендуется вносить какие-либо изменения в положения, касающиеся отпуска на родину или поездки с целью посещения иждивенцев.

(Пункт 274)

к) Пособие на образование

75. РЕКОМЕНДАЦИЯ:

а) условия получения права на пособие на образование должны быть изменены, с тем чтобы сотрудник, работающий за рубежом, мог требовать возмещения расходов по обучению его ребенка в университете в стране места его службы;

б) процентную величину утвержденных расходов, подлежащую возмещению в соответствии с положениями о пособии, следует пересмотреть следующим образом:

расходы до 2 000 долл. США . . . . .	75 процентов;
расходы от 2 001 долл. США до 3 000 долл. США . . . . .	50 процентов;
расходы от 3 001 долл. США до 4 000 долл. США . . . . .	25 процентов;

с) единообразную сумму, предоставляемую на покрытие расходов на жилье в случае учебы в учебном заведении за пределами места службы, где учебное заведение не предоставляет общежития, следует увеличить с 650 долл. США до 750 долл. США.

(Пункты 281, 286, 289, 292)

76. Вывод: Комиссия не рекомендует каких-либо изменений в существующих возрастных ограничениях на получение пособия на образование, однако она может вновь рассмотреть этот вопрос в то или иное соответствующее время в будущем. Она вернется к вопросу об особях

потребностях сотрудников на местах, связанных с обучением их детей, в связи с рассмотрением условий службы на местах, а также вновь рассмотрит особое положение детей с физическими или умственными недостатками.

(Пункты 282, 290, 291)

1) Пособия при назначении на службу, изменении места службы или увольнении со службы

77. Вывод: Не рекомендуется вносить какие-либо изменения в том, что касается класса проезда, размера пособия на первоначальное устройство или расходов по перевозке имущества. Не рекомендуется изменять размер подъемных или условия их получения, однако Комиссия будет пересматривать эти ставки, когда в этом появится необходимость.

(Пункт 300)

78. РЕКОМЕНДАЦИЯ: Условия и ставки выходного пособия должны быть пересмотрены в соответствии с положениями пункта 309, начиная с 1 января 1977 года.

(Пункт 309)

79. РЕКОМЕНДАЦИЯ: Величина пособия в связи с прекращением службы, подлежащего выплате сотруднику, срочный контракт которого не возобновляется по истечении шести лет непрерывной службы, при условии, что он не получал и не отклонял предложения о возобновлении контракта, должна включаться в суммы и условия, изложенные в пункте 314.

(Пункт 314)

м) Надбавки за знание языков

80. Вывод: Комиссия при первом удобном случае вновь рассмотрит вопрос о надбавках за знание языков, предоставляемых в Секретариате Организации Объединенных Наций в соответствии с резолюцией 2480 В (XXIII) Генеральной Ассамблеи от 21 декабря 1968 года.

(Пункт 320)

п) Условия службы на местах

81. Вывод: Комиссия при первом удобном случае проведет всестороннее изучение условий службы на местах.

(Пункт 327)

#### Д. Категория общего обслуживания

82. Вывод: Комиссия, поскольку она еще не изучила проблемы, которые возникают при применении принципа, в соответствии с которым вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания должно устанавливаться на основе сравнения с наилучшими существующими условиями в каждом из мест службы, не может выразить какого-либо суждения в отношении самого принципа. В 1977 году она подробно изучит этот вопрос в соответствии со своими функциями по статье 12 своего статута, и она сохраняет за собой возможность представить позднее Генеральной Ассамблее рекомендации в отношении этого общего принципа, если она сочтет целесообразным сделать это с учетом дальнейшего опыта в этой области.

(Пункт 337)

83. Вывод: Надбавки и другие пособия персонала категории общего обслуживания (которые являются частью вознаграждения) следует и далее устанавливать на основе сравнения с местными условиями в каждом месте службы. Поэтому Комиссия определит методы применения данного принципа вместе с принципами установления уровня окладов согласно статье II своего статута, а также рассмотрит и определит нормы надбавок персонала категории общего обслуживания в конкретных местах службы, когда она будет рекомендовать (или, по соответствующему запросу устанавливать) согласно статье 12 ее статута, шкалы окладов персонала категории общего обслуживания в этих местах службы.

(Пункт 338)

84. РЕКОМЕНДАЦИЯ: До получения результатов проводимого Комиссией дополнительного изучения вознаграждения персонала категории общего обслуживания и во избежание в этот промежуточный период любых сокращений величины, засчитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания, что может явиться результатом применения к окладам сотрудников категории общего обслуживания пересмотренных норм налогообложения персонала, рекомендованных для сотрудников категории специалистов и выше, в качестве временной меры следует по-прежнему применять к сотрудникам категории общего обслуживания существующие нормы налогообложения персонала.

(Пункт 344)

#### Е. Краткое изложение бюджетных последствий

85. Дополнительные расходы по осуществлению мер, рекомендованных Комиссией для всех организаций общей системы по всем источникам средств, оцениваются следующим образом:

	В случае включения в основной оклад	
	четырёх классов коррективов по месту службы	пяти классов коррективов по месту службы
а) <u>Изменения в шкалах окладов, ставок налогообложения персонала и коррективов по месту службы:</u>		
i) чистое увеличение расходов по окладам и коррективам по месту службы	I 968 000	2 370 000
ii) увеличение расходов на выплаты по окончанию службы	<u>I 600 000</u>	<u>2 000 000</u>
<u>Итого, текущие расходы</u>	3 568 000	4 370 000
iii) разовые расходы (переходные выплаты)	<u>480 000</u>	<u>420 000</u>
Итого, по пункту <u>а</u> на 1977 год	4 048 000	4 790 000
б) <u>Пособия на образование</u>	I 500 000	I 500 000
с) <u>Пособия на иждивенцев второй     степени</u>	58 000	58 000
д) <u>Выходные пособия</u>	50 000	50 000
е) <u>Пособия в связи с прекращением     службы для сотрудников,     работающих по срочным     контрактам</u>	<u>3 500 000<sup>а/</sup></u>	<u>3 500 000<sup>а/</sup></u>
ИТОГО, дополнительные расходы на 1977 год	9 156 000	9 898 000

а/ Общая смета расходов, исчисленная на основе всех данных по видам контрактов, продолжительности срока службы и изменению в составе персонала; подробные сметы расходов, исчисленные на основе фактических данных о невозобновлении срочных контрактов в 1975 году, в настоящее время поступают от организаций.

86. С точки зрения общей суммы годовых сметных расходов всех организаций общей системы и по всем источникам средств (2374 млн.долл. США за 1975 год) эти дополнительные расходы составляют:

а) в случае включения в основной оклад четырех классов коррективов по месту службы - 0,39 процента;

б) в случае включения в основной оклад пяти классов коррективов по месту службы - 0,42 процента.

## ГЛАВА III

### МЕЖДУНАРОДНАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА

87. "Общая система окладов, надбавок и других пособий Организации Объединенных Наций", которой посвящен настоящий обзор, применяется самой Организацией Объединенных Наций и другими подотчетными Генеральной Ассамблее органами 26/, десятью специализированными учреждениями, которые присоединились к статуту Комиссии по международной гражданской службе 27/, а также Международным агентством по атомной энергии и Генеральным соглашением по тарифам и торговле. Она не применяется организациями "вашингтонской группы", которые имеют собственную систему окладов 28/.

88. Численность персонала этих организаций составляет около 40 тыс. человек из более чем 110 различных стран 29/. Этот штат включает широкое разнообразие специальностей и профессиональных групп, в том числе экономистов, статистиков, юристов, ученых и инженеров многих специальностей, агрономов, врачей, работников просвещения, администраторов по всем областям, письменных и устных переводчиков, библиотечных работников, канцелярских служащих, машинисток, техников, работников физического труда и многих других.

---

26/ В их число входят: Программа развития Организации Объединенных Наций, Детский фонд Организации Объединенных Наций, Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию, Организация Объединенных Наций по промышленному развитию, Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций, Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ.

27/ Этими учреждениями являются: Международная организация труда, Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций, Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, Всемирная организация здравоохранения, Международная организация гражданской авиации, Всемирный почтовый союз, Международный союз электросвязи, Всемирная метеорологическая организация, Межправительственная морская консультативная организация, Всемирная организация интеллектуальной собственности.

28/ Этими организациями являются: Всемирный банк и Международный валютный фонд.

29/ Все статистические данные (за исключением данных о национальной принадлежности и расходах по персоналу) взяты из статистических материалов, подготовленных компьютеризованным фондом кадровой информации Консультативного комитета по административным вопросам, по состоянию на 31 декабря 1975 года.

89. Они работают более чем в 140 странах и территориях всего мира, почти в 700 различных отделениях в этих странах. Около 44 процентов из них работают в штаб-квартирах организаций; 31 процент - в других постоянных отделениях (региональные или районные отделения, отделения связи и т.д.) и 23 процента работают над осуществлением проектов на местах, иногда в столицах стран, в которые они направлены, но зачастую в отдаленных местах. Менее 15 процентов работает в Центральном учреждении Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке (см. раздел А приложения III).

90. Около 45 процентов персонала являются сотрудниками Организации Объединенных Наций и 55 процентов - сотрудниками специализированных учреждений (см. раздел В приложения III).

91. 54 процента сотрудников содержатся за счет регулярных бюджетов организаций; 45 процентов оплачиваются за счет добровольных взносов в Программу развития Организации Объединенных Наций и 20 процентов - за счет других добровольных взносов (целевых фондов, дотаций, компенсационных платежей) (см. раздел С приложения III).

92. Сорок четыре процента сотрудников (17 883) работают на должностях категории специалистов и выше и 56 процентов - на должностях категории общего обслуживания (описание этих категорий см. в пунктах 99, 100 и 104).

93. Распределение сотрудников категории специалистов и выше по классам показано в разделе D приложения III. Одна треть сотрудников работает по контрактам, срок которых не ограничен (т.е. постоянные, бессрочные, пожизненные и т.д.), и две трети работают по срочным контрактам; в штаб-квартирах и других постоянных отделениях процентная доля сотрудников, работающих по бессрочным контрактам, составляет 54 процента (см. раздел F приложения III). По продолжительности службы персонала распределяется следующим образом:

	<u>Проценты</u>
Менее 5 лет	50
от 5 лет до 10 лет	22
от 10 лет до 15 лет	12
от 15 лет до 20 лет	7
от 20 лет до 25 лет	4
25 лет и далее	5

По возрасту персонал распределяется следующим образом:

	<u>Проценты</u>
Моложе 30 лет	4,6
от 30 до 35 лет	10,2
от 35 до 40 лет	13,3
от 40 до 45 лет	15,0
от 45 до 50 лет	18,1
от 50 до 55 лет	19,1
от 55 до 60 лет	14,3
от 60 до 65 лет	4,9
65 лет и старше	0,5

94. 90 процентов сотрудников категории специалистов работают по выезду, т.е. за пределами своей страны, в штаб-квартирах и других постоянных отделениях, доля приезжих сотрудников-экспатриантов составляет 85 процентов.

95. Доля женщин среди сотрудников категории специалистов и выше составляет 12,5 процента; на должностях класса С-5 и выше доля женщин составляет менее 1,0 процента.

96. Общее число новых сотрудников, назначенных на должности категории специалистов и выше в 1975 году, составило 3 792, а число сотрудников, прекративших службу, - 2 595. Коэффициент текучести кадров (полученный путем деления числа сотрудников, прекративших службу, на численность персонала на начало года) составил 15 процентов (а для персонала категории общего обслуживания - 9 процентов).

97. Численность сотрудников категории специалистов, получающих надбавку на супругу (супруга) - иждивенца, составила 13 039 человек или 73 процента. Число детей, признанных в качестве иждивенцев для получения надбавки на детей, составило 23 253 человека или в среднем 1,3 на одного сотрудника.

98. Общая сумма расходов по персоналу за 1976 год (включая оклады, надбавки и другие пособия и косвенные расходы по персоналу), покрываемых за счет регулярных бюджетов организаций общей системы, составила около 618 016 800 долл. США или 71,5 процента от общей суммы расходов по регулярным бюджетам (864 358 000 долл. США).

## ГЛАВА IV

### СТРУКТУРА КАТЕГОРИЙ И КЛАССОВ ДОЛЖНОСТЕЙ

#### А. Структура категорий

##### История вопроса

99. Существующее разделение персонала организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций, на две категории началось официально с 1951 года, хотя еще до этого времени придерживались того принципа, что канцелярских служащих и работников физического труда следует нанимать на местах и оплачивать их труд по местным ставкам, в то время как сотрудников-специалистов следует нанимать на международной основе и оплачивать их труд по общей международной шкале окладов. Эти две категории (специалисты и выше; категория общего обслуживания), хотя их и различают по характеру их функций и обязанностей, были установлены главным образом на основе таких критериев, как набор на международной или местной основе и, следовательно, оплата труда по международной или местным ставкам. Эта структура была подтверждена Комитетом по пересмотру окладов состава 1956 года; была рассмотрена возможность включения в расширенную категорию общего обслуживания или категорию специального обслуживания должностей, которые носили главным образом вспомогательный характер и заполнение которых осуществлялось на местной или полуместной основе, однако никакого решения принято не было 30/.

100. Специальный комитет состава 1971-1972 годов отметил, что различия между категориями связаны с:

- а) характером должностей, которые они в себя включают;
- б) формой найма сотрудников;
- с) методом определения условий службы.

При этом допускается возможность различных изменений: воссоздание единой структуры классификации должностей; введение категории специального обслуживания; разделение категории специалистов на две группы, отличающиеся друг от друга по возможностям перевода; создание специальной переводческой категории; введение категорий регионального обслуживания; преобразование категорий специалистов и общего обслуживания в категорию международного и местного обслуживания.

---

30/ См. приложение I. Для удобства документальные ссылки на доклады предыдущих органов по проведению обзоров объединены в приложении I.

Специальный комитет отклонил все эти возможности и вынес заключение, что разделение на две основные категории является логичным и что никакие изменения в этой структуре не позволят организациям лучше удовлетворить их текущие и перспективные потребности в рабочей силе 31/.

#### Мнения организаций и персонала

101. Административный комитет по координации (АКК) в своем представлении Комиссии вновь рассмотрел три аспекта этого вопроса.

102. Он отметил, что рекомендации об объединении двух существующих категорий в одну категорию поступали в различное время и из различных источников, главным образом " для того чтобы устранить распространенное среди персонала категории общего обслуживания чувство обиды за то, что, как они полагают, к ним относятся как к второстепенному персоналу". Можно было бы разработать систему обозначения классов должностей, которая скрывала бы существование двух или более категорий, однако реальная проблема заключается в том, можно ли применять ко всему персоналу единые методы найма и оплаты труда. Набор персонала всех категорий на международной основе был бы обременительным, непрактичным и чрезмерно дорогостоящим; противоположная политика набора всего персонала на местной основе противоречила бы роли международной организации. Кроме того, концепция единой категории предполагала бы подлинную мобильность на всех уровнях службы с низкого до более высокого уровней, без каких-либо формальных барьеров на любом этапе, что было бы несовместимо с требованиями географического распределения. Недавно принятое Всемирным банком решение изменить обозначение всех классов должностей в одном разряде А-Q фактически не привело к воссозданию единой категории; к группам классов должностей, соответствующим двум прежним категориям, по-прежнему применяются различные методы найма и оплаты труда. Поэтому АКК вынес заключение, что концепция единой категории противоречит потребностям организаций, и ее не следует придерживаться.

103. Во-вторых, АКК вновь рассмотрел вопрос о расширении категории общего обслуживания путем включения в нее некоторых должностей категории специалистов с учетом характера связанных с ними обязанностей и уровня ответственности, на которые однако по практическим соображениям обычно нанимают персонал на месте в стране местопребывания отделения (например, должности, связанные с надзором за содержанием зданий и оборудования, транспортом и снабжением, изданием материалов и размножением документов). По мнению АКК, преимущества подобной меры могли бы быть следующими: а) исключение из категории специалистов некоторых должностей, которые неполностью отвечают критериям данной категории; б) улучшение показателей географического распределения путем сокращения числа граждан принимающих стран на должностях категории специалистов; в) вероятное создание некоторых дополнительных возможностей для продвижения по службе персонала категории общего обслуживания. С другой стороны, АКК отметил, что число должностей, которые

---

31/ См. приложение I.

может затронуть эта мера, сравнительно небольшое (100-200, при общем числе должностей категории специалистов, равном 17 500); это не даст никакой экономии, поскольку оклады по этим новым классам должностей, вероятно, пришлось бы сделать выше существующих наибольших окладов персонала категории общего обслуживания, которые в некоторых местах службы в долларовом выражении уже эквивалентны окладам специалистов класса С-2 или С-3; кроме того, несомненно снова возникнут возражения относительно исключения ряда должностей из сферы географического распределения, которые уже были высказаны, когда это предложение ранее рассматривалось Генеральной Ассамблеей в 1950 и 1956 годах и Специальным комитетом в 1971-1972 годах. Поэтому АКК пришел к тому выводу, что, хотя данная концепция логична, она не может принести каких-либо значительных преимуществ, которых оказалось бы больше чем указанных недостатков.

104. Наконец, хотя время от времени изучалась возможность установления более узкой категории специалистов или международной категории в целях ограничения числа должностей, по которым выплачиваются международные оклады, АКК пришел к тому мнению, что данная категория должна по-прежнему включать в себя должности:

а) связанные с функциями, касающимися оперативной (программной) и административной деятельности организаций, общего управления и переводческих служб;

б) которые требуют универсальных профессиональных знаний, или соответствующего опыта;

с) наем на которые ввиду характера организаций должен осуществляться на международной основе при соответствующем географическом распределении.

105. В своем представлении Комиссии Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) вновь подтвердила свое мнение о том, что разделение персонала на две категории является препятствием на пути к развитию единой и унифицированной международной гражданской службы. Подобное деление вызывает недовольство сотрудников, которые относятся к нему как к классовому делению; оно привело к неравенству в рангах, в оплате труда и в социальном обеспечении; оно способствовало уделению чрезмерного внимания уровню образования и недооценке опыта; оно вело к ограничению перспектив продвижения персонала по службе. ФАМГС отметила, что в ряде стран национальные гражданские службы имеют унифицированную структуру, а также что в тех странах, где гражданская служба все еще разделена на классы, это традиционное разделение подвергается все более острой критике. Признавая, что создание унифицированной структуры всемирной международной гражданской службы связано со значительными трудностями, она призвала к дальнейшему изучению этого вопроса. ФАМГС высказала возражения как принципиального, так и практического характера против возможного создания категории местной службы: это сократило бы масштабы найма на международной основе и противоречило бы принципу равной оплаты за равный труд. Поскольку проблема заключается в том, что определенные должности

включаются в одну категорию в то время, как их следовало бы отнести к другой категории, ФАМГС высказала мнение, что решение заключается в более точной классификации должностей, основанной на более тщательном анализе функций. Она отметила, что включение должностей, которые фактически требуют специальной квалификации, в категорию общего обслуживания не только порождает неравенство, но и используется в некоторых организациях как средство обхода требований географического распределения.

106. В ходе рассмотрения этого вопроса Комиссией было достигнуто общее согласие относительно того, что хотя может и быть определенные концептуальные преимущества объединения существующих двух категорий (категории специалистов и выше и категории общего обслуживания) в одну категорию, различия между связанными с ними функциями и обязанностями, нашедшие отражение в различных методах найма и установления окладов, столь значительны, что они исключают практическую возможность подобного объединения. Некоторые члены Комиссии с удовлетворением отметили, что эти две категории не изолированы друг от друга, а также, что продвижение персонала из категории общего обслуживания в категорию специалистов возможно; другие члены выразили сомнение относительно воздействия подобного продвижения на географическое распределение (например, оно может ограничить возможность набора в секретариаты молодых специалистов соответствующих стран) и выразили мнение о том, что данные две категории следует рассматривать как представляющие собой две различные разновидности служебной карьеры. Один член Комиссии, отмечая дублирование в оплате труда персонала данных двух категорий, задал вопрос о том, как можно согласовать принцип равной оплаты за равный труд с тем фактом, что персонал самых высоких разрядов категории общего обслуживания получает в том же месте службы чистое вознаграждение, равное вознаграждению должностей С-2 или С-3 категории специалистов, засчитываемое для пенсии вознаграждение, равное тому, которое получают сотрудники еще более высоких разрядов категории специалистов. В ответ на это представитель Консультативного комитета по административным вопросам отметил, что некоторое совпадение действительно существует, однако его масштабы, особенно в том, что касается засчитываемого для пенсии вознаграждения, искажаются в основном таким фактором, как валютный курс; организации изучают критерии классификации должностей в целях разграничения старших должностей категории общего обслуживания и младших должностей категории специалистов. Комиссия отметила, что этот вопрос требует дальнейшего изучения в будущем.

107. Комиссия также отметила необходимость дальнейшего изучения оптимального соотношения между должностями категории общего обслуживания и должностями категории специалистов.

108. Были заданы вопросы о существовании в Программе развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и в Детском фонде Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) "местных (или национальных) должностей категории специалистов", функции которых аналогичны функциям должностей категории специалистов, которые однако оплачиваются по местным ставкам шкалы окладов персонала категории общего обслуживания или на

ее основе. Специальный комитет состава 1971-1972 годов признал ценность работы, проделанной местными сотрудниками категории специалистов, и практические преимущества этой системы и поэтому рекомендовал продолжить такую практику до завершения дальнейшего исследования этого вопроса Комиссией при том условии, что назначение на такие должности будет осуществляться только на основе срочных контрактов 32/. ФАМГС определила эту практику как дискриминацию по признаку национальной принадлежности в связи с тем, что в большинстве мест службы оклад таких сотрудников меньше, чем оклад их международных коллег категории специалистов, выполняющих те же самые функции. Комиссия была информирована о том, что число подобных должностей небольшое, однако там, где они имеются, они, как выяснилось, играют полезную роль. Комиссия пришла к единому мнению о том, что этот вопрос следует как можно скорее подвергнуть дальнейшему изучению.

109. Комиссия согласилась с тем, что практические и финансовые последствия перевода некоторых существующих должностей персонала категории специалистов в категорию местного обслуживания или расширенную категорию общего обслуживания будут столь ограниченными, что они пока не оправдывают внесения каких-либо изменений. Она согласилась изучить в будущем в рамках своих функций, связанных с классификацией должностей, предложение о том, что в некоторых организациях должности включаются не в ту категорию, к которой их надлежит отнести с учетом характера связанных с ними обязанностей и квалификации, требуемой от работников.

#### Заключение

110. Исходя из этого, Комиссия пришла к заключению, что в существующую структуру категорий не следует вносить никаких изменений. Она предложила провести дальнейшее изучение четырех вопросов, упомянутых в пунктах 106-109 выше.

---

32/ Там же.

## В. Структура классов должностей

### История вопроса

111. Существующая структура классов должностей категории специалистов и выше 33/ основана на рекомендациях Комитета экспертов по окладам, надбавкам и системе отпусков состава 1949 года 34/ и применяется единообразно во всей общей системе за исключением одной организации, где существует должность С-6 с окладом, равным окладу должности D-1. С другой стороны, число классов должностей, входящих в категорию общего обслуживания, в различных местах службы различно в зависимости от местных потребностей и практики.

112. Специальному комитету состава 1971-1972 годов было высказано предположение о том, что существует в учреждении создания третьего класса должностей категории директоров (D-3), однако Комитет счел это предложение необоснованным 35/.

### Мнения организаций и персонала

113. АКК проинформировал Комиссию о том, что некоторые организации полагают полезным разделить существующую шкалу пяти классов должностей категории специалистов на шесть классов должностей; они считают, что существует, по крайней мере, шесть четко определенных различных уровней ответственности персонала категории специалистов и что, если будет утверждено это разделение структуры классов должностей, классификация должностей станет проще. АКК, однако, не считает эту проблему настолько срочной, чтобы ради этого перестраивать шкалы классов должностей и окладов, учитывая дополнительные осложнения, которые могут возникнуть в связи с этим при проведении сопоставлений в ходе настоящего обзора. Он также предложил пересмотреть, когда это представится удобным, количество разрядов в каждом классе должностей, возможно, для увеличения сроков перевода из одного более высокого разряда в следующий.

---

33/ Пять классов должностей категории специалистов (С-1-С-5), (к некоторым из которых в отдельных организациях относятся как к сдвоенным классам должностей); два класса должностей категории директоров (D-1 и D-2); помощники Генерального секретаря (или помощники Генерального директора); заместители Генерального секретаря (или заместители Генерального директора).

34/ См. приложение I.

35/ Там же.

II4. ФАМГС выразила сомнение относительно необходимости или уместности введения дополнительного класса в рамках существующей шкалы пяти классов должностей категории специалистов; уже сейчас во многих случаях трудно провести четкую грань между существующими классами должностей. Она высказала мнение, что более высокие классы должностей должны быть всегда доступны для лиц, выполняющих в высшей степени ответственные или трудные, с профессиональной точки зрения, функции неадминистративного характера. С учетом того, что в международной гражданской службе как и в национальных гражданских службах все большее внимание уделяется технической работе, требующей гораздо более высокого уровня специальных знаний по значительно большему числу областей, подобных работников следует поощрять к тому, чтобы они оставались на технической работе, а не вынуждать их в интересах карьеры переходить на административную работу, для которой они нередко не подходят. По этой причине ФАМГС предложила обобщить практику Всемирной организации здравоохранения по отнесению высоких неадминистративных должностей к классу С-6 при вознаграждении, соответствующем окладу должности D-1, а также рассмотреть учреждение в дальнейшем класса должностей С-7, эквивалентного классу D-2. Она поддержала увеличение числа разрядов в некоторых классах должностей при том условии, что это будет представлять собой действительное расширение класса должностей.

#### Обсуждение в Комиссии

II5. В ходе обсуждений члены Комиссии поддержали то мнение, что пока еще не следует вносить изменений в ряд классов должностей категории специалистов. Некоторые члены предложили пересмотреть соотношение между уровнями вознаграждения отдельных классов должностей, а также число разрядов в каждом классе и то условие, когда разряды одного класса дублируют разряды следующего более высокого класса. Было отмечено, что в системе Организации Объединенных Наций продвижение на более высокий класс обычно решается на основе заслуг (а не продолжительности службы) и зависит от существования вакантных должностей следующего более высокого разряда.

#### Заключение

II6. Комиссия пришла к единому мнению о том, что не следует вносить изменений в число классов должностей категории специалистов и выше. Она предложила продолжить изучение возможного расширения уже существующей во Всемирной организации здравоохранения практики классификации ряда высших технических должностей, превышающих класс С-5, но не связанных с руководящими обязанностями в качестве класса С-6 с окладом, соответствующим окладу класса D-1.

II7. Комиссия также предложила провести дальнейшее исследование вопроса о возможном увеличении числа разрядов в некоторых классах, возможно, с увеличением срока службы, требующегося для присвоения более высоких разрядов.

## ГЛАВА V

### КАТЕГОРИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

#### А. Широкий принцип определения условий службы

##### История вопроса

II8. В 1945 году Подготовительная комиссия Организации Объединенных Наций рекомендовала, чтобы "шкалы окладов и надбавок персонала Организации Объединенных Наций и различных специализированных учреждений... были более благоприятными по сравнению с высшими окладами, получаемыми на внутренней и заграничной службе, вследствие особых факторов, влияющих на службу в Организации Объединенных Наций" 36/. Эти факторы были определены Комитетом экспертов по системе окладов, надбавок и отпусков в 1949 году на основании доклада Подготовительной комиссии следующим образом:

"а) требование Устава, чтобы персонал Организации Объединенных Наций отличался "высоким уровнем работоспособности, компетентности и добросовестности", причем следует уделять должное внимание важности подбора персонала "на возможно более широкой географической основе";

б) значительные колебания в ставках вознаграждения за аналогичную работу, установленного на правительственной службе государств-членов Организации Объединенных Наций, и вытекающая отсюда необходимость обеспечить для привлеченного из различных стран персонала такие условия службы, которые "должны быть более благоприятными в сравнении с высшими окладами, получаемыми на внутренней и заграничной службе";

с) относительно лучшие условия правительственной службы в отдельных государствах по сравнению со службой в международных организациях в смысле ее устойчивости и обеспеченности;

д) более ограниченные возможности для продвижения на высшие должности в международном секретариате по сравнению с аналогичными возможностями на правительственной службе в большинстве отдельных государств;

е) тот факт, что значительный процент служащих в различных международных организациях вынужден нести добавочные расходы и жертвовать своими личными интересами, находясь вдали от своей родины" 37/.

---

36/ Там же.

37/ Там же.

119. Изложенный таким образом принцип основывался на опыте Лиги Наций и Международной организации труда до второй мировой войны. Еще в 1920 году комитет экспертов (который затем стал известен как Комитет Ноблемера), созданный Советом Лиги, предложил шкалу окладов, "основанную на самых высоких окладах для гражданских служащих во всем мире", и оправдывал это тем, что, если предложить более низкие оклады, то окажется невозможным заполучить услуги граждан страны с самыми высокими окладами для гражданских служащих или других стран с высокими окладами, а "с другой стороны, было бы трудно платить более низкие оклады за одинаковую работу представителям других государств" 38/. Из этих соображений был выведен принцип, известный как принцип Ноблемера, который подтверждался в течение всего существования Лиги Наций. Общепринятые определения этого принципа воспроизводятся Специальным комитетом по пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций в его докладе за 1971-1972 годы:

"Этот принцип в действительности гласит, что, поскольку не должно быть различий в окладах на основе гражданства, то условия службы международного персонала должны быть такими, чтобы привлечь граждан из страны с самым высоким уровнем оплаты" 39/.

#### Вывод

120. Комиссия уже сообщила Генеральной Ассамблее в своем первом ежегодном докладе о предварительном выводе, сделанном ею на своей второй сессии, относительно принципа, на основе которого должен определяться уровень вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше. Для удобства справки здесь приводится соответствующий абзац из доклада:

"Рассмотрев историю принципа Ноблемера с того времени, когда он был впервые сформулирован в начале существования Лиги Наций, способ его применения в Организации Объединенных Наций и обсуждение его в Специальном комитете, в результате которого последний заключил, "что не имеется готовой альтернативы" для принципа Ноблемера, Комиссия пришла к предварительному выводу, что для международной гражданской службы только глобальная система окладов сможет обеспечить как равенство, так и необходимую мобильности персонала". В соответствии с принципом "равной оплаты за равный труд" никакие различия, будь то национальность или уровень зарплаты в различных странах, не могут приниматься в расчет при вознаграждении персонала, набранного на международной основе. Чтобы организации смогли нанимать и использовать персонал из всех государств-членов, уровень вознаграждения должен быть достаточным, чтобы привлечь людей из

---

38/ League of Nations, Records of the Second Assembly - Fourth, Fifth and Sixth Committees, pp. 175 et seq.

39/ См. приложение I.

стран с наиболее высокими окладами — неизбежным последствием этого будет то, что уровень в этом случае окажется более чем высоким для привлечения персонала из стран с более низкими уровнями государственных окладов и может показаться чрезмерным правительствам и налогоплательщикам из этих стран. Для целей определения соответствующего уровня окладов Организации Объединенных Наций предварительное заключение Комиссии так же, как и ее предшественников, было таковым, что не может быть найдено готовой альтернативы для существующей практики сравнений с окладами национальных гражданских служб государств-членов, уровень которых считается самым высоким и который в противном случае поддавался бы существенному сравнению" 40/.

I21. Комиссия подтверждает этот вывод.

### В. Применение принципа

I22. В своем предыдущем докладе Комиссия отмечала, что

"В то время как сам этот принцип ясен и, как было сказано в докладе Специального комитета, "фактически мало чем отличается от прописной истины", именно в его интерпретации и применении возникли трудности, вызвавшие аномалии, на которые ссылалась Генеральная Ассамблея в своей резолюции 2743 (XXV) от 17 декабря 1970 года" 41/.

Поэтому Комиссия продолжала обсуждение, во-первых, способа применения данного принципа (т.е. выбор национальной гражданской службы, оклады персонала которой являются самыми высокими; установление эквивалентности между классами обеих систем; определение элементов вознаграждения, которые должны приниматься во внимание с каждой стороны; определение места, в котором необходимо делать сопоставления); во-вторых, выведенный уровень вознаграждения; в-третьих, различные элементы, составляющие общую сумму вознаграждения.

#### 1. Выбор национальной гражданской службы с самой высокой оплатой

##### Исследование, проведенное Комиссией

I23. С самого начала основания Организации Объединенных Наций федеральная гражданская служба Соединенных Штатов Америки была принята в качестве национальной гражданской службы с самой высокой оплатой, в сравнении с которой необходимо было установить уровень вознаграждения категории специалистов и выше в общей системе Организации

---

40/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцатая сессия, Дополнение № 30 (A/10030), пункт 29.

41/ Там же, пункт 30.

Объединенных Наций. По просьбе Комиссии было подготовлено исследование в целях установления того, являются ли в настоящее время оклады какой-либо другой национальной гражданской службы более высокими по сравнению с окладами федеральной гражданской службы Соединенных Штатов.

I24. В исследовании говорится, что для того, чтобы данное сравнение было существенным, оно должно быть ограничено сопоставлением с гражданскими службами, которые а) располагают аналогичным числом персонала на сопоставимых уровнях по отношению к системе Организации Объединенных Наций; б) располагают установленной моделью классификации должностей; в) установили шкалы окладов и пособий. В нем также отмечалось, что проведение сравнения с государствами, располагающими в высшей степени развитыми системами социального обеспечения, будет затруднительным и, возможно, уводящим в сторону, поскольку номинальный уровень вознаграждения за вычетом налогов не будет отражать его реальную стоимость в силу наличия крупных социальных пособий. Проводились исследования в целях выработки методологии количественного определения этих пособий в рамках концепции "общей компенсации". Если будет разработана такая методология, пригодная для проведения международных сравнений, то она позволит провести точные сравнения между Соединенными Штатами и такими странами, как Швеция.

I25. Тем временем для целей исследования были выбраны две страны на основе данных, согласно которым уровень окладов в их гражданской службе был самым высоким, это - Канада и Федеративная Республика Германия. Были взяты два уровня в гражданской службе каждой страны и уровень в федеральной службе Соединенных Штатов: класс должности при поступлении на работу для выпускников университетов и "верхний профессиональный уровень", т.е. самый высокий уровень, которого большинство лиц, поступивших на службу с университетской скамьи, могут надеяться достигнуть в конце службы. Было проведено сравнение уровней вознаграждения, принимая за вознаграждение оклад брутто, отраженный в официально публикуемых шкалах окладов, наряду с любыми пособиями, единообразно выплачиваемыми гражданским служащим в столице страны, за вычетом подоходного налога, выплачиваемого (после учета средних вычетов) семейными сотрудниками без детей. Полученный средний доход затем переводился в доллары Соединенных Штатов и корректировался на разницу стоимости жизни, как видно из индекса корректировок по месту службы Организации Объединенных Наций, между столицей (Оттавой или Бонном) и Вашингтоном и Нью-Йорком 42/.

---

42/ Сравнение уровня вознаграждения Соединенных Штатов как в Вашингтоне, так и в Нью-Йорке считалось необходимым, так как, хотя шкалы окладов гражданской службы Соединенных Штатов применяются единообразно по всей стране и не дифференцируются в соответствии со стоимостью жизни, их реальная стоимость определяется тем, что в Вашингтоне как подоходный налог, так и стоимость жизни являются более низкими, чем в Нью-Йорке. Таким образом, реальная стоимость вознаграждения

(См. прод. сноски на след. стр.)

I26. Эти данные были собраны в сотрудничестве с национальными заинтересованными органами. В соответствии с применявшейся в прошлом практикой и для сравнения применялись лишь данные, касающиеся внутренней гражданской службы, хотя для справки была собрана информация относительно дополнительных пособий, предоставляемых находящимся за границей сотрудникам, учитывая, что около 90 процентов персонала Организации Объединенных Наций категории специалистов являются экспатриантами. Другие пособия, такие как субсидии на жилье, медицинское страхование, пенсионные выплаты и положения об отпуске не были количественно определены и включены в сопоставление, однако также были приняты во внимание для справки; при сравнении уровней вознаграждения трех стран не было обнаружено большой разницы.

I27. Проведенные таким образом детальные сравнения в общем показывают, что, хотя при поступлении на работу вознаграждение как в Канаде, так и в Федеративной Республике Германии выше, чем вознаграждение в Соединенных Штатах — независимо от того, проводится сравнение в Вашингтоне или Нью-Йорке, — при "верхнем профессиональном уровне" вознаграждение в Соединенных Штатах, несомненно, является наиболее высоким.

I28. Наконец, предполагалось, что при принятии решения относительно того, следует ли принимать вознаграждение в гражданской службе какой-либо другой страны в качестве сопоставимой единицы для установления уровня вознаграждения в Организации Объединенных Наций вместо уровня Соединенных Штатов, Комиссия, возможно, примет во внимание не только соответствующее на данный момент положение (на которое оказывает определенное влияние обменный курс доллара Соединенных Штатов), но также и его эволюцию на протяжении ряда лет. Так, за последние несколько лет оклады канадской гражданской службы быстро возрастали, однако их рост в будущем может замедлиться; с другой стороны, оклады в гражданской службе в Соединенных Штатах упали ниже уровня, сопоставимого с окладами частного сектора, и не-возможно было предсказать, сохранится ли это отставание или оно будет устранено, когда оклады вновь будут скорректированы в октябре 1976 года.

#### Рассмотрение вопроса Комиссией

I29. Представители АКК и ФАМГС выразили свое согласие с выводами, содержащимися в исследовании, а представитель ФАМГС добавил, что трудности, связанные с проведением точного сравнения, как видно из

---

#### 42/ (продолжение)

Соединенных Штатов в Вашингтоне выше, чем в Нью-Йорке; и, соответственно, реальная стоимость вознаграждения другой страны оказывается ниже по отношению к вознаграждению Соединенных Штатов в Вашингтоне, чем это имеет место при сравнении с Нью-Йорком.

исследования, по мнению его Федерации, являются дополнительной причиной отказа от слишком строгого моделирования вознаграждений в Организации Объединенных Наций по образцу вознаграждений в какой-либо национальной гражданской службе.

130. Члены Комиссии также отметили трудности, связанные с проведением точного и вполне убедительного сравнения, и выразили мнение, что нет никаких веских доводов, которые бы в настоящее время оправдывали применение системы вознаграждения другой страны в качестве сопоставимой единицы. По их мнению, время от времени необходимо проводить дальнейшие исследования.

### Вывод

131. Комиссия достигла консенсуса в том, что в настоящее время нет оснований, которые подтвердили бы вывод о том, что федеральная гражданская служба Соединенных Штатов Америки, которая в течение последних 30 лет принималась за основу при установлении размера вознаграждения в системе Организации Объединенных Наций, не должна больше использоваться для этой цели. Было признано, что этот вопрос должен находиться под наблюдением; что при этом сравнение должно ограничиваться национальными гражданскими службами, где работает значительное число сотрудников на соответствующих постах, на которых установлены системы классификации и условия вознаграждения и получения пособий; и что исследования должны проводиться с целью выработки методологии, позволяющей сравнивать "общую компенсацию", включая такие элементы, как пенсии, страхование и другие денежные льготы.

## 2. Эквивалентность классов должностей двух систем

132. Избрав национальную гражданскую службу для использования в качестве сопоставимой единицы при установлении уровня вознаграждения Организации Объединенных Наций, необходимо определить классы должностей обеих служб, которые будут считаться эквивалентными, т.е. точки, по которым будут сопоставляться уровни вознаграждения обеих систем.

### История вопроса

133. Структуры классификации системы Организации Объединенных Наций и гражданской службы Соединенных Штатов неодинаковы; например, в Соединенных Штатах период работы, соответствующий периоду работы категории специалистов Организации Объединенных Наций, разделяется на большее число классов, чем в Организации Объединенных Наций. Таким образом, невозможно провести автоматическое сравнение классов одной системы с классами другой системы. С 1961 года использовался ряд точек связи, первоначально рекомендованных АКК, которые стали известны как "обычные точки сравнения". В докладе Специального комитета за 1971-1972 годы указывалось, что "первоначально (эти) точки связи выбирались не на основе приравнивания класса одной системы к классу другой системы путем оценки соответствующей работы, а на основе широкой оценки классов должностей низшего и высшего уровней обеих систем с определением возможностей продвижения по службе и эквивалентных промежуточных классов должностей" 43/. В 1967 году была предпринята попытка пересмотреть обычные точки сравнения. По просьбе Консультативного совета по международной гражданской службе организации попросили консультанта, который был нанят для оказания помощи в разработке общих стандартов классификации, изучить проблему. Консультант сообщил, что ввиду отсутствия данных для установления точной сопоставимости он ограничился проведением широкого сравнения с увязыванием классов Организации Объединенных Наций и Соединенных Штатов. На основе сравнения стандартов классификации лишь четырех профессиональных групп (сотрудник по бюджетным вопросам, устный переводчик, статистик и письменный переводчик) он предложил несколько иную эквивалентность классов 44/, однако отметил, что в Соединенных

---

43/ См. приложение I.

44/ Эта эквивалентность, приведенная в пункте 182 доклада Специального комитета за 1971-1972 годы, была следующей:

<u>"Традиционная система сравнения</u>	<u>Специалисты Соединенных Штатов</u>
ОШ-7/1 - С-1/1	С-1/1 - ОШ-5 и 7
ОШ-12/1 - С-3/5	С-2/1 - ОШ-9 и 11
ОШ-14/1 - С-4/5	С-3/1 - ОШ-11 и 12
ОШ-15/1 - С-5/1	С-4/1 - ОШ-13 и 14
ОШ-16/1 - Д-1/1	С-5/1 - ОШ-14 и 15"
ОШ-18 - Д-2/4	

Штатах классы охватывает более узкий диапазон трудности и ответственности, чем в Организации Объединенных Наций, и что в гражданской службе Соединенных Штатов продвижение по службе более быстрое. В свете этого мнения Консультативный совет принял решение оставить в силе традиционную систему сравнения классов.

134. Специальный комитет в своем докладе за 1971-1972 годы, рассмотрев обычные точки сравнения и точки сравнения, предложенные в 1967 году, и изучив другие возможности (в том числе установления точек сравнения только для низшего и высшего уровней категории специалистов - С-1 и С-5 - и проведения интерполяции между этими уровнями и экстраполяции выше их), сделал вывод, что "прежде, чем заменить обычные точки сравнения новыми, необходимо обосновать это оценкой служебных обязанностей"; и предложил поручить выполнение этой задачи предлагаемой комиссии по международной гражданской службе 45/.

#### Исследование, проведенное Комиссией

135. На своей второй сессии Комиссия по международной гражданской службе постановила, что необходимо провести такое исследование, и одобрила его методологию. Были отобраны характерные для международной службы профессиональные группы, на основании которых будет проведено сравнение (специалисты по управлению сельским хозяйством, экономисты, инженеры (сельское хозяйство, авиация, электросвязь, сангигиена), специалисты в области медицины, бухгалтеры, ученые-ядерщики, статистики, письменные переводчики). Организациям в общей системе Организации Объединенных Наций была направлена просьба представить следующие данные: описание служебных функций, характерных для каждого уровня классов, и образцы описаний конкретных служебных функций; описание требований, предъявляемых к должностям каждого класса в плане образования и профессионального опыта; группировки по возрасту и окладам, по продолжительности службы; возрастные категории, категории по классам и квалификационные категории, применимые ко всем штатным сотрудникам, получившим назначение в данную профессиональную группу в 1974 году. Эти данные будут подвергнуты сравнительному анализу под наблюдением Комиссии вместе с аналогичной информацией, которая будет получена от Комиссии Соединенных Штатов Америки по гражданской службе, в целях определения ряда точек сравнения, различных для нескольких профессиональных групп, но в целом позволяющих составить общее представление о взаимоотношении между этими двумя службами.

---

45/ См. приложение I.

136. В докладе, представленном Комиссии по международной гражданской службе на ее третьей сессии, говорилось о методе проведения исследования секретариатом Комиссии под наблюдением Председателя и исполняющего обязанности Председателя при участии независимого консультанта (г-на Роя Локена, бывшего сотрудника Министерства финансов Канады), Председателя Постоянного комитета по классификации должностей Консультативного комитета по административным вопросам и сотрудника по классификации секретариата Консультативного комитета и представителей ФАМГС. С помощью Комиссии Соединенных Штатов по гражданской службе была получена необходимая документация о системе Соединенных Штатов, а члены группы встретились в Вашингтоне с сотрудниками Комиссии и с официальными лицами, занимающимися вопросами классификации в девяти министерствах и агентствах правительства Соединенных Штатов Америки 46/.

137. В докладе отмечалось, что, хотя принятая в гражданской службе Соединенных Штатов Америки система классификации поддается сравнению с системой Организации Объединенных Наций, возможно, и с меньшими затруднениями, чем при сравнении со многими другими национальными гражданскими службами, между обеими системами имеются серьезные различия, затрудняющие проведение точного сравнения. Это следующие различия:

а) различие в функциях двух служб: службы секретариатов организаций системы Организации Объединенных Наций приближаются скорее не к функциям гражданской службы в целом, большая часть персонала которой занимается оперативной деятельностью, связанной с предоставлением общественных услуг, а к функциям министерств гражданской службы в Вашингтоне;

б) вследствие этого наблюдаются существенные различия в размерах этих двух систем (около 725 000 сотрудников в соответствующих классах гражданской службы Соединенных Штатов по сравнению примерно с 15 000 в Организации Объединенных Наций) и в распределениях по классам или "пирамидам";

с) разность в числе классов, в числе ступеней в каждом классе, периодичности присваивания ступеней, в темпах продвижения по службе, в практике найма (в гражданской службе Соединенных Штатов обычно за назначением на должность более низкого по сравнению с Организацией Объединенных Наций класса в начале трудовой деятельности следует быстрое продвижение по службе на более позднем этапе) и в

---

46/ Министерство сельского хозяйства; Министерство здравоохранения, образования и социального обеспечения; Министерство труда (включая Бюро статистики труда); Государственный департамент; Служба общественного здравоохранения; Агентство по защите окружающей среды; Федеральное агентство авиации; Федеральная комиссия связи; Ядерная контрольная комиссия.

продолжительности службы (в Соединенных Штатах – преобладание службы на постоянной основе, а в системе Организации Объединенных Наций – преобладание службы на краткосрочной основе).

138. Следовательно, лишь в весьма незначительных случаях было обнаружено четкое единообразие в обязанностях и функциях, причем наибольшее единообразие функций было обнаружено среди статистиков и экономистов. Поэтому от некоторых первоначально отобранных профессиональных групп пришлось отказаться (например, специалистов по управлению сельским хозяйством ввиду значительной разницы в характере обязанностей; специалистов в области медицины ввиду того, что многим из них, работающим в системе Соединенных Штатов, выдаются специальные надбавки, повышающие их вознаграждение значительно выше уровня других профессиональных групп; ученых-ядерщиков, чья система классификации отличается от системы гражданской службы в целом; и письменных переводчиков вследствие их весьма незначительного числа в гражданской службе Соединенных Штатов, функции которых отличаются от письменных переводчиков Организации Объединенных Наций). Тем не менее Рабочая группа полагает, что та выборка, в отношении которой было в конечном итоге произведено сравнение, действительно представляет собой весьма репрезентативную смесь специальностей в административной, технической и научной областях, которые должны учитываться при определении общего уровня единой шкалы окладов Организации Объединенных Наций.

139. В каждой профессиональной группе выборка описаний классифицированных должностей, имеющаяся в системе Организации Объединенных Наций, сравнивалась с нормами Соединенных Штатов Америки с целью определения класса должностей в системе гражданской службы Соединенных Штатов Америки, которому она наиболее полно соответствует. При существовании какой-либо профессии одновременно в нескольких организациях системы Организации Объединенных Наций осуществлялось по возможности подробное описание должностных обязанностей по каждой из них; и если данная должность существовала как в штаб-квартирах этих организаций, так и вне их, то использовались описания должностей, связанные с обоими случаями. В целях сравнения было отобрано достаточное число описаний должностей на каждом уровне Организации Объединенных Наций, с тем чтобы охватить все отличающиеся друг от друга местоположения организаций. Некоторые из них касались лишь одной должности, однако другие применялись к ряду идентичных или почти идентичных должностей в одной или нескольких организациях. Поэтому отмечалось общее число должностей, включенных в материал обследования по каждой профессии и по каждому классу, при этом на основе данной выборки осуществлялась группировка по отношению к общей численности сотрудников. Подробные результаты этого анализа воспроизведены в разделе А приложения IV. В итоге результаты с учетом всех профессиональных групп были следующими:

Класс должностей в Организации Объединенных Наций	Распределение в процентах сопоставимых описаний должностей Организации Объединенных Наций среди классов должностей Соединенных Штатов Америки	Ориентировочные эквиваленты
(процентов)		
С-1/С-2	ОШ-7: 6 ОШ-9: 44 ) ОШ-11: 22 ) ОШ-12: 28	ОШ-9/ОШ-11
С-3	ОШ-12: 60 ) ОШ-13: 40 )	ОШ-12/ОШ-13
С-4	ОШ-14: 100	ОШ-14
С-5	ОШ-14: 10 ОШ-15: 90	ОШ-15

140. Полученные таким образом на основе классификации должностей простые эквиваленты затем сравнивались со служебным положением штатных сотрудников, работающих по этим профессиям на различных классах должностей в обеих системах. Использовались два показателя:

а) возраст, приблизительно отражающий продолжительность стажа профессиональной работы до поступления и после поступления на службу; если бы была обнаружена значительная разница в среднем возрасте сотрудников данных классов в обеих системах, которые считались эквивалентными, то возник бы вопрос, действительно ли эти классы представляют тот же уровень профессионального опыта и должны вознаграждаться соответственно;

б) разряды в классе сотрудников, отражающие, главным образом, трудовой стаж, а не разницу в уровне ответственности, однако которые все же могут быть необходимыми при использовании разрядов для сравнения уровней вознаграждения.

Результаты этих двух сопоставлений воспроизведены в разделах В и С приложения IV. Вкратце они свидетельствуют о том, что в гипотетически установленных сопоставимых классах сотрудники Организации Объединенных Наций в среднем на 1,5 года старше своих коллег в Соединенных Штатах Америки и приблизительно на один разряд выше в классе должностей. Поэтому был сделан вывод, что ни один из этих показателей служебного положения не дает каких-либо оснований для изменения сопоставимых классов, определенных по принципу сравнения выполняемой работы; напротив, они подтверждают, что эти сопоставимые классы уравнивают персонал этих двух систем, который не только выполняет сходную работу, но и достиг аналогичного уровня в соответствующем служебном положении.

I41. В докладе отмечалось, что различия в среднем возрасте и средних разрядах особенно проявляются в более низких категориях и отражают различную практику в отношении возраста, уровней набора и темпов продвижения по службе в течение первых лет, о чем уже упоминалось. В докладе также отмечалось, что в верхней части шкалы выше класса ОШ-15 и С-5 служебное положение в обеих системах весьма отличается друг от друга. Как на низшем, так и на высшем уровнях структура классов должностей и окладов для каждой системы определялась в свете их конкретных внутренних требований. Поэтому рекомендовалось не принимать во внимание сравнения классов на этих уровнях для целей сравнения вознаграждения, а проводить сравнение в эквивалентностях С-3 (ОШ-12/ОШ-13), С-4 (ОШ-14) и С-5 (ОШ-15) и использовать среднюю величину этих трех уровней (хотя в докладе Специального комитета за 1971-1972 годы делался упор на единую точку сравнения, ОШ-14 разряд 1/С-4 разряд V для сравнения вознаграждения, в нем также говорилось лишь о том, чтобы изучить возможности использования точек сравнения на начальном и высшем уровнях).

I42. Наконец, в докладе отмечалось, что когда для сравнения чистого вознаграждения сотрудников Соединенных Штатов Америки и Организации Объединенных Наций применялись "традиционные" точки сравнения, то обнаруживалось значительное внутреннее колебание между соотношениями, выводимыми в различных классах (которое, возможно, является дополнительным показателем того, что обычные точки сравнения больше не отражают действительной взаимосвязи между различными разрядами по обеим шкалам). Это видно из нижеследующей таблицы, в которой приводятся соотношения при сравнении чистого вознаграждения (по состоянию на 31 марта 1976 года) как в Нью-Йорке, так и в Вашингтоне:

Таблица 1. Соотношения между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций и чистым вознаграждением сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов Америки при различном использовании эквивалентностей классов согласно традиционным точкам сравнения

Классы	Коэффициенты (США = 100)	
	Нью-Йорк	Вашингтон
ОШ-7/1 = С-1/1	142,5	133,8
ОШ-12/1 = С-3/5	147,2	136,8
ОШ-14/1 = С-4/5	133,0	121,8
ОШ-15/1 = С-5/1	129,5	117,2
ОШ-16/1 = Д-1/1	127,6	115,0
ОШ-18 = Д-2/4	126,1 151,6 <sup>а/</sup>	110,8 135,7 <sup>а/</sup>

а/ Фактический размер оклада гражданского служащего Соединенных Штатов Америки ограничивается 37 800 долл.США брутто. Первой цифрой является соотношение, исчисленное с учетом уровня окладов, опубликованных в общей шкале, вторая цифра - соотношение, исчисленное на основе этого предела.

Соотношения, полученные с использованием предложенных эквивалентностей классов, свидетельствуют о более тесной внутренней взаимосвязи:

Таблица 2. Соотношение между чистым вознаграждением Организации Объединенных Наций и чистым вознаграждением на гражданской службе Соединенных Штатов при использовании предложенных эквивалентов

Классы	Соотношения (США = 100)	
	Нью-Йорк	Вашингтон
ОШ-12) в сред- ОШ-13) нем = С-3/1	122,9	114,1
ОШ-14/1 = С-4/1	120,9	110,6
ОШ-15/1 = С-5/1	129,5	117,2
Средние величины	124,4	114,0

143. Было также отмечено, что соотношение между размером вознаграждения в Соединенных Штатах Америки и в Организации Объединенных Наций время от времени колеблется в результате различных методов согласования, используемых в этих двух системах (в Соединенных Штатах - путем ежегодного пересмотра шкалы окладов; в Организации Объединенных Наций - путем применения системы коррективов по месту службы). Чтобы заранее учесть эти "сезонные" колебания, было высказано предположение, что это соотношение может быть выражено самым точным образом в виде средней величины соотношений, действующих в каждом месяце в течение двенадцатимесячного периода с октября (когда обычно вступают в силу новые шкалы окладов в Соединенных Штатах) по сентябрь. Средние соотношения за период с октября 1975 года по сентябрь 1976 года, взятые с учетом предложенных эквивалентностей классов должностей, будут в этом случае таковы:

Таблица 3. Соотношения чистого вознаграждения в Организации Объединенных Наций с чистым вознаграждением в гражданской службе Соединенных Штатов, полученные при использовании предлагаемых эквивалентностей классов должностей, выраженных в качестве средней величины за период с октября 1975 года по сентябрь 1976 года

Классы должностей	Соотношения (США = 100)	
	Нью-Йорк <sup>а/</sup>	Вашингтон <sup>а/</sup>
ОШ-12) ОШ-13) в среднем = С-3/1	123,8	113,8
ОШ-14/1 = С-4/1	121,8	110,3
ОШ-15/1 = С-5/1	130,5	116,9
Средние величины	125,4	113,7

<sup>а/</sup> Классы коррективов по месту службы, зачитываемые при расчете вознаграждения в Организации Объединенных Наций, таковы:

Нью-Йорк..... 2 месяца для класса 8  
5 месяцев для класса 9  
5 месяцев для класса 10

Вашингтон ..... 2 месяца для класса 6  
9 месяцев для класса 7  
1 месяц для класса 8

## Мнения организаций и персонала

I44. Комиссия была информирована представителями организаций и персонала о том, что они согласны с результатами исследования, причем ЦАМГС напомнила, что она ранее выражала сомнения по поводу достаточности традиционных точек сравнения.

## Рассмотрение вопроса Комиссией

I45. Некоторые члены Комиссии выражали удовлетворение по поводу исследования, рассматривая его в качестве первой попытки провести сопоставление на основе оценки должностей, как это предусматривалось Специальным комитетом периода 1971-1972 годов. Они указали на трудности, связанные с точным сопоставлением двух совершенно различных систем; никакая эквивалентность разрядов не может считаться обоснованной для всех случаев и она должна будет подлежать периодическому пересмотру. Сопоставление основывалось также на том, что все должности были правильно классифицированы в отношении норм; с другой стороны, имелись доказательства того, что это не в полной мере соответствовало действительности, и в том, что касается системы Организации Объединенных Наций, Комиссия займется этим вопросом, когда она возьмет на себя ответственность в соответствии со статьей 13 своего статута (см. резолюцию 3357 (XXIX) Генеральной Ассамблеи, Приложение). При таких оговорках большинство членов были готовы согласиться с эквивалентами, предложенными в качестве основы для работы Комиссии в будущем.

## Вывод

I46. Комиссия признала, что представленное ей исследование представляет собой первый шаг в направлении "должной оценки работы", к которой призывал Специальный комитет периода 1971-1972 годов, с учетом также характеристик профессий. Исследование носило ограниченный характер, обусловленный методом его проведения, ограниченностью времени и, прежде всего, трудностью проведения точных сравнений между системами, которые значительно отличаются по характеру своих функций, структур и схеме классификаций. Проведение этого исследования усложнялось еще в результате несоответствия систем оценки должностей в некоторых организациях и отсутствием единообразия между этими системами; на все эти вопросы Комиссия, согласно статье 13 своего статута, обратит свое внимание.

I47. Тем не менее Комиссия решила использовать для настоящего пересмотра системы окладов Организации Объединенных Наций такие эквивалентности классов, которые были выявлены в результате исследования, то есть:

класс С-3 в Организации Объединенных Наций = классу ОШ-12/ОШ-13  
в Соединенных Штатах Америки

класс С-4 в Организации Объединенных Наций = классу ОШ-14 в  
Соединенных Штатах Америки

класс С-5 в Организации Объединенных Наций = классу ОШ-15 в Соединенных Штатах Америки

при условии того:

а) что в ближайшее возможное время будет проведена всесторонняя оценка должностей общей системы Организации Объединенных Наций и Федеральной гражданской службы Соединенных Штатов с участием внешних экспертов в целях получения по возможности наиболее полного сравнения между этими двумя системами;

б) что установленные точки сравнения не могут считаться постоянными или неизменными и будут подлежать периодической проверке всякий раз, когда, например, намечаются изменения в размере вознаграждения в Организации Объединенных Наций или когда изменения в размере вознаграждения в Федеральной гражданской службе Соединенных Штатов будут оправдывать такую проверку.

148. Комиссия также постановила, что она будет и впредь изучать доведенные до ее сведения проблемы, связанные с установлением размера вознаграждения в некоторых специализированных профессиональных группах (таких как врачи), и с определением наиболее совершенного способа включения таких групп в систему классификации и в шкалу окладов Организации Объединенных Наций.

### 3. Подлежащие сравнению элементы вознаграждения

149. При сравнении вознаграждения сотрудника гражданской службы Соединенных Штатов с вознаграждением сотрудника Организации Объединенных Наций эквивалентного класса необходимо решить, какие элементы вознаграждения следует учитывать в каждом случае. Преследуемая при этом цель должна заключаться в том, чтобы выбрать такие элементы, которые наиболее полно отражают фактическую стоимость вознаграждения сотрудника.

#### История вопроса

150. Специальный комитет периода 1971-1972 гг. отметил, что если сравнение производилось бы на основе оклада с надбавками, то возникли бы серьезные расхождения, поскольку ставки налогообложения персонала, взимаемые с оклада брутто в Организации Объединенных Наций с целью получения чистого основного оклада, и ставки выплачиваемого сотрудником гражданской службы США подоходного налога, определяющие его чистую зарплату, не являются одинаковыми. Поэтому Комитет пришел к выводу о том, что необходимо и впредь проводить сопоставления на основе чистого вознаграждения (за вычетом налогов). Что касается Соединенных Штатов, то это вознаграждение состоит из единого элемента - оклада брутто, уменьшенного на сумму взимаемого подоходного налога, поскольку, как правило, не существует надбавок, выплачиваемых всем сотрудникам гражданской службы. Подоходными налогами, которые следует учитывать, должны быть налоги, взимаемые в месте проведения сопоставления (см. следующий раздел). Необходимо предусмотреть среднюю скидку

с налога, на которую претендует налогоплательщик; даже в этом случае — отмечает Специальный комитет — это "будет составлять лишь приближительную сумму, остающуюся после вычетов, поскольку в подоходном налоге предусматривается ряд скидок, позволяющих отдельным служащим удовлетворять свои особые потребности". В Организации Объединенных Наций — согласно Специальному комитету — чистое вознаграждение должно состоять из трех элементов: чистого основного оклада, коррективов по месту службы и надбавок на одного из супругов. Необходимо включить корректив по месту службы, поскольку он является составной частью основного вознаграждения в Организации Объединенных Наций; следует включить и надбавку на одного из супругов, поскольку она соответствует освобождению от налога в отношении одного из супругов, на которое имеет право американский налогоплательщик 47/.

I51. В вышеупомянутых выводах Специальный комитет высказал предположение о том, что сопоставление и впредь будет проводиться по служащему, состоящему в браке и не имеющему детей, супруга которого не работает.

#### Рассмотрение вопроса Комиссией

I52. В своих документах, представленных Комиссии, АКК и ФАМГС рекомендовали продолжить применение существующего метода. ФАМГС отметила, что, поскольку международная гражданская служба по существу состоит из лиц, работающих за границей, и для этой службы необходимо привлекать кандидатов из страны с наиболее высокой оплатой труда для работы за пределами их страны, следует принимать во внимание такие элементы вознаграждения, которые выплачиваются принятой за эталон гражданской службой своим должностным лицам, работающим за границей.

I53. В ходе своего рассмотрения Комиссия вновь изучила основания для выбора чистого вознаграждения, а не вознаграждения с надбавками, и состоящего в браке сотрудника, не имеющего детей, а не сотрудника без семьи. Комиссия отметила, что для целей всестороннего сопоставления вознаграждения брутто нормы налогообложения персонала Организации Объединенных Наций должны быть точно приравнены к нормам подоходных налогов в Соединенных Штатах (федеральный налог, налог штата и городской налог), которые подлежат ежегодным изменениям; и что включение в такое сопоставление корректива по месту службы (который является чистой суммой) будет делом сложным. Комиссия не усмотрела достаточных оснований, для того чтобы отказаться от учета вознаграждения состоящего в браке сотрудника и перейти к сотруднику, не состоящему в браке. Комиссия также отметила, что если бы метод оценки общей компенсации можно было бы усовершенствовать (см. пункт I24 выше), то это могло бы в будущем обеспечить более удовлетворительную основу для сопоставления.

#### Вывод

I54. Комиссия пришла к консенсусу о том, что при сравнении вознаграждения в системе Организации Объединенных Наций с вознаграждением в гражданской службе Соединенных Штатов главное сравнение следует

---

47/ См. Приложение I.

по-прежнему делать на основе чистого вознаграждения состоящего в браке бездетного сотрудника (т.е. в Соединенных Штатах - чистый оклад после выплаты подоходного налога; в Организации Объединенных Наций - чистый оклад плюс коррективы по месту службы, плюс пособие на супруга/супругу при условии их сохранения (тем не менее, см. пункт 248 ниже). Сравнение следует проводить с вознаграждением в национальной гражданской службе, однако не следует упускать из виду разницу между внутренней службой и международной службой. При рассмотрении различия между вознаграждением сотрудников без иждивенцев и вознаграждением сотрудников с иждивенцами необходимо, разумеется, учитывать также чисто вознаграждение одинокого сотрудника, работающего в системе гражданской службы Соединенных Штатов.

#### 4. Место, в котором производится сравнение

##### История вопроса

I55. В-четвертых, необходимо решить, в каком городе следует проводить сравнение вознаграждения сотрудника гражданской службы Соединенных Штатов с вознаграждением сотрудника Организации Объединенных Наций. Этот вопрос возникает потому, что, хотя оклады в гражданской службе Соединенных Штатов номинально одинаковы по всей стране, фактическая стоимость вознаграждения является неодинаковой вследствие различий в стоимости жизни между городами и в сумме подоходных налогов; с другой стороны, система Организации Объединенных Наций стремится к поддержанию одинаковой реальной стоимости вознаграждения во всех местах службы, чтобы таким образом компенсировать различия в уровнях стоимости жизни с помощью системы коррективов по месту службы.

Прежние органы по обзору окладов, функционировавшие до Специального комитета периода 1971-1972 годов, не рассматривали взаимосвязь между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и вознаграждением в гражданской службе Соединенных Штатов в Нью-Йорке или в Вашингтоне, а основывались скорее на суждениях о том, позволяет ли существующая шкала окладов занимать и удерживать необходимый персонал, и на сравнениях движения фактических доходов государственных служащих в различных странах. Вследствие этого они использовали другую концепцию, т.е. концепцию "базиса системы", определявшуюся как место, в котором оклады в Организации Объединенных Наций должны быть достаточными для привлечения сотрудников, в том числе граждан страны с наивысшими окладами. До 1956 года базисом системы в этом смысле являлся Нью-Йорк. По рекомендации Комитета по пересмотру окладов периода 1956 года в качестве базиса системы была выбрана Женева, и применившийся критерий сводился к установлению того, является ли вознаграждение, выплачиваемое Организацией Объединенных Наций в Женеве, достаточным для привлечения граждан Соединенных Штатов для работы в Организации Объединенных Наций в Женеве.

I56. Специальный комитет периода 1971-1972 годов, проведя подробное сравнение вознаграждений, выплачиваемых в гражданской службе Соединенных Штатов и в Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, рекомендовал, чтобы базис системы находился "в той же стране, используемой

для определения шкалы окладов, т.е. в Соединенных Штатах". Комитет отклонил рекомендацию АКК о том, чтобы базовым городом был Вашингтон, и выбрал Нью-Йорк главным образом потому, что "он является штаб-квартирой Организации Объединенных Наций и в нем размещается значительная часть персонала в рамках общей системы". Поэтому он приступил к сравнению вознаграждения, выплачиваемого в гражданской службе Соединенных Штатов, и вознаграждения в Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, т.е. взяв чистый оклад служащего гражданской службы в Нью-Йорке после выплаты федерального подоходного налога и налогов штата Нью-Йорк и города Нью-Йорка и чистое вознаграждение сотрудников Организации Объединенных Наций, включая сумму корректива по месту службы, выплачиваемого в Нью-Йорке 48/.

#### Мнения организаций и персонала

I57. АКК в представленном им Комиссии документе указал, что, если в качестве компаратора брать гражданскую службу любой иной страны, кроме Соединенных Штатов, сравнение, безусловно, будет сделано по главному городу этой страны как места размещения главных учреждений государственной гражданской службы, и корректив по месту службы в этом городе должен быть учтен в этом сравнении на стороне Организации Объединенных Наций. В случае сравнения с Соединенными Штатами пунктом сравнения в этом случае логически должен быть Вашингтон, и чистый оклад, выплачиваемый в гражданской службе в Вашингтоне, должен быть сравнен с чистым окладом в Организации Объединенных Наций плюс надбавки на одного из супругов и корректив по месту службы по ставкам Вашингтона. Разница в стоимости жизни между Вашингтоном и Нью-Йорком, отраженная в разнице в коррективах по месту службы, должна быть учтена при сравнении уровня вознаграждения на гражданской службе Соединенных Штатов в Нью-Йорке.

I58. АКК далее в поддержку выбора Вашингтона в качестве пункта сравнения привел тот факт, что уровень зарплаты и стоимость жизни в этом городе являются более характерными для Соединенных Штатов в целом, нежели соответствующие показатели в Нью-Йорке. Оклады сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов также устанавливаются с учетом заработной платы в частном секторе в масштабах всей страны. Организации совсем не практикуют наем на работу американских граждан из района Нью-Йорка, а нанимают их с государственной службы и из неправительственных учреждений, таких как университеты, частные фирмы, исследовательские учреждения, госпитали и т.д. в масштабах по всей стране. Следовательно, критерий найма, лежащий в основе принципа Ноблемера, будет лучшим образом удовлетворен вознаграждением, сумма которого основывается на вознаграждении в Вашингтоне и скорректирована в Нью-Йорке с целью учета разницы в стоимости жизни между этими двумя городами.

---

48/ См. Приложение I.

159. ФАМГС в представленном ею документе поддержала это мнение и заявила, что "сравнение по Нью-Йорку, как это делалось в прошлом, приводит к преувеличению различий между службами ООН и США, поскольку в нем не принимается во внимание различие в стоимости жизни между Вашингтоном и Нью-Йорком".

#### Рассмотрение вопроса Комиссией

160. В ходе рассмотрения Комиссией этого вопроса некоторые члены подчеркнули, что суть заключается в том, что, хотя система оплаты в гражданской службе Соединенных Штатов официально не учитывает разницу стоимости жизни между Вашингтоном и Нью-Йорком, в системе Организации Объединенных Наций, основанной на принципе поддержания равной покупательной способности вознаграждения, обязательно признаются и компенсируются такие различия между всеми местами службы посредством системы корректировок по месту службы. Поэтому сравнение вознаграждения Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке с вознаграждением в гражданской службе США, основанное на Вашингтоне, без учета различий в стоимости жизни, будет ошибочным. И, если сравнение производится по Вашингтону, оно будет основываться на том же уровне стоимости жизни для обеих служб; однако, если бы оно было сделано по Нью-Йорку, пришлось бы признать, что приблизительно 10 процентов видимой разницы между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и вознаграждением в гражданской службе Соединенных Штатов соответствуют не реальному преимуществу в покупательной способности сотрудника Организации Объединенных Наций по сравнению с сотрудником гражданской службы, а разнице в стоимости жизни.

161. Комиссия была информирована о том, что вследствие того, что оклады сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов являются одинаковыми в Нью-Йорке и Вашингтоне, гражданская служба испытывала трудности в найме сотрудников в Нью-Йорке и при переводе в этот город сотрудников из других мест. На практике некоторой компенсацией более высокой стоимости жизни в Нью-Йорке является, например, предоставление более высоких окладов при вступлении в должность сотрудников, нанимаемых в Нью-Йорке; некоторые учреждения придерживаются практики продвижения по службе сотрудников, переводимых в Нью-Йорк. Сотрудникам Постоянного представительства Соединенных Штатов при Организации Объединенных Наций, направленным в Нью-Йорк, выплачивались кроме того, при определенных обстоятельствах, надбавки на жилье, составляющие до 10 процентов увеличения чистого вознаграждения.

162. Комиссия отметила, что индексом, используемым Организацией Объединенных Наций для оценки разницы в стоимости жизни между Вашингтоном и Нью-Йорком, является индекс корректива по месту службы Организации Объединенных Наций. Этот индекс отражал расходы в основном на иностранный персонал в этих двух городах, и поэтому мог дать результаты, отличные от данных, полученных на основе сопоставления статистики рабочей силы, осуществленного правительственным бюро Соединенных Штатов, которые относились к расходам на граждан Соединенных Штатов. Индекс корректива по месту службы Организации Объединенных Наций на май 1976 года составлял 140,1 для Вашингтона и 151,6 для Нью-Йорка, т.е. с разницей в 8,2 процента.

163. Члены Комиссии задали вопрос о том, каковы могли бы быть возможные последствия сравнения по Вашингтону, а не по Нью-Йорку, и, в частности, могло ли это привести к увеличению окладов или других дополнительных расходов. Было отмечено, что АКК информировал Комиссию о том, что превышение вознаграждения в Организации Объединенных Наций над вознаграждением во внутренней службе США в Вашингтоне примерно на 25 процентов было бы правильным. Однако признание Вашингтона базовым городом не повлекло за собой какого-либо автоматического увеличения окладов или других расходов; вопрос скорее заключался в том, как осознавалось существующее различие.

164. Некоторые члены напомнили, что Специальный комитет 1971-1972 годов отклонил предложение АКК сделать Вашингтон базовым городом системы. Они считали, что будет более уместно проводить сравнение по Нью-Йорку, поскольку в этом городе находятся Главные учреждения системы Организации Объединенных Наций, в нем размещены примерно 14 процентов сотрудников всей системы, и поскольку значительно больше сотрудников Организации Объединенных Наций находится в Нью-Йорке (2 357), чем в Вашингтоне (178). Они указали, что у сотрудника гражданской службы Соединенных Штатов класса ОШ-15 в Вашингтоне, поступившего на службу в Организацию Объединенных Наций в Нью-Йорке на должность С-5, чистое вознаграждение возрастет примерно на 25 процентов. Кроме того, определение уровня окладов Организации Объединенных Наций не может базироваться на двух городах - Вашингтоне, в том что касается базового оклада, и Нью-Йорке, в том что касается корректиров по месту службы.

165. Большинство членов считало, что, несмотря на рекомендацию Специального комитета 1971-1972 годов о том, что обязательно будут отражены в системе окладов ООН различия внутригородской стоимости жизни, такие различия также должны учитываться при сравнении вознаграждений в системах служб США и ООН. Некоторые члены высказали как свою предварительную точку зрения положение о том, что более логично и проще сделать сравнение в Вашингтоне, поскольку, поступая таким образом, можно избежать проведения выравнивания таких непостоянных факторов, как специальные меры, к которым прибегает гражданская служба Соединенных Штатов, чтобы удовлетворить потребности в персонале в Нью-Йорке.

166. Большинство членов пришло к выводу, что принятый критерий должен быть таким, чтобы можно было его применять также к любой другой стране, кроме Соединенных Штатов, выбранной в качестве эталона. Поэтому сравнение должно проводиться между вознаграждением в системе гражданской службы страны, взятой в качестве эталона, в ее штаб-квартире, т.е. в столице соответствующей страны, и вознаграждением Организации Объединенных Наций в ее штаб-квартире, т.е. в Нью-Йорке; при таком сравнении разница в уровне стоимости жизни между двумя городами (как показывает индекс корректиров по месту службы Организации Объединенных Наций) обязательно должна учитываться (так же как и валютные курсы, если бы эти две штаб-квартиры не были расположены в одной и той же стране).

## Вывод

167. Большинство членов Комиссии сделали вывод о том, что сравнение между вознаграждением в гражданской службе Соединенных Штатов и вознаграждением в системе Организации Объединенных Наций следует проводить между штаб-квартирами двух систем, то есть, с одной стороны, в Вашингтоне и, с другой стороны, в Нью-Йорке, с учетом различий в стоимости жизни между этими двумя городами (как это показано в индексе коррективов по месту службы Организации Объединенных Наций). Это сравнение следует выражать как среднее соотношение за 12-месячный период с 1 октября по 30 сентября. На период с 1 октября 1975 года по 30 сентября 1976 года соотношение между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и вознаграждением в Соединенных Штатах составило таким образом 122,4: 100, причем 9 пунктов этого различия объясняются разной стоимостью жизни в Вашингтоне и Нью-Йорке и 13,4 представляют собой фактическое превышение вознаграждения в Организации Объединенных Наций над вознаграждением в Соединенных Штатах при едином уровне стоимости жизни 49/.

---

49/ Примеры расчета чистого вознаграждения должностных лиц Соединенных Штатов и Организации Объединенных Наций в Вашингтоне и Нью-Йорке приводятся в приложении V.

## С. Размер вознаграждения

### Разница между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах Америки

#### Описание

168. При применении "принципа Ноблемера" постоянно признается тот факт, что для того, чтобы вознаграждение в Организации Объединенных Наций было достаточным для привлечения на работу в Организацию Объединенных Наций гражданских служащих из высоко оплачиваемой национальной гражданской службы, оно должно быть не только равно вознаграждению, которое они получали на этой службе, но и несколько его превышать, с тем чтобы компенсировать различия в характере национальной гражданской службы и международной службы, а также факт или возможность выезда за границу. В этом и заключается "разница".

#### История вопроса

169. Принцип разницы был признан, когда в начале существования Лиги Наций был впервые выдвинут принцип Ноблемера. Комитет Ноблемера в оправдание предложенных им шкал окладов заявил, что они включают в себя разницу (ввиду экспатриации); на 50 процентов превышающую уровень оклада наиболее высоко оплачиваемого национального гражданского служащего (в Соединенном Королевстве) самого низкого класса, которая сокращается до 25 процентов для самого высокого класса. Кроме того, была предусмотрена надбавка в размере 20 процентов в связи с разницей в стоимости жизни в Лондоне и в Женеве. В последующих обзорах (например, доклад Малколма Рамсея в 1932 году) был вновь подтвержден принцип разницы с учетом дополнительных расходов, вызванных экспатриацией, однако ее размер опять-таки не был точно определен; оклады в Лиге Наций корректировались время от времени на основе изменений их реальной стоимости и с учетом практики набора персонала.

170. В самых первых рекомендациях в отношении уровня вознаграждения в Организации Объединенных Наций (а именно Подготовительного комитета, Консультативной группы экспертов по административным, кадровым и бюджетным вопросам 1945-1946 годов и Комитета экспертов по системе окладов, надбавок и отпусков 1949 года) было вновь указано, что "требование Устава, чтобы персонал Организации Объединенных Наций отличался "высоким уровнем работоспособности, компетентности и добросовестности" - причем следует уделять должное внимание важности подбора персонала "на возможно более широкой географической основе", - вызвало необходимость "обеспечить для привлеченного из различных стран персонала такие условия службы, которые "должны быть более благоприятными в сравнении с высшими окладами, получаемыми на внутренней и заграничной службе"; также следует учитывать "относительно лучшие условия правительственной службы в отдельных государствах, по сравнению со службой в международных организациях, с тем чтобы гарантировать ее устойчивость и обеспеченность кадрами", "более ограниченные возможности

для продвижения на высшие должности в международном секретариате" и "тот факт, что значительный процент служащих в различных международных организациях вынужден нести дополнительные расходы и жертвовать своими личными интересами, находясь вдали от своей родины" <sup>50/</sup>. Однако при установлении уровней окладов не было сделано точной ссылки на сопоставимые оклады в Соединенных Штатах Америки и, следовательно, не была определена разница.

I71. Впоследствии органы по пересмотру (Комитет экспертов по коррективам к окладам, надбавке на дороговизну и надбавке на иждивенцев 1955 года, Комитет по пересмотру окладов 1956 года и Консультативный совет по международной гражданской службе в своих обзорах 1961, 1965 и 1968 годов) основывали свои рекомендации на изменениях в реальной стоимости дохода от вознаграждений в Организации Объединенных Наций, изменениях окладов в ряде национальных гражданских служб и других профессиональных службах во многих странах, а также на опыте набора персонала. Следовательно, они также не рассматривали конкретно величину разницы, на которую вознаграждение в Организации Объединенных Наций превышает вознаграждение в гражданской службе Соединенных Штатов Америки. Консультативный совет по международной гражданской службе в своем обзоре 1970 года рассмотрел изменения во взаимосвязи между реальным доходом от вознаграждения в Организации Объединенных Наций и в службе Соединенных Штатов Америки в период 1960-1970 годов, однако не коснулся самой взаимосвязи.

I72. Специальный комитет 1971-1972 годов впервые провел детальное сравнение вознаграждения в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах Америки. Признавая, что "основное вознаграждение в Организации Объединенных Наций должно быть достаточным для набора и удержания персонала, набранного во всех странах, включая персонал из стран, имеющих самые высокие оклады", он пришел к заключению, что, "поскольку подавляющее большинство служащих работают за пределами своих стран, основное вознаграждение должно устанавливаться на уровне, несколько превышающем основное вознаграждение в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов Америки за сопоставимую работу". Он высказал рекомендацию о том, что "в связи с улучшением системы набора и продвижения по службе соотношение ставок в Организации Объединенных Наций и ставок в государственной службе США, составляющее примерно 115 в Нью-Йорке, будет достаточным для привлечения в Организацию Объединенных Наций и удержания там на службе высококвалифицированного персонала в соответствии с требованиями географического распределения". Он установил, что это соотношение по состоянию на 1 января 1972 года (с использованием "традиционных точек сравнения") колеблется от 118,6 для должностей класса D-1/1 до 135,2 для должностей

---

<sup>50/</sup> Цитата из доклада Комитета экспертов по системе окладов, надбавок и отпусков, 1949 года Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, четвертая сессия, Пятый комитет, приложение к кратким отчетам о заседаниях, том II, пункт 39 повестки дня, документ A/C.5/331 и Corr.1, пункт 3. Подобные заявления можно найти в докладах других упомянутых органов.

класса С-3/5 и составило I23,1 на уровне (С-4/5=ОШ.14/1), который он взял в качестве основного элемента сравнения. Что касается рекомендованной разницы в размере II5, Комитет доложил, что "несмотря на значительные усилия, приложенные к достижению согласованности, прийти к общему мнению не удалось"; три члена Комитета утверждали, что коэффициент должен быть равен II8, а один из членов Комитета заявил, что не может быть соответствующего сравнения со шкалой окладов США. В решении большинства в пользу коэффициента, равного II5, учитывался тот факт, что этот показатель соответствует уровню окладов, признанному достаточным Комитетом по пересмотру окладов 1956 года, хотя в результате решения Генеральной Ассамблеи, принятого в 1957 году, этот коэффициент увеличился до II9,2 51/.

#### Мнение организаций и персонала

I73. В своем представлении Комиссии АКК напомнил, что, во-первых, при любой оценке сравнительной привлекательности условий найма в Организацию Объединенных Наций граждан тех стран, где гражданская служба является наиболее высоко оплачиваемой, необходимо также учитывать условия службы, которые трудно поддаются количественному измерению. Среди них он отметил, положения о социальном обеспечении; помощь в жилищном вопросе (если таковая предоставляется сопоставляемой гражданской службой ее сотрудникам); положения о страховании по безработице. Он вновь подтвердил свое мнение о том, что необходимо предусмотреть некоторую разницу, по сравнению с условиями, существующими на наиболее высокооплачиваемой гражданской службе, с тем чтобы привлечь граждан этой страны на службу в Организации Объединенных Наций, а также выявил три элемента, которые следует принимать во внимание при установлении этого превышения:

а) компенсация за более ограниченные возможности продвижения по службе и за меньшую гарантию продолжительности службы в Организации Объединенных Наций по сравнению с национальной гражданской службой, а также за ее анонимность;

б) необходимость привлечения граждан стран с наиболее высокооплачиваемой гражданской службой для работы за пределами этой страны в условиях заграницы;

с) необходимость привлечения на службу на ограниченный срок, что все чаще встречается в системе Организации Объединенных Наций и, в особенности в условиях работы на местах.

I74. АКК рассмотрел вопрос о том, должен ли элемент экспатриации по-прежнему признаваться как часть общей разницы в основном окладе, выплачиваемой всему персоналу, или в качестве отдельного пособия, выплачиваемого лишь тем сотрудникам, которые являются экспатриантами. Учитывая тот факт, что постоянно приблизительно 90 процентов персонала категории специалистов являются экспатриантами, а также

---

51/ См. приложение I.

сложность введения и обеспечения отдельного пособия, АКК высказался в пользу продолжения признания элемента экспатриации путем сохранения разумной надбавки к окладу (в дополнение к таким отдельным видам обеспечения, как отпуска на родину, пособие на переезд при возвращении на родину и пособие на образование); согласно его оценке объем данной компенсации приблизительно на 10-15 процентов превышает уровень вознаграждения, необходимого для привлечения граждан, занятых на высокооплачиваемой гражданской службе, на работу в Организации Объединенных Наций в их собственной стране - причем АКК выразил мнение, что этот уровень сам по себе должен приблизительно на 10 процентов превышать уровень вознаграждения на национальной гражданской службе.

175. Представители Консультативного комитета по административным вопросам подтвердили в Комиссии, что, хотя по их мнению, между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и вознаграждением в Соединенных Штатах Америки, выплачиваемым в Вашингтоне, должна быть разница в 20-25 процентов, они не предлагают какого-либо увеличения существующей суммы вознаграждения.

176. ФАМГС в своем представлении поддержала вывод, к которому пришли все предыдущие органы, занимающиеся пересмотром и том числе АКК, о том, что экспатриация, являющаяся неотъемлемым и основным условием международной службы, должна быть компенсирована в форме надбавки к окладу, а не в форме отдельного пособия. Среди других факторов (кроме уже отмеченных), которые следует принять во внимание при определении размера надбавки, ФАМГС также отметила требование знания иностранных языков (кроме того, многие служащие должны уметь работать исключительно на неродном языке), способности работать в многокультурном окружении и в условиях жестких ограничений в отношении социальной и политической деятельности. Она, однако, не поддержала установления строго определенной надбавки и высказала предположение о том, что соответствующие указания могла бы дать ссылка на службы, не являющиеся основной сопоставимой службой, такие, например, как заграничные службы Соединенных Штатов, Канады и Федеративной Республики Германии или других международных организаций.

177. ФАМГС далее отметила, что имеется ряд трудностей в наборе персонала, например, отказ от предложений занять должность со стороны подходящих кандидатов; назначение персонала из некоторых стран с предоставлением высоких ступеней в пределах классов или более высоких классов, чем те, которые могли быть оправданы функциями данных должностей; практически неиспользование нормальных для поступления на службу классов С-1 и С-2; и применяемая некоторыми правительствами практика (которую ФАМГС считает противоречащей Уставу), дополнения вознаграждения Организации Объединенных Наций своим должностным лицам, призванным на международную службу. ФАМГС отметила, что существующая разница составляет в среднем лишь 14 процентов (и около десяти процентов для С-4) и что АКК предлагал разницу в 25 процентов. Поэтому она призвала Комиссию вновь подтвердить, что разница должна быть порядка 25 процентов, и рекомендовать немедленную корректировку окладов нетто в среднем на 10 процентов.

178. Что касается возможного отсутствия в будущем какого-либо соответствия между методами корректирования вознаграждений в двух системах, ФАМГС отметила, что одной из функций Комиссии является более частое, чем в прошлом проведение обзоров уровней окладов и что этот вопрос должен рассматриваться Комиссией лишь во время проведения обзоров окладов с применением признанных статистических методов сравнения двух временных рядов с различными фазами.

#### Рассмотрение вопроса Комиссией

179. Обсуждение в Комиссии было главным образом сконцентрировано на необходимости признания элемента экспатриации в разнице вознаграждений. Была предоставлена информация относительно пособий, устанавливаемых национальными правительствами для персонала их службы за границей. В случае Соединенных Штатов эти пособия составляют от 30 до 80 процентов в зависимости от степени "трудности" выполняемой работы; были приведены примеры сравнимых ставок, предоставляемых другими правительствами и работодателями частного сектора. Было отмечено, что существуют различия между экспатриальной службой в Организации Объединенных Наций и национальной дипломатической службой, такие как, например, представительный характер последней и ее большая степень мобильности. Персонал, приступающий к службе в Организации Объединенных Наций, признает ее экспатриальный характер, и поэтому было высказано сомнение относительно уместности сравнения с условиями национальной службы за границей. Некоторые члены также выразили сомнение относительно того, можно ли компенсировать неудобства экспатриации финансовыми средствами. С другой стороны, было отмечено, что другие работодатели, с которыми Организация Объединенных Наций вынуждена конкурировать, предлагают подобную финансовую компенсацию; кандидаты неизбежно сравнивают вознаграждение, предлагаемое Организацией Объединенных Наций с тем, которое они могли бы получить не на гражданской службе в своей стране, а при назначении на заграничную службу своей страны в то же самое место.

180. На основании информации, предоставленной организациями, члены Комиссии пришли к выводу о том, что, хотя наблюдаются некоторые трудности при наборе различного рода специалистов из определенных стран (и эти трудности встречались бы чаще, если бы не мероприятия сомнительного характера с точки зрения Устава, с помощью которых некоторые правительства увеличивают доходы от службы в Организации Объединенных Наций для тех граждан своей страны, которых они желают склонить к работе в системе этой Организации), существующий уровень вознаграждения в общем оказывается соответствующим целям набора и удержания персонала.

181. Учитывая то обстоятельство, что повысить соответствующий уровень вознаграждения не предлагалось, некоторые члены Комиссии поставили под сомнение необходимость определения оптимального уровня разницы вознаграждений в математическом выражении, а тем более пытаться увязать отдельные ее части с различными факторами. Большинство членов Комиссии полагало, что точная математическая связь между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах

Америки нежелательна; Комиссия должна время от времени осуществлять прагматическую оценку соответствия существующего уровня вознаграждения тому уровню, который необходим для удовлетворения в разумных пределах требований двойственного критерия набора и удержания на службе.

182. Комиссия отметила, что соотношение между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах время от времени менялось ввиду различий в методах, с помощью которых корректировалось вознаграждение в двух системах 52/. Таким образом, если класс коррективов по месту службы для Вашингтона и/или Нью-Йорка становился выше в результате роста стоимости жизни, разность вознаграждений увеличивалась; но всякий раз, когда корректировались оклады в гражданской службе Соединенных Штатов, эта разница сокращалась. Пока невозможно предсказать, каковы будут размеры следующей корректировки окладов в Соединенных Штатах, которая должна произойти 1 октября 1976 года. Комиссия признала, что подобные периодические колебания неизбежны ввиду различия методов корректирования, применяемых в двух системах, однако они не оказывают продолжительного влияния; можно было бы получать более правдивую картину, если бы разница была выражена как средняя величина соотношений, существовавших за период в 12 месяцев (см. пункт 167 выше).

183. Кроме периодических колебаний разницы вознаграждений Комиссия рассмотрела вопрос о том, желателен ли какой-либо механизм по контролю за долгосрочными изменениями величины этой разницы, например, если вознаграждение в Организации Объединенных Наций, скорректированное на основе стоимости жизни посредством системы коррективов по месту службы, превысит вознаграждение в гражданской службе Соединенных Штатов в тот период, когда коррективы последней отстанут от стоимости жизни (что и происходило в последние два года). Она рассмотрела вопрос о том, следует ли устанавливать максимальный и минимальный предел той разницы, которая была признана приемлемой; достижение нижней или верхней границы этого соотношения будет служить предупредительным сигналом для Комиссии о том, что необходима корректировка. Как отметила Комиссия, это предполагает установление в качестве оптимальной определенной разницы в числовом выражении; более того, по мнению большинства членов Комиссии, автоматический механизм увеличения или уменьшения соотношения является нежелательным и излишним в свете роли Комиссии как постоянного органа, осуществляющего постоянный контроль за ситуацией.

#### Выводы

184. Члены Комиссии пришли к консенсусу в том, что при установлении уровня вознаграждения в Организации Объединенных Наций в зависимости от вознаграждения в гражданской службе Соединенных Штатов

---

52/ Примеры подсчета чистого вознаграждения, выплачиваемого должностным лицам Соединенных Штатов и Организации Объединенных Наций, приводятся в приложении V.

следует уделять должное внимание различиям между двумя службами, в частности в основном экспатриальном характеру службы в Организации Объединенных Наций. Однако, по мнению большинства членов Комиссии, было бы нецелесообразно определять точную оптимальную разницу между размером вознаграждения в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах. Это привело бы к слишком жестокому математическому увязыванию вознаграждения в Организации Объединенных Наций с вознаграждением в какой-либо одной стране. Надлежащий уровень должен определяться прагматическим образом с учетом всех соответствующих факторов. Однако некоторые члены Комиссии считали, что необходимо продолжить изучение вопроса о целесообразности установления верхнего и нижнего пределов разницы между вознаграждениями в Организации Объединенных Наций и на гражданской службе Соединенных Штатов и, насколько это возможно, рассмотреть этот вопрос в 1977 году.

185. Комиссия отметила, что за 12-месячный период с октября 1975 года по сентябрь 1976 года соответствующая разница, вычисленная с использованием сравнения в пунктах, принятого для настоящего обзора, равнялась в среднем 22,4 процента, из которых 9 процентов отражали разницу в стоимости жизни в Вашингтоне и Нью-Йорке, а 13,4 процента представляли собой действительную разницу в вознаграждениях в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах при одинаковом уровне стоимости жизни.

186. Комиссия отметила, что, хотя существуют трудности при наборе определенных категорий сотрудников, о которых было доведено до ее сведения, нет никаких оснований считать, что нынешний размер вознаграждения не является в целом достаточным для набора и удержания требуемых кадров. Поэтому она пришла к выводу о том, что существующий размер вознаграждения в Организации Объединенных Наций по сравнению с вознаграждением на гражданской службе в Соединенных Штатах Америки является удовлетворительным.

187. В свете этого вывода, а также принимая во внимание тот факт, что гражданская служба Соединенных Штатов и служба Организации Объединенных Наций имеют разные процедуры корректирования вознаграждений, большинство членов Комиссии сочло, что соотношение размеров вознаграждения этих двух систем следует поддерживать в разумных пределах и что, следовательно, именно Комиссия, как постоянный орган, должна все время следить за этим соотношением. В любое время, когда Комиссия сочтет это необходимым, она будет иметь возможность рекомендовать Генеральной Ассамблее меры по корректированию, а между сессиями и в случае необходимости сама принимать соответствующие меры в рамках системы корректировов по месту службы. Некоторые члены Комиссии подчеркнули отрицательные последствия автоматического применения корректировов, которое ведет к расширению разрыва между уровнями вознаграждения в Организации Объединенных Наций и на гражданской службе Соединенных Штатов; они выразили пожелание, чтобы Консультативный комитет по вопросам корректировов по месту службы рассмотрел этот вопрос и представил Комиссии свои рекомендации.

188. РЕКОМЕНДАЦИЯ: Генеральная Ассамблея должна поручить Комиссии по международной гражданской службе, как постоянному органу, осуществлять постоянный контроль над взаимосвязью, существующей между уровнями вознаграждения в гражданской службе Соединенных Штатов Америки и в системе Организации Объединенных Наций, уделяя должное внимание всем соответствующим факторам, включая различия между двумя службами и опыт в области набора кадров. В любое время, когда Комиссия сочтет необходимым принять меры по корректированию, она должна либо рекомендовать подобную меру Генеральной Ассамблее, либо, если в период между сессиями Генеральной Ассамблеи потребуются срочная предохранительная мера в целях предупреждения излишнего увеличения разницы между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах Америки, сама принять соответствующие меры в рамках действия системы корректиров по месту службы.

## D. Структура вознаграждения

### I. Описание

I89. Вознаграждение сотрудников категорий специалистов и выше общей системы Организации Объединенных Наций в настоящее время включает в себя:

- а) два обычно подлежащих выплате элемента:
  - i) основной оклад, установленный в глобальном масштабе независимо от гражданства сотрудника, места службы или семейного положения; основной оклад выражается как:
    - а. оклад брутто, который также служит основой для установления суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения, и
    - б. оклад нетто, то есть фактически получаемая сотрудником сумма, которая представляет собой оклад брутто после налогообложения, которое является своего рода внутренним подоходным налогом. Из чистого основного оклада в обязательном порядке производится вычет членского взноса сотрудника в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций (7 процентов зачитываемого для пенсии вознаграждения);
  - ii) коррективы по месту службы, которые различаются между собой в зависимости от места службы (плюс или минус) и семейного положения сотрудника и цель которых состоит в сохранении равной покупательной способности данного оклада во всех местах службы путем учета различий в стоимости жизни и обменном курсе доллара США (в котором выражаются все оклады) по отношению к местной валюте (в которой производится большая часть расходов сотрудников);
- б) выборочные пособия, выплачиваемые только сотрудникам, которые удовлетворяют установленным условиям, то есть:
  - i) пособия на иждивенцев (пособие на супругу, являющуюся иждивенцем; пособие на детей, являющихся иждивенцами; пособие на иждивенцев второй степени, являющихся родителем, братом или сестрой при отсутствии супруги-иждивенца);
  - ii) пособия на экспатриацию, пособие на образование; отпуск на родину и поездки с целью посещения иждивенцев; пособие на репатриацию;

с) особые выплаты:

- i) при назначении на должность, изменении места службы или отъезде (оплата путевых расходов, перевозка домашнего имущества, подъемное пособие, пособие при назначении на должность);
- ii) при прекращении службы (компенсация при увольнении со службы, пособие в случае смерти) 53/.

В настоящем разделе рассматриваются основной оклад и коррективы по месту службы, прочие же пособия и надбавки рассматриваются в последующих разделах.

2. Оклады брутто и нетто, налогообложение персонала, коррективы по месту службы

а) История вопроса: оклады брутто и нетто, налогообложение персонала

190. Оклады в Организации Объединенных Наций первоначально выражались лишь в виде чистых окладов с учетом того, что они не будут облагаться национальным подоходным налогом в соответствии с положениями Конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций 54/ (раздел 18) и Конвенции о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений 55/ (раздел 19). Однако определенные государства-члены, которые не ратифицировали эти конвенции (или ратифицировали их с оговорками), взимали подоходный налог (и продолжают такую практику) со своих граждан, работающих в Организации Объединенных Наций. В целях поддержания равного вознаграждения всех сотрудников, независимо от их гражданства, Организация Объединенных Наций возмещала таким сотрудникам сумму выплачиваемых ими налогов; однако такая практика вызвала возражения со стороны тех государств-членов, которые не взимали подоходный налог со своих граждан, работающих в Секретариате.

191. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 239 (III) от 18 ноября 1948 года признала "неравенство, сопряженное с ныне действующей системой", и выразила желание "обложить сотрудников Организации Объединенных Наций прямым налогом по подобию национального

53/ Социальные выплаты (ежегодный отпуск, отпуск по особым обстоятельствам, отпуск по болезни, отпуск в связи с рождением ребенка, пенсия, компенсация в случае смерти, потери трудоспособности или увечья при выполнении служебных обязанностей) не рассматриваются здесь в разделе вознаграждения.

54/ United Nations, Treaty Series, vol. 1, p. 15 (исправление к Конвенции см. там же, vol. 90, p. 327).

55/ Там же, vol. 33, p. 261.

подходного налога" с одной стороны, воспрепятствовать указанным государствам-членам осуществлять такую практику, которая привела бы к двойному налогообложению, и, с другой стороны, отразить широко распространенное мнение о нежелательности наличия класса международных должностных лиц, не облагаемых никакими подоходными налогами. В связи с этим в 1948 году была введена система окладов брутто, причем были сохранены существовавшие чистые оклады и установлены эквивалентные валовые оклады с помощью прогрессивной шкалы ставок налогообложения персонала, аналогично принятой шкале в национальных системах налогообложения. Такая система позднее подтверждалась органами по пересмотру окладов, а ставки налогообложения персонала время от времени пересматривались; существующие ставки приведены в приложении VII. "Неравенство", о котором говорила Генеральная Ассамблея, было в конечном счете ликвидировано, насколько это касалось государств-членов, с помощью плана налогообложения персонала и учреждения в соответствии с резолюцией 973 (X) от 15 декабря 1955 года Фонда уравнивания налогообложения. Этот Фонд кредитуются за счет поступлений от налогообложения персонала; из него выставляются кредиты, пропорциональные взносам в бюджет, в счет тех государств-членов (представляющих подавляющее большинство), которые не взимают национальный подоходный налог со своих граждан, получающих оклады Организации Объединенных Наций; суммы, возмещаемые Организацией Объединенных Наций сотрудникам, которые обязаны выплачивать национальный подоходный налог, вычитаются из кредитов, которые следуют соответствующим государствам-членам из Фонда.

в) История вопроса: коррективы по месту службы

192. До 1957 года к окладам в Нью-Йорке и других местах службы применялись не зачитываемые для пенсии коррективы на стоимость жизни и были установлены коррективы к окладам (плюс или минус) в Нью-Йорке и других местах службы. В связи с расширением системы Организации Объединенных Наций управлять такой схемой стало чрезвычайно трудно. В 1955 году был создан Комитет экспертов по коррективам к окладам, надбавке на дороговизну и надбавке на иждивенцев, главной задачей которого было изучение альтернативной системы. Однако стало очевидно, что эту проблему следует рассматривать в более широком плане, и Генеральная Ассамблея своей резолюцией 975 (X) от 15 декабря 1955 года учредила Комитет по пересмотру окладов 1956 года "для полного пересмотра системы окладов, надбавок и пособий Организации Объединенных Наций".

193. Комитет по пересмотру окладов 1956 года рекомендовал, чтобы "существующая система поправок и надбавок на дороговизну, предназначенная для сохранения эквивалентных жизненных уровней в различных местах службы, была заменена системой "корректиров по месту службы" (т.е. корректиров по месту назначения), которые должны устанавливаться по единообразным не зачитываемым для пенсии ставкам-нетто для каждой категории и быть различными для персонала, имеющего иждивенцев первой степени и не имеющего иждивенцев" 56/. Суммы

56/ См. приложение I.

коррективов должны включать в себя "вертикальную регрессию", то есть по мере возрастания оклада пропорционально снижается ставка корректива, а также "горизонтальную регрессию", то есть по мере возрастания стоимости жизни и класса корректива по месту службы пропорционально уменьшается ставка корректива. Базой этой системы должна служить стоимость жизни в Женеве по состоянию на 1 января 1956 года. Ставка корректива по месту службы, применимая к сотрудникам, не имеющим иждивенцев первой степени, должна составлять две трети от ставки для сотрудников, имеющих иждивенцев первой степени. Эта система была утверждена Генеральной Ассамблеей и вступила в действие 1 января 1957 года. В 1962 году Генеральная Ассамблея внесла поправки в эту систему, отменив "горизонтальную регрессию"; сделанные в то время предложения относительно унификации ставок для сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев (с параллельным индексированием ставок пособий на иждивенцев), и относительно отмены "минусовых" коррективов по месту службы были отклонены. В период с 1957 года по 1973 год неоднократно менялась базисная дата системы, а с 1 января 1974 года базисным городом системы стала не Женева, а Нью-Йорк, причем за 100 единиц была принята стоимость жизни в декабре 1969 года (см. резолюцию З194 (XXVIII) Генеральной Ассамблеи). В связи со значительно возросшей частотой и величиной колебаний обменных валютных курсов в 1972 году была введена система классов частичных коррективов по месту службы: когда в результате изменения обменного курса соответствующий индекс, пересчитанный по новому обменному курсу, показывает разницу в два или более пунктов, одна пятая класса корректива по месту службы прибавляется или вычитается из каждого пункта, на который отклонился индекс.

194. Существовавший в 1971-1972 годах Специальный комитет<sup>57/</sup> выразил мнение о том, что "в функционировании существующей системы коррективов по месту службы существует ряд недостатков, которые, по-видимому, приводят к необоснованному повышению вознаграждения"; однако несогласные члены Комитета отметили, что, хотя данная система, очевидно, в большей степени и более быстрыми темпами ограждает сотрудников от повышения стоимости жизни, чем это имеет место в национальных службах, она предусматривает компенсацию лишь в размере 4-4,5 процента на каждые 5 процентов роста стоимости жизни, и они выразили точку зрения о том, что за последнее десятилетие рост реальных доходов происходил за счет роста основного оклада, а не за счет автоматического действия системы коррективов по месту службы. Комитет рекомендовал до проведения экспертами исследования по изучению основных концепций данной системы и ряда ее специфических аспектов сохранить существующую систему в связи с отсутствием согласованной альтернативы. Комитет рекомендовал, чтобы базис системы был изменен на Нью-Йорк (что впоследствии было утверждено Генеральной Ассамблеей - см. пункт 193 выше), а также чтобы изменения в классификации мест службы проводились при возрастании стоимости жизни на 5 процентов по отношению к предшествующему уровню, а не по отношению к базису, то есть на 5 процентных пунктов, а не на 5 индексных пунктов. Среди вопросов, рекомендованных Комитетом для дальнейшего исследования, были следующие:

57/ Там же.

а) целесообразность введения системы, не предусматривающей автоматического повышения в базисном городе;

б) статистическая методика, применяемая при вычислении индексов стоимости жизни и при проведении сравнительных обследований стоимости жизни в различных местах службы;

с) исключение при расчете коррективов по месту службы пенсионного взноса сотрудника, а также личных сбережений и других частей оклада, на которые не влияют изменения стоимости жизни в месте службы. Другими рассмотренными возможными вариантами были расчет коррективов по месту службы на основе оклада брутто, а не на основе чистого оклада, индексирование пособий на иждивенцев, сокращение промежуточного периода (между тем моментом, когда индекс достиг уровня, оправдывающего изменение класса корректива, и моментом, когда изменение вступает в силу) с четырех до трех месяцев, а также исключение из индекса квартирной платы; ни по одному из этих пунктов не было сделано никаких выводов.

195. В 1974 году Консультативный совет по международной гражданской службе призвал организации изучить желательность и целесообразность сокращения промежуточного периода с четырех до трех месяцев, указав, что во время быстрого роста цен удержание выплаты коррективов на одну треть года чревато последствиями совершенно иного порядка по сравнению с прошлыми годами и наносит серьезный ущерб персоналу. Однако Генеральная Ассамблея отклонила предложение Генерального секретаря по рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, который считал, что "представляемая персоналу Организации Объединенных Наций защита от последствий роста цен с помощью системы коррективов по месту службы уже является гораздо более эффективной, чем защита, применимая к вознаграждениям большинства гражданских служащих на национальном уровне" 58/.

с) Меры, ранее принятые Комиссией

196. На своей второй сессии в августе 1975 года АКК обратил внимание Комиссии на некоторые очевидные недостатки системы коррективов по месту службы, которые, по мнению АКК, требовали принятия срочных заблаговременных мер до завершения пересмотра окладов. В условиях роста стоимости жизни и колебаний валютных курсов, особенно по отношению к доллару США, в таких масштабах, которые не предусматривались в момент создания системы, эта система оказалась не в состоянии сохранять реальную стоимость вознаграждений в тех случаях, когда курс местной валюты по отношению к доллару повысился. Система мелких коррективов по месту службы в значительной мере защитила сотрудников, имеющих иждивенцев, от внешних влияний; однако сотрудники, не имеющие иждивенцев (которые получали компенсацию в рамках системы коррективов по месту службы в размере двух третей полной ставки), понесли значительные убытки в реальных доходах при ревальвации местной валюты по отношению к доллару.

58/ Там же.

В результате этого в местах службы, где класс коррективов по месту службы был высоким, реальный доход сотрудника без иждивенцев был значительно ниже реального дохода его коллеги без иждивенцев в месте службы с более низким классом коррективов; помимо этого, разрыв между его вознаграждением и вознаграждением его коллеги, имеющего иждивенцев, стал чрезмерно большим. АКК предложил две возможные долгосрочные меры: изъять "социальный" элемент признания семейного положения из системы коррективов по месту службы и перенести его в систему налогообложения персонала; и проводить различия в индексе коррективов по месту службы между той их частью, которая вызвана ростом стоимости жизни, выраженным в местной валюте, и той частью, которая вызвана колебаниями обменного курса местной валюты по отношению к доллару США. Однако АКК признал, что оба эти предложения повлекут значительные изменения в системе и скорее относятся к общему пересмотру Комиссией системы окладов, и он настоятельно призвал рассмотреть их в этом контексте. Между тем, он предложил немедленно рассмотреть третью меру, направленную на обеспечение более простой и более непосредственной формы компенсации для группы не имеющих иждивенцев сотрудников в местах службы, где классы коррективов более высокие. Эта мера будет состоять из временных надбавок к ставкам коррективов по месту службы для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и будет иметь отношение к классам, находящимся выше определенного порога, что позволит сохранить соотношение между вознаграждением сотрудников с иждивенцами и без иждивенцев, существующее на этом пороговом уровне, в местах службы с высоким классом коррективов.

197. В своем первом годовом докладе Генеральной Ассамблее<sup>59/</sup> Комиссия сообщила о своем рассмотрении этой проблемы и рекомендовала в качестве временной промежуточной меры, "которая будет иметь силу только до тех пор, пока не будет принято общее долгосрочное решение и которая никоим образом не предопределил его", чтобы в отношении классов коррективов по месту службы 8 и выше ставка коррективов по месту службы для сотрудников, не имеющих иждивенцев, была увеличена с двух третей до 85 процентов от полной ставки. Это обеспечит такое положение, при котором общая сумма вознаграждения (оклад плюс корректив по месту службы) персонала, не имеющего иждивенцев, не будет опускаться ниже, чем примерно 90 процентов от общей суммы вознаграждения сотрудников, имеющих иждивенцев.

198. Эта промежуточная мера была одобрена Генеральной Ассамблеей в резолюции 3418 В (XXX) и вступила в силу 1 января 1976 года.

d) Вопросы, рассмотренные Комиссией в 1976 году

199. Совместно с другими соответствующими вопросами Комиссия рассмотрела вопрос о том, как осуществлять дифференциацию системы окладов между вознаграждением сотрудников, имеющих иждивенцев, и

59/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцатая сессия, Дополнение № 30 (A/10030), пункты 37-65.

сотрудников, не имеющих иждивенцев; какой должна быть степень дифференциации при различных уровнях окладов и, возможно, при различных уровнях стоимости жизни; как отразятся какие-либо изменения, внесенные в этой связи, на шкалах налогообложения персонала, ставках коррективов по месту службы и существующих надбавках на иждивенцев; должны ли эти изменения сопровождаться включением в основной оклад одного или более классов коррективов по месту службы; и как эти изменения повлияют на зачитываемое для пенсии вознаграждение. В связи с этим она также рассмотрела другие возможные изменения системы коррективов по месту службы (см. пункты 241-246 ниже).

е) Мнения организаций и сотрудников

200. В представленном Комиссии документе АКК вновь высказал мнение о том, что существующие методы дифференциации вознаграждений сотрудников, имеющих иждивенцев, и сотрудников, не имеющих иждивенцев, главным образом с помощью различных ставок корректиров по месту службы, привели к отклонениям от нормы в результате нынешних быстрых темпов инфляции, колебаний валютных курсов и вызванных ими высоких и неустойчивых классов корректиров по месту службы. Поэтому он рекомендовал устанавливать различие главным образом через посредство различных ставок налогообложения персонала, а не с помощью коорективов по месту службы, еще более приближая ее тем самым к национальной практике (при которой она достигается главным образом с помощью дифференцированных ставок подоходного налога). Он предложил новые ставки налогообложения персонала, что не только будет способствовать достижению этой цели, но и расширит существующую шкалу налогообложения (которая не изменялась с 1966 года) до более высоких уровней валовых окладов, которые были достигнуты с того времени. Далее он предложил новую шкалу корректиров по месту службы, которая:

- а) значительно улучшит положение одиноких сотрудников в районах с высоким уровнем стоимости жизни, заменив временные меры, одобренные Генеральной Ассамблеей в 1975 году по рекомендации Комиссии;
- б) будет в целом поддерживать существующие уровни вознаграждения сотрудников с иждивенцами;
- с) будет поддерживать разумное соотношение между вознаграждением сотрудников с иждивенцами, и сотрудников без иждивенцев на всех уровнях корректиров по месту службы;
- д) обеспечит надлежащую защиту от последствий ревальвации местной валюты (потери в случае ревальвации на 10 процентов составляют около 1 процента общей суммы вознаграждения; если бы считалось, что персонал не должен терпеть даже такие убытки, то предложения, внесенные в 1975 году ЮНЕСКО и ГАТТ о проведении различий между элементами стоимости жизни и валютного курса в индексе корректиров по месту службы, можно было бы пересмотреть).

201. Предложенные АКК ставки корректиров по месту службы основывались на окладах за вычетом взноса в Пенсионный фонд, на котором не отразились ни рост стоимости жизни на местах, ни изменения валютных курсов; они основывались на чистой сумме окладов, поскольку в противном случае прогрессивные ставки налогообложения персонала приведут к тому, что компенсация в связи с ростом стоимости жизни на 5 процентов будет ниже при высоких уровнях окладов, чем при низких; они включают также вертикальную регрессию, при этом процентные ставки снижаются по мере повышения уровня окладов пропорционально росту ставок налогообложения персонала.

202. ФАМГС вновь высказала свое мнение о том, что принцип Ноблемера не означает того, что характер и структура вознаграждения международных гражданских служащих в целом должны быть точной копией характера и структуры сопоставимой национальной гражданской службы; они должны учитывать уникальные особенности международной службы, требования организаций и потребности персонала. Так, предлагаемые изменения плана налогообложения персонала основаны на системе налогообложения Соединенных Штатов, однако проведение аналогии между планом налогообложения персонала и любой конкретной системой национального налогообложения является далеко не обоснованным. Цели плана налогообложения персонала по существу отличаются от целей национальных систем взимания подоходного налога, поскольку организации не могут обеспечивать своих "налогоплательщиков" какими-либо преимуществами, которые правительства предоставляют своим налогоплательщикам. Его главная функция заключалась в обеспечении фондов, за счет которых организации могли бы возмещать расходы тех сотрудников, которые в соответствии с системами национального налогообложения обязаны платить налоги со своих доходов в Организацию Объединенных Наций. Как таковой план налогообложения персонала мало касается персонала, если он вообще его касается; для него значение налогообложения заключается в том, что оно определяет уровень валового оклада, который в свою очередь является основой для установления уровня вознаграждения, зачитываемого для пенсии. ФАМГС будет решительно выступать против каких-либо изменений ставок налогообложения персонала, которые приведут к снижению уровня вознаграждения, зачитываемого для пенсии, на что направлены и предложения, представленные Комиссии Административным комитетом по координации на всех классах, за исключением самых высоких, ФАМГС далее считала, что признание наличия иждивенцев следует рассматривать как социальное преимущество, и поэтому оно должно выражаться единой суммой для всех разрядов; поэтому оно должно предоставляться в виде надбавки, одинаковой для всех разрядов, но увязанной со стоимостью жизни. Если, однако, будет сочтено необходимым признавать наличие иждивенцев в виде части оклада, то план налогообложения персонала может оказаться соответствующим средством дифференциации; в этом случае будут сохраняться существующие ставки налогообложения персонала с иждивенцами, а к сотрудникам, не имеющим иждивенцев, будет применяться дифференцированный коэффициент, при этом дополнительное налогообложение будет эквивалентно желаемому размеру надбавки на иждивенцев; процентные различия должны сокращаться по мере возрастания размера оклада, с тем чтобы сохранить характер надбавки как социального преимущества. Соответствующая доля для класса С-4 составит около 95 процентов. Что касается системы коррективов по месту службы, то потери в результате колебаний валютных курсов должны полностью компенсироваться, независимо от семейного положения, с помощью таких средств, которые предлагаются ЮНЕСКО и ГАТТ и которые, как надеется ФАМГС, Комиссия изучит в полном объеме. Коррективы по месту службы для сотрудников, имеющих иждивенцев и не имеющих их, должны составлять одну и ту же процентную долю их соответствующих чистых основных окладов. Сами ставки должны иметь логическую основу с учетом полной компенсации в нижней части шкалы, относящейся к чистым окладам за вычетом пенсионных взносов и размер

этой компенсации должен сокращаться по мере увеличения оклада. Соответствующие коэффициенты в случае пятипроцентного увеличения стоимости жизни будут находиться в пределах от 4,55 процента на уровне С-1/1 до 3,96 процента на уровне Заместителя Генерального секретаря. Четырехмесячный выжидательный период, означающий, что: если стоимость жизни изменяется за месяц на один процент, то для компенсации одного процента потребуется девять месяцев, следует отменить полностью. Изменения классов следует производить на основе системы "2,5/7,5" (то есть, когда индекс достигает средней, а не высшей точки пятипроцентной шкалы), компенсируя таким образом первую половину пятипроцентного изменения с опозданием и вторую половину - своевременно. Следует чаще включать классы коррективов по месту службы в основные оклады во избежание отклонений в системе и их воздействия на таких другие элементы, как стационарные выплаты. Корректировка вознаграждения, зачитываемого для пенсии по индексу СВКМС (индекс средневзвешенных коррективов по месту службы) должна основываться на абсолютной величине этого индекса, а не на его изменении после какой-либо данной даты; следует также рассмотреть вопрос о включении, по крайней мере, пяти классов коррективов по месту службы в основной оклад.

г) План налогообложения персонала

203. Перед рассмотрением вопроса о возложении дополнительной функции на план налогообложения (то есть функции дифференциации вознаграждений персонала с иждивенцами и без иждивенцев), Комиссия рассмотрела первоисточники и основу налогообложения персонала. Она отметила, что при его введении Генеральная Ассамблея различала две цели: одна концептуальная, т.е. что принцип того, что оклады сотрудников Организации Объединенных Наций не должны облагаться национальными налогами, не означает, что персонал Организации Объединенных Наций относится к привилегированной группе, освобожденной от любых подоходных налогов; а другая практическая, т.е. с учетом того факта, что некоторые государства-члены все же продолжают подвергать национальному налогообложению заработки своих граждан в Организации Объединенных Наций, следует предоставить источник компенсации сумм, уплачиваемых этими сотрудниками в виде налогом, с тем чтобы обеспечить равное положение сотрудников, независимо от их гражданства, не налагая вместе с тем дополнительного финансового бремени на те государства-члены, которые не пытаются получить часть своих взносов в бюджет в форме подоходных налогов. (Вторая цель была достигнута посредством последующего учреждения Фонда уравнивания налогообложения (см. пункт I9I выше). Комиссия отметила, что первую цель можно считать несколько незначительной и субъективной по своему характеру, тогда как вторая станет ненужно, если все государства-члены будут полностью применять положения конвенций о привилегиях и иммунитетах 60/.

---

60/ Convention on the Privileges and Immunities of the United Nations (United Nations, Treaty Series, vol. 1, p. 15; исправление к Конвенции см. ibid., vol. 90, p. 327) и Convention on the Privileges and Immunities of the Specialized Agencies (ibid., vol. 33, p. 261).

Тем не менее было достигнуто единое мнение о том, что пока следует сохранить план налогообложения персонала. Какие бы изменения ни были внесены в него, следует заботиться об обеспечении того, чтобы он по-прежнему отвечал своей практической цели и обеспечивал необходимые суммы для Фонда уравнивания налогообложения.

г) Дифференциация вознаграждения сотрудников, имеющих иждивенцев, и сотрудников, не имеющих иждивенцев

204. Было достигнуто общее согласие о том, что следует по-прежнему проводить дифференциацию между общей суммой чистого вознаграждения персонала с иждивенцами и без иждивенцев в соответствии с практикой большинства стран и, в частности, с практикой Соединенных Штатов Америки.

205. Что касается степени дифференциации при различных размерах окладов, то на рассмотрении Комиссии имелись сведения о результатах действия систем подоходных налогов семи стран, в которых размещены штаб-квартиры организаций системы Организации Объединенных Наций. Они указывали на широкие различия в соотношении чистых доходов одиноких и семейных лиц (например, Франция - от 91,2 процента при уровне валового оклада, эквивалентном 10 000 долл. США, до 93 процентов при 100 000 долл. США; Италия - от 99,3 до 100 процентов), которые Комиссия отнесла за счет различной политики в социальной области и выплат по социальному обеспечению; однако они также показали, что в Соединенных Штатах это соотношение сокращалось от более низких уровней доходов до более высоких (т.е., чем выше доходы, тем пропорционально большие финансовые преимущества предоставляются налогоплательщику, имеющему иждивенцев), тогда как в других шести странах эта регрессия развивалась в противоположном направлении (то есть, чем выше доходы, тем пропорционально ниже финансовые преимущества для налогоплательщика, имеющего иждивенцев). Комиссия отметила, что существующая система Организации Объединенных Наций аналогична системе этих стран, за исключением Соединенных Штатов, например, по классу 7 коррективов по месту службы коэффициент возрос с 89,55 в классе С-I до 91,91 на уровне Заместителя Генерального секретаря. Несмотря на заявление ФАМГС о том, чтобы признание наличия иждивенцев рассматривалось в качестве социального преимущества, приблизительно одинакового для всех разрядов, Комиссия считала, что в интересах большей сопоставимости система Организации Объединенных Наций должна быть аналогичной системе Соединенных Штатов, т.е. соотношение вознаграждения одиноких и семейных сотрудников должно сокращаться по мере увеличения окладов.

206. Что касается рамок соотношения вознаграждения одиноких и семейных сотрудников, то Комиссия признала, что этот вопрос зависит главным образом от того, как к нему подойти, однако, она считала, что, с одной стороны, вознаграждение должно регулироваться рамками, существующими в сравниваемой стране (от 95,6 при валовом окладе в 10 000 долл. США до 89,6 при валовом окладе в 60 000 долл. США), хотя она признала, что потребности международной, преимущественно зарубежной, службы могут отличаться от потребностей национальной службы и не должны слепо копировать ее; с другой стороны,

вознаграждение не должно опускаться ниже коэффициентов, являющихся результатом временных мер, одобренных Генеральной Ассамблеей по рекомендации самой Комиссии (т.е. около 90 процентов). Некоторые члены предложили установить рамки в размере около 91-94 процентов; другие считали, что этот коэффициент следует устанавливать в свете последствий любого изменения для бюджета (см. пункт 214 ниже).

207. Что касается пути достижения дифференциации, то члены в целом согласились с тем, что при существующих обстоятельствах дифференциация с помощью системы коррективов по месту службы уже более не функционирует удовлетворительным образом и что она привела к серьезным отклонениям от нормы. Они отметили, что, хотя эти отклонения при более высоких классах коррективов по месту службы можно исправить с помощью мер, аналогичных временным мерам, принятым в 1975 году, система коррективов по месту службы не дает возможности исправить отклонение, имеющееся на уровне более низких классов коррективов по месту службы, на которых персонал, не имеющий иждивенцев, получал чрезмерную заработную плату по сравнению с персоналом, имеющим иждивенцев. (Например, по классу 0 коррективов по месту службы единственное различие заключалось в пособии на супруга в размере 400 долл. США в год, а сотрудники, не имеющие иждивенцев, получали от 96,5 до 100 процентов размера вознаграждения сотрудников, имеющих иждивенцев). Поэтому Комиссия, как это ранее сделали другие органы по обзору, пришла к выводу, что дифференциации следует достигать преимущественно с помощью налогообложения персонала, а не коррективов по месту службы, что, таким образом, больше соответствует национальной практике.

208. Валовые оклады сотрудников без иждивенцев должны оставаться теми же, что и оклады сотрудников с иждивенцами, при этом дифференциация чистых окладов будет достигаться путем применения более высоких коэффициентов налогообложения к сотрудникам, не имеющим иждивенцев. В результате такого изменения существующие надбавки на супруга должны быть аннулированы. Ставки налогообложения сотрудника, имеющего иждивенцев, будут также распространяться на сотрудников, имеющих иждивенца первой степени, а не на супруга, например, вдову или вдовца с ребенком, находящегося на иждивении (однако в этом случае за первого ребенка, находящегося на иждивении, надбавка на ребенка предоставляться не будет).

209. Для сотрудников, имеющих иждивенцев, будут действовать существующие в настоящее время ставки налогообложения персонала с уменьшением для более низких уровней окладов, как это предлагается АКК, с целью приведения этих ставок в большее соответствие с размерами налогов, взимаемых Соединенными Штатами, и с расширением для обеспечения для прогрессивно возрастающей ставки уровней валовых окладов, превышающих те, на которые распространяются действующие ставки, как это показано в приложении VII (или VIII в зависимости от обстоятельств). Хотя общая сумма чистого вознаграждения сотрудников с иждивенцами останется практически неизменной, новые валовые оклады будут несколько ниже, чем при нынешних ставках налогообложения.

210. Для сотрудников, не имеющих иждивенцев, будут установлены новые ставки налогообложения, которые при их применении в отношении валовых окладов, наряду с новыми ставками коррективов по месту службы, образуют общую чистую сумму вознаграждения сотрудников, не имеющих иждивенцев, в желательной пропорции к вознаграждению сотрудников, имеющих иждивенцев.

#### h) Ставки коррективов по месту службы

211. Что касается новых ставок коррективов по месту службы, то Комиссия отметила, что существующие ставки неполностью достигли своей цели сохранения одинаковой покупательной способности во всех ситуациях. По той причине, что размер коррективов для сотрудников без иждивенцев отличался от размера коррективов для сотрудников с иждивенцами (две трети полной ставки до класса 7,85 процентов ставки - выше класса 7), соотношение покупательной способности сотрудников без иждивенцев и покупательной способности сотрудников с иждивенцами снижалось по мере возрастания класса коррективов по месту службы, как это наблюдалось в 1975 году. В прошлом это оправдывалось (на гораздо более низких уровнях коррективов по месту службы) тем, что сотрудник, не имеющий иждивенцев, пользовался большей свободой в определении структуры своих расходов, чем сотрудник, обремененный семейными обязанностями, и в силу этого на него в меньшей степени влиял рост цен. Однако консенсус Комиссии заключался в том, что, поскольку желаемые соотношения дифференциации между сотрудниками, имеющими иждивенцев и не имеющими их, для различных разрядов достигались путем налогообложения персонала, впредь необходимо поддерживать равенство покупательной способности по всем классам коррективов по месту службы; следовательно, не следует вводить дополнительную дифференциацию на более высоких уровнях коррективов по месту службы. Поэтому ставки коррективов по месту службы для сотрудников, имеющих иждивенцев и не имеющих их, должны составлять одинаковую процентную долю оклада для каждого разряда, с тем чтобы обеспечить постоянное соотношение между общей суммой вознаграждения обеих групп. Классы коррективов по месту службы в долларовом выражении будут различными, поскольку единые процентные ставки будут применяться к различным суммам чистых окладов; без этого эффект вертикальной регрессии, вызываемый ставками налогообложения персонала, будет наталкиваться на противодействие, а соотношение одиноких и семейных сотрудников по мере вырастания общей суммы вознаграждения искажаться на этот раз в пользу сотрудников без иждивенцев. Этого эффекта можно избежать, если коррективы по месту службы поставить в зависимость от налогообложения персонала, т.е. перевести на валовую основу; однако Комиссия отметила, что это вызовет другие осложнения, и пришла к выводу, что коррективы по месту службы должны по-прежнему применяться по отношению к чистой сумме оклада.

#### i) Шкалы налогообложения персонала, окладов и коррективов по месту службы

212. На своей третьей сессии Комиссия рассмотрела ряд альтернативных шкал налогообложения персонала и коррективов по месту службы; она предложила подготовить дополнительные шкалы к своей четвертой сессии в соответствии с установленными выше параметрами, при этом общая сумма чистого вознаграждения сотрудников, имеющих иждивенцев, не должна существенно измениться. Одна из групп шкал (упоминаемая в нижеприводимой таблице как "альтернатива F") должна дать размер соотношения вознаграждения сотрудников, не имеющих иждивенцев, и вознаграждения сотрудников, имеющих иждивенцев, приблизительно в

размере 91-94 процентов; следует определить финансовые последствия такой формулы. Другая группа шкал (упоминаемая в приводимой ниже таблице в качестве "альтернативы Е") должна быть установлена таким образом, чтобы общая сумма расходов не превышала расходов действующей системы (за исключением любых временных личных надбавок, которые могут быть сочтены необходимыми для поддержания существующего размера вознаграждения персонала, находящегося на службе, вознаграждение которого при новой системе сократится).

213. Альтернативные шкалы, рассмотренные Комиссией на ее четвертой сессии, на основе того предположения, что включение классов коррективов по месту службы в основные оклады не будет иметь место, привели к таким размерам окладов и дополнительным расходам по сравнению с существующим положением, какие указаны в нижеприводимой таблице.

214. Сначала Комиссия рассмотрела вопрос о целесообразной степени дифференциации между вознаграждением сотрудников, имеющих иждивенцев и без таковых. Комиссия приняла во внимание критерий, утвержденный в предварительных рекомендациях, представленных Комиссией Генеральной Ассамблее в 1975 г., а именно, что "соотношение общей суммы вознаграждений не должно быть ниже примерно 100:90" 61/. Принимая во внимание соотношения, полученные посредством налогообложения персонала в национальной гражданской службе страны, взятой в качестве эталона, колеблющиеся от 93,8 процента при эквиваленте уровня С-3 до 92,5 процента при эквиваленте уровня С-5, Комиссия пришла к заключению, что наиболее подходящей будет амплитуда от приблизительно 94 процентов для С-1 до примерно 91 процента для наивысших классов. Соотношения, полученные в результате применения "формулы нулевых расходов" (альтернатива Е), будут больше этой амплитуды, в то время, как соотношения, полученные в результате осуществления рекомендаций АКК, будут ниже. В соответствии с этим большинство членов Комиссии высказали предпочтение альтернативе F, дающей приблизительно желаемую амплитуду соотношений (93,9-90,7 процента); однако некоторыми членами Комиссии было выражено предпочтение "формуле нулевых расходов", которая, по их мнению, дает приемлемые соотношения и влечет за собой меньшие дополнительные расходы.

215. Комиссия отметила шкалы налогообложения персонала, установленные для сотрудников с иждивенцами и без таковых в соответствии с формулой, которую большинство членов Комиссии рекомендовало, исходя из предположения, что консолидация коррективов по месту службы в основной оклад проведена не будет - с вытекающими отсюда соотношениями дифференциации в вознаграждении между сотрудниками с иждивенцами и без таковых. (Окончательно рекомендованные Комиссией шкалы см. в пункте 236 ниже.)

---

61/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцатая сессия, Дополнение № 30 (A/10030), пункт 59.

	В настоя- щее вре- мя	Альтер- натива Е	Альтер- натива F	Предло- жение АКК
а) Кумулятивные ставки налого- обложения персонала: Начиная с валового оклада в размере 10 000 долл. США:				
С иждивенцами	20%	12,3%	12,3%	12,3%
Без иждивенцев	20%	18,8%	17,5%	15,9%
До валового оклада в размере 75 000 долл. США:				
С иждивенцами	41,2%	42,1%	42,1%	42,1%
Без иждивенцев	41,2%	48,5%	47,9%	46,5%
б) Соотношение вознаграждения сотрудников, не имеющих иж- дивенцев, и вознаграждения сотрудников, имеющих иждивен- цев (=100):				
На уровне С-1/V:				
Класс 0	96,42	92,37	93,9	95,61
Класс 10	89,14	92,37	93,9	95,61
Класс 20	88,18	92,37	93,9	95,61
На уровне Заместителя Гене- рального секретаря:				
Класс 0	98,91	89,34	90,7	93,06
Класс 10	91,33	89,34	90,7	93,06
Класс 20	89,94	89,34	90,7	93,06
с) Соотношение между новыми ва- ловыми окладами и существую- щими валовыми окладами (=100):				
На уровне С-1/V	100	94,9	94,9	94,9
На уровне Заместителя Гене- рального секретаря	100	99,96	99,96	99,96
д) Ставки коррективов по месту службы в процентах от чистой суммы основного оклада:				
На уровне С-1/V	4,45	4,44	4,44	4,44
На уровне Заместителя Гене- рального секретаря	4,00	3,95	3,95	3,95
е) Дополнительные ежегодные расходы:		в долл. США	в долл. США	в долл. США
Текущие	-	106,000	1 582 000	4 123 000
Единовременные (расходы переходного характера)		1 069 000	627 000	95 000

216. Отметив свой сделанный ранее вывод (см. пункт 211 выше) о том, что уже достигнутые посредством применения дифференцированных ставок корректировок по месту службы и равенства покупательной способности соотношения дифференциации в вознаграждении между сотрудниками различных классов, имеющими иждивенцев и не имеющими их, должны в дальнейшем сохраняться для всех классов корректировок по месту службы, Комиссия перешла к рассмотрению вопроса о ставках корректировок по месту службы, которые (в отличие от нынешних) будут представлять собой для каждого класса и ступени одинаковую процентную долю чистой суммы оклада для сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев для всех классов корректировок по месту службы. Таким образом будет ликвидирована "горизонтальная регрессия" в нынешних шкалах; "вертикальная регрессия", однако, останется. Будет сохранен существующий ныне принцип, в соответствии с которым на уровне С-1 корректив по месту службы должен обеспечивать при каждом изменении индекса корректива по месту службы на 5 процентов полную пятипроцентную компенсацию в чистом вознаграждении сотрудника, за вычетом части, соответствующей его взносу в Пенсионный фонд (7 процентов зачитываемого для пенсии вознаграждения, на взнос по которому не влияет ни местная инфляция, ни колебания валютных курсов), в то время, как для наивысших классов, предусмотренная компенсация будет, как и при нынешней системе, постепенно снижаться до уровня ниже полных 5 процентов. Процентные ставки корректировок по месту службы будут, однако, немного ниже нынешних, с тем чтобы позволить объединить сумму нынешнего пособия на супруга (400 долл. США) в новую чистую сумму оклада.

217. Шкалы корректировок по месту службы, соответствующие формуле, рекомендованной большинством членов Комиссии, которые, без консолидации, приведут к этим результатам для районов, где предусматриваются классы 1 и выше корректировок по месту службы, при сохранении общей суммы вознаграждения сотрудников с иждивенцами в основном неизменной, также были отмечены Комиссией (см. пункт 236 ниже).

218. Комиссия отдельно рассмотрела вопрос о шкалах корректировок по месту службы для районов, для которых предусмотрены минусовые коррективы по месту службы. Согласно действующей системе, сумма, вычитаемая в этих районах из основного оклада, равняется двум третям полной "плюсовой" суммы. Если предлагаемые единообразные плюсовые суммы будут вычитаться в минусовых районах, то результатом будет обратная регрессия, поскольку процентная доля сокращения по классам для сотрудников с более низким уровнем окладов будет большей, чем для сотрудников с более высоким уровнем окладов, что конечно было бы несправедливым. После рассмотрения различных альтернатив, вместе с вытекающими из них бюджетными последствиями, Комиссия пришла к заключению, что наиболее подходящими будут шкалы минусовых корректировок по месту службы, основанные на одинаковых 4 процентах чистого оклада на каждый класс на всех уровнях окладов. Шкалы, полученные таким методом, приведены в приложениях VII и VIII, раздел С (ii).

219. Дополнительные расходы, связанные с этими предложениями, в сравнении с существующим положением, направлены на улучшение

вознаграждения сотрудников, имеющих иждивенцев, для высших классов коррективов по месту службы; в 1975 г. Комиссия, рекомендуя предварительные меры, указала причины, почему было необходимо исправить это отклонение, существующее в настоящей системе. Меры, которые она рекомендует теперь, регулируют и совершенствуют предварительные меры. Эти увеличения снимаются за счет соответствующих сокращений вознаграждения сотрудников, не имеющих иждивенцев, для низких классов коррективов по месту службы, которым в настоящее время выдается компенсация для уравнивания их положения с сотрудниками, имеющими иждивенцев; при соотношении выше того, которое Комиссия считает целесообразным. Подобные сокращения коснутся вновь принятых на службу сотрудников и в конечном итоге дадут экономию. Что касается сотрудников, уже находящихся на службе, то, не затрагивая вопроса об элементах компенсации, на которую имеют право сотрудники и которую нельзя сокращать, Комиссия признала, что следует избегать фактических потерь в оплате; следовательно, она считает, что сотрудникам, чье вознаграждение в результате предложенной меры будет меньше, чем при нынешнем порядке, следует выплачивать разницу в качестве временной и переходной меры. Эти расходы определены в разделе e таблицы в пункте 213 выше как "единовременные расходы переходного характера", т.е., согласно рекомендуемой формуле, 627 000 долл. США в год. Комиссия рекомендует, чтобы Генеральная Ассамблея уполномочила ее установить порядок постепенного поглощения и окончательного упразднения этих временных выплат.

ж) Консолидация одного или более классов коррективов по месту в основной оклад

220. Комиссия далее рассмотрела вопрос о том, должны ли указанные выше изменения сопровождаться объединением (или консолидацией) в основной оклад одного или более классов коррективов по месту службы. Генеральная Ассамблея неоднократно принимала подобное решение в прошлом; Комиссия пересмотрела детали этих мер и причины, побудившие принять их. В приложении VI указано число классов, подвергнутых консолидации в каждом случае. Изменение индекса СВКМС со времени предыдущей консолидации и его уровень до и после консолидации, число существующих классов коррективов по месту службы на отдельных местах службы до и после консолидации, доля общей суммы вознаграждения, которую составлял корректив по месту службы до и после консолидации, и соотношение зачитываемого для пенсии вознаграждения к основному окладу до и после консолидации. Комиссия стремилась, на основе предыдущего опыта, выработать руководящие принципы для определения того, когда проведение консолидации следует считать уместным, и какое число классов следует подвергнуть консолидации, однако найти какую-то конкретную методику Комиссии не удалось. Единственным постоянным принципом оставалось то, что в каждом случае зачитываемое для пенсии вознаграждение должно восстанавливаться до определенного по отношению к размеру валовой суммы оклада; но даже это не явилось следствием только лишь консолидации, поскольку во всех предыдущих случаях сама консолидация приводила к абсолютному росту основного оклада. Парадоксально, что консолидация более эффективно осуществлялась в период с 1962 по 1971 гг., когда темпы инфляции были сравнительно невысоки, а валюта была устойчивой, чем в период, начиная с 1972 г., когда в результате быстрого роста инфляции во многих странах и колебаний валютных курсов классы коррективов по месту службы поднялись быстрее, чем когда-либо, и к тому же до необычайно высоких значений.

221. Вследствие этого Комиссия провела исследование причин, которые могли бы обосновать консолидацию. В целом принято, что между частью вознаграждения, выплачиваемой в виде постоянного оклада, и частью, состоящей из различных пособий, должно поддерживаться целесообразное равновесие. Когда переменный элемент, корректив по месту службы, достигает слишком высокого уровня, это равновесие нарушается, и классы коррективов по месту службы, которые выплачивались на протяжении определенного времени большинству сотрудников, перестают рассматриваться как временная, меняющаяся надбавка, а начинают считаться составной частью вознаграждения (их, например, принимают во внимание при сравнении системы вознаграждения ООН с национальной системой вознаграждения наиболее высокооплачиваемой гражданской службы). Консолидация является выражением признания этого факта и помогает восстановить нужное равновесие между этими двумя элементами.

222. Вторая причина консолидации, которая уже выдвигалась в прошлом, относится к зачитываемому для пенсии вознаграждению. Поскольку корректив по месту службы для пенсии не зачитывается, то, когда увеличивается число классов коррективов по месту службы, возрастает и доля вознаграждения, не зачитываемого для пенсии (т.е. по величине индекса

СВКМС — более 30 процентов, а в Женеве в июле 1976 г. — более 45 процентов. Таким образом нарушается равновесие в соотношении между вознаграждением сотрудника, находящегося на службе, и размером пенсии, которую он получит после ухода со службы в отставку. Однако этого отклонения удалось в основном избежать путем меры, проведенной согласно резолюции 1561 (XV) Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1960 г., по которой в размер, зачитываемого для пенсии вознаграждения, вносится поправка посредством умножения на 5 процентов с учетом изменения индекса СВКМС. Индекс сверяется в марте и сентябре каждого года и любое изменение (рост или падение) в зачитываемом для пенсии вознаграждении вступает в силу, соответственно, в июле или январе. Таким образом, например, в марте 1975 г. изменение индекса произошло более, чем на 20 пунктов, по сравнению с предшествующим (январь 1974 г.) и в силу этого (элемент корректива по месту службы был консолидирован в основной оклад) зачитываемое для пенсии вознаграждение возросло с 1 июля 1975 г. на 120 процентов оклада брутто; другими словами, эквиваленты четырех классов коррективов по месту службы уже рассматриваются как зачитываемые для пенсии. Следовательно, консолидации не более, чем четырех классов коррективов по месту службы в настоящее время не будет влиять на уровень зачитываемого для пенсии вознаграждения и не повлечет за собой дополнительные расходы в отношении пенсий; она лишь восстановит должное соотношение между окладом брутто и зачитываемым для пенсии вознаграждением.

223. Третьей причиной для проведения консолидации является то, что определенные причитающиеся сотруднику выплаты при уходе со службы (станционные выплаты, включая пособие на репатриацию, выплаты за неиспользованный отпуск, пособия в связи с прекращением срока службы) выражаются в форме основного оклада. Эти выплаты тоже теряют свою истинную связь с фактическим вознаграждением, когда большую долю этого вознаграждения составляют коррективы по месту службы, не зачитываемые при исчислении причитающихся сотруднику выплат, установленных по основной выплате. Консолидация также служит для сохранения размера причитающихся сотруднику выплат и в некоторых случаях для уменьшения отклонения, в результате которого, соответствующие выплаты сотрудникам категории общего обслуживания (основанные на общей сумме вознаграждения) на некоторых местах службы оказываются значительно выше, чем у сотрудников, относящихся к категории специалистов. Хотя Комиссия и признает, что это иногда служит оправданием консолидации, она считает, что эту трудность в будущем можно избежать таким же образом, как удалось устранить корректирование уровня зачитываемого для пенсии вознаграждения посредством консолидации, т.е., приняв решение о том, что станционные выплаты должны в будущем входить в зачитываемое для пенсии вознаграждение (а не в основной оклад) за вычетом налогообложения персонала. Таким образом, в них будут периодически вноситься поправки, так же как и в зачитываемое для пенсии вознаграждение (см. также пункт 309).

224. Необходимость в консолидации будет в дальнейшем сведена к ее применению для периодического приведения системы к первоначальному порядку ("wiping the slate clean"), чего будет вполне достаточно в случае серьезных пересмотров системы окладов, касающихся абсолютного уровня вознаграждения. Благодаря этому можно будет почти ежегодно экономить

время, которое Консультативный совет Комиссии по международной гражданской службе затрачивал до сих пор, а сейчас и Комиссия, организации и Генеральная Ассамблея затрачивают в настоящее время на рассмотрение вопроса о необходимости применения консолидации; опасность чрезмерной консолидации (т.е. того, что уровень зачитываемого для пенсии вознаграждения, с внесенными поправками согласно индексу СВКМС, может в дальнейшем упасть ниже установленного уровня основного оклада) была бы отчасти устранена, если консолидация рассматривалась бы в перспективе трех-четырех лет.

225. Поэтому Комиссия рекомендует:

а) сохранить на некоторое время нынешнюю методику корректировки зачитываемого для пенсии вознаграждения согласно изменению индекса СВКМС, как было решено на пятнадцатой сессии Генеральной Ассамблеи; и

б) распространить применение этой меры на оплату стационарных расходов, отразив их в зачитываемом для пенсии вознаграждении, за вычетом налогообложения персонала,

будучи убеждена в том, что эти две меры в большой степени облегчат рассмотрение проблемы консолидации в будущем.

226. Рассматривая далее вопрос о том, следует ли, в связи с нынешним пересмотром, рекомендовать консолидацию одного или более классов коррективов по месту службы в основной оклад, большинство членов признало, что в условиях более или менее постоянно продолжающейся инфляции, периодические консолидации будут неизбежно применяться в системе. Хотя эта необходимость и не была четко сформулирована Комитетом по пересмотру окладов в 1956 г., когда он рекомендовал систему коррективов по месту службы, она была признана Генеральной Ассамблеей, когда ею пять раз была одобрена консолидация, начиная с 1962 года. Было признано, что консолидация не оказывает значительного влияния на общую сумму вознаграждения сотрудников, а представляет собой лишь перевод части этого вознаграждения из коррективов по месту службы в основной оклад; таким образом, она сама по себе не оказала влияния при сравнении данного вознаграждения с вознаграждением в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе по методу Ноблемера. Тем не менее она повлекла за собой дополнительные расходы, особенно в связи с окончательным расчетом при уходе со службы (приблизительно 400 000 долл. США для каждого консолидированного класса) 62/,

---

62/ В предыдущих случаях дополнительный элемент в расходах объяснялся тем, что сотрудники, не имеющие индивидентов, получавшие корректив по месту службы по более низкой ставке (две трети), чем сотрудники, имеющие индивидентов, имели выгоду при консолидации от полной стоимости суммы, получаемой от консолидируемых классов. В дальнейшем этот расход будет сокращен путем применения мер, рекомендованных Комиссией, а в настоящее время его можно будет отнести к общей сумме расходов, связанных с введением новых шкал налогообложения персонала и коррективов по месту службы. Подобным же образом возросшие стационарные выплаты не будут больше являться следствием консолидации, если эти выплаты будут периодически корректироваться, как это рекомендовала Комиссия.

227. Некоторые члены Комиссии полагают, что вопрос о связи между консолидацией и сопоставлением между окладами в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах приводит к более существенному вопросу, а именно к доктрине о том, что покупательную способность вознаграждения сотрудников ООН следует охранять. Эта доктрина, в свою очередь, вытекает из принципа равного отношения к сотрудникам, независимо от их национальной принадлежности или места службы; в целях обеспечения уравнивания покупательной способности сотрудников, находящихся на различных местах службы, нынешняя система охраняла покупательную способность также на основе этой системы. Именно этот факт (а не консолидация) может вызвать непроизвольное увеличение разрыва между вознаграждением в ООН и в гражданской службе Соединенных Штатов, поскольку во втором случае оно может время от времени отставать от уровня, необходимого для поддержания реального дохода ее персонала.

228. Некоторые члены Комиссии считают, что нынешняя ситуация существенно отличается от той, которая превалировала тогда, когда Генеральная Ассамблея принимала свои предыдущие решения, на основе которых была введена действующая ныне система, в обстановке всеобщего роста реального дохода. Они считают, что Консультативный совет по международной гражданской службе должен стремиться получать от Генеральной Ассамблеи указания для поиска альтернативных решений и что в данный момент пока еще не следует рекомендовать консолидацию.

229. Большинство членов полагало, что Комиссия уже получила такие полномочия от Генеральной Ассамблеи, когда она поручила Комиссии завершить пересмотр системы окладов и передала ей доклад Специального комитета 1971-1972 гг. 63/, в котором были затронуты эти проблемы. Они настоятельно предлагали Комиссии обратить внимание Ассамблеи на более существенные проблемы и продолжать поиск путей их решения (одним из них может быть, например, устранение автоматического сохранения покупательной способности в самой основе системы и приведение уровня вознаграждения в соответствии с вознаграждением в сопоставимой национальной гражданской службе, строго следуя методу сравнения Ноблемера). Однако вряд ли будет возможно разработать совершенно новую систему ранее чем через два года, и поэтому надо согласиться с тем, что в настоящее время следовало бы внести в нынешнюю систему те исправления, которые соответствуют ее структуре.

230. Эти члены Комиссии поэтому высказались в пользу рекомендации, предполагающей консолидацию нескольких классов коррективов по месту службы в основной оклад вместе с другими изменениями, которые Комиссия рекомендовала в результате проведенного ею пересмотра. Они отметили, что это, с одной стороны, позволит избежать некоторых потерь в вознаграждении, в случае, если эти рекомендации не будут сопровождаться консолидацией и таким образом уменьшится необходимость конечных выплат; с другой стороны, общая сумма фактических расходов будет меньше, если

---

63/ Общественные отчеты Генеральной Ассамблеи, двадцать седьмая сессия, Дополнение № 28 (A/8728 и Corr.1).

консолидация будет проводиться вместе с другими мерами, чем если бы она осуществлялась отдельно, спустя один или два года после проведения остальных мер 64/.

231. Один из членов Комиссии обратил ее внимание на последствие консолидации (в том виде, в каком она применялась до сих пор), проявившееся в некоторых потерях в реальном выражении дохода от оклада. Эта потеря была одним из оправдывающих обстоятельств, выдвинутых Консультативным советом по международной гражданской службе в 1974 г. в поддержку рекомендованного им тогда увеличения размера окладов. Этот член Комиссии указал, что система коррективов по месту службы не обеспечивает поправку того элемента основного оклада, который соответствует взносу сотрудника в Пенсионный фонд, т.е. 7 процентов оклада брутто или приблизительно 10 процентов оклада нетто. Размер взноса оставался одним и тем же, независимо от уровня стоимости жизни на месте службы, и было бы несправедливо вносить поправки в этот элемент в соответствии с уровнем стоимости жизни конкретного места службы, где работает сотрудник. Согласно этому, корректив по месту службы (для сотрудников, имеющих иждивенцев) был установлен приблизительно в 90 процентах случаев на уровне 5 процентов от оклада на класс, или от 4,5 процента для разряда С-1 с понижением до 4 процентов для разряда Д-2 и выше. В соответствии с принятой практикой, при проведении консолидации коррективов по месту службы в основной оклад, для каждого входившего в консолидацию класса, сумма корректива по месту службы для сотрудников, имеющих иждивенцев, обычно добавлялась в нынешний основной оклад, и затем все индексы умножались на 100/105, 100/110 и т.д. в соответствии с числом консолидируемых классов. Следовательно, размер оклада увеличивался с 4,5 до 4,0 процентов, в то время как индекс коррективов по месту службы уменьшался на все 5 процентов. Вследствие чего реальное выражение дохода оклада не было сохранено.

232. В целях устранения этой трудности этот член Комиссии предложил, чтобы в случае консолидации размер корректива по месту службы, консолидируемого в оклад, был увеличен на 0,5 процента основного оклада на класс, и таким образом, консолидация составит приблизительно 5,0 процента на класс для разряда С-1 и 4,5 процента для С-2 и выше (вместо 4,5 и 4,0 процентов согласно принятой практике); он полагает, что некоторое понижение все же представляется оправданным соразмерно повышению ставок налогообложения персонала. Дополнительные расходы, связанные с этим предложением, оцениваются в размере около 5 млн. долл. США, в случае консолидации четырех классов коррективов по месту службы.

---

64/ Комиссия была информирована о том, что доход, накапливающийся в Фонде уравнивания налогообложения от обложения налогом валового оклада персонала, вскоре может оказаться недостаточным для возмещения налогов, уплачиваемых некоторыми сотрудниками (поскольку налог исчисляется на основе их общего вознаграждения). Хотя консолидация, которая в результате увеличения оклада брутто, а, следовательно, и дохода от налогообложения персонала, несколько облегчит это затруднение, Комиссия считает, что это обстоятельство само по себе не оправдывает консолидацию. Она полагает, что следует искать иных путей пополнения Фонда уравнивания налогообложения.

233. Другие члены Комиссии, хотя и считая это предложение технически приемлемым, отметили, что практическим результатом восстановления реального выражения дохода этого элемента вознаграждения было бы увеличение общей суммы оклада плюс корректив по месту службы, и таким образом, увеличивается разница между системой Организации Объединенных Наций и системой Соединенных Штатов. Они были того мнения, что в связи с проводимым пересмотром, будет достаточно обеспечить условие, при котором размеры коррективов по месту службы на каждый класс, подвергающийся консолидации, были бы таковы: сумма оклада вместе с коррективом по месту службы для сотрудников, имеющих иждивенцев, должна оставаться той же до и после консолидации (кроме районов с минусовыми ставками коррективов по месту службы) и что не следует вносить никаких изменений, которые изменили бы это соотношение. В свете этих соображений, а также финансовых последствий этого предложения Комиссия решила не рассматривать его в контексте настоящего пересмотра.

#### к) Выводы

234. Большинство членов Комиссии пришло к заключению о том, что в связи с другими рекомендованными изменениями системы окладов следует рекомендовать консолидацию нескольких классов коррективов по месту службы в основной оклад. Комиссия в качестве постоянного органа будет постоянно следить за изменениями в общем уровне вознаграждений в Организации Объединенных Наций и за отступлениями от принципа Ноблемера. Если автоматическое действие системы коррективов по месту службы - а применение ее неизбежно в системе универсального охвата - приведет к чрезмерным несоответствиям, то в свое время Комиссия предложит Генеральной Ассамблее соответствующие меры по приведению системы в порядок. Однако некоторые члены Комиссии остались при своей позиции (см. пункт 228 выше), считая, что консолидацию рекомендовать не следует.

235. Что касается числа классов, которые должны входить в консолидацию, большинство членов Комиссии отметили, что в соответствии с ее рекомендациями по поводу будущей политики в отношении консолидации в результате осуществления консолидации (как и в случае предыдущих консолидаций, одобренных Генеральной Ассамблеей) система вновь должна быть приведена в порядок ("to wipe the slate clean") путем восстановления размера зачитываемого для пенсии вознаграждения до его уровня обычного соотношения с валовым окладом. Поскольку размер зачитываемого для пенсии вознаграждения составлял в июле 1976 г. 120 процентов валового оклада, эта цель будет достигнута за счет консолидации четырех классов коррективов по месту службы. Однако Комиссия была информирована о том, что на июль индекс СВКМС был равен 128; если этот уровень не упадет ниже 125 в сентябре, что возможно, то согласно резолюции 1561 (XV) Генеральной Ассамблеи, размер зачитываемого для пенсии вознаграждения возрастет еще на пять процентов к 1 января 1977 года. В результате этого произойдет увеличение бюджетных расходов организаций на пенсионное обеспечение (оцениваемое приблизительно в 3 млн. долл. США) независимо от того, будет ли принято решение о проведении консолидации. Но в этом случае для достижения

цели консолидации, придется охватить консолидацией пять классов. Комиссия приняла решение о том, что Председатель должен сообщить Генеральной Ассамблее о ситуации на 1 сентября 1976 г., с тем чтобы Ассамблея, если она одобрит принцип консолидации, могла бы принять решение о числе классов, которые должны быть консолидированы, с учетом фактов, широко распространенных во время проведения тридцать первой сессии.

236. В целях сохранения размера вознаграждения сотрудников, имеющих иждивенцев на нынешнем уровне и для сохранения рекомендованных Комиссией соотношений между сотрудниками, имеющими иждивенцев, и без таковых, нужно будет внести небольшие изменения в шкалы налогообложения персонала и коррективов по месту службы, которые было бы целесообразно применять без консолидации (см. пункт 215 выше). Шкалы, подходящие для консолидации четырех классов и пяти классов, даны в приложениях VII и VIII, разделы А и С.

1) Сводка расходов

237. В нижеследующей таблице показаны предполагаемые расходы, которые повлекут за собой предлагаемые выше меры для всех организаций и источников средств:

	В случае консолидации четырех классов коррективов по месту службы	В случае консолидации пяти классов коррективов по месту службы
	(в долл. США)	(в долл. США)
а) Чистое увеличение расходов по статье окладов и коррективов по месту службы .....	1 968 000	2 370 000
б) Предполагаемое увеличение расходов в связи со стационарными выплатами .....	1 600 000	2 000 000
ИТОГО текущих расходов	3 568 000	4 370 000
с) Единовременные расходы (переходного характера) .....	480 000	420 000
ИТОГО расходов на 1977 год	4 048 000	4 790 000

м) Зачитываемое для пенсии вознаграждение

238. И наконец, Комиссия отметила, что какие бы меры в отношении ставок налогообложения персонала и валовых окладов, а также консолидация классов коррективов по месту службы она ни рекомендовала, они все равно могут отразиться на размере зачитываемого для пенсии вознаграждения. Комиссия напомнила о выводе, сделанном Специальным комитетом, работавшим в 1971-1972 гг., о том, что "валовые оклады Организации Объединенных Наций должны быть такими, чтобы представлять собой достаточное основание для исчисления пенсионных выплат для всего персонала, независимо от страны их происхождения, или страны, в которой они собираются жить после выхода на пенсию" 65/. Комиссия учитывала также аргумент ФАМГС о том, что не надо принимать никаких мер, которые привели бы к сокращению размера зачитываемого для пенсии вознаграждения работающих сотрудников, ибо это отразится на размере пенсий, которые они будут получать после ухода в отставку и для которых они делали взносы на протяжении всего срока своей службы. Комиссия отметила, что в вопросе пересмотра системы окладов ее волнует прежде всего конечное реальное выражение пенсионных выплат как одного из элементов общего объема компенсационных выплат. Размер зачитываемого для пенсии вознаграждения является лишь одним из факторов, определяющих размер пенсионных пособий; другими факторами являются ежегодный коэффициент накопления, максимальные разрешенные сроки накопления и система пенсионных коррективов, в которой учитывается стоимость жизни. Эти последние факторы, связанные с размерами пенсий, как это конкретно предусмотрено в статье 11b ее статута, не входят в сферу компетенции Комиссии (резолюция 3357 (XXIX) Генеральной Ассамблеи, приложение), а находятся в ведении Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Комиссия признала необходимым провести, предпочтительно вместе с Правлением пенсионного фонда, глубокое исследование реального выражения пенсионных пособий, как одного из элементов общего объема компенсационных выплат; однако программы и расписание работы обоих органов не позволили провести это исследование в сроки, отведенные для представления настоящего обзора.

239. Поэтому Комиссия ограничилась на данном этапе анализом последствий, которые могут иметь другие предложенные ею меры относительно размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения. Она отметила, что более постепенная градация ставок налогообложения, которую рекомендует Комиссия (применяемая с тем, чтобы сохранить неизменным размер чистого вознаграждения для сотрудников, имеющих иждивенцев), приведет к какому-то снижению уровня валового оклада. В случае консолидации четырех классов или пяти классов коррективов по месту службы в основной оклад, новые уровни валового оклада (которые затем будут также уровнями зачитываемого для пенсии вознаграждения) выразятся в следующих соотношениях к существующему зачитываемому для пенсии вознаграждению (т.е. валовой оклад плюс 20 процентов):

---

65/ См. приложение I.

После консолидации

Класс	4 класса	5 классов
С-1/V	95,5	99,9
С-2/V	96,6	101,0
С-3/V	97,7	102,2
С-4/V	98,7	103,4
С-5/V	99,7	104,3
Д-1/V	99,9	104,6
Д-2/IV	99,9	104,5
Помощник Генерального секретаря	100,8	105,5
Заместитель Генерального секретаря	102,0	106,9

240. Чтобы избежать сокращения зачитываемого для пенсии вознаграждения, Комиссия рекомендует, чтобы Генеральная Ассамблея решила вопрос о сохранении нынешней шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, где она выше, чем пересмотренный размер оклада брутто, до тех пор, пока он совпадет с новым уровнем зачитываемого для пенсии вознаграждения, полученным в результате внесения поправок, связанных с изменением индекса СВКМС. Предполагается, что первое внесение поправки в размере 5 процентов должно оказаться достаточным для этой цели, и затем меры переходного характера окажутся ненужными.

n) Другие изменения в системе коррективов по месту службы

241. Помимо рекомендуемых выше изменений в системе коррективов по месту службы, Комиссия рассмотрела также вопрос о других возможных изменениях, в том числе об изменениях, рекомендованных Специальным комитетом, заседавшим в 1971-1972 гг., или отмеченных им для дальнейшего изучения (см. пункт 194 выше). При этом Комиссия понимала, что при утверждении статута Комиссии Генеральная Ассамблея возложила на нее, как на постоянный орган, определенные обязанности в отношении системы коррективов по месту службы. Хотя в соответствии со статьей 10b статута за Генеральной Ассамблеей сохраняется право утверждать шкалу коррективов по месту службы, а Комиссия может лишь делать ей рекомендации по этому вопросу, Комиссия все же, согласно статье 11, отвечает за разработку методов, с помощью которых должны применяться принципы для определения условий службы, а также за разработку классификации мест службы для цели применения коррективов по месту службы. Таким образом, технические вопросы методологии, связанные с вычислением индексов коррективов по месту службы, с проведением сопоставлений цен в различных местах службы и в зависимости от времени и с классификацией, на основе этих индексов, мест службы, находятся в ведении Комиссии; и она намеревается выполнять свои обязанности

в этом отношении путем проведения обзоров на непрерывной основе. Для того, чтобы облегчить себе решение этой задачи, Комиссия, в соответствии с резолюцией 3418 А (XXX) Генеральной Ассамблеи, создала вспомогательный орган, который предоставлял бы ей квалифицированную консультативную помощь по вопросам статистики, - Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы (см. пункт 10 выше).

242. Из числа вопросов, упомянутых в докладе Специального комитета за 1971-1972 гг. или возникших в ходе прений в самой Комиссии, следующие два вопроса были сняты в сделанных выше рекомендациях:

а) должны ли коррективы по месту службы основываться и далее на чистом вознаграждении или они должны основываться на окладе брутто;

б) следует ли и далее исключать взнос сотрудников в Пенсионный фонд из суммы чистого оклада, на основе которого определяется реальное выражение того или иного класса коррективов по месту службы; в обоих случаях Комиссия рекомендовала сохранить существующее положение.

243. Комиссия внимательно изучила вопрос о еще двух возможных изменениях, которые ранее были рассмотрены Генеральной Ассамблеей.

244. Что касается предложения о том, чтобы изменения индекса, на основании которого производится изменение класса коррективов по месту службы, определялось как изменение в размере 5 процентов по отношению к уровню индекса, соответствующему предыдущему классу, а не как изменение в размере 5 процентов по отношению к базису индекса; то Комиссия была того мнения, что это предложение имеет определенные преимущества, особенно в том отношении, что оно сокращает частоту изменений класса на более высоких уровнях индекса. Поэтому он решил передать его Консультативному комитету по вопросам коррективов по месту службы для всестороннего изучения. В свете этого изучения Комиссия, возможно, сделает соответствующую рекомендацию на более поздней стадии.

245. Что же касается возможного сокращения четырехмесячного срока ожидания между датой достижения индексом уровня, оправдывающего изменение класса коррективов, и датой вступления этого изменения в силу, то Комиссия не нашла убедительными доводы, выдвигаемые в пользу сокращения предписанного четырехмесячного срока ожидания. Она решила просить Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы проконсультировать ее о том, в каких случаях исключения из правила оправдываются особыми обстоятельствами (например, необычайно быстрым ростом инфляции), и предложить соответствующие критерии. В свете доклада, полученного от Консультативного комитета, Комиссия обсудит вопрос о том, считает ли она желательным обращаться к Генеральной Ассамблее за разрешением отступить от требования о соблюдении предписанного срока ожидания.

246. Среди вопросов, которые Комиссия будет рассматривать дальше и принимать по ним соответствующие меры в связи с выполнением ею текущих функций, фигурирует вопрос о статистической методологии, применяемой при исчислении индексов стоимости жизни и их сопоставлении, и вопрос об учете в индексах коррективов по месту службы расходов, производимых персоналом за пределами своих мест службы.

247. РЕКОМЕНДАЦИЯ (основной оклад, налогообложение персонала, зачитываемое для пенсии вознаграждение):

Принимая во внимание свои выводы о том, что:

желательную степень дифференциации между общим чистым вознаграждением сотрудников категорий специалистов и выше, имеющих иждивенцев, и вознаграждением сотрудников, не имеющих иждивенцев, в будущем следует достигать главным образом с помощью дифференцированных ставок налогообложения персонала,

вознаграждение сотрудников, имеющих иждивенцев, в общем следует сохранить без изменений,

в основной оклад следует включить четыре или пять классов коррективов по месту службы,

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее:

а) принять, начиная с I января 1977 года пересмотренные шкалы налогообложения персонала, валовых и чистых окладов и ставок коррективов по месту службы, которые изложены в приложении VII (или VIII по мере необходимости);

б) разрешить выплату сотрудникам, общее чистое вознаграждение которых в результате применения этих шкал будет ниже ставок существующих шкал, разницы в порядке временной переходной меры, а Комиссию уполномочить установить порядок постепенного поглощения и окончательного упразднения таких временных выплат;

с) постановить временно сохранить существующую шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения там, где она превышает пересмотренный уровень зачитываемого для пенсии вознаграждения, до тех пор, пока его не опередит новый уровень после корректировки применения индекса СВКМС;

д) постановить, что те окончательные выплаты, которые выражаются в основном окладе, должны выражаться в зачитываемом для пенсии вознаграждении, за вычетом налогообложения персонала.

### 3. Выборочные надбавки

#### а) Надбавки на иждивенцев

##### i) Надбавки на супругу (супруга)

248. В соответствии с вышеизложенной рекомендацией существующая отдельная надбавка на супругу (супруга)-иждивенца будет отменена; при этом сумма самой высокой надбавки (400 долл. США в год) будет включена в пересмотренный основной оклад.

##### ii) Надбавки на детей

###### а. История вопроса

249. С 1946 года по 1957 год разрешалось делать зачеты на иждивенцев в плане налогообложения персонала на содержание детей до 16 лет или, если ребенок посещал школу или университет или был полностью нетрудоспособным, - до 21 года. Сумма зачета, установленная вначале в размере 144 долл. США, была увеличена в 1948 году до 200 долл. США. По рекомендации Комитета по пересмотру окладов состава 1956 года зачеты на иждивенцев были отменены, и для детей сотрудников категорий специалистов и выше была установлена надбавка в размере 300 долл. США (надбавки на детей сотрудников категории общего обслуживания выплачивались в зависимости от условий на местах). Возрастной предел для полностью нетрудоспособных детей был отменен, но было включено требование о том, что ребенок не должен состоять в браке 66/.

250. Специальный комитет 1971-1972 годов отметил, что в целом пособия на иждивенцев в национальных налоговых системах в расчете на одного ребенка были в тот период ниже суммы пособия на детей, выплачиваемого в Организации Объединенных Наций; однако налоговые льготы были пропорциональны уровню доходов налогоплательщиков и во многих странах дополнялись отдельным единообразным пособием социального обеспечения на ребенка. С ростом стоимости жизни реальное выражение единообразных ставок надбавки для детей снизилось; для восстановления покупательной способности до уровня 1956 года ее пришлось увеличить в январе 1969 года для класса 10 коррективов по месту службы до 645 долл. США. Комитет рекомендовал внести в выплачиваемую ежегодную надбавку в размере 300 долл. США коррективы в размере 10-процентной надбавки для каждой двух классов коррективов по месту службы; в местах службы с минусовыми коррективами никаких надбавок производиться не должно. Комитет рассмотрел также возможность включения пособия на находящихся на иждивении детей в дифференцированные ставки налогообложения персонала, однако пришел к выводу, что это будет слишком сложно и будет идти вразрез с современной концепцией надбавок на детей, рассматриваемых

66/ Там же.

как социальные пособия, выплачиваемые по единообразным ставкам, независимо от уровня окладов 67/.

251. В 1974 году Консультативный совет по международной гражданской службе отметил, что для восстановления покупательной способности надбавки до уровня 1957 года ее необходимо увеличить на основе среднезвешенного корректива по месту службы (СВКТС) до 600 долл. США. Однако Консультативный совет счел, что предложение об индексации, сделанное Специальным комитетом, выходило за рамки его мандата об обзоре за 1974 год, и поэтому, признав, что увеличение на ту или иную единообразную сумму не гарантирует сохранения реальной величины надбавки и не ликвидирует несоответствия между их реальной стоимостью надбавок в различных местах службы, рекомендовал в то же время увеличить эту надбавку с 1 января 1975 года до 450 долл. США 68/. Эта рекомендация была одобрена в резолюции 3358 (XXIX) Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1974 года.

в.. Мнение организаций и персонала

252. В своем документе АКК напомнил, что размер надбавки был установлен на основе сравнения национальной практики в отношении признания детей в законодательстве о подоходном налоге и практики выплаты пособий на детей в соответствии с законодательством о социальном обеспечении. АКК представил сведения о совокупных пособиях, выплачиваемых в семи странах, в которых размещены штаб-квартиры, по состоянию на 1 января 1975 года и составлявших от 297 долл. США в Соединенных Штатах до 893 долл. США во Франции при средней величине 471 долл. США. Комитет не выдвинул никаких предложений об увеличении суммы надбавки, поскольку Генеральная Ассамблея недавно приняла решение о таком увеличении, однако вновь подчеркнул необходимость осуществить некоторые мероприятия, которые позволили бы сохранять реальную величину надбавки в условиях меняющегося экономического положения. АКК не рекомендовал устанавливать индексы с учетом классов коррективов по месту службы, ибо в результате этого могут быть установлены суммы, не соответствующие основному критерию, используемому для определения размера надбавки, и возникнут большие несоответствия между размером надбавок для служащих категории специалистов и категории общего обслуживания. Поэтому АКК предпочел сохранить надбавку в виде общей ставки и вносить в нее коррективы с помощью общих методов. Установление индексов на основе СВКТС может в результате воздействия на СВКТС изменений обменных курсов привести к быстрому росту размера надбавки. Поэтому АКК предложил Комиссии производить регулярный пересмотр размера этой надбавки.

253. ФАМГС отметила, что увеличение размера надбавки в 1975 году не восстановило уровень реальной величины надбавки, существовавшей в 1956 году; в таких местах службы, как Женева, новая ставка, установленная в сумме 450 долл. США, оказалась в пересчете на местную

67/ Там же.

68/ Там же.

валюту меньше, чем старая ставка в сумме 300 долл. США, в результате изменения обменного курса валют. Поэтому ФАМГС настоятельно призвала восстановить уровень реальной величины надбавки, существовавшей в 1956 году, и менять размер надбавки в зависимости от стоимости жизни в местах службы путем применения коррективов по месту службы, как рекомендовал Специальный комитет 1971-1972 годов. Надбавка должна выплачиваться до тех пор, пока ребенок получает формальное образование, вплоть до 25-летнего возраста.

с. Обсуждение Комиссией

254. По мнению Комиссии, в настоящее время нет никаких оснований для увеличения размера пособия. Некоторые члены обратили внимание на то, что условия службы сотрудников категории специалистов и выше определяются путем сопоставления с условиями, существующими в гражданской службе США, с учетом налоговых законов Соединенных Штатов; если стремиться также к учреждению таких норм социальных пособий, которые существуют в странах с развитыми системами социального обеспечения, это будет противоречить признаку Ноблемера. Нынешний размер пособия сопоставим с пособиями, получаемыми в Соединенных Штатах в виде налоговой скидки на ребенка.

255. Что касается предложения о применении к пособиям определенных систем коррективов, Комиссия высказала мнение о том, что целесообразнее не вводить в настоящее время какую-либо систему автоматической корректировки этих пособий, которые выражены в установленных суммах в долларах, в отличие от пособий, являющихся частью окладов. С учетом постоянного статуса Комиссия она сможет периодически пересматривать размеры этих пособий и в случае необходимости рекомендовать изменения.

д. Заключение

256. Комиссия единогласно решила не рекомендовать увеличения существующего размера пособия или введения какой-либо системы автоматической индексации, однако постановила периодически пересматривать размер пособия и в случае необходимости выносить Генеральной Ассамблее соответствующие рекомендации.

iii) Надбавка на иждивенцев второй степени

а. История вопроса

257. До 1957 года зачет за иждивенцев в размере 200 долл. США для иждивенцев второй степени предоставлялся в соответствии с планом налогообложения персонала. По рекомендации Комитета по пересмотру окладов состава 1956 года Генеральная Ассамблея постановила заменить зачет за иждивенцев надбавкой в размере 200 долл. США, выплачиваемой только на одного иждивенца второй степени, если не выплачивается надбавка на находящихся на иждивении супруга или супругу. Может быть признан только один иждивенец второй степени, например, отец или мать, брат или сестра сотрудника, и лишь в том случае, если данный сотрудник оказывает такому лицу финансовую помощь в размере, эквивалентном, по меньшей мере, половине всех средств этого лица и составляющем не менее двойного размера суммы этого пособия. С 1957 года сумма пособия оставалась неизменной и составляла 200 долл. США. Специальный комитет 1971-1972 годов рекомендовал изменить размер данного пособия аналогично его рекомендации в отношении пособия на детей.

б. Мнение организаций и персонала

258. АКК отметил, что в прошлом не было четкого критерия для определения размера этого пособия; первоначально этот размер равнялся размеру пособия на супруга или супругу, а с 1962 года он составлял половину этого пособия. Размер этого пособия не повышался с 1956 года. По мнению АКК, для восстановления реальной величины пособия может быть принято такое же решение, которое было принято Генеральной Ассамблеей в 1974 году в отношении пособия на детей, то есть его размер был увеличен на 50 процентов до 300 долл. США ежегодно. В связи с незначительным числом сотрудников, имеющих право на это пособие, АКК пришел к выводу, что новые осложнения, вызванные его признанием путем введения коэффициента дифференциации в план налогообложения персонала, а не путем выплаты единообразной надбавки, неоправданны.

259. С другой стороны, ФАМГС сочла, что было бы логичным и соответствовало бы национальной налоговой практике признание иждивенца второй степени в целях применения по плану налогообложения персонала ставки "с учетом иждивенцев" в тех случаях, когда нет иждивенца первой степени. Если установить его в качестве отдельного пособия, то оно должно выплачиваться на более чем одного иждивенца второй степени; и его размер должен быть существенно увеличен. ФАМГС подчеркнула, что номинальная стоимость пособия в размере 200 долл. США, выраженного в местных валютах, например, в швейцарских франках, снизилась на 40 процентов по сравнению с 1956 годом, не говоря уже о снижении ее реальной величины в результате повышения стоимости жизни. Она пришла к выводу, что рекомендованное АКК увеличение размера пособия до 300 долл. США является недостаточным; эта сумма должна хотя бы равняться пособию на детей и корректироваться таким же образом.

с. Рассмотрение вопроса Комиссией

260. В ходе обсуждения этого вопроса Комиссией некоторые ее члены поддержали предложение об увеличении суммы этого пособия, принимая во внимание а) снижение его реальной стоимости по сравнению с 1956 годом, б) повышение размера льгот, предоставляемых в национальных налоговых системах на иждивенцев второй степени, и с) косвенную зависимость между этим пособием и пособием на детей. Другие члены Комиссии высказали сомнения в отношении принципа учета иждивенцев второй степени в системе окладов; с другой стороны, было отмечено, что система окладов не должна носить дискриминационный характер в отношении женщин или одиноких глав семей. Высказывались сомнения в отношении утверждения ФАМГС, что пособие на иждивенца второй степени должно выплачиваться в дополнение к пособию на иждивенца первой степени. Отмечалось, что административная работа, связанная с проверкой заявлений на пособие на иждивенцев второй степени, должна быть соразмерной размеру этого пособия.

261. Комиссия просила предоставить ей дополнительную информацию о численности иждивенцев второй степени и степени их родства с лицами, которым в настоящее время выплачивается такое пособие, информацию о практике национальных гражданских служб и других межправительственных организаций, а также соответствующие основные соображения.

262. Комиссии были представлены текущие данные о числе лиц, получающих такие пособия, степени их родства с сотрудниками и соответствующей практике национальных гражданских служб и других межправительственных организаций. Комиссия на основе информации, имевшейся в ее распоряжении, приняла решение о том, что, хотя с учетом практики снижения налогов в случае наличия иждивенцев второй степени, в стране, выбранной для сравнения, могут потребоваться некоторые изменения положения об условиях получения пособия, целесообразнее вновь более тщательно изучить этот аспект системы окладов на более поздней стадии. Вместе с тем Комиссия согласилась, что размер пособия должен быть повышен в такой же пропорции, как было увеличено с 1 января 1975 года пособие на детей, то есть на 50 процентов до 300 долл. США.

263. РЕКОМЕНДАЦИЯ: Размер пособия на иждивенцев второй степени должен быть увеличен с 200 долл. США до 300 долл. США в год, начиная с 1 января 1977 г.

264. Бюджетные последствия этой рекомендации для всех организаций по всем источникам средств оцениваются в 58 000 долл. США в год.

б) Пособие на экспатриацию

265. После принятия решения рекомендовать, чтобы финансовые и другие последствия службы за пределами своей страны продолжали учитываться главным образом в виде определенной суммы, включаемой в основной оклад всех сотрудников в дополнение к вознаграждению в рамках национальной гражданской службы сравнимой страны, Комиссия рассмотрела вопрос о других надбавках, выплачиваемых в соответствии с существующей системой только прибывшим из других стран сотрудникам, то есть пособие на репатриацию, отпуск на родину и поездки с целью посещения иждивенцев и пособие на образование.

i) Пособие на репатриацию

а. История вопроса

266. В 1945 году Подготовительная комиссия рекомендовала, помимо пересмотра основных окладов, "рассмотреть вопрос о возможности выплаты специальных пособий на экспатриацию" и для возмещения расходов на первоначальное устройство, переезд и путевые расходы сотрудников и их семей при назначении, при изменении официального места службы и по истечении срока службы, а также путевых расходов сотрудников и их семей при поездках в отпуск в страну, где они постоянно проживают, через определенные промежутки времени 69/. Комитет экспертов 1949 года по окладам, пособиям и отпускам пришел к выводу, что расходы на экспатриацию в течение службы покрываются регулярными окладами, пособием на образование и пособием на первоначальное устройство; тем не менее, Комитет "признал, что по окончании службы в Организации и после возвращения на родину у сотрудника возникнут чрезвычайные расходы и что эти расходы вполне оправдывают выплату ему в этот период особого пособия в виде единовременной суммы" 70/. В связи с этим была введена система пособий на репатриацию (вместо надбавки на экспатриацию, которая существовала вплоть до того времени) в размере месячного оклада за каждый из первых двух лет непрерывной службы за пределами родины и половины этой суммы за каждый последующий год вплоть до общей суммы в размере оклада за 28 недель службы для сотрудников, имеющих иждивенцев (т.е. вплоть до 12 лет службы); сотрудники, не имеющие иждивенцев, получали половину этой суммы.

267. Этот размер пособия оставался неизменным (за исключением того, что верхний предел суммы этого пособия в размере 5 000 долл. США для имеющих иждивенцев сотрудников был отменен в 1963 году). Мнения членов Специального комитета 1971-1972 годов "разделились по вопросу о размерах пособия на репатриацию и относительно правил, определяющих право на такое пособие. Некоторые члены Комитета считали, что это пособие следует сократить наполовину и даже до размера оклада за 8 недель, в то время как другие члены полагали, что этот вопрос нельзя рассматривать изолированно от решений, которые будут приняты по вопросу о восстановлении надбавки на экспатриацию". Комитет рекомендовал Комиссии по международной гражданской службе пересмотреть размер этого пособия 71/.

б. Мнение организаций и персонала

268. АКК не вынес никакого предложения об изменении существующих положений. ФАМГС отметила, что условия выплаты этого пособия перестали отвечать требованиям; максимальный общий срок службы, равный

---

69/ Там же.

70/ Там же.

71/ Там же.

12 годам, уже не соответствует фактической продолжительности службы многих сотрудников, и относительная стоимость пособия, выплачиваемая на основе чистого оклада, снизилась, поскольку во многих местах службы размер чистого оклада в настоящее время составляет лишь 60 процентов от получаемого на руки жалованья. ФАМГС предложила заменить существующее пособие двумя отдельными пособиями:

а) "пособием при увольнении со службы" или "компенсацией при окончании контракта", выплачиваемыми всем сотрудникам независимо от их статуса экспатриации, причем их размер должен основываться на продолжительности службы, не превышать размер годового оклада и не различаться по наличию иждивенцев. Сумма этого пособия будет исчисляться на основе чистого оклада плюс абсолютный уровень средне-взвешенного корректива по месту службы;

б) "пособием на повторное устройство", выплачиваемым сотрудникам, которые будут репатрированы или перевезены за счет Организации, и исчисляемым таким же образом, что и пособие на устройство.

269. Комиссия согласилась рассмотреть предложение ФАМГС на более поздней стадии. Она решила, что не требуется изменять размер пособия. Однако она отметила, что в существующей шкале проводится различие между сотрудниками, имеющими иждивенцев, и сотрудниками, не имеющими иждивенцев, пособие которых составляет половину суммы вознаграждения за то же число недель за каждый год службы, что и для сотрудников, имеющих иждивенцев. Учитывая тот факт, что после рекомендации Комиссии относительно налогообложения персонала ставки окладов дифференцировались между сотрудниками, имеющими иждивенцев, и сотрудниками, не имеющими иждивенцев, это приведет к двойному уменьшению, если будет сохранена существующая шкала. Поэтому Комиссия предложила заменить ее пересмотренной шкалой, составленной таким образом, чтобы она была как можно ближе к существующим соотношениям между размерами пособий для этих двух категорий сотрудников.

270. РЕКОМЕНДАЦИЯ: Шкалы размеров пособия на репатриацию для сотрудников категорий специалистов и выше, имеющих и не имеющих иждивенцев, следует пересмотреть с 1 января 1977 года, как показано в следующей таблице:

Годы непрерывной службы за рубежом	Сотрудники, имеющие иждивенцев		Сотрудники, не имеющие иждивенцев	
	Нынешние (недели, засчитываемые для выплаты)	Предлагаемые (недели засчитываемого для пенсии вознаграждения за вычетом налогового обложения персонала)	Нынешние (недели, засчитываемые для выплаты)	Предлагаемые (недели засчитываемого для пенсии вознаграждения за вычетом налогового обложения персонала)
1	4	4	2	3
2	8	8	4	5
3	10	10	5	6
4	12	12	6	7
5	14	14	7	8
6	16	16	8	9
7	18	18	9	10
8	20	20	10	11
9	22	22	11	13
10	24	24	12	14
11	26	26	13	15
12 или более	28	28	14	16

(Существующие шкалы должны по-прежнему применяться в отношении сотрудников категории общего обслуживания до дальнейшего изучения Комиссией вопроса о вознаграждении сотрудников этой категории.)

ii) Отпуск на родину и поездки с целью посещения иждивенцев

а. История вопроса

271. Подготовительной комиссией был установлен принцип, в соответствии с которым сотрудникам, служащим за пределами своей родины, следует предоставлять возможность периодически посещать родину. Комитет экспертов по системам окладов, надбавок и отпусков 1949 года определил цель предоставления отпуска на родину таким образом, что этот отпуск "прежде всего служит интересам самой Организации, то есть дает отдельным сотрудникам возможность поддерживать связь со своей страной, сохраняя к ней интерес, и, в частности, поддерживать профессиональные и официальные связи, с тем чтобы обеспечить "представительный" характер персонала в целом (с точки зрения различных культур и опыта); и, кроме того, предоставит отдельным сотрудникам возможность поддерживать личные отношения и связи и таким образом в некоторой степени компенсировать неудобства, связанные с их статусом "экспатриантов" 72/. До 1951 года осуществлялись оплата путевых расходов и выплаты за две недели отпуска, не относимые к ежегодному отпуску. Последнее положение было ликвидировано в 1951 году. Ранее предоставляемое время на поездку продолжительностью вплоть до 30 дней было также сокращено в 1956 году до стандартной продолжительности воздушного путешествия. Впоследствии было установлено, что те сотрудники, иждивенцы которых не проживают с ними в месте службы, могут ездить на родину или в то место, где они были зачислены на службу, или в место предыдущей службы с целью посещения своей семьи один раз в год, на который не приходится их отпуск на родину.

272. Специальный комитет 1971-1972 годов рекомендовал 73/ применять двухгодичный цикл отпусков на родину во всех организациях 74/ и исчислять время, официально отводимое для проезда в отпуск на родину, исключительно на основании времени, необходимого для перелета самолетом. Путевые расходы на супругу или супруга при поездке в отпуск на родину должны возмещаться независимо от того, считаются ли они иждивенцами в иных случаях (рекомендация, которая уже выполнена).

б. Мнение организаций и персонала

273. АКК не вынес никаких предложений об изменениях. ФАМГС рекомендовала сделать эти правила менее строгими и придать им более гибкий характер. Она предложила рассмотреть вопрос о том, чтобы сотрудники на местах могли чаще выезжать в отпуск на родину, возможно один раз в полтора года, и организовывать в тех случаях, когда семьи разлучены, различные виды поездок таким образом, чтобы дать возможность семьям встречаться более часто.

---

72/ Там же.

73/ Там же.

74/ Одна из организаций, ФАО, предоставляет отпуск на родину один раз в 1,5 года сотрудникам, служащим в определенных местах службы, считающихся "трудными".

### с. Рассмотрение вопроса Комиссией

274. Комиссия единогласно решила рекомендовать не вносить никаких изменений в том, что касается отпуска на родину или поездки с целью посещения иждивенцев.

#### iii) Пособие на образование

##### а. История вопроса

275. С 1946 года признается принцип, предусматривающий, что организации должны помогать сотрудникам, прибывшим из других стран, оплачивать дополнительные расходы и решать другие проблемы, возникающие в связи с учебой, находящимся на их иждивении детей, что позволит им в конечном итоге ассимилироваться в их родной стране после того, как они вернуться туда для продолжения образования или поступления на службу. Специальный комитет 1971-1972 годов подтвердил, что главный принцип, лежащий в основе выплаты пособия на образование, заключается не в освобождении родителей от обычных расходов на образование, а в оказании помощи сотрудникам категории специалистов и общего обслуживания, прибывшим из других стран, в покрытии дополнительных расходов, вызываемых исключительно их работой за рубежом во время их службы в Организации 75/. Право на получение этого пособия, первоначально предоставляющее возможность получить образование лишь на родине, было постепенно расширено: в 1947 году было предоставлено право учиться в специальных национальных школах или международных школах в районе места службы, в 1961 году - в школах или университетах любой страны, за исключением университетов страны места службы. Размер этого пособия повысился с 1946 года с 144 долл. США на одного ребенка до 75 процентов утвержденных расходов, не превышающих 1 000 долл. США в 1969 году.

276. Специальный комитет 1971-1972 годов отметил, что с 1965 года расходы на образование возрастали значительно быстрее, чем общая стоимость жизни, и что высокие расходы на образование особенно сказываются на персонале на местах и затрудняют его набор, снижают мобильность и способствуют его текучести. В связи с тем, что существующий максимальный размер этого пособия (1 000 долл. США) не соответствует 75 процентам расходов почти в 10 процентах случаев, Комитет рекомендовал повысить максимальный размер пособия до 1 500 долларов США, а в тех случаях, когда данное пособие выплачивается на более чем одного ребенка сотрудника объединять его расходы на образование. Комитет рекомендовал выплачивать пособие (вместо существующего возрастного предела в 21 год) вплоть до окончания четвертого года обучения в университете или до получения первой признанной степени, в зависимости от того, что произойдет раньше. Он далее рекомендовал

---

75/ См. приложение I.

отменить существующее положение, исключаящее возможность получения университетского образования в стране места службы, однако он не рекомендовал предоставлять сотрудникам, работающим в своей стране, права на покрытие расходов, связанных с университетским образованием или обучением в международных школах. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 2990 (XXVII) от 15 декабря 1972 года не приняла какого-либо решения по рекомендации Специального комитета, однако по другому пункту своей повестки дня постановила увеличить, начиная с 1 января 1973 года, максимальный размер пособия на образование до 1 500 долл. США. В 1974 году КСМГС рассмотрел предложение организаций относительно повышения максимального размера пособия на образование до 2 000 долл. США, однако не вынес никаких рекомендаций в связи со значительным повышением размера этого пособия в предыдущем году и сравнительно небольшим числом случаев, когда настоящий максимальный размер пособия оказался недостаточным. Комитет "с пониманием" отметил предложения об изменении условий выплаты этого пособия, рекомендованного Специальным комитетом 76/.

в. Рассмотрение вопроса Комиссией в 1975 году

277. На второй сессии в августе 1975 года АКК обратился к Комиссии с просьбой рассмотреть в качестве срочного вопроса, требующего принятия решения до завершения пересмотра окладов, вопрос о повышении максимального размера пособия на образование. Доклад Комиссии по этому вопросу содержится в пунктах 66-72 ее первого годового доклада Генеральной Ассамблеи 77/. Комиссия пришла к мнению, что "вопрос об увеличении в срочном порядке пособия на образование в 1975 году еще не полностью изучен. Поэтому она решила информировать об этом Генеральную Ассамблею с тем, чтобы вернуться к этому вопросу при общем обзоре системы окладов, на основе более полной информации, в соответствии с другими изменениями в условиях выплаты пособия на образование, рекомендованными Специальным комитетом (что, как она считает, имеет большое значение)".

---

76/ Там же.

77/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцатая сессия, Дополнение № 30 (A/10030).

### С. Мнения организаций и персонала

278. В связи с возобновлением рассмотрения Комиссией на ее третьей сессии вопроса о пособиях на образование АКК вновь указал на три изменения в условиях, рекомендованных Специальным комитетом:

а) отмена исключения в отношении университетского образования в стране места службы (соответствующим критерием является факт работы за пределами родины; а именно, сравнение с тем, какую сумму затратил бы сотрудник, прибывший из другой страны, на обучение своего ребенка, если бы он оставался в своей стране, а не сравнение с той суммой, которую затратил бы сотрудник, работающий в своей стране, с тем чтобы дать образование своему ребенку в своей стране; было также указано, что данное изменение может привести к некоторой экономии в путевых расходах в связи с обучением детей, высылаемых из страны места службы для получения университетского образования, с тем чтобы и далее иметь право на это пособие);

б) продление права на это пособие до конца четвертого года обучения в университете или до присуждения первой признанной степени, в зависимости от того, что произойдет раньше (существующий предел в 21 год не соответствует наиболее распространенным срокам обучения; те, кто посещают университеты, обычно в этом возрасте находятся на среднем этапе своего обучения);

с) возможность для сотрудника, имеющего несколько детей, обучающихся в школе или в университете, просить возмещения не 75 процентов от каждого отдельного счета расходов, а 75 процентов от общей суммы его расходов.

279. Что касается максимального размера пособия, АКК представил доказательства увеличения расходов в период между 1971/72 и 1975/76 учебными годами в ряде учебных заведений, в которых обычно учатся дети сотрудников, и действительных расходов на обучение детей, на которых в 1974/75 учебном году было предоставлено пособие на образование; из этого видно, что расходы превысили 2 000 долл. США (то есть уровень, соответствующий максимальной компенсации в размере 1 500 долл. США) в 19,3 процентах случаев. Вследствие этого он рекомендовал поднять максимальный уровень пособия до 2 000 долл. США. И наконец, АКК обратил внимание на целесообразность некоей формы индексации размера пособия, однако с учетом того, что кривая возрастания расходов на образование отличается от кривой стоимости жизни в целом, он пришел к выводу, что единственно правильным решением был бы периодический пересмотр этого уровня Комиссией.

280. ФАМГС обратила внимание на постепенное обеспечение пособия в местной валюте во многих местах службы, в результате чего во многих случаях оно сократилось почти до 40 процентов фактических расходов. В связи с этим ФАМГС призвала увеличить максимальный размер пособия до 2 500 долл. США и предусмотреть положение о выплатах в случае превышения этого максимального уровня в исключительных

случаях, когда обучение в единственно приемлемом имеющемся учебном заведении стоит значительно больше, чем сумма, покрываемая указанным уровнем компенсации. Она предложила ежегодно пересматривать размер пособия с тем, чтобы не допустить снижения его покупательной способности в связи с инфляцией и колебаниями валютных курсов. Она одобрила предложения об объединении расходов в случаях, когда пособия выплачиваются на более чем одного ребенка и об отмене положения об исключении расходов на университетское образование в стране места службы. Сотрудники также должны иметь возможность объединять расходы, связанные с платой за обучение, арендой квартиры, питанием и транспортом, и получать компенсацию на основе общей суммы. Далее ФАМГС предложила поднять возрастной лимит для получения прав на пособие до 25 лет и включить дошкольное обучение. Она также призвала Комиссию пересмотреть положения о предоставлении пособия на обучение детей с физическими недостатками и внесла в этой связи конкретное предложение. Наконец, она предложила увеличить путевые расходы, связанные с получением образования (между местом обучения и местом службы), до двух поездок в год, в том чтобы это соответствовало преобладающей национальной практике, а также чтобы дети могли чаще видеться со своими родителями.

#### а. Рассмотрение вопроса Комиссией

281. Комиссия единогласно высказалась в пользу отмены существующего положения, в соответствии с которым расходы на обучение в университете детей сотрудника, работающего за пределами родины в стране его службы не включались в пособие.

282. Что касается возрастных или временных границ выплаты пособия, было признано, что существующий возрастной предел в 21 год в большинстве случаев не обеспечивает получения полного университетского образования. Однако некоторые члены Комиссии высказали сомнения в отношении степени ответственности организаций за обучение детей сотрудников и заявили, что в любом случае нести финансовую ответственность до возраста 24 или 25 лет было бы излишеством. По их мнению, поскольку средства не являются неограниченными, следует сделать упор на том, чтобы снять с сотрудника, работающего за пределами его родины, основное бремя по оплате начального и среднего образования его детей. Сотрудники часто стремятся к тому, чтобы скорее содержать своих детей школьного возраста в месте службы, а не отдавать их в школы-интернаты; в некоторых местах это приводит к очень высоким затратам в зависимости от наличия школ. Однако, что касается университетского образования, сотрудники располагают большим выбором, включая обучение на родине, и вследствие этого расходы в меньшей степени связаны непосредственно с фактом работы за рубежом. Руководствуясь вышеуказанными причинами, Комиссия единогласно рекомендовала на данном этапе не менять возрастных границ выплаты пособия; этот вопрос может быть вновь изучен в соответствующее время в будущем.

283. Комиссия также не поддержала предложения о том, чтобы сотрудникам, имеющим двух или более детей, которым должны выплачиваться пособия на образование, разрешалось объединять расходы на всех своих детей при подсчете суммы, причитающейся компенсации.

284. Что касается максимальной суммы пособия, Комиссия сочла, что число случаев, в которых существующее пособие оказалось недостаточным для компенсации 75 процентов расходов, не является удовлетворительным критерием для определения того, следует ли повысить максимальный уровень пособия или нет. Некоторые члены Комиссии высказали мнение, что, если ввести в практику этот критерий, тогда количество случаев, в которых лимит недостаточен для компенсации 75 процентов расходов, составит 40-50 процентов от общего числа случаев еще до того, как будет внесено изменение. Поэтому было рассмотрено несколько альтернативных вариантов: нисходящая шкала компенсации, по которой при затратах свыше 2 000 долл. США доля возмещаемых расходов будет меньше 75 процентов, или выборочная система, по которой принятый в настоящее время максимальный уровень в размере 1 500 долл. США может быть превышен в отдельных конкретно установленных случаях (в частности, в отношении сотрудников на местах).

285. Большинство членов Комиссии высказало мнение, что выборочная система лучше всего отвечала бы целям повышения пособий, поскольку она в первую очередь будет распространяться на тех членов персонала, которые по причинам, от них не зависящим, должны нести высокие расходы на цели обучения, и в то же время не явится поощрением для других сотрудников, стремящихся поместить своих детей в дорогие учебные заведения. Представители организаций, однако, выразили сомнение о целесообразности, с административной точки зрения, выборочной системы: они высказали опасение, что выборочная система вряд ли может быть использована на единообразной основе и вследствие этого могут возникнуть расхождения. С другой стороны, члены Комиссии отметили, что принятие административных решений об использовании выборочной системы является неотъемлемой частью общей ответственности административного руководства.

286. Комиссия согласилась рекомендовать Генеральной Ассамблее нисходящий принцип, который до некоторой степени облегчит положение сотрудников, вынужденных нести более высокие расходы, и в то же время не явится поощрением ненужных расходов и будет простым с административной точки зрения. Как и раньше, расходы до существующего лимита в 2 000 долл. США будут компенсироваться в размере 75 процентов; расходы в 2 001-3 000 долл. США будут компенсироваться в размере 50 процентов, а расходы в 3 001-4 000 долл. США - в размере 25 процентов. Таким образом максимальное пособие, выплачиваемое в качестве компенсации за расходы в размере 4 000 долл. США в год, составит 2 250 долл. США. Подчеркивалось, что организации должны установить строгий контроль для обеспечения того, чтобы возмещались лишь расходы утвержденных категорий.

287. Внимание Комиссии было обращено на обесценивание пособий в пересчете на местную валюту в ряде мест службы, в которых осуществляются эти расходы. Она рассмотрела предложение об установлении "готовка" в отношении максимальной суммы в местной валюте; вследствие этого эквивалент пособия в местной валюте в любое время не будет меньше эквивалента в тот день, когда в последний раз был установлен размер такого пособия.

288. Было признано, что такая мера обеспечит некоторую устойчивость денежной стоимости пособия, выдаваемого сотруднику, который несет расходы, связанные с обучением детей, в иных валютах, чем доллар США. Однако большинство членов Комиссии высказали мнение, что, с одной стороны, нисходящая шкала, обеспечивающая частичное возмещение более высокого уровня расходов, уже до некоторой степени исправляет данное положение, но, с другой стороны, необходимо более полно изучить последствия этого предложения. Вследствие этого Комиссия единогласно рекомендовала не применять на данной стадии нисходящую шкалу, но изучить ее в будущем.

289. В свете предложенного Комиссией изменения размера расходов на образование, которые могут быть компенсированы, она также рассмотрела вопрос о том, следует ли каким-либо образом менять принятую в настоящее время единообразную сумму в размере 650 долл. США, выплачиваемую в качестве компенсации за питание, когда ребенок питается частным образом, а не обеспечивается питанием в школе или колледже. Она высказала мнение, что поскольку расходы на питание во всем мире после установления в последний раз этой суммы продолжали постоянно расти, следует повысить эту сумму до 750 долл. США.

290. Комиссия после изучения условий службы на местах выразила согласие вновь рассмотреть вопрос об особых проблемах, стоящих перед сотрудниками на местах в связи с обучением их детей.

291. Она решила пересмотреть особый случай, касающийся детей с физическими недостатками, на основе дополнительной информации, представляемой организациями и персоналом.

292. РЕКОМЕНДАЦИЯ: а) Условия предоставления пособия на образование должны быть изменены с тем, чтобы они давали возможность сотруднику, работающему за пределами родины, получать возмещение расходов по обучению детей в университете в стране места службы этого сотрудника.

б) В процентном отношении одобренная сумма расходов, возмещаемых в соответствии с положениями о пособии, должна составлять 75 процентов от первых 2 000 долл. США; 50 процентов от суммы в 2001-3000 долл. США; и 25 процентов - от суммы в 3001-4000 долл. США.

с) Единообразная сумма, выплачиваемая в качестве возмещения расходов на питание, должна быть увеличена с 650 до 750 долл. США.

293. Затраты по осуществлению этих рекомендаций оцениваются в 1,5 млн. долл. США в год для всех организаций по всем источникам средств.

с) Специальные пособия

і) Пособия при назначении на службу, изменении места службы или окончании службы

а. История вопроса

294. Принцип, гласящий, что организации компенсируют путевые расходы членов персонала и иждивенцев, а также (при определенных условиях) перевозку их личного имущества при назначении на должность, последующем изменении места службы и окончании службы, был разработан Подготовительной комиссией и включен в Правила о персонале 1946 года. На основе рекомендаций последующих органов по пересмотру окладов класс проезда сотрудников устанавливался с учетом изменяющихся условий; в резолюции 3048 (XXVII) от 19 декабря 1972 года Генеральная Ассамблея постановила, что обычным классом при проезде самолетом должен быть туристский класс; при этом проезд первым классом разрешается лишь Генеральному секретарю и старшим сотрудникам, сопровождающим его и назначенным им, заместителям Генерального секретаря и помощникам Генерального секретаря. Такие же положения были приняты большинством других организаций.

295. Подъемное пособие, цель которого заключается в том, чтобы покрыть расходы на временное проживание и другие одновременные расходы в первоначальный период после прибытия на место службы, было определено по рекомендации Комитета по пересмотру окладов 1956 года в размере, соответствующем стандартному суточному пособию за 30 дней 78/ для данного района для сотрудников с иждивенцами и в размере 15 дней для сотрудников без иждивенцев; при этом предусмотрена возможность увеличения этого периода до 60 и 30 дней соответственно в местах службы, где имеются исключительные трудности с арендой жилых помещений 79/. Специальный комитет 1971-1972 годов, не располагая необходимой информацией о том, насколько легко или трудно найти постоянное место жительства в различных местах службы, рекомендовал Комиссии по международной гражданской службе пересмотреть условия предоставления пособия 80/.

---

78/ Данное пособие, предоставляемое членам персонала и другим лицам, совершающим служебные поездки, основано на стоимости размещения в гостинице, питания и других соответствующих расходах. Ответственность за определение норм для мест службы во всех странах мира и обновление их была возложена на Комиссию по международной гражданской службе после ее создания в соответствии со статьей 11b ее статута.

79/ См. приложение I.

80/ Там же.

296. Положение с возмещением расходов по перевозке личного имущества сотрудников при назначении на службу, изменении места службы или окончании службы выполняется в зависимости от определенных условий. Ни один из органов по пересмотру окладов, начиная с Комитета по пересмотру окладов 1956 года, не выносил замечаний в отношении данного положения. По рекомендации этого Комитета было принято дополнительное положение о пособии при назначении на должность в целях компенсации расходов членов персонала, назначенных на должность в определенном месте службы на временный контракт до пяти лет, когда перевозка имущества не оплачивалась организацией. Пособие было определено в качестве фиксированной ежегодной суммы, размер которой зависел от количества иждивенцев и степени их родства 81/. Специальный комитет 1971-1972 годов отметил, что, поскольку размер пособия с 1954 года не увеличивался, хотя за это время стоимость жизни возросла в среднем на 50-60 процентов, в настоящее время его размер является недостаточным в местах службы, в которых требуются значительные льготы. Он предложил и впредь выплачивать данное пособие в качестве компенсации при отказе от перевозки личного имущества, однако ввести две нормы: пониженную норму для Центральных учреждений и сходных с ними мест службы (где пособие должно выплачиваться при назначении менее чем на два года) и более высокую норму для всех других мест службы (где оно должно выплачиваться на весь срок службы) 82/.

297. Консультативный комитет по международной гражданской службе в 1974 году отметил, что размер пособия, установленный в 1957 году, представлял собой значительное добавление к окладу, и ввиду того, что в то время эта дополнительная сумма превышала чрезвычайные расходы на меблировку квартиры, она служила важным стимулом для персонала на местах. Происшедшее с тех пор повышение стоимости жизни в различных местах службы подорвало данную функцию пособия на местах, хотя оно все еще является достаточным для компенсации расходов при отказе от перевозки мебели или личного имущества в Центральных учреждениях и других местах службы в Европе и Северной Америке. Вследствие этого Консультативный совет рекомендовал ввести дифференцированные нормы, а именно: сохранить существующие нормы в местах службы в Европе и Северной Америке и ввести более высокие нормы для других мест службы, с тем чтобы восстановить до некоторой степени стимулирующий характер этого пособия для сотрудников на местах 83/. Это предложение было одобрено Генеральной Ассамблеей в резолюции 3358 (XXIX) от 18 декабря 1974 года и вступило в силу 1 января 1975 года, при этом были установлены следующие ставки:

---

81/ Там же.

82/ Там же.

83/ Там же.

	Без иждивенцев (в долл.США)	С иждивенцами (в долл.США)
<u>Центральные учреждения и другие места службы в Европе и Северной Америке</u>		
С-5 и выше . . . . .	1 100	1 400
С-3 и С-4 . . . . .	950	1 200
С-1 и С-2 . . . . .	800	1 000
<u>Другие места службы</u>		
С-5 и выше . . . . .	1 900	2 400
С-4 и ниже . . . . .	1 600	2 000

в. Мнение организаций и персонала

298. АКК не предложил никаких изменений в отношении класса проезда, размера подъемных и компенсации расходов по перевозке имущества. Что касается пособия при назначении на службу, он напомнил, что при более высоких ставках, одобренных в 1974 году, данное пособие представляло собой единственное общее финансовое вознаграждение за службу на местах. Он предложил не вносить никаких изменений в размер этого пособия, однако призвал к тому, чтобы Комиссия, в случае необходимости, пересматривала его.

299. ФАМГС предложила, чтобы ввиду возросших расходов подъемные выплачивались в размере, соответствующем суточным за 60 дней, всем сотрудникам с иждивенцами и без иждивенцев и чтобы единовременное пособие, выплачиваемое в некоторых периферийных местах службы, было распространено на все места службы и его размер был пересмотрен. Что касается пособия при назначении на должность, ФАМГС поддержала предложение о частом пересмотре размера этого пособия и предложила выплачивать это пособие сотрудникам, проработавшим более пяти лет, в случае когда организация удерживает таких сотрудников на месте службы в интересах службы.

с. Рассмотрение вопроса Комиссией

300. Комиссия единодушно решила предложить не вносить никаких изменений в класс проезда, в размер подъемных или пособия на перевозку имущества, а также в размеры и условия пособий при назначении на должность, но в случае необходимости пересматривать эти нормы (см. также пункт 327 ниже).

ii) Выходное пособие

а. История вопроса

301. С 1946 года это пособие предоставлялось сотрудникам, контракт которых преждевременно прерывался Организацией по таким ее причинам, как ликвидация должности, сокращение штатов, неспособности данного сотрудника к дальнейшей службе ввиду плохого здоровья, неудовлетворительной службы и нарушения норм поведения, а также "в интересах хорошего управления", когда увольнение не оспаривается сотрудником, т.е. "согласованное увольнение". Норма пособия была установлена в размере месячного базисного оклада за каждый год службы максимум до 9 месяцев; более низкие пособия были предусмотрены в случае прекращения временного контракта или временного назначения на должность. В 1970 году Консультативный совет по международной гражданской службе, отметив, что продолжительность службы многих должностных лиц превышает 9 лет, предложил увеличить максимальный размер пособия до уровня базисного оклада за 18 месяцев 84/; но в то же время не было принято никаких мер по этой или другим рекомендациям об изменении условий выплаты этого пособия, предложенным Консультативным советом.

302. Специальный комитет 1971-1972 годов отметил, что существующая шкала привела к неравенству между а) сотрудниками, постоянные контракты которых были прекращены после долгого периода службы, по сравнению с сотрудниками, проработавшими короткий период времени; б) сотрудниками, проработавшими длительное время по срочному контракту, по сравнению с сотрудниками, работающими по постоянному контракту; в) сотрудниками, контракты которых были прекращены не по их вине, по сравнению с сотрудниками, контракты которых были прекращены ввиду неудовлетворительной службы или нарушения норм поведения. Большинство членов Комитета придерживалось мнения, что недостаточно высокая компенсация за одностороннее прекращение контракта может оказаться препятствием на пути сокращения штатов или изменения штатного расписания и таким образом выльется в ложную экономию; **учитывая** также положительную национальную практику, они предложили увеличить максимальный размер пособия до уровня 18 месяцев в случае, когда контракт был прекращен не по вине сотрудника. Однако другие члены Комитета заявили, что выходное пособие следует рассматривать совместно с положениями о пособии на репатриацию и компенсацию за неиспользованный ежегодный отпуск; считая, что слишком щедрое пособие может вызвать соблазн у сотрудников, оставивших службу добровольно, добиваться путей получения выходного пособия, они предложили увеличить максимальный размер пособия лишь до уровня 12 месяцев. Комитет также предложил выплачивать пособие сотрудникам, временный контракт которых не был продлен после того, как они прослужили более 5 лет 85/.

---

84/ Там же.

85/ Там же.

б. Рассмотрение вопроса Комиссией

303. Комиссия рассмотрела документ, подготовленный заместителем председателя Комиссии, в котором перечисляются рекомендации Специального комитета 1971-1972 годов и предлагаются различные незначительные улучшения в их формулировках. В качестве возможной альтернативы мерам, предложенным Специальным комитетом, в соответствии с которыми, в случае если сотрудник увольняется в возрасте 55 лет или старше или после 25 засчитываемых для пенсии лет службы ему должна выплачиваться в виде пособия разница между пособием в связи с преждевременным выходом на пенсию, предоставляемым ему в соответствии с положениями Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, и пенсионным пособием, которое он получил бы в возрасте 60 лет, была предложена урезанная шкала выходных пособий, основанная на объединении накопившегося срока службы и ожидаемого срока дальнейшей службы до возраста 60 лет.

304. Представители организаций высказались в поддержку рекомендаций Специального комитета 1971-1972 годов с внесенными в них поправками. ФАМГС напомнила, что предложения об увеличении выходного пособия рассматриваются еще с 1968 года. Она предложила увеличить максимальный размер пособия до уровня 25 месяцев, а также представлять пособия сотрудникам, временные контракты которых не были продлены после пяти или более годов службы, на той же основе, что и пособия, предоставляемые сотрудникам, работающим по постоянным контрактам. ФАМГС предложила также исчислять размер пособия на основе базисного оклада плюс налогообложение персонала по абсолютному размеру индекса СВКМС.

305. В ходе рассмотрения данного вопроса некоторые члены Комиссии подчеркнули важное значение достаточного размера выходного пособия как средства оказания содействия администраторам, которые желают избавиться от "пустой породы", имеющейся в числе подчиненных. Однако большинство членов Комиссии сочли, что пособие в размере оклада за 18 месяцев является чрезмерным, если учесть национальную практику, и предложили максимальный размер пособия на уровне 12 месяцев. Было отмечено, что увольнение в связи с упразднением должности или сокращением штатов является относительно редким явлением; безусловно, следует предоставлять выходное пособие при увольнении по состоянию здоровья; однако, было высказано сомнение относительно того, оправдано ли пособие, когда увольнение мотивировано нарушением правил поведения или неудовлетворительной службой. Было предложено решать последний случай путем улучшения методов оценки работы персонала; с другой стороны, было указано, что сотрудник, служба которого была удовлетворительной на протяжении многих лет, может оказаться не в состоянии удовлетворительно выполнять свою работу по не зависящей от него причине, например, в связи с изменением служебных требований или ухудшением здоровья, что тем не менее не дает оснований для увольнения по состоянию здоровья. Комиссия единогласно высказалась в поддержку того, чтобы в подобных случаях размер пособия не превышал половины полной суммы и чтобы окончательное решение принималось соответствующим руководителем с учетом обстоятельств в каждом конкретном случае на предмет того, следует ли предоставлять пособие меньшего размера или вообще не предоставлять пособия.

306. Что касается предложения о том, что следует уменьшить или урезать величину выходного пособия для сотрудников, увольняемых в возрасте 55 лет или старше, члены Комиссии выдвинули убедительные аргументы в пользу выплаты более пожилым сотрудникам полного выходного пособия, которое они обычно получают в случае, если они имеют право на пособие в связи с преждевременным выходом на пенсию, на том основании, что такие сотрудники столкнулись бы с еще большими трудностями в поисках подходящего другого места работы, чем их более молодые коллеги. Кроме того, число сотрудников, увольняемых в возрасте свыше 55 лет, недостаточно для того, чтобы оправдать принятие специального положения. Вследствие этого Комиссия решила рекомендовать не вносить никаких изменений в существующие положения по данному вопросу.

307. Далее Комиссия постановила, что размер выходных пособий, выплачиваемых сотрудникам, работающим по срочным контрактам, в случае их увольнения до истечения нормального срока их контракта, не должен после нескольких лет службы быть ниже пособий, причитающихся постоянным сотрудникам при сходных обстоятельствах. И она заявила, что достаточной для этих целей следует считать службу в течение девяти лет.

308. Учитывая указанные условия, касающиеся того:

а) что максимальный размер выходного пособия должен быть увеличен с уровня, равного 9-месячному окладу после девяти лет службы до 12-месячного оклада после пятнадцати лет службы;

б) что пересмотренный размер пособия ни в коем случае не должен быть меньше существующего;

с) что выходное пособие сотрудников, работающих по срочным контрактам, должно, как и прежде, исчисляться на основе неистекшего срока контракта; однако при этом должен учитываться минимальный уровень, который уравнивает его с пособием, выплачиваемым постоянным сотрудникам после девяти лет службы;

Комиссия выносит следующую рекомендацию.

309. РЕКОМЕНДАЦИЯ: Шкала выходных пособий сотрудников, работающих по постоянным или срочным контрактам, увольняемых в связи с упразднением должности или сокращением штатов, должна пересматриваться следующим образом (размер пособия в соответствии с рекомендацией, приведенной в пункте 223 выше, исчисляется на основе засчитываемого для пенсии оклада за вычетом налогообложения персонала):

Законченные годы службы	Выходное пособие (засчитываемый для пенсии оклад за вычетом налогообложения персонала)	
	Сотрудники, работающие по постоянным контрактам	Сотрудники, работающие по срочным контрактам
Менее I года	0	{ одна неделя за истекший месяц контракта при усло- вии, что минимальный срок составляет: 30 рабочих дней (= I,5 месяцев)
I	0	
2	3	
3	3	
4	4	
5	5	3 месяца 5 месяцев 7 месяцев 9 месяцев 9,5 месяцев 10 месяцев 10,5 месяцев 11 месяцев 11,5 месяцев 12 месяцев
6	6	
7	7	
8	8	
9	9	
10	9,5	
11	10	
12	10,5	
13	11	
14	11,5	
15 или более	12	

Выходные пособия в случае увольнения до истечения нормального срока контракта по иным причинам, чем упразднение должности или сокращение штатов, должны представлять собой стандартные суммы, указанные выше, с учетом нижеследующих условий:

а) увольнение в связи с неспособностью к дальнейшей службе по состоянию здоровья. Стандартное выходное пособие, как указано выше, за исключением того, что размер пособия уменьшается на сумму пособия по нетрудоспособности, которое получает сотрудник за месяцы, на которые распространяется выходное пособие;

б) увольнение в связи с неудовлетворительной службой или нарушением норм поведения. Сотруднику, контракт которого прерывается по одной из этих причин, по усмотрению руководства может предоставляться выходное пособие, не превышающее половину стандартной суммы, указанной выше, на которую он имел бы право в случае его увольнения в связи с упразднением должности или сокращением штатов;

с) Увольнение в интересах эффективного управления (то есть "согласованное увольнение"). Выплачивается стандартное выходное пособие, указанное выше, за тем исключением, что руководитель может по своему усмотрению увеличить размер выходного пособия до 50 процентов, если он считает, что конкретные обстоятельства увольнения оправдывают такое увеличение

iii) Невозобновление срочных контрактов

ЗИО. Комиссия подробно обсудила предложение, внесенное Специальным комитетом 1971-1972 годов, о том, что выходное пособие должно выплачиваться сотрудникам, работающим по срочным контрактам, контракты которых не возобновляются после нескольких лет службы. Некоторые члены Комиссии не видели оснований для выплаты выходного пособия в таких случаях, так как обязательство договора между работодателем и работником выполняется полностью по истечении контракта; они выразили опасение, что такая мера может быть истолкована как предоставление права на возобновление контракта. В любом случае, если производятся какие-либо выплаты, их не следует обозначать выходным пособием; по характеру они должны быть отнесены скорее к денежной награде.

ЗИИ. С другой стороны, было отмечено, что в организациях все больше работают сотрудники сверх продолжительности сроков, указанных в срочных контрактах, что объясняется ограничениями, налагаемыми руководящими органами на предоставление постоянных контрактов. Организации, заинтересованные в непрерывности службы своих сотрудников, не имеют иного выбора, как держать многих таких сотрудников на срочных контрактах. Большинство членов Комиссии признали, что, когда сотрудник работает в течение нескольких лет на таких условиях, у него появляется определенная моральная надежда на продолжение службы в дальнейшем. Если его служба прекращается до истечения нормального срока контракта, он получает выходное пособие, однако, если действие его контракта истекло и он не был возобновлен, он не получает ничего. Большинство членов Комиссии выразили мнение, что при таких обстоятельствах ему должно предоставляться право на получение какой-либо компенсационной выплаты (хотя и не в виде выходного пособия) и что после нескольких лет службы эта выплата должна быть равна выходному пособию, которое он получил бы, если бы он был уволен. Некоторые члены считали, что поскольку цель этой выплаты, по крайней мере частично, заключается в том, чтобы помочь сотруднику, пока он не найдет другую работу, то она не должна распространяться на сотрудников, которые были откомандированы в организации и имеют право возвратиться на свое прежнее место после окончания командировки. Однако Комиссия пришла к заключению, что административные осложнения, связанные с применением такого исключения, превышают его ценность, учитывая к тому же относительно небольшое число сотрудников, которые, по-видимому, все еще находятся в командировках после нескольких лет службы в Организации Объединенных Наций, необходимых для получения права на такие выплаты.

312. Комиссия пришла к тому мнению, что сотрудник имеет право на получение указанного пособия лишь в том случае, если срок его непрерывной службы по одному или нескольким срочным контрактам составляет не менее шести лет; после этого сумма пособия, по мнению большинства членов Комиссии, должна быть равна минимальной сумме выходного пособия, выплачиваемого сотрудникам, работающим по срочным контрактам, в случае увольнения до истечения нормального срока действия контракта.

313. Ввиду этого Комиссия рекомендует учредить новое пособие (в отличие от выходного пособия), которое будет называться "пособие в связи с окончанием службы".

314. РЕКОМЕНДАЦИЯ: Работающий по срочному контракту сотрудник, контракт которого не возобновляется по истечении шестилетнего непрерывного срока службы, имеет право на получение пособия, начисленного из расчета полных лет службы, при условии, что он не получал и не отклонял предложения о возобновлении контракта, в следующем размере:

<u>Законченные годы службы</u>	<u>Месяцы, засчитываемого для пенсии вознаграждения за вычетом налогообложения персонала</u>
6 .....	3
7 .....	5
8 .....	7
9 .....	9
10 .....	9,5
11 .....	10
12 .....	10,5
13 .....	11
14 .....	11,5
15 и более .....	12

315. Комиссия не рассматривала никаких изменений в существующих положениях о пособиях в случае смерти, выплачиваемых иждивенцам покойного сотрудника, который умер при исполнении служебных обязанностей, а также не занималась рассмотрением вопроса о компенсации неиспользованного ежегодного отпуска в случае прекращения службы (в максимальном размере до 60 рабочих дней).

а) Надбавка за знание языков

История вопроса

316. В 1967 году в целях достижения лучшего языкового равновесия в Секретариате Организации Объединенных Наций Генеральная Ассамблея в резолюции 2359 В (XXII) от 19 декабря 1967 года в принципе одобрила введение (не ранее 1969 года) надбавки за знание языков для

сотрудников категории специалистов, которые пользуются двумя рабочими языками, а также предложила Генеральному секретарю изучить этот вопрос и доложить о ходе его выполнения. Эта надбавка должна была выплачиваться лишь сотрудникам, занимающим посты, подлежащие географическому распределению. Консультативный совет по международной гражданской службе, которому АКК предложил представить консультативное заключение о выполнении этого решения, пришел к выводу, что выплата такой надбавки не приведет к желаемому результату по следующим причинам: надбавка за знание второго языка, независимо от того, используется ли второй язык, была бы равнозначна выплате многим сотрудникам незаработанной надбавки; было бы несправедливо выплачивать надбавку на одних и тех же условиях сотрудникам, родной язык которых является рабочим языком, и тем, кто не имеет такого преимущества; исключение из этого правила отвечающих требованиям сотрудников лишь на том основании, что занимаемые ими должности не подлежат географическому распределению, отрицательно сказалось бы на трудовой дисциплине персонала; общая сумма расходов на выплату надбавки была бы значительной и не соответствовала бы получаемым от этого выгодам 86/.

317. В 1968 году Генеральная Ассамблея резолюцией 2480 В (XXIII) от 21 декабря 1968 года временно прекратила выплату надбавок за знание языков и вместо этого одобрила целый ряд различных мер, одной из которых (осуществляемой в Секретариате Организации Объединенных Наций с 1 января 1972 года) предусматривалось сокращение интервалов между повышением окладов с 12 до 10 месяцев, или по мере необходимости с 24 до 20 месяцев, для тех сотрудников, которые занимают должности, подлежащие географическому распределению и которые обладают достаточными и подтвержденными знаниями второго официального языка Организации Объединенных Наций. Другая мера предусматривала, что все повышения в должности от С-1 до Д-2 включительно обусловливаются знанием второго языка до тех пор, пока Генеральный секретарь не сочтет, что такое исключение необходимо для обеспечения должного функционирования Секретариата.

318. Эти меры не применялись ни одной из других организаций общей системы, которые в докладе Консультативному совету по международной гражданской службе в 1970 году указали на то, что эти меры послужили бы источником затруднений при переводе сотрудников с должностей, подлежащих географическому распределению, на должности, не подлежащие таковому, а также при наборе и удержании технических специалистов, которые в силу своей профессиональной подготовки не имели возможности изучить второй язык. Хотя эти организации полностью согласны с целями, преследуемыми этими мерами, по их мнению, они смогут достичь эти цели посредством применения современных методов обучения языку, которые позволяют большинству сотрудников быстро изучить второй рабочий язык. Консультативный совет отметил

---

86/ Там же.

результаты, достигнутые путем применения этих методов, и высказал мнение, что в конечном счете это может оказаться наиболее рациональным решением сложной проблемы 87/.

319. Специальный комитет 1971-1972 годов считал, что меры, одобренные Генеральной Ассамблеей в резолюции 2480 В (XXIII), могут отрицательно сказаться на возможностях Организации Объединенных Наций по набору персонала, а также на перспективах продвижения по службе сотрудников и на самой системе окладов. По его мнению, было бы целесообразнее учредить надбавки за знание языков, нежели применять существующие в настоящее время правила. При выплате каких-либо надбавок сотрудникам, показавшим хорошее знание второго официального языка, родной язык сотрудников ни в коем случае не должен рассматриваться как один из двух официальных языков. Тот факт, что положения этой резолюции применяются только к персоналу Секретариата Организации Объединенных Наций, который занимает должности, подлежащие географическому распределению, и что другие организации решили не применять аналогичных мер, обеспечил преимущества некоторым сотрудникам одной организации, тем самым исказив саму структуру окладов; каковы бы ни были поощрительные меры, которые в конечном итоге могут быть одобрены, они должны быть применимы в рамках всей общей системы 88/.

320. Большинство членов Комиссии отметили, что существующие положения, применяемые лишь к некоторым сотрудникам одной организации, создают несоответствие в общей системе окладов. Принимая во внимание свою уставную роль по содействию "применению общих кадровых норм, методов и правил" во всей общей системе, Комиссия решила при первой возможности рассмотреть данный вопрос на основании изучения существующего положения дел со знанием и применением сотрудниками всех языков, помимо их родных языков, а также требований организаций, имея при этом в виду значение целей, которые вынудили Генеральную Ассамблею принять существующие меры.

321. Два члена Комиссии выразили мнение о том, что, поскольку Комиссия еще не изучила подробно этот вопрос, она не может утверждать, что меры, принятые в соответствии с резолюцией 2480 В (XXIII) Генеральной Ассамблеи, являются неправильными. Без ущерба для рекомендаций, которые Комиссия может счесть нужным вынести позднее, нельзя исключать *a priori*, что положение, существующее в Секретариате Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, требует принятия особых мер.

---

87/ Там же.

88/ Там же.

## Е. Условия службы на местах

322. В общей системе приблизительно 42 процента персонала категории специалистов и выше нанимаются на работу, связанную с осуществлением проектов, в отличие от персонала, работающего в штаб-квартирах или в других постоянных отделениях (в региональных и районных отделениях, отделениях связи и т.д.). Эти сотрудники обычно набираются для осуществления проектов ограниченной продолжительности, которые оказывают содействие государствам-членам и большей частью финансируются за счет добровольных источников. Эти сотрудники и представляют собой так называемый "персонал на местах". К ним применяются все стандартные положения общей системы, касающиеся классификации должностей, шкалы окладов и других пособий (лишь со сравнительно незначительными отклонениями в некоторых организациях); но, как всегда признавалось, условия их работы и быта во многих случаях значительно отличаются от условий их коллег в штаб-квартирах и других постоянных отделениях. Учитывая важность выполняемых ими функций в общем комплексе задач Организации Объединенных Наций, необходимо создать такие условия службы, которые привлекали бы персонал с особыми профессиональными качествами и необходимыми способностями. В такие условия вносились и будут вноситься коррективы в зависимости от изменений характера технической помощи, которую государства-члены стремятся получить от Организации Объединенных Наций; и поскольку помощь аналогичного характера зачастую оказывается национальными программами двусторонней помощи, которые, как правило, используют одних и тех же сотрудников, то нельзя избежать сравнения создаваемых этими программами условий службы. В то же время необходимо учитывать соответствие между условиями найма международного персонала, участвующего в осуществлении проектов, и условиями найма их национальных коллег (которые часто имеют такой же профессиональный уровень); такие различия, которые неизбежно существуют, необходимо разумно обосновать с точки зрения объективных факторов и требований набора персонала.

323. Поэтому в своем обзоре Комиссия обратила особое внимание на попытку определить, каким образом существующие условия службы неполностью отвечают требованиям службы на местах и какие изменения могут быть внесены для повышения эффективности организаций на этом важнейшем участке их функций. Одной из основных трудностей, с которыми столкнулась Комиссия при рассмотрении отдельных условий службы, явилась проблема правильного определения того персонала, к которому такие условия могут быть применимы. Совершенно очевидно, что, хотя в некоторых "местных" отделениях географическая и культурная изоляция, медицинские условия или нехватка товаров и технических средств могут привести к явно менее благоприятным условиям жизни, чем в некоторых главных штаб-квартирах, в других "местных" отделениях условия жизни могут быть ничем не хуже условий в отдельных местах службы, где находятся штаб-квартиры или другие постоянные отделения. Национальные ведомства иностранных дел и программы двусторонней помощи систематически выдают дополнительную компенсацию

за любую службу за пределами родины, и многие из них классифицируют места службы за границей по своей собственной шкале "трудностей" с точки зрения их собственной культуры и образа жизни; ни одно из таких решений не является возможным в системе международной службы. Еще одной отмеченной отличительной чертой службы на местах является то, что назначения обычно осуществляются по срочному контракту, причем это делается на более короткий срок и с предоставлением меньшего объема гарантий по найму, чем в штаб-квартирах, что объясняется ограниченным сроком осуществления проектов помощи и добровольным характером их финансирования. Но это также относится (и во все большей степени) к службе в штаб-квартирах и других постоянных отделениях, поэтому в связи с тем, что эта особенность может потребовать внесения определенных изменений в условия службы, критериями в этих целях могут служить скорее продолжительность и непрерывный характер службы, нежели факт работы в штаб-квартирах или на местах.

### Мнение организаций и персонала

324. В своем докладе Комиссии АКК изложил некоторые положительные аспекты службы на местах (например, возникновение на местах ситуаций, при которых имеются широкие возможности проявить творческий подход и инициативу), а также некоторые ее недостатки (отдаленность как от центра директивных и кадровых решений своей организации, так и от родины и профессиональных связей; ограниченность и неопределенность срока пребывания на должности; иногда нарушение семейной жизни и обучения детей). В докладе подчеркивалось, что решение большинства из этих проблем заключается не в дополнительной финансовой компенсации; организации пытаются ослабить чувство изоляции путем более совершенной кадровой политики, создать возможность самосовершенствования для работников на местах и консультироваться с ними по вопросам роли и методов их работы, а также развивать систему ротации сотрудников в штаб-квартирах и на местах. Затем АКК рассмотрел некоторые финансовые меры, которые применяются для смягчения некоторых проблем, связанных со службой на местах:

а) жилищные субсидии в тех случаях, когда из-за отсутствия соответствующих помещений некоторым сотрудникам приходится платить квартирную плату, значительно превышающую средний уровень, который учитывается в индексе коррективов по месту службы; существуют две системы жилищных субсидий (в соответствии с первой, принятой всеми организациями, сотрудник получает субсидию в размере 80 процентов от суммы, которую ему приходится платить за жилье сверх установленной предельной суммы для рассматриваемого места службы; по другой системе, применяемой лишь ПРООН и ЮНИСЕФ, сотрудник получает 80 процентов от той суммы, на которую его квартирная плата превышает 20 процентов общей суммы его основного оклада по месту службы и подъемного пособия), в настоящее время организации изучают предложения об объединении этих двух систем в одну;

б) отпуск для отдыха и восстановления сил, в соответствии с которым в ограниченном числе "трудных" мест службы сотрудникам с иждивенцами в тот год, когда они не имеют права на отпуск на родину,

выплачиваются путевые расходы до назначенного места проведения отпуска; хотя некоторые трудности, в частности большие расходы в назначенных местах проведения отпуска, ограничили масштабы применения этой системы сотрудниками, имеющими право на такие поездки, организации считают, что такая система имеет важное значение, и предлагают сохранить эту систему и постоянно следить за ней;

с) подъемное пособие, значение которого в качестве стимула для службы на местах излагается выше в пунктах 296 и 297 выше.

325. ФАМГС также проанализировала положительные аспекты и трудности службы на местах и подчеркнула, что одним из наиболее существенных различий между службой на местах и службой в штаб-квартирах является более высокая степень мобильности первой. Федерация настоятельно призвала принять меры по решению четырех главных проблем:

а) гарантированный срок службы, который, хотя в основном связан с вопросом продвижения по службе и подготовки кадров, касается также предлагаемых условий службы;

б) разлука с семьей, последствия которой должны быть смягчены путем более либерального и гибкого применения правил, касающихся служебных поездок и отпусков (например, предоставление сотрудникам на местах права чаще выезжать в отпуск на родину, покрытие расходов при поездках к месту учебы два раза в год);

с) обучение детей; сокращение реального размера пособия на образование определяется в качестве важнейшей причины для недовольства сотрудников на местах;

д) жилищных условий, расходы по которым необходимо более точно учитывать в индексе коррективов по месту службы и в исключительных случаях компенсировать за счет более совершенной системы жилищных субсидий.

В целом ФАМГС пришла к мнению, что при определении условий службы персонала на местах следует в большей степени принимать во внимание условия, предоставляемые учреждениями двусторонней помощи, которые используют персонал аналогичного уровня для исполнения аналогичных функций.

#### Рассмотрение вопроса Комиссией

326. В ходе обсуждения в Комиссии некоторые члены отметили, что не следует преувеличивать трудности службы на местах и что необходимо проводить сравнение между условиями жизни международных экспертов и условиями жизни их национальных коллег. При рассмотрении предложений об увеличении отпускных пособий нельзя недооценивать влияние такого предложения на ход осуществления определенной программы, что имеет основное значение для стран-бенефициариев. Указывалось также, что некоторые сотрудники на местах временно откомандировываются с их государственных должностей, поэтому гарантированный срок службы не является для них проблемой. Это становится проблемой лишь тогда,

когда периферийный сотрудник остается на службе в течение 4-5 лет и таким образом полностью утрачивает связи со своим предшествующим работодателем; однако функции эксперта по своему характеру являются случайными и временными и поэтому было бы ошибочно стремиться предоставить экспертам постоянный статус.

### Заключение

327. С учетом мнений, представленных АКК и ФАМГС, и результатов прений Комиссия пришла к заключению, что при первой возможности следует провести исчерпывающее изучение условий, отвечающих службе на местах, в противовес условиям службы в штаб-квартирах или других постоянных отделениях. Для этой цели она должна запрашивать информацию и предложения от АКК, особенно от организаций, осуществляющих крупнейшие программы на местах, и от персонала; ей следует иметь в своем распоряжении сведения о мнениях правительств, как тех, которые получают пользу от программ технического сотрудничества, так и тех, которые делают взносы на добровольной основе и сами занимаются подобной деятельностью на двусторонней основе. Для этой цели можно составить вопросник, который был бы направлен также членам Комиссии; в результате визитов Председателя и заместителя Председателя Комиссии в учреждения на местах также будет получена полезная информация. Поскольку в исследовании необходимо учитывать эволюцию характера программ технического сотрудничества, а следовательно их штатные потребности, целью этого исследования должно быть выявление тех изменений в условиях службы на местах, которые необходимы и возможны с экономической точки зрения. В то же время АКК и ФАМГС следует призвать к возможно скорейшему представлению Комиссии предложений по вопросу о достаточной и справедливой компенсации квартирных расходов в периферийных местах службы; в случае необходимости эти предложения должны быть изучены Консультативным комитетом по вопросам коррективов по месту службы, поскольку они могут повлиять на отражение квартирных расходов в индексах коррективов по месту службы, раньше чем Комиссия примет решения по ним.

## ГЛАВА VI

### КАТЕГОРИЯ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

#### А. Определение уровней окладов

##### История вопроса

328. Хотя категория общего обслуживания как таковая была учреждена лишь в 1951 году, с самого начала проводилось различие между сотрудниками, набираемыми на местах, и персоналом, набираемым на международной основе. Созданный в 1949 году Комитет экспертов по окладам, надбавкам и системе отпусков одобрил принцип (который, как отмечается, уже применяется), в соответствии с которым услуги набираемого на местах персонала как в Центральных учреждениях, так и в других местах службы должны оплачиваться по "самым высоким существующим местным ставкам". Комитет подчеркнул целесообразность набора сотрудников на местах, но признал возможность набора персонала не из числа местных жителей, когда невозможно набрать квалифицированных местных работников. "Полуместные" сотрудники (т.е. те, которых набирают за пределами страны места службы) должны получать такой же основной оклад, как и "местные" сотрудники, но, помимо этого, должны пользоваться правом получать надбавку на нерезидентов и пособия на экспатриацию 89/. После учреждения в 1951 году категории общего обслуживания Генеральная Ассамблея одобрила рекомендацию Комитета по пересмотру окладов 1956 года в отношении того, что следует продолжать придерживаться существующей политики определения окладов на основе наилучших преобладающих условий труда в данном районе 90/. В 1965 году Консультативный совет по международной гражданской службе конкретно определил, каким образом следует истолковывать понятие "наилучшие преобладающие условия": их следует понимать как ставки, выплачиваемые целым рядом наилучших работодателей, но они не обязательно являются абсолютно наилучшими. Они должны оцениваться на общей основе с учетом всех таких измеримых факторов, как заработная плата, премии, дотации, надбавки и выплаты по социальному страхованию. Консультативный совет также рассмотрел подготовленную Консультативным комитетом по административным вопросам кодификацию методологии применения принципа "самых высоких существующих ставок" (так называемые "руководящие принципы" (см. ICSAB/XIII/1).

329. Специальный комитет 1971-1972 годов отметил, что формулировка "самые высокие существующие ставки" является двусмысленной, что усложнило применение этого принципа и привело к возникновению диспропорций в структуре окладов в штаб-квартирах, что свидетельствует о

89/ Там же.

90/ Там же.

недостатках метода и в некоторых случаях приводит к установлению ставок окладов, превышающих необходимые уровни. Комитет предложил изменить формулировку принципа, который гласит, что "вознаграждение и условия службы персонала категории общего обслуживания, набранного на месте, должны выгодно отличаться от вознаграждения и условий службы местного персонала, выполняющего в общем сопоставимую работу" 91/.

#### Мнение организаций и персонала

330. В своем докладе Комиссии АКК обстоятельно рассмотрел опыт применения принципа самых высоких существующих ставок в штаб-квартирах и других местах службы и сделал вывод, что "отличающиеся условия, существующие в различных местах, привели к существенным различиям в применении отдельных положений основного принципа". Это также вызвало большую озабоченность сотрудников, чем создание условий для сотрудников категории специалистов, и продемонстрировало необходимость вовлечения представителей персонала полностью и на всех этапах в данный процесс. Среди трудностей, с которыми пришлось столкнуться, АКК выделил следующие:

- а) трудность в применении принципа, который сам по себе не является вполне определенным, к самым разнообразным условиям различных мест службы;
- б) определение "наилучших преобладающих" условий;
- в) отсутствие сравнения между служебными функциями в организациях и во внешних учреждениях; это заставило организации значительно сузить изучаемый круг должностей, используемых для сопоставления;
- г) выбор работодателей на стороне, которых предстоит изучить, что повлекло за собой либо *a priori* оценку того, кто является самым лучшим, либо разработку метода отбора в случае обзора всего рынка;
- е) тот факт, что на многих рынках труда уровень оплаты труда скорее зависит от того или иного лица, чем от характера работы;
- ф) процедура внесения коррективов в оклады в промежуточный период между основными обзорами либо путем ограниченных обзоров, либо на основе различных местных индексов.

331. АКК рекомендовал пересмотреть существующие "руководящие принципы" и разделить их на два отдельных документа: расширение основных принципов, применяемых повсюду; и комплекс процедур, в которых должны учитываться изменяющиеся условия в различных местах службы.

91/ Там же.

332. ФАМГС в своем документе также подтвердила принцип наилучших преобладающих местных условий и отклонила идею изменения формулировки, предложенной Специальным комитетом 1971-1972 года. Она заявила, что трудности возникали лишь тогда, когда обзоры проводились на основе односторонней интерпретации "руководящих принципов" без эффективного участия персонала; уровень окладов сотрудников общего обслуживания должен определяться путем переговоров между администрацией и персоналом на местном уровне. Она выразила сожаление в связи с включением в статью 12 статута Комиссии (резолюция 3357 (XXIX) Генеральной Ассамблеи, приложение) положений, которые могут свести на нет данный принцип, и с удовлетворением отметила гарантию, данную Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций и некоторыми другими исполнительными главами в отношении того, что Комиссии не будет предложено определить уровни окладов сотрудников общего обслуживания (в отличие от вынесения рекомендаций о них) без предварительного получения согласия от представителей персонала.

#### Рассмотрение вопроса Комиссией

333. Комиссия отметила, что ответственность за уровень окладов сотрудников категории общего обслуживания, возложенная на нее Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций, в соответствии с ее статутом, касается ее лишь в той степени, в какой она должна решать данный вопрос в ходе ее нынешнего пересмотра системы окладов.

334. Статья 10а статута гласит, что:

"Комиссия выносит рекомендации Генеральной Ассамблее по вопросу о:

а) широких принципах определения условий службы персонала ..."

В то время как право определять шкалу окладов и систему коррективов по месту службы, а также нормы надбавок и пособий для персонала категории специалистов и выше закреплено за Ассамблеей в соответствии с последующими положениями статьи 10, эта статья не предусматривает таких оговорок в отношении определения шкалы окладов и норм надбавок для сотрудников категории общего обслуживания. Ассамблея возложила на Комиссию в соответствии со статьей 11 ответственность за разработку методов, путем использования которых может применяться общий принцип, определяющий их, а также нормы надбавок и пособий для категории общего обслуживания.

335. Статья 12 (1) статута предусматривает:

"В штаб-квартирах и таких других местах службы, которые время от времени могут добавляться по просьбе Административного комитета по координации, Комиссия устанавливает соответствующие факты и представляет рекомендации по вопросам определения шкал окладов персонала категории общего обслуживания и персонала других категорий, набираемого на местной основе".

В пункте 2 той же самой статьи предусматривается:

"Несмотря на положения пункта 1 выше, заинтересованный исполнительный глава или главы, после проведения консультаций с представителями персонала, могут просить Комиссию определить шкалы окладов персонала в конкретном месте службы, вместо того чтобы представлять рекомендации. Определенные таким образом шкалы окладов распространяются на весь персонал одной и той же категории в данном месте службы".

В пункте 3 предусматривается, что при осуществлении этих функций Комиссия проводит консультации с исполнительными главами и представителями персонала, а в пункте 4 говорится, что "Комиссия определяет срок или сроки, когда она может взять на себя функции, предусмотренные в этой статье". В этой связи в пункте 86 своего первого ежегодного доклада Комиссия информировала Генеральную Ассамблею о том, что:

"До того как она сможет представить рекомендации или, по запросу, свои заключения относительно шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания в отдельных местах службы, она должна будет договориться относительно принципов и методов, которые должны применяться во всех таких случаях, а этого она не сможет сделать раньше своей первой сессии в 1977 году" 92/.

В свое время она определит дату и сроки, в которые она будет готова выполнить свои конкретные обязанности в соответствии со статьей 12 статута, и включила в свои бюджетные предложения ассигнования на осуществление этих мер в 1977 году. Генеральная Ассамблея в пункте 3 резолюции 3418 А (XXX) от 8 декабря 1975 года приняла к сведению этот календарный план.

336. В свете постоянных функций, возложенных Генеральной Ассамблеей на Комиссию, интерес Комиссии к целям нынешнего пересмотра свелся к "общим принципам" определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания.

337. На основе информации и мнений, представленных организациями и персоналом, Комиссия отметила, что практическое применение принципа, до сих пор поддерживаемого Генеральной Ассамблеей (принцип сравнения с "наилучшими преобладающими условиями" в каждом месте службы), вызвало многие трудности и привело к самой разнообразной практике в различных местах службы. Эти трудности выявились в результате проблем, возникших в Женеве в связи с последним обзором наилучших преобладающих там условий. Так как Комиссия не провела детального рассмотрения проблем, возникающих при применении этого принципа, она не может высказать свое суждение в отношении самого принципа. Она предполагает детально рассмотреть этот вопрос в процессе подготовки к принятию на себя в 1977 году функций по статье 12 статута; на протяжении всего доклада Комиссия не раз указывала на изменения, которые она собирается внести в свою собственную программу работы для того, чтобы приблизить время, когда она сможет это сделать (см. пункты 29 и 31 выше). Комиссия сохраняет за собой право представить Генеральной Ассамблее рекомендации относительно общего принципа, если она сочтет это нужным, в свете дальнейшего опыта в решении этой проблемы.

92/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцатая сессия, приложение № 30 (А/10030).

## В. Пособия и другие льготы

338. Придерживаясь того принципа, что следует продолжать определять уровень вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания путем сравнения с наилучшими преобладающими условиями в каждом месте службы, можно прийти к выводу, что следует также продолжать определять пособия и другие льготы (являющиеся частью вознаграждения) путем сравнения с местными условиями в каждом месте службы. Соответственно, именно Комиссия должна определять методы применения данного принципа в сочетании с принципами по установлению уровня окладов согласно статье II статута. В процессе вынесения рекомендации (или, при наличии запроса, определения) шкалы окладов сотрудников категорий общего обслуживания для данного места службы она в то же самое время будет рассматривать и определять нормы надбавок сотрудникам категории общего обслуживания в данном месте службы.

339. Таким образом, Комиссия ответила на запрос, сделанный ей Генеральной Ассамблеей, в связи с возможным изменением в нормах пособий для детей персонала категории общего обслуживания в Нью-Йорке, а именно: "рассмотреть возможность изучения принципов и критериев, лежащих в основе определения надбавок и пособий, выплачиваемых сотрудникам категории общего обслуживания" (резолюция 3493 (XXX) Генеральной Ассамблеи; см. также пункты I6 и I7 выше). Рассматривая оклады сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке, она также рассмотрит соответствующие нормы надбавок на детей в Нью-Йорке.

## С. Налогообложение персонала и зачитываемое для пенсий вознаграждение

340. Уровни окладов сотрудников категории общего обслуживания в каждом месте службы устанавливаются в чистом выражении с учетом внешнего вознаграждения нетто. По тем же соображениям, по которым устанавливается оклад брутто для сотрудников категории специалистов и выше (см. пункт I89 выше) и которые подтверждены Генеральной Ассамблеей в пункте 1 резолюции 2050 А (XX) от 13 декабря 1965 года, оклад, равный общему эквиваленту чистой суммы, устанавливается путем применения норм налогообложения персонала. Полученный таким образом оклад брутто представляет собой зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания, на котором основаны взносы штатных сотрудников и Организации в Пенсионный фонд, а также выходные пособия штатных сотрудников. Изменение стоимости жизни в данном месте службы, как это косвенно находит отражение в местных наилучших преобладающих условиях, учитывается в коррективах базисного оклада сотрудников категории общего обслуживания; вследствие этого периодические коррективы, которые вносятся в уровень зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, основанные на изменении индекса средневзвешенной величины коррективов по месту службы, не применяются к сотрудникам категории общего обслуживания. Общее вознаграждение этой категории, таким образом, имеет отношение к пенсии в отличие от категории специалистов, где данная часть общего вознаграждения, выплачиваемого в форме коррективов по месту службы, обычно к пенсии отношения не имеет.

## Мнения организаций и персонала

341. Предлагая пересмотренные нормы налогообложения персонала, которые будут отличаться в зависимости от того, имеет ли член персонала иждивенцев или нет, АКК признал, что, возможно, нецелесообразно применять эти новые глобальные нормы к категории общего обслуживания, и заявил, что было бы логично основывать нормы налогообложения сотрудников категории общего обслуживания, подобно шкалам их окладов, на преобладающей практике в каждом конкретном месте службы, т.е. на основе местной налоговой практики. Однако после дальнейшего изучения данного вопроса АКК информировал Комиссию о том, что такая практика привела бы к тому, что в Центральных учреждениях некоторых мест службы были бы установлены более высокие нормы налогообложения (и оклады брутто), чем нормы, полученные путем применения предложенных новых глобальных норм, а в других местах службы - ниже, более того, это привело бы к значительным административным трудностям, поскольку пришлось бы постоянно следить за местными уровнями подоходного налога в более чем 100 местах службы. Вследствие этого АКК выразил сомнение относительно того, что приобретенные таким образом преимущества оправдают произведенные административные затраты; однако АКК указал, что он намеревается продолжить изучение данного вопроса, с тем чтобы представить дальнейший доклад на рассмотрение Комиссии, когда она детально займется решением вопроса об окладах сотрудников категории общего обслуживания.

342. ФАМГС, со своей стороны, вновь подтвердила свою позицию в отношении того, что нормы налогообложения персонала имеют значение для персонала лишь в той степени, в какой они определяют уровень окладов брутто, который для категории общего обслуживания является также уровнем зачитываемого для пенсии вознаграждения; она будет решительно выступать против любой меры, которая привела бы к уменьшению существующих уровней зачитываемых для пенсии вознаграждений и, соответственно, пенсионных льгот персонала общего обслуживания.

## Рассмотрение вопроса Комиссией

343. Комиссия отметила, что применение существующих норм налогообложения персонала к окладам сотрудников категории общего обслуживания в некоторых местах службы привело к тому, что уровни окладов брутто и зачитываемого для пенсии вознаграждения в значительной степени стали совпадать с окладами и вознаграждениями категории специалистов. Так, например, в Женеве зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников самой высокой ступени высшего класса категории общего обслуживания (G-7/XI) до вступления в силу пересмотренной шкалы окладов, одобренной в апреле 1976 года, было эквивалентно вознаграждению класса C-4, ступень III, а после пересмотра - классу C-5, ступень III; в Париже, в мае 1976 года - классу C-4, ступень IV; а в Нью-Йорке, в мае 1976 года - классу C-2, ступень III (см. приложение IX). В отношении общего вознаграждения нетто также имело место некоторое совпадение, но в значительно меньшей степени (ввиду включения коррективов по месту службы в

вознаграждение сотрудников категории специалистов); например, в Женеве наивысший уровень категории общего обслуживания соответствовал уровню сотрудника класса С-2, ступень II, с иждивенцами, до пересмотра окладов категории общего обслуживания и классу С-2, ступень VII, впоследствии; в Париже - классу С-2, ступень III; в Нью-Йорке - классу С-1, ступень IV. Не касаясь на данной стадии вопроса о желаемой степени совпадения, Комиссия выразила удивление по поводу значительных расхождений в степенях совпадения в различных местах службы и прежде всего между степенью совпадения между вознаграждением нетто и зачитываемым для пенсии вознаграждением брутто. Поэтому в заключение она заявила, что ей придется уделить особое внимание уровню вознаграждения брутто и зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания в своих дальнейших исследованиях проблем, касающихся категории общего обслуживания, и, возможно, впоследствии придется пересмотреть нормы налогообложения персонала, применяемые к данной категории.

#### РЕКОМЕНДАЦИЯ:

344. До получения результатов нового исследования Комиссии по вопросу вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания и во избежание в текущий период любых сокращений в существующем уровне зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания, которые могут явиться результатом (неодинаково в различных местах службы и на разных уровнях) применения к окладам сотрудников категории общего обслуживания пересмотренных новых норм налогообложения персонала, которые рекомендованы для сотрудников категории специалистов и выше, необходимо в качестве временной меры продолжать применять к категории общего обслуживания существующие нормы налогообложения персонала.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Документальные ссылки на доклады ранее существовавших  
органов по пересмотру

Сноска

- ПОДГОТОВИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ  
(1945 год)
- 36 Доклад Подготовительной Комиссии ... (P/C.20), стр.97,  
пункт 68.
- 69 Там же, стр. 97, пункт 71.
- КОМИТЕТ ЭКСПЕРТОВ ПО ОКЛАДАМ, НАДБАВКАМ И СИСТЕМЕ ОТПУСКОВ  
(1949 год)
- 34 Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, четвертая сессия,  
Пятый комитет, приложение к кратким отчетам заседаний,  
том II, пункт 39 повестки дня (A/C.5/331 и Corr.1),  
пункты 19-22.
- 37 Там же, пункт 3.
- 70 Там же, пункты 107-108.
- 72 Там же, пункт 122.
- 89 Там же, пункты 60-82.
- КОМИТЕТ ПО ПЕРЕСМОТРУ ОКЛАДОВ О СИСТЕМЕ ОКЛАДОВ, НАДБАВОК И  
ПОСОБИЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (1956 год)
- 30 Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, одиннадцатая  
сессия, приложения, пункт 51 повестки дня, документ  
A/3209, пункты 61-63.
- 56 Там же, пункты 137-147.
- 66 Там же, пункт 192.
- 79 Там же, пункт 273.
- 81 Там же, пункты 278-288.
- 90 Там же, пункты 101-107.

Сноска

ИССЛЕДОВАНИЕ КОНСУЛЬТАТИВНОГО СОВЕТА ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ  
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (1968 год)

86 ICSAB/XVI/1, раздел VI.

ИССЛЕДОВАНИЕ КОНСУЛЬТАТИВНОГО СОВЕТА ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ  
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (1970 год)

84 ICSAB/XVIII/1, пункты 50-63.

87 Там же, пункты 93-96.

СПЕЦИАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПО ПЕРЕСМОТРУ СИСТЕМЫ ОКЛАДОВ ОРГАНИЗАЦИИ  
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (1971-1972 годы)

31 Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, двадцать седьмая  
сессия, Дополнение № 28 (A/8728 и Corr.1), том I; CR 16 a/;  
пункты 64-76.

32 Там же, пункт 77.

35 Там же, пункт 72, 77.

39 Там же, пункт 139.

43 Там же, пункты 164 и 182-183.

45 Там же, пункты 186-187.

47 Там же, пункты 158-159, 163.

48 Там же, пункты 154-155.

51 Там же, CR 6, 7, 26 d; пункт 170.

57 Там же, CR 12, 28 b; приложение I, пункт 25.

65 Там же, CR 35 b.

67 Там же, CR 30 a; пункты 290-294.

---

a/ Выводы и рекомендации и основной доклад перечисляются раз-  
дельно. "CR" относится к пунктам выводов и рекомендаций; все ос-  
тальные ссылки относятся к основному докладу.

Сноска

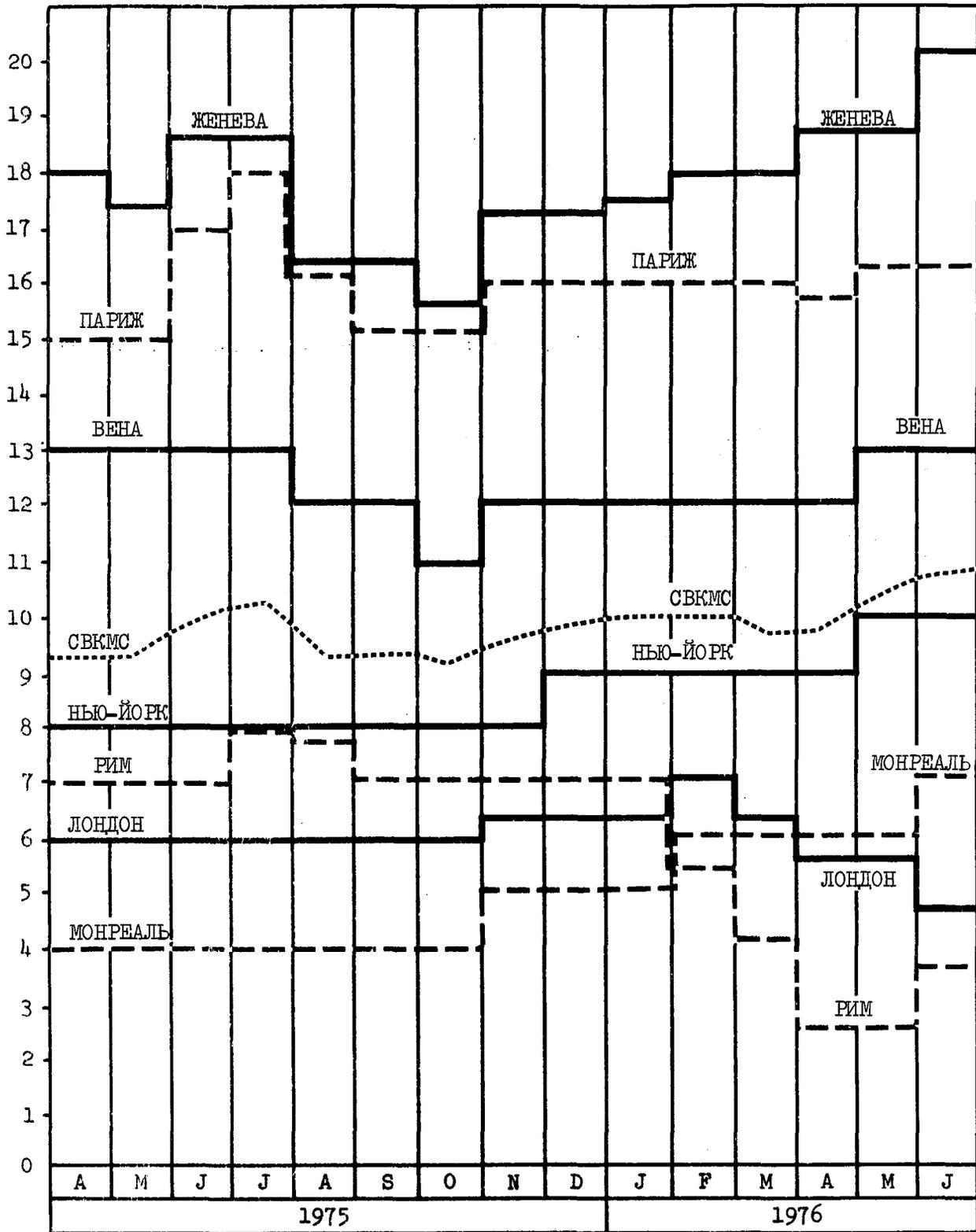
- 71 Там же, пункт 376.
- 73 Там же, CR 34<sub>d</sub>; пункты 363-364.
- 75 Там же, пункты 298-319.
- 80 Там же, CR 34<sub>e</sub>; пункт 268.
- 82 Там же, CR 32; пункты 325-331.
- 85 Там же, CR 33; пункты 335-342.
- 88 Там же, CR 34<sub>b</sub>; пункты 108, 348.
- 91 Там же, CR 9, 29<sub>a</sub>; пункты 262-264.

ОБЗОР КОНСУЛЬТАТИВНОГО СОВЕТА ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ  
СЛУЖБЕ (1974 год)

- 58 Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, двадцать девятая  
сессия, Дополнение № 30 (A/9630), пункт 45 (и доклад  
ИКАВВ (A/9919), пункт 22).
- 68 Там же, пункты 46-50.
- 76 Там же, пункты 62-69.
- 83 Там же, пункты 57-61.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Изменения классов корректива по месту службы в штаб-квартирах и средневзвешенных коррективов по месту службы (СВКМС) в период с I апреля 1975 года по I июня 1976 года



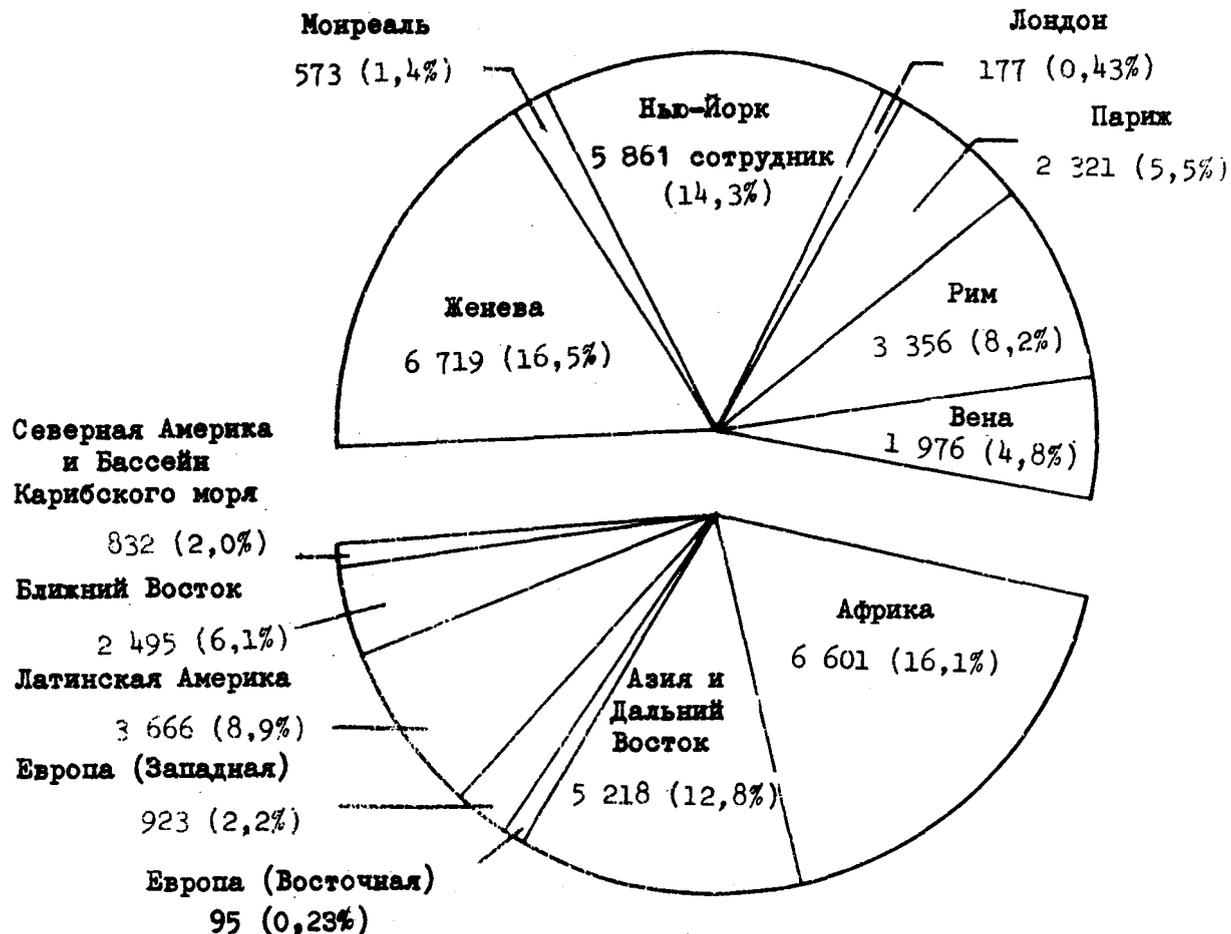
ПРИЛОЖЕНИЕ III<sup>a/</sup>

Персонал организаций, применяющих общую систему окладов  
и пособий Организации Объединенных Наций

A. Распределение персонала по месту нахождения организации б/

Города местонахождения штаб-квартир с/

(20 983 сотрудника = 51%)



Прочие места службы d/

(19 830 сотрудников = 49%)

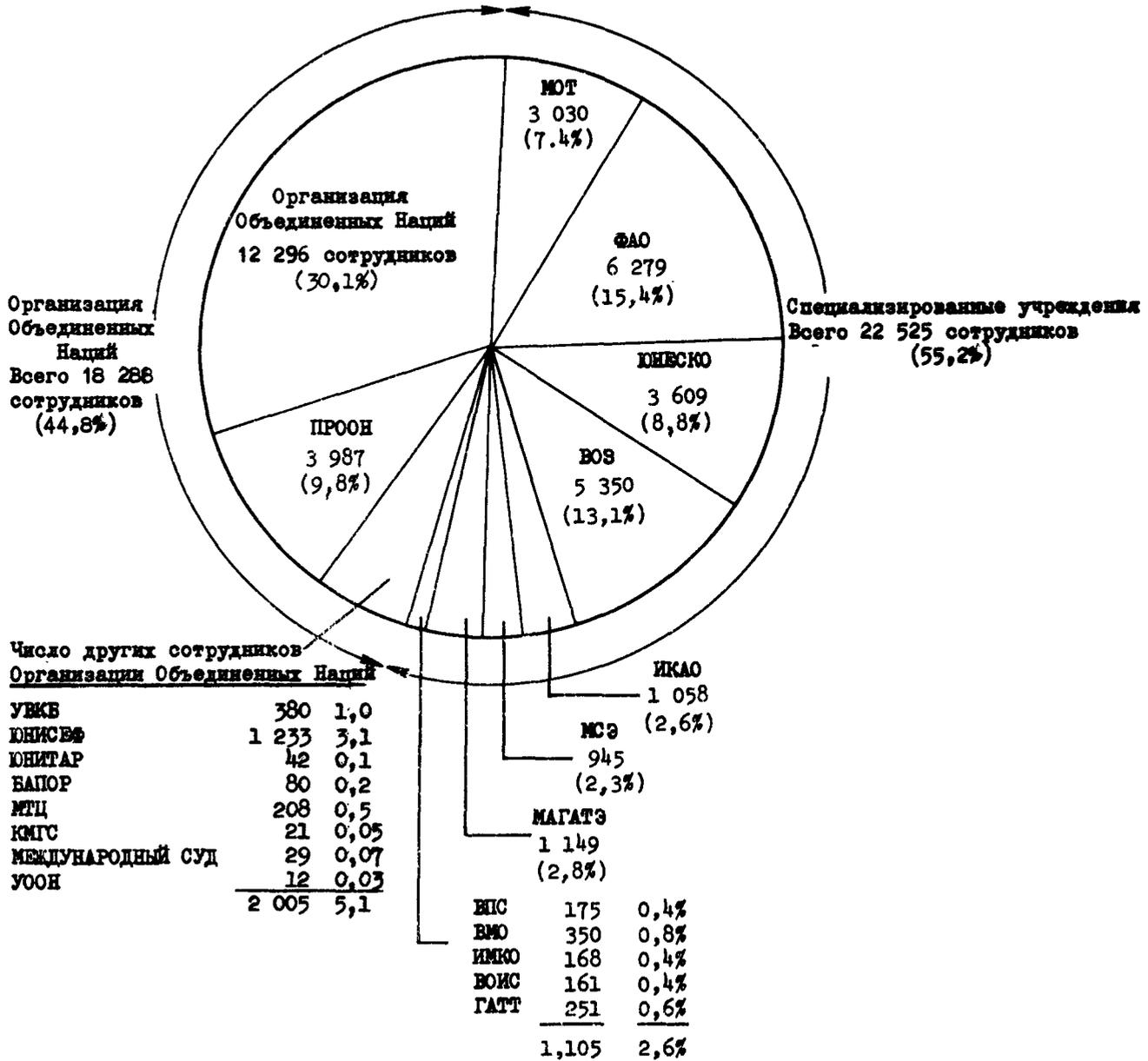
a/ Источник: статистические данные по кадрам по состоянию на 31 декабря 1975 года, представленные автоматизированным банком данных Консультативного комитета по административным вопросам.

b/ Общие данные по категориям специалистов и общего обслуживания.

c/ Включая сотрудников, которые хотя работают и не в штаб-квартирах своих собственных организаций, но в городах, где расположены штаб-квартиры (например, сотрудники бюро связи других организаций в Нью-Йорке).

d/ Включая как сотрудников, работающих в постоянных учреждениях (за исключением городов, где находятся штаб-квартиры), так и сотрудников, занятых в проектах.

**В. Распределение персонала по организациям**



С. Распределение персонала по источникам финансирования

Организация	Регулярный бюджет		ПРООН		Прочие источники <u>а/</u>	
	Число со-трудников	Процент от общего числа со-трудников	Число со-трудников	Процент от общего числа со-трудников	Число со-трудников	Процент от общего числа со-трудников
Организация Объединенных Наций	8 276	67	1 135	9	2 885	23
ПРООН	0	0	3 987	100	0	0
Прочие органы Организации Объединенных Наций <u>б/</u>	515	26	1	0	1 480	74
МОТ	1 612	53	1 078	35	340	11
ФАО	2 395	38	1 952	31	1 932	30
ЮНЕСКО	2 305	63	807	22	497	13
ВОЗ	4 127	77	272	5	951	17
ИКАО	609	57	413	38	39	3
ВПС	121	69	38	21	16	9
МСЭ	500	52	387	40	58	6
ВМО	216	61	117	33	17	4
ИМКО	134	79	34	20	0	0
ВОИС	160	99	1	0	0	0
МАГАТЭ	1 074	93	7	0	68	5
ГАТТ	186	74	0	0	65	25
<b>ВСЕГО</b>	<b>22 230</b>	<b>54</b>	<b>10 235</b>	<b>25</b>	<b>8 348</b>	<b>20</b>

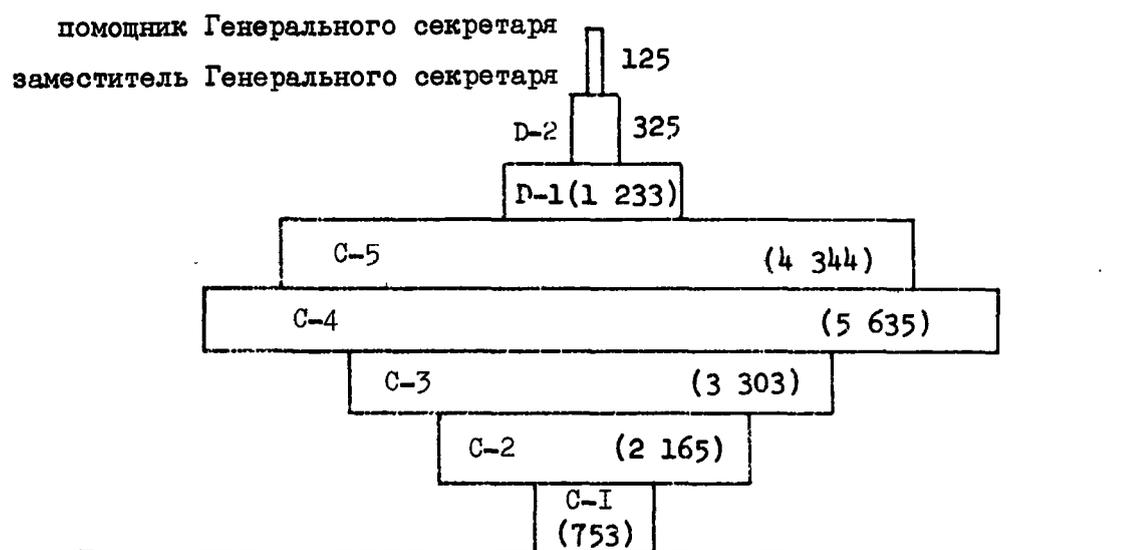
а/ Все прочие источники, включая целевые фонды, субсидии, добровольные взносы, возмещаемые расходы.

б/ Суммарные данные по: УВКБ, ЮНИСЕФ, ЮНИТАР, БАПОР, МТЦ, КМГС, Международному Суду, УООН.

Д. Распределение персонала по категориям

Организация	Категория специа- листов и выше		Категория общего обслуживания		Всего сотрудников
	Число со- труд- ников	Процент от общего чи- сла со- трудников	Число со- труд- ников	Процент от общего чи- сла со- трудников	
Организация Объединенных Наций	4 942	40	7 354	60	12 296
ПРООН	856	21	3 131	79	3 987
УВКБ	157	41	223	59	380
КНИСЕФ	345	28	888	72	1 233
ЮНИТАР	12	29	30	71	42
БАПОР	68	85	12	15	80
МТЦ	134	64	74	36	208
КМГС	8	38	13	62	21
Международный Суд	14	48	15	52	29
УООН	10	83	2	17	12
Всего	6 546	36	11 742	64	18 288
МОТ	1 631	54	1 399	46	3 030
ФАО	3 530	56	2 749	44	6 279
ЮНЕСКО	1 739	49	1 870	52	3 609
ВОЗ	2 470	46	2 880	54	5 350
ИКАО	551	52	507	48	1 058
ВПС	106	61	69	39	175
МСЭ	489	52	456	48	945
ЛМО	188	54	162	46	350
ИМКО	76	45	92	55	168
ВОИС	57	35	104	65	161
МАГАТЭ	379	33	770	67	1 149
ГАТТ	121	48	130	52	251
ИТОГО	17 883	44	22 930	56	40 813

Е. Распределение персонала категории специалистов  
и выше по классам



Г . Соотношение персонала категории специалистов и выше по видам контрактов:

- а) без ограничения по времени<sup>а/</sup>  
 б) срочные контракты

Все организации:

Условные обозначения:

без ограничения по времени       срочные контракты

Штаб-квартиры и другие постоянные учреждения:

5 574	54,3%	4 688	45,7%
-------	-------	-------	-------

Сотрудники, занятые в проектах:

354	4,7%	7 267	95,3%
-----	------	-------	-------

Общее число сотрудников:

5 928	33,2%	11 955	66,8%
-------	-------	--------	-------

По организациям: Процентная доля контрактов без ограничения по времени

Организация	Штаб-квартиры и другие постоянные учреждения (в процентах)	Сотрудники, занятые в проектах (в процентах)	Всего сотрудников (в процентах)
<u>Организация Объединенных Наций</u>			
Наций	65	1,8	45
ПРООН	53	0,2	40
прочие б/	59	1,0	51
МОТ	66	0,1	32
ФАО	68	9,2	32
ЮНЕСКО	26	0,9	16
ВОЗ	30	7,8	17
ИКАО	44	0	25
ВПС	83	0	48
МСЭ	79	0	31
ВМО	46	0	28
ИМКО	42	0	33
ВОИС	80	0	79
МАГАТЭ	17	0	17
ГАТТ	61	0	61
<b>ВСЕГО</b>	<b>54,3</b>	<b>4,7</b>	<b>33,2</b>

а/ Например, постоянные, неограниченные, кадровые контракты.

б/ Суммарная доля в процентах по: УВКБ, ЮНИСЕФ, ЮНИТАР, БАПОР, МТЦ, КМГС, Международному Суду, Университету ООН.

ПРИЛОЖЕНИЕ IV

Соответствие классов должностей Федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки и Организации Объединенных Наций

А. Результаты сравнений описания должностных функций сотрудников Организации Объединенных Наций с нормами классификации гражданской службы Соединенных Штатов Америки

Профессиональная группа и класс должностей в Организации Объединенных Наций	Число сравниваемых описаний и ( ) число организаций, среди которых произведена выборка	Соответствующее число должностей Организации Объединенных Наций а/	Эквиваленты, приравняемые к классам должностей США и в ( ) соответствующее число должностей Организации Объединенных Наций							
			ОШ 7	ОШ 9	ОШ 11	ОШ 12	ОШ 13	ОШ 14	ОШ 15	
<b>Экономисты</b>	(3)									
С-1/С-2	4	77	1(19)	2(58)	-	-	-	-	-	-
С-3	3	126	-	-	1(42)	2(84)	-	-	-	-
С-4	2	177	-	-	-	-	-	2(177)	-	-
С-5	2	143	-	-	-	-	-	-	-	2(143)
Итого	11	523								
<b>Инженеры:</b>										
<u>сельское хозяйство</u>	(1)									
С-1/С-2	-	1	-	-	-	-	-	1(2)	-	-
С-3	1	2	-	-	-	-	-	-	1(6)	-
С-4	1	6	-	-	-	-	-	-	-	-
С-5	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-
Итого	2	12								
<u>авиация</u>	(1)									
С-1/С-2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
С-3	1	1	-	-	1(1)	-	-	-	-	-
С-4	2	4	-	-	-	-	-	2(4)	-	-
С-5	1	2	-	-	-	-	-	-	-	1(2)
Итого	4	7								
<u>электросвязь</u>	(1)									
С-1/С-2	-	3	-	-	-	-	-	1(42)	-	-
С-3	1	42	-	-	-	-	-	-	-	-
С-4	3	30	-	-	-	-	-	3(30)	-	-
С-5	2	9	-	-	-	-	-	-	-	2(9)
Итого	6	84								
<b>Бухгалтеры</b>										
(включая ревизию, бюджет)	(4)									
С-1/С-2	9	59	-	-	4(26)	5(33)	-	-	-	-
С-3	6	48	-	-	-	-	6(48)	-	-	-
С-4	4	45	-	-	-	-	-	4(45)	-	-
С-5	2	32	-	-	-	-	-	-	-	2(32)
Итого	21	184								
<b>Статистики</b>	(7)									
С-1/С-2	4	41	-	4(41)	-	-	-	-	-	-
С-3	3	70	-	-	-	2(47)	1(23)	-	-	-
С-4	6	94	-	-	-	-	1(16)	5(78)	-	-
С-5	3	37	-	-	-	-	-	1(12)	2(25)	-
Итого	16	242								
<b>Итого по всем группам</b>	(8)									
С-1/С-2	17	181	1(10)	8(81)	4(40)	5(50)	-	-	-	-
С-3	15	289	-	-	2(39)	4(77)	9(173)	-	-	-
С-4	18	356	-	-	-	-	-	18(356)	-	-
С-5	10	226	-	-	-	-	-	1(23)	9(203)	-
Итого	60	1 052								

а/ Ограничивается теми, в отношении которых организации предоставили информацию - необязательно общая численность сотрудников всех организаций системы Организации Объединенных Наций.

В. Средний возраст сотрудников выборочных профессиональных групп по классам

Соединенные Штаты Америки			Организация Объединенных Наций		
Класс	Средний возраст	Класс	Средний возраст		Категория специалистов в целом
			Выборочные группы		
ОШ-7	29,4				
ОШ-9	33,0	С-1	37,7	39,15*	35,0
ОШ-11	36,3		39,4		39,2
ОШ-12	38,7	С-3	43,2	43,2	38,22*
ОШ-13	42,6				
ОШ-14	46,9	С-4	45,9		47,2
ОШ-15	49,2	С-5	49,8		50,9

\* Средневзвешенная по двум классам.

С. Средняя степень в классе сотрудников выборочных профессиональных групп

Соединенные Штаты Америки			Организация Объединенных Наций		
Класс	Средняя степень	Процент вознаграждения свыше степени 1 класса	Класс	Средняя степень	Процент вознаграждения свыше степени 1 класса
ОШ-9	3,34	11,11	С-1	5,3	17,5
ОШ-11	4,13			11,37	
ОШ-12	4,09	10,3	С-3	5,2	13,9
ОШ-13	4,52				
ОШ-14	4,78	12,6	С-4	5,3	13,7
ОШ-15	4,95	13,2	С-5	5,5	12,8

## ПРИЛОЖЕНИЕ V

### Соотношение чистого вознаграждения служащих Соединенных Штатов и Организации Объединенных Наций

1. В данном приложении подробно излагается способ исчисления чистого вознаграждения служащих гражданской службы Соединенных Штатов и служащих Организации Объединенных Наций в целях их сравнения и исчисления разницы в вознаграждениях, выплачиваемых в этих двух службах.

#### A. Исчисление чистого вознаграждения

##### 1. Соединенные Штаты

2. За основу принимаются оклады брутто, установленные с 1 октября 1975 года, как они опубликованы в Общей шкале.

3. Подоходный налог исчисляется следующим образом:

##### а) Федеральные налоги:

4. Исчисление федеральных подоходных налогов по состоянию на 1 июля 1975 года осуществлялось на основе ставок объединенных вычетов для супружеских пар без детей. Общая сумма вычетов для таких статей, как проценты, налоги и взносы, основывалась на средних вычетах по размеру из скорректированного дохода брутто для налогоплательщиков Соединенных Штатов на 1972 год.

##### б) Налоги штатов и городов

5. Исчисление подоходных налогов штатов и городов по состоянию на 1 июля 1975 года также осуществлялось в соответствии с положениями о налогах соответствующих налоговых управлений с использованием в качестве сравнения для Нью-Йорка - налогов штата Нью-Йорк и города Нью-Йорка, а для Вашингтона - средней величины налогов округа Колумбия, штата Мериленд и Виргиния. Вычеты основывались на вычетах, использовавшихся для исчисления федерального подоходного налога, минус налоги штатов и городов.

6. Ниже приводятся исчисленные чистые вознаграждения (в долл. США) по классам, используемым для сравнения с классами Организации Объединенных Наций.

	Нью-Йорк					Вашингтон				
	ОШ-12/1	ОШ-13/1	ОШ-14/1	ОШ-15/1	ОШ-12/1	ОШ-13/1	ОШ-14/1	ОШ-15/1		
Оклад brutto	19 386	22 906	26 861	31 309	19 386	22 906	26 861	31 309		
За вычетом:										
Федеральных налогов	2 713	3 492	4 425	5 597	2 817	3 637	4 616	5 845		
Налогов штатов	876	1 120	1 676	2 282	739	956	1 195	1 464		
Городских налогов	131	175	225	288	-	-	-	-		
Чистый оклад	15 676	18 119	20 535	23 142	15 830	18 313	21 050	24 000		
	В среднем для ОШ-12/1 и ОШ-13/1: 16 897					В среднем для ОШ-12/1 и ОШ-13/1: 17 071				

## 2. Организация Объединенных Наций

7. За основу принимаются нормы чистых окладов и пособий на супругу (супруга), установленные 1 января 1975 года. На основе коррективов по месту службы для штатных сотрудников с иждивенцами, приравненных к классу IO в случае Нью-Йорка (начиная с 1 мая 1976 года) и к классу 8 в случае Вашингтона (начиная с 1 сентября 1976 года), общая сумма чистых вознаграждений (в долл. США) составит:

	Нью-Йорк			Вашингтон		
	C-3/1	C-4/1	C-5/1	C-3/1	C-4/1	C-5/1
Чистый оклад	14 585	17 532	21 324	14 585	17 532	21 324
Коррективы по месту службы	6 420	7 650	9 150	5 136	6 120	7 320
Пособие на супругу (супруга)	400	400	400	400	400	400
Всего (нетто)	21 405	25 582	30 874	20 121	24 052	20 044

## В. Исчисление разницы

8. Как отмечается в пункте 182 доклада, Комиссия считает, что поскольку оклады гражданских служащих Соединенных Штатов пересматриваются один раз в год, как правило, в октябре, а вознаграждение служащих Организации Объединенных Наций изменяется в соответствии с изменением класса корректива по месту службы в различное время, то более точное отражение взаимосвязи между этими двумя видами вознаграждений можно получить путем сопоставления в каждой точке сравнения общей суммы чистого вознаграждения служащих Организации Объединенных Наций за 12-месячный период с октября по сентябрь с суммой чистого вознаграждения служащих Соединенных Штатов Америки за тот же период, а не путем сравнения их в какой-то определенный момент времени. В приводимых ниже таблицах дается сравнение за период с октября 1975 года по сентябрь 1976 года с применением данного метода: в таблице 4 приводится сравнение соответствующих показателей в Нью-Йорке и в Вашингтоне; в таблице 5 приводится положение, которое наблюдалось бы, если бы вознаграждение служащих Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке сравнивалось бы с вознаграждением служащих гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне.

Таблица 4. Сравнение чистого вознаграждения  
служащих Организации Объединенных  
Наций и Соединенных Штатов в  
Нью-Йорке и Вашингтоне

(октябрь 1975 года-сентябрь 1976 года)

Классы	Нью-Йорк			Вашингтон		
	Организа- ция Объе- диненных Наций <u>а/</u>	Соеди- ненные Штаты	Соот- ношение (США= 100)	Организа- ция Объе- диненных Наций <u>б/</u>	Соеди- ненные Штаты	Соот- ношение (США= 100)
ОШ-12) средняя = ) ОШ-13) С-3/1	20 924	16 897	123,8	19 425	17 071	113,8
ОШ-14/1 = О-4/1	25 008	20 535	121,8	23 223	21 050	110,3
ОШ-15/1 = С-5/1	30 188	23 142	130,5	28 053	24 000	116,9
Среднее соотно- шение			125,4			113,7

а/ Нью-Йорк. Включает корректив по месту службы за: 2 месяца по классу 8; 5 месяцев по классу 9; 5 месяцев по классу 10.

б/ Вашингтон. Включает корректив по месту службы за: 2 месяца по классу 6; 9 месяцев по классу 7; 1 месяц по классу 8.

Таблица 5. Сравнение чистого вознаграждения служащих Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и служащих Соединенных Штатов Америки в Вашингтоне

Классы	Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк <u>а/</u>	Соединенные Штаты, Вашингтон	Соотношение (США = 100)
ОШ-12/1) ОШ-13/1) } средняя = С-3	20 924	17 071	122,6
ОШ-14/1 = С-4/1	25 008	21 050	118,8
ОШ-15/1 = С-5/1	30 188	24 000	125,8
Среднее соотношение			122,4

а/ Включает корректив по месту службы за:

- 2 месяца по классу 8;
- 5 месяцев по классу 9;
- 5 месяцев по классу 10.

ПРИЛОЖЕНИЕ VI

Краткое изложение финансового положения и последствии решений Генеральной Ассамблеи об объединении классов коррективов по месту службы в основном окладе с 1962 года до настоящего времени

Дата объединения	Число объединенных классов	Изменение в %	Средневзвешенные коррективы по месту службы (СВКМС)		Классы коррективов по месту службы до и после объединения		Коррективы по месту службы в процентах от общего вознаграждения (сотрудники класса С-4,У с иждивенцами)		Зачитываемое для пенсии вознаграждение в процентах от оклада брутто до и после объединения															
			до объединения	после объединения	СВКМС до после	после до после	Нью-Йорк до после	Вашингтон до после	Женева до после	Вашингтон до после	Нью-Йорк до после	Женева до после	после объединения	после объединения										
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)		
1 января 1962 года	2	-	122,3	111,2	4,5	2,2	7	7	6	3	3	1	16,1	8,8	23,1	14,7	20,5	11,4	11,4	4,1	105	до 1/1/59	100	до 1/1/62
1 января 1966 года	3	12,4	125,0	110,7	5,0	2,1	7	4	5	2	4	1	17,7	8,4	23,1	14,7	17,7	7,9	14,7	4,1	105	до 1/3/65	100	до 1/1/62
1 января 1969 года	1	4,7	115,9	111,5	3,2	2,3	6	5	4	3	2	1	12,0	9,0	20,5	17,7	14,7	11,4	7,9	4,1	нет	100	до 1/1/69	
1 июля 1971 года	2	11,8	124,7	115,8	5,0	3,2	10	8	7	5	5	3	17,5	12,0	30,1	25,6	23,1	17,7	11,1	11,1	105	до 1/1/71	100	до 1/7/71
1 января 1974 года	5	30,0	150,5	120,0	10,1	4,0	10	4	8	2	2	14	3	14,7	30,1	15,3	25,6	10,1	36,6	25,6	105	до 1/7/72	100	до 1/1/74
(Если будет принято решение об объединении с 1 января 1977 года)	4 или 5	27,9	153,4	127,6	10,6	5,6	10	5	8	3	3	13	5	19,6	30,1	17,8	25,6	12,9	46,0	36,4	105	до 1/1/75	105	до 1/1/77
				122,7		10,6	4,6	10	4	8	2	19	4	16,7	30,1	14,9	25,6	9,5	46,0	34,0	120	до 1/7/75	100	до 1/1/77

а/ Изменение в процентах со времени введения объединения в силу до даты накануне следующего объединения (СВКМС не исчислялись до 1 января 1962 года).

б/ До есть в месте службы, в котором класс коррективов по месту службы равен СВКМС.

в/ Основано на чистом окладе.

г/ Основано на "полуоладовом" окладе; впоследствии основано на окладе брутто.

д/ Основано на СВКМС и классах коррективов по месту службы для Нью-Йорка и Женевы по состоянию на 1 августа 1976 года.

е/ Класс для Вашингтона по состоянию на 1 сентября 1976 года.

ж/ Оценочные данные; фактическое процентное соотношение будет зависеть от уровня СВКМС по состоянию на 1 сентября 1976 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ VII

Шкалы налогообложения персонала, шкалы окладов и таблицы коррективов по месту службы с объединением четырех классов коррективов по месту службы

A. Шкалы налогообложения персонала

		Рекомендовано с объединением четырех классов коррективов					
		Уровень оклада брутто	Нынешняя совокуп- ная став- ка (в про- центах)	Для сотрудников с иждивенцами		Для сотрудников без иждивенцев	
Оклад брутто с разбивкой по группам	По группам окладов (в процентах)			Совокупная ставка (в процентах)	По группам окладов (в процентах)	Совокупная ставка (в процентах)	
Первые 10 000	10 000	20,0	12,3	12,3	17,4	17,4	
Следующие 2 000	12 000	21,6	25	14,4	29,8	19,5	
Следующие 2 000	14 000	23,7	28	16,4	32,8	21,4	
Следующие 2 000	16 000	26,0	31	18,2	35,8	23,2	
Следующие 4 000	20 000	27,5	34	21,4	39,5	26,4	
Следующие 4 000	24 000	29,2	37	24,0	42,5	29,1	
Следующие 4 000	28 000	30,6	40	26,3	45,5	31,5	
Следующие 5 000	33 000	31,1	43	28,8	48,5	34,0	
Следующие 5 000	38 000	32,9	46	31,1	51,6	36,4	
Следующие 5 000	43 000	34,7	48	33,0	53,6	38,4	
Следующие 6 000	49 000	36,5	50	35,1	55,6	40,5	
Следующие 6 000	55 000	38,0	52	37,0	57,6	42,3	
Следующие 6 000	61 000	39,2	54	38,6	59,6	44,0	
Следующие 7 000	68 000	40,3	56	40,4	61,6	45,8	
Следующие 7 000	75 000	41,2	58	42,1	62,6	47,4	
Остающиеся выплаты, которые подлежат налогооб- ложению			60	-	63,6	-	



С. Таблицы коррективов по месту службы (сумма в долл. США с разбивкой по классам)

1) Надбавки (в тех местах, где стоимость жизни выше, чем в базисном городе)

Уровень	С											XIII
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
C-1	D 512	529	547	564	582	596	611	628	645	662		
	S 481	497	514	530	546	559	573	588	604	620		
C-2	D 641	659	677	695	713	731	749	767	784	803	821	
	S 600	617	634	650	667	682	699	716	731	748	765	
C-3	D 770	792	813	832	853	875	896	918	936	954	972	990
	S 719	738	757	774	794	814	833	853	869	885	901	917
C-4	D 918	939	962	983	1 004	1 022	1 041	1 059	1 080	1 101	1 124	1 144
	S 858	872	892	911	930	947	963	979	998	1 017	1 037	1 056
C-5	D 1 098	1 116	1 134	1 152	1 171	1 187	1 204	1 223	1 242	1 260		
	S 1 014	1 030	1 047	1 062	1 079	1 093	1 109	1 125	1 142	1 157		
D-1	D 1 199	1 220	1 242	1 263	1 285	1 307						
	S 1 104	1 123	1 142	1 161	1 180	1 222						
D-2	D 1 329	1 357	1 386	1 415								
	S 1 218	1 243	1 269	1 294								
ПГС	D 1 595											
	S 1 452											
ЗГС	D 1 737											
	S 1 577											

D - Ставка корректива по месту службы, применимая к штатным сотрудникам, имеющим на иждивении супругу (супруга) или ребенка.

S - Ставка корректива по месту службы, применимая к штатным сотрудникам, не имеющим на иждивении супруги (супруга) или ребенка.

ii) Выезды (в тех местах, где стоимость жизни ниже, чем в базисном городе)

Уровень	У												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
C-1	D 460 S 432	476 447	492 462	508 477	524 492	540 507	557 522	572 536	588 551	604 565			
C-2	D 582 S 546	600 561	616 577	633 592	650 607	666 623	688 638	700 653	717 668	733 684	750 699		
C-3	D 702 S 655	722 673	742 691	761 709	781 727	801 745	820 763	840 780	858 796	876 813	894 829	912 845	930 861
C-4	D 840 S 780	861 799	882 819	904 838	925 857	946 876	967 895	988 913	I 009 933	I 031 952	I 052 971	I 072 989	
C-5	D I 015 S 938	I 039 959	I 061 979	I 083 999	I 105 I 018	I 126 I 037	I 148 I 057	I 169 I 076	I 191 I 095	I 212 I 114			
D-1	D I 130 S I 040	I 158 I 065	I 186 I 090	I 214 I 115	I 242 I 140	I 268 I 163	I 294 I 186						
D-2	D I 298 S I 190	I 326 I 214	I 354 I 239	I 382 I 264									
ПГС	D I 558 S I 418												
ЗГС	D I 697 S I 541												

D = Ставка коррективы по месту службы, применимая к штатным сотрудникам, имеющим на иждивении супругу (супруга) или ребенка.  
 S = Ставка коррективы по месту службы, применимая к штатным сотрудникам, не имеющим на иждивении супруги (супруга) или ребенка.

ПРИЛОЖЕНИЕ VIII

Шкалы налогообложения персонала, шкалы окладов и таблицы коррективов по месту службы с объединением пяти классов коррективов по месту службы

А. Шкалы налогообложения персонала

Оклад brutto с разбивкой по группам	Уровень оклада brutto	Нынешняя совокупная ставка (в процентах)	Рекомендовано с объединением пяти классов коррективов				
			Для сотрудников с иждивенцами		Для сотрудников без иждивенцев		
			По группам окладов (в процентах)	Совокупная ставка (в процентах)	По группам окладов (в процентах)	Совокупная ставка (в процентах)	
Первые	10 000	10 000	20,0	12,3	12,3	17,3	17,3
Следующие	2 000	12 000	21,6	25	14,4	29,7	19,4
Следующие	2 000	14 000	23,7	28	16,4	32,7	21,3
Следующие	2 000	16 000	26,0	31	18,2	35,6	23,1
Следующие	4 000	20 000	27,5	34	21,4	39,5	26,4
Следующие	4 000	24 000	29,2	37	24,0	42,5	29,0
Следующие	4 000	28 000	30,6	40	26,3	45,5	31,4
Следующие	5 000	33 000	31,1	43	28,8	48,5	34,0
Следующие	5 000	38 000	32,9	46	31,1	51,5	36,3
Следующие	5 000	43 000	34,7	48	33,0	53,5	38,3
Следующие	6 000	49 000	36,5	50	35,1	55,5	40,4
Следующие	6 000	55 000	38,0	52	37,0	57,5	42,3
Следующие	6 000	61 000	39,2	54	38,6	59,5	44,0
Следующие	7 000	68 000	40,3	56	40,4	61,5	45,8
Следующие	7 000	75 000	41,2	58	42,1	63,5	47,4
Остающиеся платежи, которые подлежат налогообложению				60	-	64,5	-

Б. Шкалы окладов для сотрудников категорий специалистов и выше, отражающие годовые валовые и чистые оклады после применения плана налогообложения персонала (в долл. США)

Уровень	I	II	III	IV	V	T	У	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
С-1	Валовой D	14 300	14 900	15 510	16 120	16 730	17 340	17 950	18 560	19 170	19 780	20 390	21 000	21 610	22 220
	Чистый D	11 917	12 331	12 751	13 169	13 585	14 000	14 423	14 832	15 241	15 650	16 059	16 468	16 877	17 286
	Чистый S	11 215,20	11 601,60	12 004,44	12 382,50	12 763,75	13 144,90	13 522,10	13 907,20	14 282,30	14 657,40	15 032,50	15 407,60	15 782,70	16 157,80
С-2	Валовой D	19 040	19 710	20 390	21 070	21 760	22 440	23 130	23 820	24 510	25 200	25 890	26 580	27 270	27 960
	Чистый D	15 096,40	15 538,60	15 975,70	16 404,10	16 838,90	17 267,20	17 701,90	18 136,60	18 566,60	18 996,60	19 426,60	19 856,60	20 286,60	20 716,60
	Чистый S	14 149,20	14 594,55	15 034,25	15 473,55	15 912,25	16 351,00	16 789,75	17 228,50	17 667,25	18 106,00	18 544,75	18 983,50	19 422,25	19 861,00
С-3	Валовой D	23 910	24 760	25 620	26 480	27 340	28 200	29 060	29 920	30 780	31 640	32 500	33 360	34 220	35 080
	Чистый D	18 198,30	18 706	19 222	19 726	20 230	20 734	21 238	21 742	22 246	22 750	23 254	23 758	24 262	24 766
	Чистый S	16 978,25	17 444,20	17 912,90	18 370,70	18 828,50	19 287,55	19 755,90	20 223,20	20 691,10	21 159,40	21 627,70	22 096,00	22 564,30	23 032,60
С-4	Валовой D	29 940	30 910	31 880	32 850	33 820	34 790	35 760	36 730	37 700	38 670	39 640	40 610	41 580	42 550
	Чистый D	21 755,80	22 308,70	22 861,60	23 420,20	23 964,40	24 504,40	25 039	25 573,50	26 108,00	26 642,45	27 177,00	27 711,55	28 246,10	28 780,65
	Чистый S	20 209,10	20 708,65	21 208,20	21 712,90	22 202,10	22 687,10	23 167,25	23 647,40	24 127,55	24 607,70	25 087,85	25 567,95	26 048,05	26 528,15
С-5	Валовой D	38 190	39 340	40 490	41 640	42 790	43 940	45 090	46 240	47 390	48 540	49 690	50 840	51 990	53 140
	Чистый D	26 296,80	26 896,80	27 479,20	28 085,60	28 592	29 145	29 595	30 145	30 695	31 245	31 795	32 345	32 895	33 445
	Чистый S	24 296,95	24 833,10	25 353,90	25 851,45	26 349	26 842,05	27 331,55	27 821,05	28 310,55	28 800,05	29 289,55	29 779,05	30 268,55	30 758,05
Д-1	Валовой D	43 890	45 320	46 750	48 180	49 610	51 040	52 470	53 900	55 330	56 760	58 190	59 620	61 050	62 480
	Чистый D	29 245	29 960	30 680	31 395	32 110	32 825	33 540	34 255	34 970	35 685	36 400	37 115	37 830	38 545
	Чистый S	26 931,05	27 567,40	28 208,20	28 844,55	29 481,25	30 117,60	30 754,00	31 390,40	32 026,80	32 663,20	33 300,55	33 936,95	34 573,35	35 209,75
Д-2	Валовой D	52 650	54 160	55 700	57 220	58 740	60 260	61 780	63 300	64 820	66 340	67 860	69 380	70 900	72 420
	Чистый D	33 552	34 276,80	35 002	35 728	36 454	37 180	37 906	38 632	39 358	40 084	40 810	41 536	42 262	42 988
	Чистый S	30 756,25	31 598	32 038,50	32 686,50	33 334,50	33 982,50	34 630,50	35 278,50	35 926,50	36 574,50	37 222,50	37 870,50	38 518,50	39 166,50
ПТС	Валовой D	67 430	70 060	72 690	75 320	77 950	80 580	83 210	85 840	88 470	91 100	93 730	96 360	98 990	101 620
	Чистый D	40 269,20	41 832,40	43 395,60	44 958,80	46 522,00	48 085,20	49 648,40	51 211,60	52 774,80	54 338,00	55 901,20	57 464,40	59 027,60	60 590,80
	Чистый S	36 660,55	37 852,10	39 043,65	40 235,20	41 426,75	42 618,30	43 809,85	45 001,40	46 192,95	47 384,50	48 576,05	49 767,60	50 959,15	52 150,70
ЗТС	Валовой D	76 030	79 060	82 090	85 120	88 150	91 180	94 210	97 240	100 270	103 300	106 330	109 360	112 390	115 420
	Чистый D	43 872	45 532,40	47 192,80	48 853,20	50 513,60	52 174,00	53 834,40	55 494,80	57 155,20	58 815,60	60 476,00	62 136,40	63 796,80	65 457,20
	Чистый S	39 800,65	41 104,10	42 407,55	43 711,00	45 014,45	46 317,90	47 621,35	48 924,80	50 228,25	51 531,70	52 835,15	54 138,60	55 442,05	56 745,50

С. Таблицы коррективов по месту службы (сумма в долл. США с разбивкой по классам)  
 1) Надбавки (в тех местах, где стоимость жизни выше, чем в базисном городе)

Уровень	С															
	I	II	III	IV	V	T	У	П	Е	Н	И	X	XI	XII	XIII	
C-1 D	531	549	567	585	603		621	640	656	673		690				
C-1 S	499	516	533	550	567		583	600	615	631		646				
C-2 D	667	687	705	724	743		762	781	799	818		837	855			
C-2 S	626	643	660	677	695		712	729	746	763		780	797			
C-3 D	803	826	847	867	889		911	934	956	975		998	1 012	1 030	1 050	
C-3 S	749	770	789	807	827		847	868	888	905		921	939	955	973	
C-4 D	957	979	1 001	1 022	1 046		1 065	1 084	1 103	1 123		1 147	1 170	1 192		
C-4 S	889	909	929	948	969		986	1 003	1 020	1 038		1 059	1 080	1 100		
C-5 D	1 144	1 163	1 181	1 199	1 219		1 236	1 256	1 275	1 294		1 312				
C-5 S	1 057	1 074	1 090	1 106	1 124		1 138	1 156	1 173	1 189		1 206				
D-1 D	1 249	1 272	1 294	1 317	1 339		1 362	1 384								
D-1 S	1 150	1 171	1 190	1 210	1 229		1 249	1 269								
D-2 D	1 384	1 414	1 444	1 474												
D-2 S	1 269	1 295	1 322	1 348												
ПГС D	1 661															
ПГС S	1 512															
ЗГС D	1 810															
ЗГС S	1 642															

D = Ставка корректива по месту службы, применимая к штатным сотрудникам, имеющим на иждивении супругу (супруга) или ребенка.  
 S = Ставка корректива по месту службы, применимая к штатным сотрудникам, не имеющим на иждивении супруги (супруга) или ребенка.

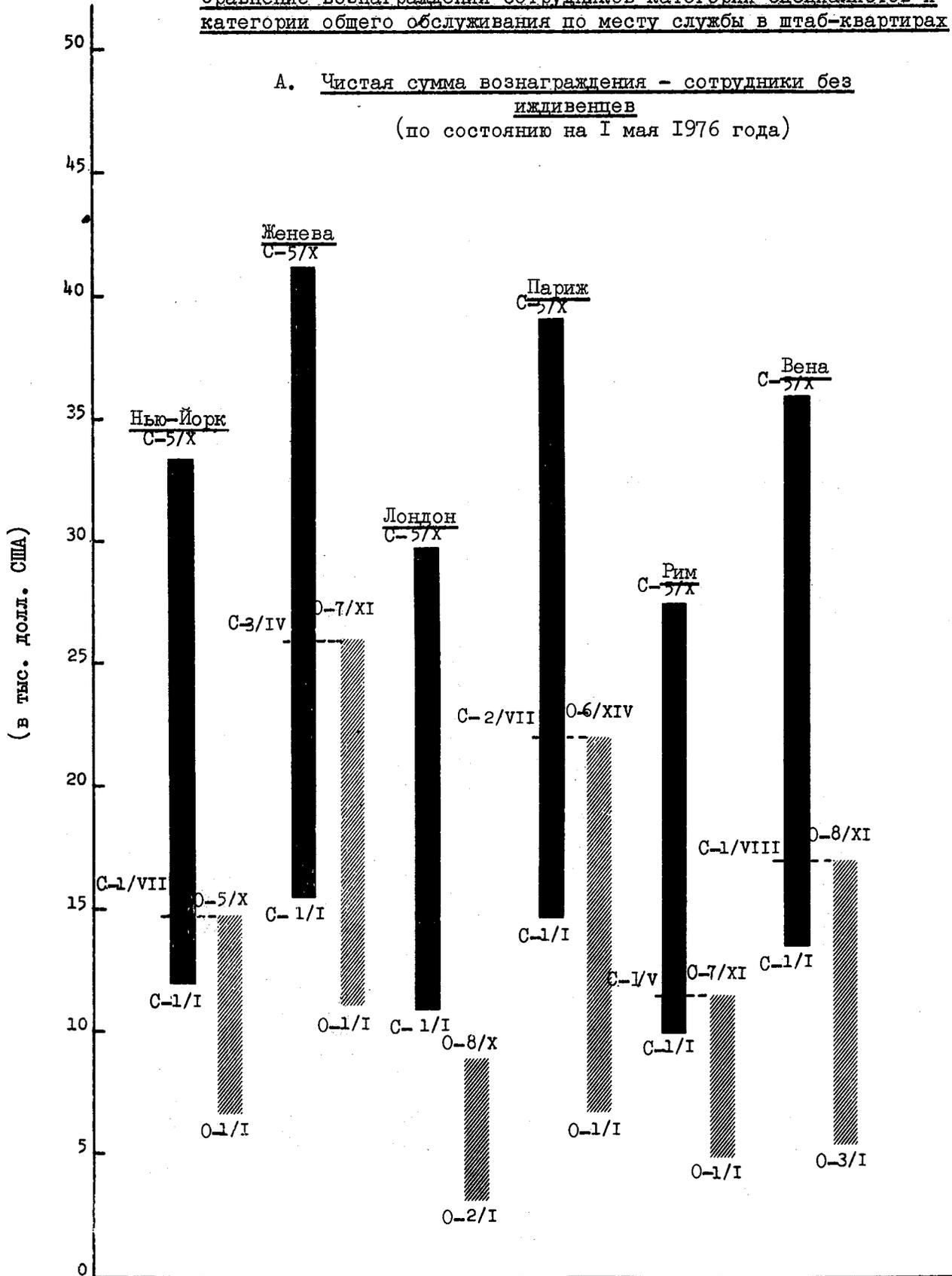
11) Вычетн (в тех местах, где стоимость жизни ниже, чем в базисном городе)

Уровень		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
C-1	D	477	493	510	527	543	560	577	593	610	626			
	S	449	464	480	495	511	526	541	556	571	586			
C-2	D	604	622	639	656	674	691	708	725	743	760	777		
	S	566	582	598	614	630	645	661	677	693	708	724		
C-3	D	728	748	769	789	809	830	850	870	889	908	926	945	963
	S	679	698	717	735	753	772	790	808	825	842	859	876	892
C-4	D	870	892	914	937	959	980	1 002	1 023	1 045	1 067	1 089	1 110	
	S	808	828	848	869	888	907	927	946	966	986	1 005	1 024	
C-5	D	1 052	1 076	1 099	1 121	1 144	1 166	1 188	1 210	1 232	1 254			
	S	972	993	1 014	1 034	1 054	1 074	1 093	1 113	1 133	1 152			
D-1	D	1 170	1 198	1 227	1 256	1 284	1 312	1 338						
	S	1 077	1 103	1 128	1 154	1 179	1 203	1 227						
D-2	D	1 342	1 371	1 400	1 430									
	S	1 280	1 256	1 282	1 307									
ПГС	D	1 611												
	S	1 466												
ЗГС	D	1 755												
	S	1 592												

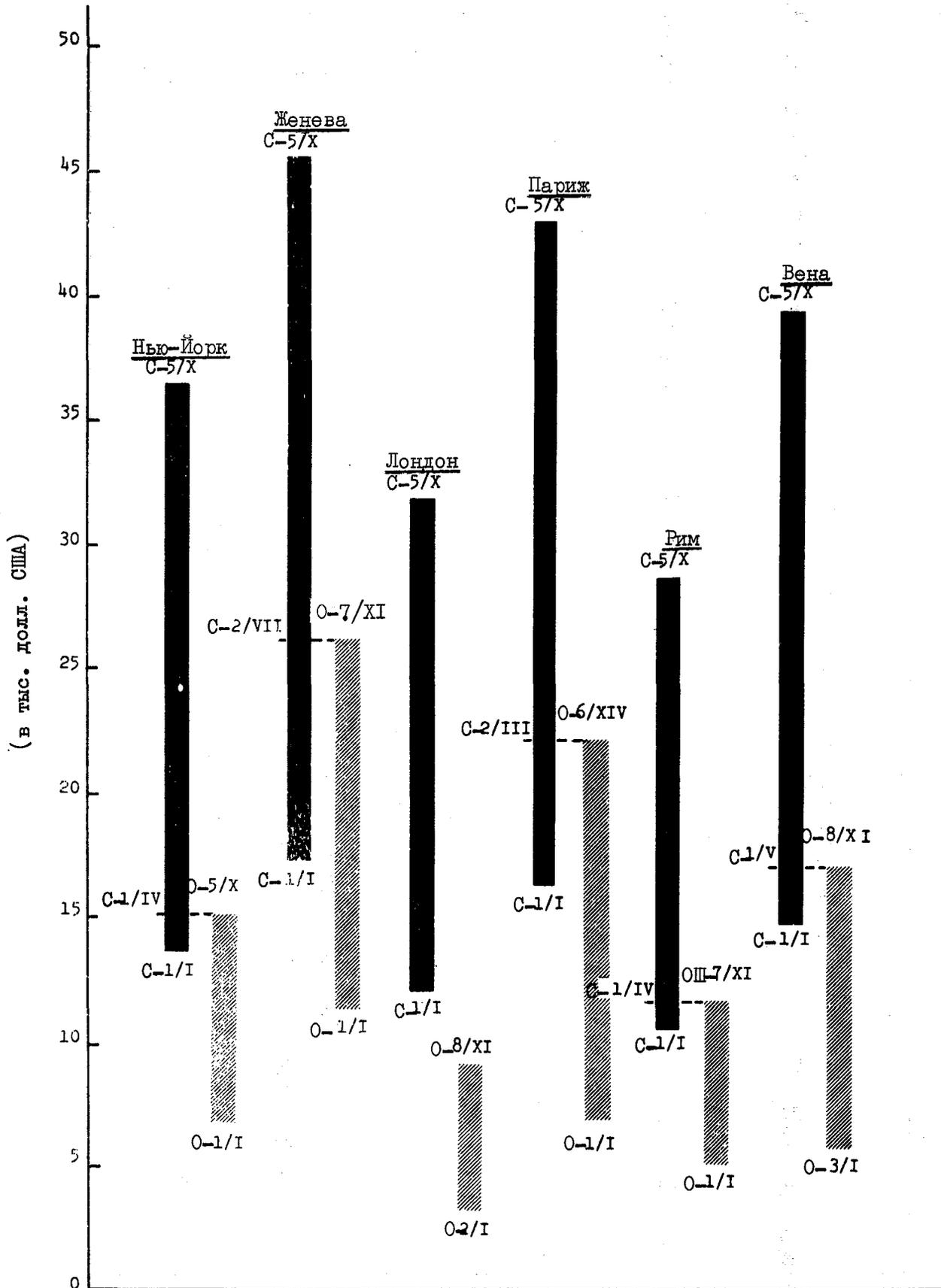
D = Ставка корректива по месту службы, применимая к штатным сотрудникам, имеющим на иждивении супругу (супруга) или ребенка.  
 H S = Ставка корректива по месту службы, применимая к штатным сотрудникам, не имеющим на иждивении супруги (супруга) или ребенка.

ПРИЛОЖЕНИЕ IX

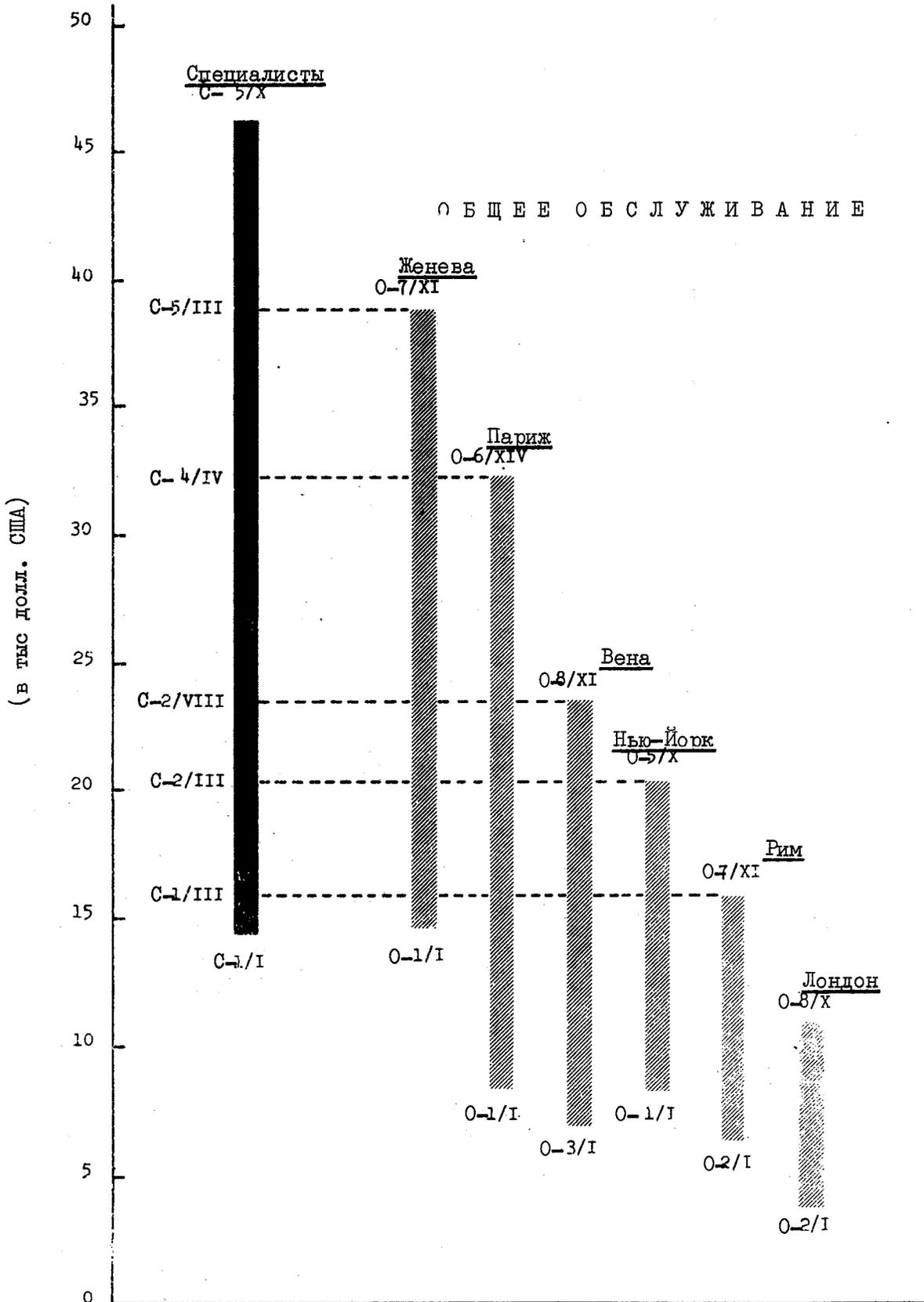
Сравнение вознаграждений сотрудников категории специалистов и категории общего обслуживания по месту службы в штаб-квартирах



В. Чистая сумма вознаграждения - сотрудники с иждивенцами  
 (по состоянию на 1 мая 1976 года)



С. Вознаграждения, зачитываемые при установлении пенсии  
 ( по состоянию на I мая 1976 года )



D. Вознаграждения сотрудников штаб-квартир  
по состоянию на 1 мая 1976 года а/  
(в долл. США)

Место службы	Уровень оклада	Чистый размер вознаграждения б/		Вознаграждение, засчитываемое при установле- нии пенсии	Размер по- собия в связи с окончанием службы с/
		без ижди- венцев	с ижди- венцами		
Женева (кл. 18 4/5 по курсу 2,54)	C-1/I	15 587	17 310	14 424	9 414
	C-5/X	41 141	45 444	46 044	25 704
	0-1/I		11 180	14 509	11 889
	0-7/XI		26 094	38 882	26 094
Лондон (кл. 5 3/5 по курсу 0,545)	C-1/I	10 982	12 109	14 424	9 414
	C-5/X	29 624	31 584	46 044	25 704
	0-2/I		3 226	3 598	3 226
	0-8/X		8 998	10 794	8 998
Нью-Йорк (кл. 10)	C-1/I	12 445	13 614	14 424	9 414
	C-5/X	33 283	36 204	46 044	25 704
	ОШ-1/I		6 635	8 180	6 835
	ОШ-5/X		14 963	20 250	14 963
Париж (кл. 16 2/5 по курсу 4,65)	C-1/I	14 730	16 302	14 424	9 414
	C-5/X	38 998	42 924	46 044	25 704
	0-1/I		6 749	8 368	7 738
	0-6/XIV		22 074	32 221	23 063
Рим (кл. 2 3/5 по курсу 895)	C-1/I	10 142	10 506	14 424	9 414
	C-5/X	27 524	28 434	46 044	25 704
	0-1/I		4 998	6 164	5 239
	0-7/XI		11 563	15 716	11 804
Вена (кл. 13 по курсу 18,05)	C-1/I	13 516	14 874	14 424	9 414
	C-5/X	35 962	39 354	46 044	25 704
	0-3/I		5 603	6 830	7 043
	0-8/XI		16 930	23 411	18 370

(См. сноски на след. стр.)

---

а/ Для целей сравнения были использованы шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания:

Женева: Rev.23/Amend.1 от апреля 1976 года, действует с 1 февраля 1976 года;

Лондон: действует с 1 января 1976 года;

Нью-Йорк: ST/ADM/SER.A/1949, действует с 1 февраля 1976 года;

Париж: Revision 50, февраль 1976 года, действует с 1 февраля 1976 года;

Рим: действует с 1 сентября 1975 года;

Вена: действует с 1 февраля 1975 года.

б/ Чистый основной оклад плюс корректив по месту службы для сотрудников категории специалистов.

с/ Сотрудники категории специалистов: чистый основной оклад; сотрудники категории общего обслуживания: чистый основной оклад плюс пособие на нерезидентов.

---

### كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

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

#### 如何购取联合国出版物

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

#### HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

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

#### COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

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

#### КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

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

#### COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

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

---