

ДОКЛАД
КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

за 1983 год

ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ • ТРИДЦАТЬ ВОСЬМАЯ СЕССИЯ

ДОПОЛНЕНИЕ № 30 (A/38/30)



ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

**ДОКЛАД
КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ**

за 1983 год

ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ • ТРИДЦАТЬ ВОСЬМАЯ СЕССИЯ
ДОПОЛНЕНИЕ № 30 (A/38/30)



ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Нью-Йорк • 1983

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.

[Подлинный текст на английском языке]
[13 сентября 1983 года]

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
Сокращения		vii
Препроводительное письмо		viii
Резюме рекомендаций		ix
Резюме финансовых последствий		xii
<u>Глава</u>		
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ	1 - 6	1
А. Признание статута	1	1
В. Членский состав	2 - 3	1
С. Сессии, проведенные Комиссией, и рассмотренные вопросы	4 - 6	2
D. Действия в отношении резолюций и решений Генеральной Ассамблеи, принятых на ее тридцать седьмой сессии (вытекающих из восьмого годового доклада Комиссии)	5	2
Е. Вспомогательный орган	6	3
II. ПЕНСИОННОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ПЕНСИОННЫЕ ПОСОБИЯ КАК ЭЛЕМЕНТЫ ОБЩЕГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ	7 - 16	4
Специальный индекс для пенсионеров	7 - 16	4
III. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ и ВЫШЕ	17 - 54	8
А. Сопоставление, осуществляемое при применении принципа Номблемера	17 - 30	8
1. Эволюция разницы между вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и сотрудников системы Организации Объединенных Наций	17 - 21	8

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
2. Исследование соответствия уровней высших классов в системе Организации Объединенных Наций и уровней в службе старших руководящих сотрудников (СРС) федеральной гражданской службы Соединенных Штатов	22	10
3. Сопоставление общей компенсации...	23 - 30	11
В. Вопросы, связанные с системой коррективов по месту службы	31 - 46	13
1. Функционирование системы коррективов по месту службы	31 - 37	13
2. Расширение системы субсидирования арендной платы	38 - 46	15
С. Стимулирование изучения языков	47 - 54	17
IV. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И СМЕЖНЫХ КАТЕГОРИЙ	55 - 77	19
А. Надбавка для нерезидентов	55 - 64	19
В. Налогообложение персонала	65 - 75	22
1. Общие принципы, включая взаимосвязь между налогообложением персонала и фондом уравнивания налогообложения	65 - 69	22
2. Шкала налогообложения персонала...	70 - 75	23
С. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Париже	76	24
Д. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Монреале	77	24
V. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ, РАСПРОСТРАНЯЮЩИЕСЯ НА СОТРУДНИКОВ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ	78 - 110	25
А. Пособие на образование	78 - 84	25
В. Надбавки на иждивенцев: надбавка на иждивенцев второй степени	85 - 94	26
С. Аспекты условий службы, относящиеся к социальному обеспечению	95 - 107	30

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
1. Количественное выражение и сопоставление пособий по социальному обеспечению	96 - 98	30
2. Медицинское страхование	99 - 107	30
д. Пособие в случае смерти	108 - 110	33
VI. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ	111 - 125	34
А. Национальные специалисты	111 - 116	34
В. Всеобъемлющий обзор условий службы на местах	117 - 125	35
VII. ДЕЙСТВИЯ КОМИССИИ СОГЛАСНО СТАТЬЕ 13 ЕЕ СТАТУТА	126 - 140	39
А. Пересмотр общей классификации профессиональных групп	126 - 129	39
В. Разработка норм для общих областей работы (Ступень II)	130 - 131	39
1. Инженеры-строители	130	39
2. Специалисты по закупке и подряду ...	131	40
С. Разработка норм классификации сотрудников для категории общего обслуживания и соответствующих категорий в Нью-Йорке	132 - 136	40
Д. Разработка норм классификаций должностей категории общего обслуживания и соответствующих категорий в Аддис-Абебе	137 - 140	42
VIII. ДЕЙСТВИЯ КОМИССИИ СОГЛАСНО СТАТЬЕ 14 ЕЕ СТАТУТА	141 - 169	44
А. Планирование людских ресурсов	141	44
В. Продвижение по службе: виды назначения	142 - 147	45
С. Подготовка кадров	148	46
Д. Политика в области набора кадров	149	46
Е. Политика в области продвижения по службе	150	47

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
Ф. Политика в области выхода в отставку и обязательный возраст прекращения срока службы	151 - 169	48
IX. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 17 ЕЕ СТАТУТА	170 - 176	54
Осуществление/рассмотрение организациями рекомендаций и решений КМГС	170 - 176	54
X. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ	177 - 188	56
А. Участие персонала в работе и заседаниях Комиссии	177 - 179	56
В. Обзор местных условий службы набираемого на местах персонала Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ	180	56
С. Предлагаемый дополнительный пенсионный план МОТ	181 - 188	57

Приложения

I. Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки в Вашингтоне на основе введения в июне 1981 года системы СРС и изменения условий службы в 1983 году	61
II. Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания, рекомендованная Комиссией по международной гражданской службе для Парижа	62
III. Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания, рекомендованная Комиссией по международной гражданской службе для Монреаля	63
IV. Разосланный организациям общей системы вопросник, касающийся осуществления/рассмотрения организациями рекомендаций и решений КМГС	64

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
ИКСАБ	Консультативный совет по международной гражданской службе
ИМО	Международная морская организация
ККАВ	Консультативный комитет по административным вопросам
ККВКМС	Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы
ККНСАП	Координационный комитет независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МТЦ	Международный торговый центр
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАФИКС	Федерация Ассоциаций бывших международных гражданских служащих
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

22 августа 1983 года

Сэр,

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

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

Я хотел бы воспользоваться представившейся возможностью, чтобы еще раз заверить Вас в своем глубоком уважении.

Ричард М. АКВЕЙ

Председатель Комиссии по
международной гражданской
службе

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

РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ, ТРЕБУЮЩИХ РЕШЕНИЯ ГЕНЕРАЛЬНОЙ
АССАМБЛЕИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И ДИРЕКТИВНЫХ
ОРГАНОВ ДРУГИХ УЧАСТВУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Указатель
пунктов

Разница между вознаграждением сотрудников федеральной
гражданской службы Соединенных Штатов и сотрудников
системы Организации Объединенных Наций

- 21 Комиссия предлагает Генеральной Ассамблее принять во внимание результаты расчетов разницы за период с 1 октября 1982 года по 30 сентября 1983 года. Среднее соотношение чистого вознаграждения сотрудников Соединенных Штатов и чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций на сопоставимых уровнях, скорректированное с учетом разницы стоимости жизни, составило за этот период 116,5.

Специальная сессия Комиссии по международной гражданской
службе

- 37 Комиссия постановила, что специальная сессия Комиссии состоится после проведения возобновленной восьмой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС), во время которой Комиссия рассмотрит рекомендации ККВКМС, касающиеся обследований стоимости жизни в шести штаб-квартирах мест службы и Вашингтоне, и после этого представит доклад Генеральной Ассамблее на ее тридцать восьмой сессии. (Генеральной Ассамблее представляется отдельное предложение о том, чтобы провести специальную сессию Комиссии в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций с 21 по 23 ноября 1983 года.)

Стимулирование изучения языков

- 54 Большинство членов Комиссии высказали мнение, что применяемое в нынешней форме стимулирование изучения языков не следует продолжать, что целесообразно увязать между организациями практику поощрения и признания знания языков и что следует как можно скорее выработать соответствующее решение. В этой связи Комиссия пришла к выводу, что эти точки зрения следует довести до законодательных органов общей системы, и поручила своему секретариату рассмотреть альтернативные подходы к этому вопросу, например, расширение учебной базы, что уже отмечалось Комиссией, и представить свои рекомендации.

Пособие на образование

- 83 При поддержке большинства членов Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:
- а) установить пособие на образование в размере 75 процентов расходов на обучение, не превышающих 6 000 долл. США, и выплачивать максимальное пособие в размере 4 500 долл. США;

Указатель
пунктов

- b) установить единый размер компенсации за пансион до максимального уровня I 500 долл. США с учетом установленного общего максимального размера пособия;
- c) изменить положение о предельно низких курсах валют и привести его в соответствие с курсом, действовавшим на I марта 1983 года;
- d) считать датой вступления в действие этих мер I января 1984 года;
- e) установить пособие для детей-инвалидов на уровне расходов на обучение в размере 6 000 долл. США при минимальном курсе валют на I марта 1983 года, однако норма компенсации для этой группы детей должна составлять 80 процентов, что составит максимум 4 800 долл. США.

Медицинское страхование

I06-I07

Комиссия постановила, что ее секретариат должен подсчитать средний размер взносов персонала на медицинское страхование в виде доли чистого вознаграждения с учетом числа сотрудников в семи местах расположения штаб-квартир, и просила своего Председателя представить эту информацию руководителям всех организаций. Она просила также секретариат представить ей эту информацию на ее девятнадцатой сессии. В тех местах службы, где доля взносов сотрудников по отношению к их чистому вознаграждению превышает среднюю величину для семи мест службы в штаб-квартирах, руководители, возможно, пожелают предложить соответствующие формулы распределения расходов, что обеспечит сокращение доли взносов сотрудников по отношению к их чистому вознаграждению в этих местах службы до среднего уровня, применяющегося в семи местах расположения штаб-квартир.

Пособие в случае смерти

I10

Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее сохранить действующую в настоящее время систему, не предусматривающую внесение взносов, поскольку она обеспечивает выплату пособий на наиболее экономичной основе.

Политика в области выхода в отставку

I68-I69

Большинством голосов Комиссия постановила на данном этапе не рекомендовать организациям вносить какие-либо изменения в существующий обязательный возрастной ценз для выхода на пенсию. Кроме того, принимая во внимание

Указатель
пунктов

мнения организаций и персонала, а также соответствующие рекомендации Всемирной ассамблеи по проблемам старения, Комиссия постановила рекомендовать организациям общей системы:

- а) считать подготовку к выходу на пенсию непрерывным процессом и содействовать переходу своего персонала от активного труда к выходу на пенсию путем рассмотрения надлежащих мер;
- б) обеспечить, чтобы весь персонал получил полную информацию о положениях о выходе на пенсию заблаговременно до их выхода из состава рабочей силы;
- с) обеспечить проведение учебных предпенсионных программ, в которых должны рассматриваться, в частности, вопросы материального обеспечения, здравоохранения и будущего использования времени, особенно досуга.

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

Указатель
пунктов

Специальный индекс для пенсионеров

16

При рассмотрении альтернативных подходов, изложенных в пункте 15, Комиссия напомнила, что Генеральная Ассамблея предложила ей разработать специальный индекс для пенсионеров, который не повлечет за собой дополнительных расходов. Комиссия отметила, что число стран, в которых пенсионеры будут иметь право на получение пенсионных надбавок, будет больше в рамках подхода b по сравнению с подходом a, т.е. действующей процедурой. Следовательно, большее число пенсионеров будет иметь право получать пенсионные надбавки в рамках подхода b, чем в рамках подхода a. Поскольку применение специального индекса для пенсионеров не должно повлечь за собой дополнительных расходов для организаций, применение подхода b еще больше сократит пособия, предоставляемые пенсионерам в соответствии с формулой Вашингтона. Поэтому Комиссия согласилась сохранить нынешнюю процедуру, которая не потребует дополнительных расходов и с помощью которой сопоставление норм национального налогообложения с нормами, применяемыми в базе системы, будет осуществляться только в тех случаях, когда применение специального индекса для пенсионеров, установленного путем сопоставления всех элементов расходов за исключением налогов, приводит к повышательной корректировке пенсий. В этих случаях воздействие нулевых или низких ставок налогообложения будет принято во внимание путем введения соответствующих понижающих корректировок дифференцированных факторов стоимости жизни, применяемых согласно формуле Вашингтона.

Расширение системы субсидирования арендной платы

45

Комиссия отметила, что расширение системы субсидирования арендной платы на штаб-квартиры и другие места службы, ранее не охваченные этой системой, которое было утверждено на ее семнадцатой сессии, не повлечет дополнительных финансовых последствий для общей системы в связи с ее воздействием на систему корректировок по месту службы и фактически могла бы привести к экономии средств.

Указатель
пунктов

Надбавка для нерезидентов

- 64 Комиссия отметила, что ее постановления, касающиеся надбавки для нерезидентов, не имеют финансовых последствий для общей системы в целом и что новая методология предоставления надбавки для нерезидентов должна привести к долгосрочной экономии средств для общей системы.

Пособие на образование

- 83-84 После представления резюме всех ее постановлений в пункте 83 Комиссия отметила, что расходы по предлагаемому увеличению составят в целом 1,7 млн. долл. США в год для общей системы. Комиссия постановила провести еще один обзор уровня пособия на образование в 1986 году и просила Консультативный комитет по административным вопросам (ККАВ) представить соответствующие данные, касающиеся предоставления этого пособия за тот год.

Медицинское страхование

- 107 Секретариат Организации Объединенных Наций подготовил предварительную смету финансовых последствий альтернативной формуле распределения расходов в отношении медицинского страхования для Организации Объединенных Наций, которая составляет порядка 2,5 млн. долл. США в год. Полная информация о расходах, основанная на потребностях всех организаций системы Организации Объединенных Наций, будет представлена секретариатом Комиссии на девятнадцатой сессии Комиссии в марте 1984 года после проведения новых консультаций с другими организациями.

Условия службы на местах

- 123-124 Комиссия постановила утвердить возмещение организациями расходов, связанных с общими медицинскими осмотрами членов семьи, сопровождающих сотрудников, откомандированных в те страны, где большинство мест службы классифицируются как места с неблагоприятными для здоровья условиями, в размере до 150 долл. США на каждого сотрудника в течение двухлетнего периода (финансовые последствия для системы Организации Объединенных Наций в целом составляют 150 000 долл. США в год). Комиссия постановила также утвердить возмещение расходов, связанных с отъездом сотрудников из мест службы, находящихся вне штаб-квартир, при соблюдении следующих условий:

Указатель
пунктов

- а) возмещать соответствующие расходы на гостиницу при предъявлении подтверждающего документа;
- б) ограничить возмещение расходов 60 процентами от ставки суточных для данного места службы на период до 10 дней. До половины этой ставки может быть выплачено в расчете на иждивенцев;
- с) выплаты не производятся для сотрудника, впервые направляемого на место службы.

Комиссия отметила, что расходы на возмещение расходов, связанных с отъездом с места службы, составят 200 000 долл. США в год для общей системы Организации Объединенных Наций. Комиссия постановила ввести в действие эту систему возмещения расходов с 1 сентября 1983 года.

Резюме

Таким образом, общие финансовые последствия постановлений и рекомендаций для общей системы в целом после получения данных о расходах на медицинское страхование от организаций помимо Организации Объединенных Наций, составят приблизительно, как отмечалось выше, 4 550 000 долл. США.

ГЛАВА I

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ

А. Признание статута

1. Со времени представления восьмого годового доклада Комиссии I/ никаких изменений в отношении официального признания статута не произошло.

В. Членский состав

2. Генеральная Ассамблея на своей тридцать седьмой сессии выбрала пять лиц для заполнения вакансий, которые должны были открыться I января 1983 года (решение 37/325 от 21 декабря 1982 года).

3. В соответствии с этим Комиссия на 1983 год имеет следующий членский состав:

Г-н Ричард М. Аквей (Гана), Председатель***

Г-н Амжад Али (Пакистан)*

Г-н Майкл О. Ани (Нигерия) *

Г-н Анатолий Семенович Чистяков (Союз Советских Социалистических Республик) *

Г-н Гастон де Прат Гай (Аргентина), заместитель Председателя ***

Г-н Мулайе эль-Хассен (Мавритания) ***

Г-н Ральф Энкелл (Финляндия) **

Г-н Жан-Клод Фортуи (Франция)**

Г-н Дейтон У. Халл (Соединенные Штаты Америки) ***

Г-н Масао Канадзава (Япония) **

Г-н Хельмут Китшенберг (Федеративная Республика Германии) **

Г-н Иржи Носек (Чехословакия) ***

Г-н Антониу ФONSEКА Пиментель (Бразилия)**

Г-н М.А. Веллоди (Индия)*

Г-жа Халима Варзази (Марокко)*

* Срок полномочий истекает 31 декабря 1984 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 1985 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 1986 года.

С. Сессии, проведенные Комиссией, и рассмотренные вопросы

4. Комиссия провела в 1983 году две сессии: семнадцатую и восемнадцатую, которые проходили соответственно в Международном агентстве по атомной энергии (МАГАТЭ) в Вене с 7 по 24 марта 1983 года и в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке с 18 июля по 5 августа 1983 года. На этих сессиях Комиссия рассмотрела вопросы, проистекающие из решений и резолюций Генеральной Ассамблеи, а также основанные на положениях статута самой Комиссии. В настоящем документе приводится информация о ряде решений и резолюций Генеральной Ассамблеи, а также из своего собственного устава.

Д. Действия в отношении резолюций и решений Генеральной Ассамблеи, принятых на ее тридцать седьмой сессии (вытекающих из восьмого годового доклада Комиссии)

5. Комиссия предприняла действия в отношении резолюций и решений Генеральной Ассамблеи, принятых на ее тридцать седьмой сессии, по следующим вопросам:

Резолюция 37/126 от 17 декабря 1982 года

- а) специальный индекс для пенсионеров (см. пункты 7-16 ниже) (этот вопрос упоминался также в резолюции 37/131);
- б) сопоставление общей компенсации (см. пункты 23-30 ниже);
- с) условия службы на местах (см. пункты 117-125 ниже);
- д) пособие на образование (см. пункты 78-84 ниже);
- е) расширение системы выплаты пособия на аренду жилья (см. пункты 38-46 ниже);
- ф) медицинское страхование (см. пункты 99-107 ниже);
- г) продвижение по службе (см. пункты 126-150 ниже) (этот вопрос упоминался также в резолюции 37/235);

Резолюция 37/131 от 17 декабря 1982 года

h) политика в области выхода на пенсию и обязательный возраст прекращения срока службы (см. пункты 151-169 ниже).

Комиссия приняла во внимание также другие решения Генеральной Ассамблеи в отношении бюджета по программам Комиссии (резолюция 37/243 А), другие кадровые вопросы, включая поправки к Правилам о персонале Организации Объединенных Наций (резолюция 37/235 и решение 37/447), привилегии и иммунитеты (резолюция 37/236) и бюджет по программам Секретариата Организации Объединенных Наций (резолюция 37/237).

Е. Вспомогательный орган

6. Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС), созданный Комиссией в 1976 году, провел свою восьмую сессию с 30 мая по 10 июня 1983 года в штаб-квартире Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) в Риме. В состав Комитета входили: г-н Иржи Носек, член Комиссии и Председатель Комитета; г-н Х. Пикар (Франция) 2/; г-н Жанис А. ди Соуза (Бразилия); г-н Г.К. Наир (Малайзия); г-н А.Ф. Ревенко (Союз Советских Социалистических Республик); и г-н Веренко Ампен II (Гана).

ГЛАВА II

ПЕНСИОННОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ПЕНСИОННЫЕ ПОСОБИЯ КАК ЭЛЕМЕНТЫ ОБЩЕГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Специальный индекс для пенсионеров

7. Генеральная Ассамблея в своем решении 35/447 от 17 декабря 1980 года предложила "Комиссии по международной гражданской службе в сотрудничестве с Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций уделить первоочередное внимание разработке специального индекса для пенсионеров с учетом влияния национального налогообложения и представить доклад по этому вопросу Генеральной Ассамблее на ее тридцать шестой сессии". В своем седьмом годовом докладе Комиссия сообщила Ассамблее, что она приняла решение осуществить разработку специального индекса для пенсионеров в два этапа. В своем восьмом годовом докладе Комиссия сделала конкретные рекомендации в отношении первого этапа исследования, т.е. рекомендации, касающиеся введения корректиров в дифференцированные коэффициенты стоимости жизни с учетом воздействия низких или нулевых ставок национального налогообложения в странах, в которых такие коэффициенты применяются в соответствии с мерами, одобренными Генеральной Ассамблеей на ее тридцать пятой сессии. Комиссия также сообщила Генеральной Ассамблее, что второй этап этого исследования, т.е. касающийся разработки всеобъемлющего специального индекса для пенсионеров, отражающего структуру расходов пенсионеров, будет завершён после проведения дальнейших исследований.

8. На своей восьмой сессии (30 мая—8 июня 1983 года) ККАВ провел подробное изучение конкретных исследований, подготовленных секретариатом КМГС, касающихся четырех стран (Австрии, Японии, Сирийской Арабской Республики и Венесуэлы) с относительно высокими коррективами по месту службы по сравнению с Нью-Йорком. Отметив предварительные выводы этого исследования о том, что разработанные для пенсионеров индексы в целом чрезвычайно сходны с индексами корректиров по месту службы, применяемыми в этих местах службы, ККАВ выразил мнение о том, что, поскольку эти выводы основаны лишь на четырех отдельных исследованиях, он не может сделать какие-либо определенные выводы в отношении тенденции, имеющей место на нынешней стадии. Поэтому он выразил мнение, что секретариату КМГС следует провести больше конкретных исследований.

9. На своей восемнадцатой сессии Комиссия рассмотрела мнения ККАВ наряду с альтернативными подходами, предложенными ее секретариатом, которые могли бы быть использованы при применении специального индекса для пенсионеров для корректировки пенсий пенсионеров системы Организации Объединенных Наций.

Мнения организаций и представителей персонала

10. Председатель ККАВ сообщил Комиссии, что, по мнению организаций, сопоставление норм налогообложения с нормами, применяемыми в базе системы (Нью-Йорк), должно осуществляться в тех странах, в которых применение специального индекса приводит к увеличению пенсий пенсионеров согласно формуле Вашингтона.

11. Председатель Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) вновь выразил мнение Федерации о том, что частичный подход к разработке специального индекса для пенсионеров создаст серьезные трудности для пенсионеров. Он предложил Комиссии отметить, что выводы ККАВ, которые свидетельствуют о тесной взаимосвязи между специальными индексами и индексами корректиров по месту службы, основываются лишь на четырех местах службы и что поэтому на основе этих исследований нельзя делать никаких поспешных выводов. Поэтому Федерация настоятельно призвала провести больше конкретных исследований, прежде чем делать окончательные выводы.

12. Координатор Координационного комитета независимых союзов и ассоциаций системы Организации Объединенных Наций (ККНСАП) сообщил Комиссии, что элемент налогообложения является отдельным наиболее важным элементом расходов и что поэтому его необходимо учитывать при определении всеобъемлющего специального индекса для пенсионеров.

13. Представитель Федерации ассоциаций бывших международных гражданских служащих (ФАФИКС) выразил мнение о том, что следует сохранить настоящую систему, при которой сопоставление норм национально-го налогообложения с нормами, применяемыми в базе системы, проводится лишь в тех странах, в которых дифференцированные коэффициенты стоимости жизни применяются в соответствии с формулой Вашингтона.

Обсуждение и решения Комиссии

14. Комиссия отметила предварительные выводы ККАВ в отношении тесной взаимосвязи между специальными индексами для пенсионеров и индексами корректиров по месту службы в тех же местах службы и согласилась с необходимостью продолжения исследований в соответствии с просьбой ККАВ для подтверждения этих предварительных выводов. Тем не менее она сочла, что применение индексов корректиров по месту службы для определения уровня корректировки пенсий должно быть продолжено, поскольку, как представляется, это не вносит никаких серьезных противоречий в систему. Она согласилась с тем, что по завершении ККАВ на его девятой сессии дальнейших исследований в странах, в которых отмечены существенные различия между специальными индексами для пенсионеров и индексами корректиров по месту службы, следует произвести надлежащую корректировку дифференцированных коэффициентов стоимости жизни, подсчитанных с использованием индексов корректиров по месту службы.

15. Комиссия рассмотрела два альтернативных подхода к использованию специального индекса для пенсионеров. Эти подходы изложены ниже.

а) Специальный индекс для пенсионеров, не включающий вначале воздействие национального налогообложения, может быть разработан и использован вместо индекса коррективов по месту службы, который в настоящее время применяется для определения дифференцированных коэффициентов стоимости жизни в соответствии с системой, утвержденной Генеральной Ассамблеей на ее тридцать пятой сессии. Сопоставление норм национального налогообложения с нормами, применяемыми в базе системы (Нью-Йорк), будет осуществляться лишь для тех стран, в которых применение специального индекса приводит к увеличению размера пенсий пенсионеров в этих странах в соответствии с применяемой в настоящее время системой. В тех случаях, когда пенсии пенсионеров системы Организации Объединенных Наций не облагаются налогом или нормы налогообложения значительно ниже норм, применяемых в базе системы, будет осуществлена понижительная корректировка дифференцированных коэффициентов стоимости жизни. Эта процедура будет совершенно аналогична процедуре, применяемой в настоящее время, за тем лишь исключением, что специальные индексы для пенсионеров, отличающиеся от индексов коррективов по месту службы, будут использованы для определения дифференцированных коэффициентов стоимости жизни.

б) В рамках другого подхода специальный индекс для пенсионеров, основанный на сопоставлении всех статей расходов, включая налоги, которыми облагаются пенсии, может быть разработан и использован для определения дифференцированных коэффициентов стоимости жизни. Этот подход будет осуществляться в один этап, в рамках которого различия в области расходов, связанных с потребительскими товарами и жильем, медицинских расходов, налогов и т.д., будут сопоставляться и учитываться в совокупности.

16. При рассмотрении двух вышеизложенных альтернативных вариантов Комиссия напомнила, что Генеральная Ассамблея предложила ей разработать специальный индекс для пенсионеров, который не повлечет за собой дополнительных расходов. Комиссия отметила, что число стран, в которых пенсионеры будут иметь право на получение дополнительных пенсионных выплат, будет больше в рамках варианта б по сравнению с вариантом а, т.е. по сравнению с существующей процедурой. В соответствии с этим большее число пенсионеров получит право получать дополнительные пенсионные выплаты в рамках варианта б по сравнению с вариантом а. Поскольку применение специального индекса для пенсионеров не должно повлечь за собой дополнительных расходов для организаций, применение варианта б еще более сократит пособия, предоставляемые пенсионерам в соответствии с формулой Вашингтона. Поэтому Комиссия согласилась сохранить существующую процедуру, которая не повлечет дополнительных расходов и в соответствии с которой сопоставление ставок национального налогообложения с теми, которые используются в базе системы, будет осуществляться лишь в тех случаях, когда в результате

применения специального индекса для пенсионеров, установленного путем сопоставления всех элементов расходов, исключая налоги, вводятся повышательные коррективы к пенсиям. В этих случаях нулевые или низкие ставки налогообложения будут учитываться путем введения соответствующих понижительных коррективов к дифференцированным коэффициентам стоимости жизни, применяемым согласно формуле Вашингтона.

ГЛАВА III

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

А. Сопоставление, осуществляемое при применении принципа Номблемера

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

17. Согласно мандату, данному ей Генеральной Ассамблеей, Комиссия продолжает изучать связь между уровнем вознаграждения в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, являющейся в настоящее время сопоставляемой службой. В соответствии с практикой прошлых лет сопоставление по-прежнему проводится на основе чистого вознаграждения сотрудников двух гражданских служб, имеющих находящуюся на иждивении супругу, но не имеющих детей, а также между штаб-квартирами этих двух систем, т.е. Нью-Йорком для системы Организации Объединенных Наций и Вашингтоном (округ Колумбия) для федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. При исчислении разницы учитывались также различия в стоимости жизни между этими двумя городами. В случае Организации Объединенных Наций учитывался чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы, применяемый в Нью-Йорке, в случае Соединенных Штатов — лишь чистый базовый оклад. Для расчета разницы использовались классы должностей Организации Объединенных Наций: С-1-Д-2 и система эквивалентности классов, утвержденная Генеральной Ассамблеей в резолюции 34/165, а также классы сотрудников общей категории 00-9-00-17 и классы старших руководящих сотрудников (СРС) федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. Расчеты усреднялись за 12-месячный период с 1 октября 1982 года по 30 сентября 1983 года.

18. Со времени представления последнего доклада Комиссии Генеральной Ассамблеей и директивным органам организаций в структуре окладов федеральной гражданской службы Соединенных Штатов были отмечены следующие изменения:

- а) увеличение базового оклада;
- б) изменения ставок федерального налогообложения Соединенных Штатов;
- в) премии и вознаграждения по результатам работы для сотрудников категории СРС;
- д) наличие более подробных и свежих статистических данных, которые могут использоваться для пересчета валовых окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в целях определения размеров чистых окладов.

Единственное изменение в системе вознаграждения Организации Объединенных Наций заключалось в применении в отношении базового места службы, Нью-Йорка, класса 9 корректива по месту службы (мультипликатор 55), вступившего в силу с 1 мая 1983 года.

19. Результаты расчетов разницы за период с 1 октября 1982 года по 30 сентября 1983 года приводятся ниже. Для сопоставления приводятся соответствующие цифры за предыдущий период исчисления разницы, т.е. с 1 октября 1981 года по 30 сентября 1982 года.

	<u>Октябрь 1981 года-</u> <u>сентябрь 1982 года</u>	<u>Октябрь 1982 года-</u> <u>сентябрь 1983 года</u>
Среднее соотношение чистого вознаграждения по эквивалентным классам	126,1	125,0
Соотношение стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном (округ Колумбия)	106,7	107,3
Среднее соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	118,2	116,5

Подробные расчеты, относящиеся к текущему периоду действия разницы, приводятся в приложении I к настоящему докладу.

Мнения организаций и представителей персонала

20. Председатель ККАВ выразил мнение, что при пересчете валовых окладов в Соединенных Штатах в чистые оклады следует учитывать средневзвешенные налоги, основанные на системе стандартных вычетов с разбивкой по пунктам. Председатель ФАМГС придерживался того мнения, что расчеты разницы должны производиться на основе сравнений общей суммы компенсации и что следует учитывать национальные оклады в тех суммах, в каких они были бы установлены, если бы в отношении окладов служащих правительственных учреждений Соединенных Штатов были применены положения закона о выплате сравнительно одинакового жалования.

Обсуждение и решения Комиссии

21. Комиссия отметила, что в результате общего 4-процентного увеличения валовых окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, введенного 1 октября 1982 года, и сокращения ставок федеральных подоходных налогов общее увеличение чистого вознаграждения сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов за текущий период действия разницы по сравнению с предыдущим периодом составило в среднем 7,7 процента. Увеличение чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке составило в среднем 5,9 процента по сравнению с уровнем,

существовавшим в предыдущем периоде действия разницы. Комиссия предлагает Генеральной Ассамблее принять к сведению приведенные выше данные, касающиеся разницы в период с 1 октября 1982 года по 30 сентября 1983 года.

2. Исследование соответствия уровней высших классов в системе Организации Объединенных Наций и уровней в службе старших руководящих сотрудников (СРС) федеральной гражданской службы Соединенных Штатов

22. На своей восемнадцатой сессии Комиссия получила доклад о ходе работы над данным исследованием. Она сочла, что выборка должностей СРС, определенных в консультации с сотрудниками правительства Соединенных Штатов и секретариатом КМГС, отражает всю совокупность должностей СРС при статистической доверительной вероятности 85 процентов и что использованные для определения этой выборки методы являются объективными и систематическими. Поэтому она одобрила данную выборку, отметив вместе с тем, что прогресс в сборе информации о должностях достигается несколько медленнее, чем ожидалось. Комиссия утвердила новые сроки представления исследования, которые должны позволить заблаговременно завершить его для рассмотрения на девятнадцатой сессии.

3. Сопоставление общей компенсации

23. В своем восьмом годовом докладе Комиссия информировала Генеральную Ассамблею о прогрессе, достигнутом в разработке методологии для сопоставления общей компенсации на основе пособий для неэкспатриантов, выплачиваемых сотрудникам Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, и пособий, выплачиваемых в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов в сопоставимых классах 3/.

24. На своих семнадцатой и восемнадцатой сессиях Комиссия продолжила рассмотрение последнего нерешенного вопроса, касающегося сопоставления общей компенсации, а именно вопроса, касающегося различий в стаже работы с обеих сторон, которые возникают в связи с тем, что в Организации Объединенных Наций обязательный возраст выхода на пенсию сотрудников составляет 60 лет, в то время как для сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки никаких подобных ограничений не предусматривается. В документе, подготовленном для Комиссии на ее восемнадцатой сессии, ее секретариат представил статистические данные правительства Соединенных Штатов, которые указывали на тот факт, что согласно положениям о правах, применимых к сотрудникам федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в рамках их пенсионной системы, сотрудник в возрасте 60 лет, имеющий 20-летний стаж службы, может выйти на пенсию по своему желанию без какого-либо сокращения его/ее выплат. Однако, поскольку в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов не существует обязательного возраста выхода на пенсию, приблизительно 73 процента сотрудников в этой категории продолжают оставаться в рамках системы еще в течение 3,25 лет. Комиссии также сообщили, что средний дополнительный стаж службы влияет на пенсионные выплаты, выплачиваемые бывшим сотрудникам федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, и что эти выплаты учитываются как часть пенсии, выплачиваемой со стороны федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. Поэтому секретариат КМГС пришел к выводу, что поскольку этот фактор был принят во внимание в качестве преимущества федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, то следует учитывать и его воздействие при сопоставлении с Организацией Объединенных Наций за счет внесения соответствующих коррективов в соответствии с различиями в среднем стаже работы.

Мнения ККАВ и ФАМГС

25. Председатель ККАВ одобрил анализ секретариата КМГС, касающийся различий в среднем стаже работы, и выразил удовлетворение организаций порядком рассмотрения последнего нерешенного вопроса. Однако, по мнению организаций, этот вопрос следует по-прежнему держать в поле зрения, и на основе последних имеющихся данных следует периодически проводить дополнительные сопоставления общей компенсации.

26. Президент ФАМГС, выразив удовлетворение от имени персонала в отношении завершения Комиссией сопоставления общей компенсации на основе пособий для неэкспатриантов, выразил мнение, что пособия для экспатриантов, применяемые с обеих сторон, следует также учитывать, чтобы методология сопоставления общей компенсации могла бы считаться исчерпывающей.

Обсуждение и решения Комиссии

27. Большинство членов Комиссии выразили удовлетворение в связи с тем, как секретариат решил последний нерешенный вопрос, касающийся методологии сопоставления общей компенсации. Эти члены выразили мнение, что ввиду отсутствия обязательного возраста для выхода на пенсию, который оказывает влияние на пенсионные выплаты служащим федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, и поскольку эти дополнительные пенсионные выплаты учитываются в сопоставлении общей компенсации, представленной на рассмотрение Комиссии, следует внести соответствующие коррективы в связи с тем, что служащие Организации Объединенных Наций вынуждены покидать службу в возрасте 60 лет. Исходя из этого, эти члены Комиссии одобрили методологию, предложенную секретариатом для учета различий в стаже работы.

28. По мнению некоторых членов Комиссии, наличие обязательного возраста выхода на пенсию в 60 лет является преимуществом для служащих Организации Объединенных Наций и поэтому различие в среднем стаже работы следует учитывать при сопоставлении общей компенсации путем соответствующего вычета.

29. Один из членов Комиссии выразил мнение, что методология общей компенсации не является исчерпывающей, поскольку она не принимает во внимание пособия на экспатриацию. Другой высказал оговорки в отношении методологии, разработанной секретариатом для учета различий в стаже.

30. Большинство членов комиссии согласились что впредь до особого извещения Комиссии следует представлять два вида вычислений разницы: одно - на основе базовых окладов, а другое - на основе сопоставления всех пособий для неэкспатриантов.

В. Вопросы, связанные с системой коррективов по месту службы

1. Функционирование системы коррективов по месту службы

31. Как отмечалось в пункте 6 выше, восьмая сессия ККВКМС была проведена в штаб-квартире ФАО в Риме с 30 мая по 8 июня 1983 года. В частности, ККВКМС представила рекомендации, касающиеся следующих вопросов: специальные технические и оперативные аспекты системы коррективов по месту службы, методологии, которую предстоит использовать для введения коррективов на различия в стоимости жизни и валют в исследованиях по сопоставляемым странам, разработка специального индекса для пенсионеров, включение в повестку дня возобновленной восьмой сессии ККВКМС обследований стоимости жизни в пяти местах расположения штаб-квартир (Монреаль, Нью-Йорк, Париж, Рим и Вена) и Вашингтоне (округ Колумбия), а также обследования отдельных мест службы в Лондоне, которое в скором времени будет завершено секретариатом КМГС, и изменение формулы Комитета экспертов по коррективам по месту службы (ЭКПА) для учета непоступивших ответов, с тем чтобы в тех случаях, когда число ответов в обследованиях жилищных условий составляет не менее 80 процентов, не вводить корректив в индекс арендной платы для случаев, оставшихся без ответа, однако в тех случаях, когда число ответов составляет менее 80 процентов, следует ввести корректив для непоступивших ответов в объеме свыше 20 процентов. Дополнительная информация из докладов ККВКМС Комиссии представлена в виде резюме в пунктах 34-43 ее доклада о восемнадцатой сессии 4/.

32. Председатель ККАВ выразил озабоченность в связи с тем, что если неотвеченные вопросники будут учитываться так, как это предложил ККВКМС, то у сотрудников не будет стимула участвовать в обследованиях жилищных условий. Организации выразили свое удовлетворение по поводу того, что ККВКМС согласился отложить рассмотрение недавно завершенных секретариатом КМГС обследований, с тем чтобы дать возможность сотрудникам и администрации изучить их с помощью экспертов по статистике. Организации выразили также удовлетворение по поводу рекомендаций ККВКМС о том, что экспертам, назначаемым администрацией и персоналом, следует обеспечить самый полный доступ к данным обследований. ККАВ высказал мнение, что возобновленную восьмую сессию следует отложить до конца 1983 года или на начало 1984 года.

33. Председатель ФАМГС, выразив широкую поддержку рекомендациям ККВКМС, напомнил, что Федерация представила ККВКМС на его восьмой сессии подробный предварительный перечень предложений, касающихся доступа к дополнительной информации обследований стоимости жизни. Он подчеркнул, что, поскольку вопрос о доступе неразрывно связан с вопросом о сроках проведения возобновленной сессии ККВКМС, Федерации представляется целесообразным планировать проведение возобновленной восьмой сессии на начало 1984 года.

34. Координатор ККНСАП высказал мнение, что Комиссия должна попросить ККВКМС изучить методологию, применяемую для определения вознаграждения должностных лиц Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке. Он

добавил, что в связи с тем, что методология проведения обследования в Нью-Йорке подвергается серьезному сомнению, ККНСАП следует настоятельно призвать, чтобы проведение обследования в Женеве было приостановлено до тех пор, пока ККВКМС не рассмотрит проблемы, связанные с этой методологией.

Обсуждения и решения Комиссии

35. После рассмотрения доклада ККВКМС Комиссия утвердила рекомендации ККВКМС по следующим вопросам:

а) сопоставление расходов национальных служб в рамках обследований отдельных мест службы;

б) периодические корректировки индексов корректировок по месту службы для Нью-Йорка и Вашингтона (округ Колумбия);

с) методология корректировки для учета различий в стоимости жизни и валютных курсах в рамках исследований по сопоставляемым странам.

36. Комиссия также рассмотрела рекомендации ККВКМС в отношении ведения корректировок на непредставленные ответы в ходе обследований жилищных условий, проведенных в штаб-квартирах мест службы. Однако она выразила мнение о том, что ККВКМС следует провести дальнейшие исследования до принятия окончательного решения относительно той процедуры, которой следует придерживаться для корректировки данных на непредставленные ответы.

37. Что касается обследований стоимости жизни, проведенных в шести местах службы (Монреаль, Нью-Йорк, Париж, Рим, Вена и Вашингтон), то Комиссия отметила, что, согласно выводам ее секретариата, существующие в настоящее время классификации корректировок по месту службы в рассматриваемых местах службы оказались выше тех, которые были бы оправданы результатами нового обследования стоимости жизни. Однако она выразила мнение о том, что, поскольку ККВКМС не провел обсуждения существа докладов об обследованиях по причинам, изложенным в пункте 32 выше, Комиссия на данной стадии не смогла принять никаких мер в отношении результатов этих обследований. Комиссия согласилась с рекомендацией ККВКМС о том, что пункт, касающийся вышеупомянутых шести обследований стоимости жизни, а также обследование стоимости жизни в Лондоне, следует включить в повестку дня возобновленной восьмой сессии ККВКМС, которая состоится в ноябре 1983 года.

38. После внимательного рассмотрения мнений организаций и представителей персонала в отношении сроков Комиссия постановила также, что после заседания ККВКМС будет проведена специальная сессия Комиссии, на которой Комиссия рассмотрит рекомендации ККВКМС, касающиеся обследований стоимости жизни в местах расположения шести штаб-квартир и в Вашингтоне, а затем доклад, представляемый Генеральной Ассамблее на ее тридцать восьмой сессии. Комиссия также согласилась в виде исключения с рекомендациями ККВКМС в отношении предоставления консультантам-экспертам, которые будут назначены представителями администрации и персонала, доступа к дополнительной информации по нынешней серии проведенных обследований (Женева, Лондон, Монреаль, Нью-Йорк, Париж, Рим, Вена и Вашингтон).

2. Расширение системы субсидирования арендной платы

39. В пункте 7 раздела III резолюции 37/126 Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций предложила "Комиссии завершить в срочном порядке ее исследование относительно необходимости системы предоставления субсидий на аренду жилья в местах расположения штаб-квартир организаций общей системы Организации Объединенных Наций, особенно в отношении новых или переведенных сотрудников, и представить доклад Генеральной Ассамблее на ее тридцать восьмой сессии о принятых мерах".

40. На своей семнадцатой сессии на основе доклада, представленного Рабочей группой Комиссии, Комиссия рассмотрела вопрос о распространении системы субсидирования арендной платы на места службы, исключенные в настоящее время из сферы ее применения; Рабочая группа, в частности, изучила воздействие предлагаемой системы на индексы корректировок по месту службы в различных местах службы. Были также проанализированы затраты-выгоды от расширения системы субсидирования арендной платы.

Мнения организаций и представителей персонала

41. Представитель ККАВ выразил мнение, что система, которую предстоит принять, должна по возможности быть аналогичной системе, уже действующей в периферийных местах службы, и что следует применять положения об этой системе. В частности, из субсидии следует исключить платежи за коммунальные услуги. Расширенная система должна вступить в силу 1 апреля 1983 года.

42. Председатель ФАМГС отметил, что предложенная система является модифицированным вариантом системы, применяемой в настоящее время к периферийным местам службы. Предлагаемая система, возможно, оказала бы негативное воздействие на коррективы по месту службы в отдельных местах службы. Поэтому ФАМГС настоятельно рекомендовала, чтобы система в случае ее принятия применялась в течение двухлетнего экспериментального периода на селективной основе. В качестве вопроса первостепенной важности следовало бы считать введение параллельной системы для сотрудников категории общего обслуживания, набранных на международной основе.

43. Координатор ККНСАП поддержал документ, представленный секретариатом, однако заявил, что предлагаемая система неприемлема, поскольку она является как несправедливой, так и неудобной в применении, и поэтому он выразил мнение, что, по крайней мере, система, действующая в периферийных местах службы, должна быть полностью распространена на персонал всех штаб-квартир.

Решения Комиссии

44. После обсуждения доклада Рабочей группы, которое отражено в пунктах 71-79 доклада Комиссии о работе семнадцатой сессии Комиссии 5/, она приняла решение о введении системы субсидирования арендной платы в местах службы, которые в настоящее время ею не охвачены, в соответствии с рекомендациями Рабочей группы, содержащимися в ее докладе, и при следующих условиях:

а) система должна применяться только для новых сотрудников и в случаях форс-мажорных обстоятельств. Понятие "новые сотрудники" определяется как вновь назначенные сотрудники за исключением сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам, а также сотрудников, переведенных из других мест службы. Сотрудники, прибывшие на одно из таких мест службы за пять лет до введения системы субсидирования арендной платы, рассматриваются как имеющие право на такое субсидирование:

б) обстоятельства должны определяться как форс-мажорные исключительно в случаях, когда сотрудник вынужден менять жилье по независящим от него причинам. Обстоятельства будут оцениваться как форс-мажорные только в случаях:

- i) сноса здания;
- ii) принудительного выселения или возвращения жилья во владение собственника здания;
- iii) прекращения сдачи в аренду и переход к кооперативной форме владения или совладению.

Случаи смены жилья из-за обычного повышения арендной платы владельцем, небрежности в обращении с жилым помещением или злоупотребления им со стороны сотрудника не будут квалифицироваться как подлежащие распространению на них системы субсидирования арендной платы. Для принятия решения о предоставлении субсидии по категории форс-мажорных обстоятельств, указанных в подпунктах i-iii, организации должны требовать необходимые подтверждающие документы;

с) субсидия, представляющая собой разницу между фактической и предельной арендной платой, должна выплачиваться в соответствии со следующей формулой:

<u>Новые сотрудники</u>	<u>Форс-мажорные обстоятельства</u>
1-й год 80 процентов	1-й год 80 процентов
2-й год 80 процентов	2-й год 40 процентов
3-й год 60 процентов	3-й год 20 процентов
4-й год 40 процентов	4-й год
5-й год 20 процентов	и после-
	дующие
	годы 0

д) другие определения и формы, которые будут использоваться в процессе управления системой субсидирования арендной платы, должны основываться на определениях и формулах, применяемых в действующей системе субсидирования для периферийных мест службы;

е) датой вступления системы в силу следует считать I апреля 1983 года.

45. Комиссия отметила, что эта система не повлечет за собой дополнительных финансовых последствий для общей системы в связи с её воздействием на систему коррективов по месту службы и фактически может привести к экономии средств.

46. Комиссия просила организации направить ее секретариату всю информацию, касающуюся субсидирования арендной платы в рассматриваемой группе мест службы. Представленная информация послужит основанием для доклада, содержащего анализ действия системы, который будет представлен ККВКМС на его десятой сессии. Поднятый ККАВ вопрос о том, какую систему следует применять для некоторых мест службы в Европе, был отнесен к числу вопросов, связанных с нормальным функционированием системы и переданных на усмотрение Председателя.

С. Стимулирование изучения языков

47. На своей восемнадцатой сессии Комиссия рассмотрела подготовленный ее секретариатом документ, в котором кратко излагаются история и причины возникновения системы стимулирования изучения языков в отношении персонала категории специалистов на должностях в Секретариате Организации Объединенных Наций, подлежащих географическому распределению. Подробная информация содержится в пунктах 44-49 доклада Комиссии о работе сессии 4/.

Мнения организаций и представителей персонала

48. Председатель ККАВ заявил, что, по мнению организаций, обеспечение языковых знаний должно осуществляться не на основе внедрения элементов, стимулирующих знание языков, а на основе проведения соответствующего рассмотрения кандидатов во время их приема на работу и предоставления всему персоналу возможностей расширять свои языковые знания в рамках курсов подготовки.

49. Председатель ФАМГС выступил в поддержку расширения системы стимулирования изучения языков, однако он полагал, что эта деятельность не должна ограничиваться должностями, подлежащими географическому распределению.

50. Координатор ККНСАП указал, что существующая система стимулирования изучения языков носит дискриминационный характер; поэтому он выступил в поддержку выплаты для всех категорий единого, зачитываемого для пенсии, единовременного вознаграждения. Он отметил, что в настоящее время единственный общий элемент состоит в том, что надбавка или вознаграждение зачитываются для пенсии в отношении тех категорий, к которым применяется это положение.

Обсуждение и решения Комиссии

51. Комиссия изучила проблемы, рассмотренные Генеральной Ассамблеей в вопросе о внедрении стимулов к изучению языков, и прежде всего, необходимость устранения существующего языкового неравновесия.

Комиссия отметила, что это является составной частью комплекса мер по совершенствованию и стимулированию, включающих, в частности, требование знания языков как условие продвижения по службе, а также совершенствование системы подготовки. Комиссия также отметила, что существовавший до ее создания Консультативный совет международной гражданской службы, а также Генеральный секретарь отдавали предпочтение совершенствованию системы подготовки, а не созданию стимулов для изучения языков.

52. Было отмечено, что с течением времени условия, в которых внедрение стимулирования изучения языков представлялось необходимым, изменились и что даже на уровне Секретариата Организации Объединенных Наций существует потребность в специалистах, которые при приеме на работу обязательно обладают соответствующими языковыми знаниями. В то же время в рамках общей системы знание более чем одного языка является при наборе распространенным предпочтительным условием.

53. Большинство членов отметили, что стимулирование изучения языков в том виде, в котором оно применяется Организацией Объединенных Наций, представляет собой аномалию и что даже в рамках этой организации его применение носит ограниченный характер. Однако некоторые члены указали, что стимулирование изучения языков было внедрено Генеральной Ассамблеей и что оно способствует достижению поставленных при этом целей, о чем свидетельствует доля соответствующего персонала, получающего надбавки; поэтому они выступили в поддержку определенных форм стимулирования, указав, однако, что подлинное решение, по их мнению, связано с выполнением требований, касающихся знания языков, во время набора на работу.

54. Тем не менее Комиссия в целом указала на предпочтительность согласования практики и, соответственно, выразила заинтересованность в скорейшем определении необходимого решения. В этой связи некоторые члены высказали мнение, что в максимально возможной степени решение должно быть связано с совершенствованием процедур набора, с тем чтобы гарантировать при наборе соответствующие языковые знания. К этому следует добавить необходимость совершенствования и интенсификации языковой подготовки. Другие члены заявили, что цели Генеральной Ассамблеи не были достигнуты в результате использования стимулирования изучения языков и что необходимо провести дальнейшее исследование с целью изучения более приемлемых мер, позволяющих достичь эти цели. Соответственно Комиссия пришла к выводу, что в целом вопрос представляет интерес для общей системы, однако, не будучи убеждена в том, что стимулирование знания языков в его нынешней форме отмечает поставленной цели, отметила, что на этот факт необходимо обратить внимание директивных органов общей системы. Комиссия поручила своему секретариату рассмотреть альтернативные подходы, например, указанное Комиссией усиление системы подготовки, и представить доклад с рекомендациями.

ГЛАВА IV

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И СМЕЖНЫХ КАТЕГОРИЙ

А. Надбавка для нерезидентов

55. На своей восемнадцатой сессии в дополнение к обсуждению, имевшему место в прошлом году, и на основе подготовленного ее секретариатом документа Комиссия рассмотрела методологию создания и функционирования системы надбавок для нерезидентов. Секретариат предложил создать систему пособий для нерезидентов в сравнении с командировочными надбавками, предоставляющимися сотрудникам категории специалистов и выше, и предлагает также, чтобы такие надбавки предоставлялись в ходе фиксированного периода, не зачитывались для пенсии и имели региональный характер.

Мнения организаций и представителей персонала

56. Подробное изложение мнений организаций и персонала содержится в пунктах с 71 по 75 доклада Комиссии о работе ее восемнадцатой сессии 4/. Председатель ККАВ одобрил предложения секретариата КМГС, однако предложил расширить сферу сопоставления с командировочной надбавкой, с тем чтобы уровень надбавки для нерезидентов был установлен из расчета валовой суммы, соответствующей уровню командировочной надбавки для классов с С-1 до С-4. ККАВ также поддержала предложение о включении в системы субсидирования квартирной платы в некоторых постах службы персонала категории общего обслуживания, набираемого за пределами этих мест службы. В этой связи представитель Организации Объединенных Наций подчеркнул, что в Нью-Йорке имеются трудности с набором сотрудников для работы со знанием определенных языков.

57. Председатель ФАМГС указал, что его федерация почти полностью не согласна с позицией, занятой ККАВ. ФАМГС предлагает, чтобы надбавка основывалась на медианном уровне шкалы окладов, при этом уровни должны определяться на основе количественной оценки трудности работы в данном месте службы. ФАМГС также предлагает, чтобы данная надбавка выплачивалась на непрерывной основе и зачитывалась для пенсии. Федерация поддержала предложение распространить систему субсидирования квартирной платы на сотрудников категории общего обслуживания, набранных на международной основе.

58. Координатор ККНСАП выразил мнение, что надбавка для нерезидентов должна предоставляться всем сотрудникам, которые являлись нерезидентами в момент своего поступления на службу. Он предложил систему, которая будет корректироваться с учетом различий в стоимости жизни между местами службы. ККНСАП считал, что такая надбавка должна предоставляться на непрерывной основе и зачитываться для пенсии. ККНСАП также поддержал предложение расширить сферу охвата системы субсидирования квартирной платы с включением в нее персонала категории общего обслуживания, набранного за пределами места службы.

Решения Комиссии

59. Комиссия напомнила о своих решениях в отношении надбавки для нерезидентов, изложенных в ее восьмом годовом докладе 6/, и в частности, решение о том, что на должности категории общего обслуживания следует набирать сотрудников на местной основе. Набираются сотрудники категории общего обслуживания не на местной основе только в исключительных случаях. После рассмотрения различных предложений, касающихся надбавки для нерезидентов, которые приводятся в пунктах с 69 по 78 доклада Комиссии о работе ее восемнадцатой сессии, Комиссия приняла решение:

- a) установить уровень надбавки для нерезидентов в сравнении с командировочной надбавкой для персонала категории специалистов, работающих в местах службы, расположенных за пределами Европы и Северной Америки;
- b) данная надбавка будет дифференцироваться с учетом наличия иждивенцев и составит 2 400 долл. США в год для одиноких сотрудников и 3 000 долл. США в год для сотрудников, имеющих иждивенцев;
- c) данная надбавка предоставляется в течение периода времени, ограниченного пятью годами со времени прибытия на указанное место службы;
- d) данная надбавка не зачитывается для пенсии.

60. При определении использования методологии Комиссия приняла решение, что надбавка для нерезидентов должна выплачиваться в тех местах службы, расположенных в Азии, Африке и на Ближнем Востоке, которые перечислены в конце данного раздела. Размер данной надбавки для мест службы, расположенных в Европе, Северной и Южной Америке, должен быть установлен на нулевом уровне. Перечень мест службы должен ежегодно пересматриваться и на основе доказанных трудностей набора персонала, а также трудностей привлечения персонала для работы в определенном месте службы в него должны вноситься изменения. Комиссия наделила своего Представителя полномочиями объявлять о таких изменениях и утверждать их.

61. Комиссия далее решила, что существует насущная необходимость рассмотрения проблемы высокого уровня квартирной платы, с которой сталкивается персонал, набранный за пределами тех мест службы, где пособие для нерезидентов не будет предоставляться. Она поручила своему секретариату подготовить подробное обследование и представить окончательные предложения по таким проблемам для ее девятнадцатой сессии. До получения таких предложений Комиссия согласилась, лишь в пробном порядке, предоставить субсидию для покрытия квартирной платы указанным сотрудникам при том условии, что:

а) такая субсидия будет предоставляться лишь в тех местах службы, где размер надбавки для нерезидентов будет установлен на нулевом уровне;

б) такая субсидия будет предоставляться лишь тому персоналу категории общего обслуживания, который был набран на международной основе;

с) для создания такой системы будут использованы все элементы субсидирования квартирной платы сотрудников категории специалистов в штаб-квартирах, включая критерии возможности его предоставления;

д) такая субсидия должна выплачиваться в размере, не превышающем сумму предлагаемой надбавки для нерезидентов, т.е. 2 400 долл. США в год для одиноких сотрудников и 3 000 долл. США в год для сотрудников, имеющих иждивенцев.

62. Комиссия приняла решение, что перечисленные выше решения будут действовать с 1 сентября 1983 года.

63. Комиссия решила, что полученное право существует для сотрудников, уже получающих надбавки для нерезидентов, и что ни один из сотрудников, получающих в настоящее время зачитываемую для пенсии надбавку для резидентов, не должен получать меньшую сумму в местной валюте. Им, однако, должна быть предоставлена возможность получения новой надбавки, если ее размер окажется не более высоким при том условии, что сотрудник также согласится и со всеми прочими условиями в плане периода его предоставления и незачитывания для пенсии.

64. Комиссия также просила организации представить ей на ее двадцать второй сессии доклад о применении новой методологии в том, что касается надбавки для нерезидентов.

ПЕРВОНАЧАЛЬНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ МЕСТ СЛУЖБЫ, ГДЕ БУДУТ
ПРЕДОСТАВЛЯТЬСЯ НАДБАВКИ ДЛЯ НЕРЕЗИДЕНТОВ

Аккра
Аддис-Абеба
Александрия
Багдад
Бамако
Браззавиль

Дакка
Кабул
Катманду
Киншаса
Котону
Лагос

Лусака
Манила
Масеру
Могадишо
Найроби
Уагадугу
Яунде

В. Налогообложение персонала

1. Общие принципы, включая взаимосвязь между налогообложением персонала и фондом уравнивания налогообложения

65. Комиссия рассмотрела на своей семнадцатой сессии (1) общие принципы налогообложения персонала и эволюцию в историческом разрезе плана налогообложения персонала с учетом деятельности фонда уравнивания налогообложения и взаимозависимости между этим фондом и налогообложением персонала и вопросами, связанными с включением части коррективов по месту службы в чистый базовый оклад для сотрудников категории специалистов и выше.

Мнения организаций и представителей персонала

66. Председатель ККАВ заявил, что поскольку рассмотрение вопроса о базе и уровне вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше намечено по программе работы Комиссии на 1984 год, организации будут настаивать на рассмотрении вопроса о включении части коррективов по месту службы в базовый оклад в связи с пересмотром окладов в 1984 году. Он добавил, что, по мнению организаций, включение коррективов по месту службы должно явиться поводом для пересмотра уровня выплаты выходного пособия. Было также высказано мнение, что во время каждого включения коррективов в базовый оклад Комиссия должна исследовать уровень зачитываемого для пенсии вознаграждения и связь между ним и чистыми валовыми окладами.

67. Председатель ФАМГС заявил, что включение коррективов по месту службы должно сопровождаться корректированием чистых базовых окладов, чтобы возместить потери, возникающие в связи с регрессивным характером системы коррективов по месту службы. Технические вопросы, касающиеся отдельных аспектов коррективов по месту службы, должны быть переданы на рассмотрение ККВКМС.

68. Координатор ККНСАП высказал мнение, что включение коррективов по месту службы в базовый оклад не является ответом на постоянное снижение покупательной способности и Комиссия не может позволить себе отложить окончательный пересмотр окладов. Он указал на то, что калькуляция выходного пособия и уровень базовых окладов должны пересматриваться одновременно. ККНСАП призвал рассмотреть методику расчета ставок налогообложения, в особенности ввиду недавних изменений налоговых ставок в одной из стран - компараторе.

Обсуждение и решения Комиссии

69. Комиссия приняла к сведению представленный ее секретариатом документ по процедурам, который следует применять во время проведения последующих включений коррективов по месту службы в базовый оклад. Комиссия также отметила в данном документе результаты сопоставлений ставок налогообложения персонала Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше со средними налоговыми ставками в семи местах расположения штаб-квартир и Соединенных Штатах. Комиссия согласилась с тем, что на этой стадии с ее стороны никаких действий не требуется.

2. Шкала налогообложения персонала

70. На своей семнадцатой сессии Комиссия рассмотрела также вопрос о возможном введении более льготных налоговых ставок для персонала в ответ на резолюцию 36/233 Генеральной Ассамблеи, раздел III, пункт 2e, в которой содержится просьба к Комиссии предпринять "общий обзор налогообложения персонала в целях равноправного подхода ко всем категориям сотрудников во всех местах службы".

Мнения организаций и представителей персонала

71. Председатель ККАВ напомнил о длительных и исчерпывающих консультациях между всеми заинтересованными сторонами, которые имели место до внедрения на практике в 1981 году шкалы ставок налогообложения персонала. Предложенная шкала налогообложения персонала была основана на математическом подходе, который расходится с принятой Комиссией методикой установления ставок налогообложения для персонала категории общего обслуживания. Этот метод не отвечает потребностям сотрудников персонала и потребует введения переходных мер в тот период, когда организации, наконец, получили возможность справиться с задачами, возникшими после внедрения в 1981 году ныне действующей шкалы. ККАВ надеялся, что пересмотр шкалы будет связан с пересмотром более основополагающих вопросов. По этим причинам Комитет не поддержал введения изменений в шкале налогообложения в настоящее время.

72. Представитель ФАМГС заявил, что Федерация продолжает настаивать на унифицированной шкале ставок для налогообложения персонала всех категорий сотрудников и что она не готова согласиться с промежуточным решением, которое улучшит положение лишь одной группы сотрудников за счет другой, как в случае предлагаемой шкалы. ФАМГС положительно оценивает инициативу секретариата, но, к сожалению, не может рассматривать его предложение как "всеобъемлющее", как то было запрошено Комиссией на ее шестнадцатой сессии, и считает весьма спорной методику, которая применялась при разработке шкалы. Федерация попросила провести всеобъемлющее исследование по данному вопросу в соответствии с призывом Генеральной Ассамблеи, но, понимая, что на это потребуется определенное время, призвала выработать в консультации с ФАМГС промежуточное решение.

73. Координатор ККНСАП положительно оценил намерения оказать помощь сотрудникам категории общего обслуживания, находящимся на нижних должностных уровнях, но выразил мнение, что предложение секретариата является недостаточно всеобъемлющим по своему охвату. Он призвал разработать унифицированную шкалу для всех категорий после соответствующих консультаций. Признавая несправедливости, присущие существующей системе, ККНСАП высказал мнение, что частичная корректировка является недостаточной.

Обсуждение и решение Комиссии

74. Ввиду отрицательных мнений и оговорок, высказанных всеми заинтересованными сторонами, Комиссия решила, что не существует дальнейшей необходимости разрабатывать какое либо промежуточное решение для всеобъемлющего рассмотрения вопроса об уровне налоговых ставок для персонала категории общего обслуживания, например в 1985 году. Существующие уровни налогообложения персонала должны до этого времени сохраняться.

75. На своей восемнадцатой сессии Комиссия рассмотрела просьбу ФАМГС об учреждении рабочей группы по этому вопросу, которая подготовит рекомендации для рассмотрения Комиссией в 1984 году. Хотя Комиссия не согласилась на учреждение рабочей группы и подтвердила свое предыдущее решение, о котором говорилось в предыдущем пункте, ФАМГС было сообщено, что любые конкретные предложения, которые она пожелает внести по этому вопросу, должны быть представлены Комиссии.

С. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Париже

76. В рамках своих обязанностей в соответствии со статьей I2 своего статута Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы персонала ЮНЕСКО категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местах, в Париже. Подробные сведения, касающиеся данного обследования и рекомендаций Комиссии Генеральному директору ЮНЕСКО, содержатся в докладе об обследовании наилучших преобладающих условий службы в Париже в 1982 году 7/. Выведенные на основании обследования шкалы окладов представлены в приложении II к настоящему окладу.

Д. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Монреале

77. В рамках своих обязанностей в соответствии со статьей I2 своего статута Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы персонала ИКАО категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местах, в Монреале. Подробные сведения, касающиеся данного обследования и рекомендаций Комиссии Генеральному секретарю ИКАО, содержатся в докладе об обследовании наилучших преобладающих условий службы в Монреале в 1983 году 8/. Выведенные на основании обследования шкалы окладов представлены в приложении III к настоящему докладу.

ГЛАВА V

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ, РАСПРОСТРАНЯЮЩИЕСЯ НА СОТРУДНИКОВ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ

А. Пособие на образование

78. На своей семнадцатой сессии в рамках периодического обзора выплат Комиссия рассмотрела размер выплат в рамках пособия на образование на основе анализа данных за 1980/81 учебный год.

Мнения организаций и представителей персонала

79. Представляя подготовленный организациями документ, Председатель ККАВ заявил, что в нем поставлены три основных вопроса: общий уровень пособия и нормы компенсации, возможность распространения пособия на сотрудников, не являющихся экспатриантами, и вопрос о том, каким образом лучше всего осуществлять контроль над пособием. ККАВ пришел к выводу, что целесообразно установить пособие в размере 6 000 долл. США на основе единой 75-процентной нормы компенсации. Однако он не счел нужным распространять пособие на сотрудников, не являющихся экспатриантами. Что касается осуществления контроля над пособием, то ККАВ выразил мнение, что этот вопрос должен быть отнесен к компетенции Комиссии, использующей уже существующие показатели.

80. ФАМГС сообщила подробные данные о расходах на образование на примере шести отобранных в этих целях мест службы и внесла рекомендацию о повышении пособия до 7 000 долл. США при единообразной норме компенсации, по крайней мере, в 75 процентов. Единая норма компенсации расходов на пансион должна быть увеличена до 2 000 долл. США, а расходы на пансион, превышающие эту цифру, должны быть включены в максимальное пособие на образование. ФАМГС обратила также внимание Комиссии на желательность внесения ряда других изменений в систему, включая агрегирование пособий для всех детей в семье, имеющих право на его получение, а также специальную помощь нуждающимся сотрудникам. Максимальная сумма компенсации расходов на образование детей-инвалидов должна быть увеличена, по крайней мере, до 8 800 долл. США, и в ближайшее время должен быть осуществлен обзор пособия с целью введения полной компенсации всех расходов. ФАМГС предложила сохранить действующий минимальный обменный курс.

81. Координатор ККНСАП заявил, что пособие на образование являлось объектом длительных прений и рассматривалось как помощь ограниченному числу избранных лиц за счет большинства. Он поддержал усилия, направленные на удовлетворение действительных потребностей персонала; так, например, что касается детей-инвалидов, то он просил КМГС изучить социальные цели этого пособия. Он напомнил о декларации Детского фонда Организации Объединенных Наций о правах ребенка. ККНСАП рекомендовал внести изменения в уровень пособия в целях удовлетворения потребностей персонала в конкретных местах службы.

Решения Комиссии

82. Во время обсуждения Комиссия тщательно изучила предложения ККАВ и ФАМГС в отношении уровня и форм пособия и обратила внимание на реальные трудности персонала, получающего пособие. Эти обсуждения отражены в пунктах 122-132 доклада Комиссии о работе её семнадцатой сессии 5/.

83. Большинство членов поддержали эти предложения, и Комиссия приняла решение рекомендовать Генеральной Ассамблее:

- a) установить пособие на образование в размере 75 процентов расходов на обучение, не превышающих 6 000 долл. США, и выплачивать максимальную сумму в 4 500 долл. США;
- b) увеличить единый размер компенсации за пансион до максимального уровня в 1 500 долл. США с учетом установленной общей максимальной суммы пособия;
- c) изменить положение о предельно низких курсах валют и привести его в соответствие с курсом, действовавшим на 1 марта 1983 года;
- d) приступить к осуществлению этих мер с 1 января 1984 года;
- e) установить пособие для детей-инвалидов, из расчета 6 000 долл. США на расходы на обучение, исходя из минимального курса валют по состоянию на 1 марта 1983 года, однако норма компенсации для этой группы детей должна составлять 80 процентов, т.е. максимальный размер пособия не должен превышать 4 800 долл. США.

84. Кроме того, Комиссия отметила, что расходы по предлагаемому увеличению для общей системы составят 1,7 млн. долл. США в год. Комиссия согласилась осуществить еще один обзор уровня пособия на образование в 1986 году и просила ККАВ предоставить соответствующие данные о выплате пособия за тот год.

В. Надбавки на иждивенцев: надбавка на иждивенца второй степени

85. В своей резолюции 36/233 Генеральная Ассамблея просила провести обзор надбавок на иждивенцев для всех категорий сотрудников. В своем восьмом годовом докладе 9/ Комиссия сделала конкретные рекомендации относительно надбавок на детей для персонала категории специалистов и выше. Комиссия также информировала Генеральную Ассамблею о своих решениях в отношении надбавки на детей для сотрудников категории общего обслуживания и связанных с ней категорий, а также в отношении надбавки на супруга/супругу для обеих категорий сотрудников. Тогда Комиссия отложила рассмотрение вопроса о надбавке на иждивенцев второй степени.

86. На своей восемнадцатой сессии Комиссия рассмотрела документы, представленные ее секретариатом, показывающие динамику надбавки на иждивенцев второй степени, применяемой для обеих категорий сотрудников, а также подробности нынешней практики Организации. Комиссии были также представлены подробности применяемых организациями критериев установления права на получение надбавки.

Мнения организаций и представителей персонала

87. Председатель ККАВ информировал Комиссию, согласно мнению организаций, что существующие критерии установления права на получение надбавки следует и дальше применять повсеместно для обеих категорий

сотрудников. Что касается сотрудников категории специалистов и выше, то размер надбавки следует и впредь устанавливать путем соотношения с налоговыми скидками, существующими в стране, с которой проводится сопоставление. Что касается сотрудников категории общего обслуживания и соответствующих категорий, то большинство организаций считало, что размер надбавки должен и впредь определяться на основе местной практики и что надбавка должна выплачиваться лишь в местах службы, где, согласно преобладающей местной практике, предусматривается ее выплата. Некоторые организации, однако, придерживались мнения, согласно которому надбавка на иждивенцев второй степени должна рассматриваться в качестве пособия социального характера, которое должно выплачиваться во всех местах службы. По крайней мере, одна организация считала, что требуется дальнейшее исследование для определения, правильно ли отражает действующая система надбавок разнообразие культурных традиций государств-членов. Организации также просили Комиссию рассмотреть принцип, согласно которому сотрудник может иметь иждивенца второй степени, признанного таковым согласно положениям о праве на получение надбавки даже в том случае, когда местная практика не предусматривает такой надбавки и никаких выплат не производится, для того чтобы иждивенец второй степени мог считаться имеющим право на получение других пособий, таких, как пособие по страхованию на случай болезни.

88. Председатель ФАМГС вновь подтвердил, что надбавка должна быть пособием социального характера. Он добавил, что ФАМГС считает существующие критерии установления права на получение надбавки слишком ограниченными. Поэтому они должны быть пересмотрены с учетом более широкого толкования иждивенцев во многих обществах и национальном праве многих стран. ФАМГС также предложила сохранить существовавшую в прошлом взаимосвязь между размерами надбавок на детей и надбавки на иждивенцев второй степени.

89. Координатор ККНСАП считал, что надбавка должна быть пособием социального характера и что размер надбавки должен быть одинаковым для всех категорий сотрудников. Он отметил, что трудно объяснить различие в размере выплачиваемой надбавки. Он также предложил Комиссии пересмотреть критерии установления права на получение надбавки.

Обсуждение и решения Комиссии

90. Комиссия тщательно рассмотрела предложения ФАМГС и ККНСАП считать надбавку на иждивенцев второй степени пособием социального характера, которое полагается сотрудникам категории общего обслуживания во всех местах службы вне зависимости от местной практики. Комиссия отметила, однако, что, согласно местной практике, выплата пособия предусматривается лишь в небольшом числе стран (приблизительно 15), и эта практика поэтому не может рассматриваться в качестве применяемой повсеместно. Вследствие этого она не нашла какого-либо оправдания для того, чтобы рассматривать надбавку в качестве пособия социального характера, которое должно выплачиваться во всех местах службы вне зависимости от местной практики.

91. Комиссия также рассмотрела возможность установления права на получение надбавки на иждивенцев второй степени персоналом категории общего обслуживания и связанных с ней категорий путем соотношения с местной практикой. Однако она придерживалась мнения, что для проведения в настоящее время тщательного изучения вопроса о признании лиц иждивенцами второй степени она не располагает достаточной информацией о местных применяемых законах. Далее она отметила, что, согласно применяемым в настоящее время критериям установления права на получение надбавки, выплата надбавки может производиться лишь для одного законного иждивенца второй степени и что сотруднику, получающему надбавку на супруга/супругу, надбавка на иждивенцев второй степени не выплачивается. Поскольку установление права получения надбавки путем соотношения с местной практикой снимет некоторые из этих ограничений, Комиссия придерживается мнения, что любое решение по этому вопросу может привести к финансовым последствиям для организаций. Прежде чем она проведет изучение возможности определения критериев установления права на получение надбавки путем соотношения с местной практикой, Комиссия считает, что она должна иметь дополнительную информацию о местных законах стран, в которых находится большое количество сотрудников Организации Объединенных Наций, получающих надбавку на иждивенцев второй степени путем соотношения с местной практикой, а также о финансовых последствиях, к которым приведет изменение метода, используемого для установления права на получение надбавки. Поэтому она просит ККАВ собрать такие данные, включая информацию о финансовых последствиях любых изменений нынешней практики, и представить их Комиссии на ее двадцатой сессии.

92. До того как этот вопрос будет рассмотрен на двадцатой сессии Комиссии, она согласилась с тем, чтобы повсеместно используемые в настоящее время организациями критерии установления права на получение надбавки и впредь применялись для обеих категорий сотрудников во всех местах службы.

93. Что касается определения размера надбавки, то Комиссия согласилась с тем, что в отношении сотрудников категории специалистов и выше размер надбавки следует и дальше рассчитывать путем соотношения с налоговыми скидками, существующими в стране, с которой проводится сопоставление. Что касается сотрудников категории общего обслуживания и связанных с ней категорий, то должна сохраниться нынешняя практика определения размера надбавки путем соотношения с местной практикой и с использованием при этом данных, собранных во время проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания.

94. Комиссия отметила, что строгое соблюдение своего решения относительно выплаты надбавки только в тех местах службы, где это предусматривается согласно местной практике, потребует прекращения выплаты надбавки в некоторых местах службы, где она в настоящее время выплачивается, несмотря на то, что, согласно местной практике, такая надбавка не предусматривается. Она также отметила, что строгое соблюдение повсеместно применяемых критериев установления права на получение надбавки потребует того, что некоторые лица не будут признаны

иждивенцами второй степени, несмотря на признание их в настоящее время таковыми несколькими организациями в некоторых местах службы. В обоих случаях Комиссия высказала мнение о том, что в то время, как получающие пособие могут получать его и в будущем, все новые сотрудники, приступившие к работе в Организации с 1 сентября 1983 года, должны считаться имеющими право на получение надбавки на иждивенцев второй степени в рамках критериев и местной практики, решение о которых принято Комиссией.

С. Аспекты условий службы, относящиеся к социальному обеспечению

95. На своей семнадцатой сессии Комиссия рассмотрела два аспекта социального обеспечения: вопрос о количественном выражении пособий по социальному обеспечению в методологии окладов сотрудников категории общего обслуживания и вопрос о распределении затрат на медицинское страхование. Эти аспекты были рассмотрены по отдельности, и сообщение об этом приводится в разделах 1 и 2 ниже.

1. Количественное выражение и сопоставление пособий по социальному обеспечению

96. На своей тринадцатой сессии Комиссия решила следовать поэтапному подходу при обзоре условий службы сотрудников категории общего обслуживания. В документе, представленном Комиссии, секретариат поставил некоторые ключевые вопросы, по которым были запрошены рекомендации, в соответствии с которыми секретариат предложил разработать всеобъемлющую методологию для количественного выражения и сопоставления различных пособий по социальному обеспечению. Среди предложенных для рассмотрения Комиссии пунктов были аспекты, включающие весь комплекс социального обеспечения, основу для сопоставления, предлагаемую к использованию методологию и роль внутренней политики по отношению к внешней сопоставимости.

Мнения организаций и представителей персонала

97. Председатель ККАВ и представители персонала соответственно выразили мнение, что не существует каких-либо причин, которые побудили бы к проведению такого обзора на данном этапе.

Решения Комиссии

98. Несколько членов Комиссии отметили, что вопрос о расходах на пособия по медицинскому обслуживанию, о котором упоминается Генеральной Ассамблеей в резолюции 37/126, раздел III, пункт 8, требует безотлагательного решения Комиссии. Однако члены придерживаются мнения, что всеобъемлющее изучение всех пособий по социальному обеспечению в том виде, как это было предложено секретариатом, не представляет собой вопрос первоочередного значения в рамках программы работы Комиссии. Поэтому было достигнуто согласие относительно того, что, хотя этот вопрос следует рассмотреть когда-либо в будущем, он не требует безотлагательного рассмотрения Комиссии на данном этапе.

2. Медицинское страхование

99. В своей резолюции 37/126 Генеральная Ассамблея предложила Комиссии "изучить необходимость увеличения доли взносов организаций общей системы Организации Объединенных Наций на цели медицинского страхования сотрудников и вопрос о применении соответствующей ретроактивности". Комиссия также была ознакомлена с содержанием письма, направленного Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций Председателю. В ответ на эти предложения Комиссия рассмотрела вопрос о субсидиях на цели медицинского страхования на своих семнадцатой и восемнадцатой

сессиях. В документе, представленном Комиссии на ее семнадцатой сессии, ККАВ привел подробные сведения о формуле распределения расходов, применяемой организациями общей системы в различных местах службы. В документе, представленном Комиссии Секретариатом Организации Объединенных Наций на ее восемнадцатой сессии, содержались сведения об истории вопроса о медицинском страховании, а также резюме рассмотрения данного вопроса Ассамблеей в различные годы. Генеральный секретарь, в свете предварительных решений, принятых Комиссией на ее семнадцатой сессии, информировал Комиссию на ее восемнадцатой сессии о своем намерении представить Ассамблее конкретные предложения по вопросу об объеме взносов, выплачиваемых Организации Объединенных Наций на покрытие расходов по медицинскому страхованию ее персонала, а именно, чтобы объем этих взносов для Организации и персонала составлял соответственно две трети и одну треть.

Мнения организаций и представителей персонала

100. Председатель ККАВ отметил, что практически во всех местах службы расходы в рамках систем медицинского страхования распределяются между организациями и персоналом пополам, и хотя некоторые организации предложили формулу две трети/одна треть, существующая практика не создает никаких проблем для других организаций. В соответствии с этим организации считали, что вопрос о медицинском страховании и, в частности, о доле взносов в рамках таких систем не является вопросом, касающимся общей системы в целом, и ввиду этого не должен решаться на межучрежденческой основе.

101. Председатель ФАМГС поддержал предложение об изменении формулы распределения расходов при условии, что подобное изменение не поставит в неблагоприятное положение других сотрудников. Он предложил, чтобы Комиссия начала обследования с целью обзора объемов взносов, случаев предоставления пособий, максимальных пределов взносов сотрудников, а также получаемых ими по окончании срока службы пособий и выплачиваемых ими взносов.

102. Координатор ККНСАП отметил, что по всем местам службы отмечается тенденция увеличения расходов по медицинскому страхованию, и поддержал предложение об изменении формулы распределения расходов в качестве меры, находящейся в соответствии с существующей за пределами системы практикой. Он, однако, предложил, чтобы применялась формула распределения расходов, в соответствии с которой организации будут покрывать 75 процентов расходов и 25 процентов - сотрудники.

103. Представитель ФАФИКС заявил, что вопрос о соответствующем соотношении разделенных расходов на медицинское страхование является в основном внутриорганизационным, однако в отношении ушедших в отставку сотрудников следует отметить два момента. Во-первых, объем взносов работающего персонала установлен на более высоком уровне, чем для ушедшего в отставку персонала, при том понимании, что более крупные взносы в течение службы позволят бывшим сотрудникам делать меньшие взносы после выхода в отставку, когда сотрудники получают меньший доход. Во-вторых, он отметил, что многие пенсионеры охвачены

национальной системой медицинского страхования, как, например, в Соединенных Штатах, где пенсионеры делают взносы и получают пособия, что тем самым сокращает объем претензий, которые в противном случае были бы предъявлены системам медицинского страхования организаций.

Обсуждение и решения Комиссии

104. На первом этапе обсуждения Комиссия рассмотрела вопрос о том, затрагивает ли данная проблема общую систему в целом или она имеет частное значение и должна разрешаться организациями в данном месте службы без ее передачи на рассмотрение Комиссии. После продолжительного обсуждения различных аспектов данного вопроса Комиссия согласилась с тем, что он затрагивает общую систему в целом и что ввиду этого любое принятое в этой связи решение должно рассматриваться с точки зрения всего персонала общей системы Организации Объединенных Наций во всех местах службы. Комиссия отметила, что:

а) формула распределения расходов пополам, применяемая, как правило, организациями, в большинстве случаев дала удовлетворительные результаты;

б) некоторые организации столкнулись с серьезными трудностями в одном или более местах службы в результате высоких расходов на получение пособий по состоянию здоровья;

с) удельный вес пособий по состоянию здоровья как элемента общей компенсации является для всех категорий сотрудников относительно небольшим.

105. Комиссия изучила вопрос о том, какова доля взносов персонала по системам медицинского страхования в чистом вознаграждении в семи местах расположения штаб-квартир, и отметила, что, хотя формула распределения расходов пополам привела к тому, что средние взносы персонала как доля общего чистого вознаграждения остаются на достаточно низком уровне, в некоторых случаях такая доля, по-видимому, является слишком высокой. В частности Комиссия отметила, что в случае Женевы и Вены взносы сотрудников в рамках медицинского страхования как доля чистых окладов сотрудников, имеющих иждивенцев, составляет в сумме приблизительно 3 процента, в то время как в случае Нью-Йорка соответствующая доля превышает 6 процентов. Комиссия считала, что подобное является свидетельством очевидных трудностей применения нынешней формулы распределения расходов пополам в случае Нью-Йорка. Один из членов Комитета высказал предложение, что организации могут пожелать рассмотреть форму разделения расходов в соотношении 60 к 40 или другие формулы предоставления льгот, из которых сотрудники могли выбрать бы ту, которая наилучшим образом отвечает их потребностям.

106. Комиссия постановила, что ее секретариату следует подсчитать средний размер взносов персонала на медицинское страхование в виде доли чистого вознаграждения в расчете на число сотрудников в семи местах расположения штаб-квартир, и поручила своему Председателю представить эту информацию руководителям всех организаций. Она поручила также секретариату представить ей эту информацию на ее

девятнадцатой сессии. В тех местах службы, где доля взносов сотрудников от их чистого вознаграждения превышает эту среднюю величину для семи мест службы в штаб-квартирах, руководители, возможно, предлагают предложить своим директивным органам соответствующие формулы распределения расходов, которые обеспечат сокращение доли взносов сотрудников от их чистого вознаграждения в этих местах службы до среднего уровня, применяющегося в семи местах расположения штаб-квартир.

107. Комиссия предложила приступить к осуществлению ее рекомендаций в отношении альтернативной формулы распределения расходов, содержащейся в пункте 106 выше, с 1 января 1984 года.

Д. Пособие в случае смерти

108. В своей резолюции 35/214 А Генеральная Ассамблея предложила Комиссии "продолжить изучение возможности создания экономической системы взносов на выплату пособий в случае смерти". Во исполнение этого предложения Комиссия рассмотрела данный вопрос на своей восемнадцатой сессии, а также провела по нему консультации с организациями и представителями персонала.

109. Комиссия отметила, что за период 1980-1982 годов среднегодовой объем расходов всех организаций на выплату пособий в случае смерти составил 897 188 долл. США 10/.

110. Что касается системы взносов на выплату пособий в случае смерти, то Комиссия рассмотрела три следующих варианта:

а) сохранить действующую систему, не предусматривающую внесение взносов;

б) систему, в соответствии с которой все расходы распределяются пополам;

в) договориться с коммерческой страховой компанией об обеспечении аналогичных пособий на основе разделения расходов по выплате страховой компенсации.

По завершении углубленного анализа этих трех вариантов Комиссия приняла решение рекомендовать Генеральной Ассамблее продолжить использование действующей в настоящее время системы, не предусматривающей внесение взносов, поскольку она обеспечивает выплату пособий на наиболее экономичной основе. Более подробная информация о рассмотрении Комиссией этого вопроса содержится в пунктах 89-95 доклада о работе восемнадцатой сессии Комиссии 4/.

ГЛАВА VI

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ

А. Национальные специалисты

II1. На своей семнадцатой сессии Комиссия рассмотрела представленные ККАВ в ответ на ее просьбу данные о численности и составе национальных специалистов, используемых на местах.

Мнения организаций и представителей персонала

II2. Председатель ККАВ отметил, что по состоянию на конец 1982 года национальные специалисты работали в трех организациях: ПРООН, ЮНИСЕФ и ФАО. Организация Объединенных Наций сообщила, что она предполагает набрать такой персонал в 1983 году.

II3. Представители ПРООН и ЮНИСЕФ подчеркнули полезную роль национальных специалистов; ПРООН сообщила, что она разрабатывает четкие руководящие принципы в отношении этой группы персонала на основе планирования людских ресурсов. Представитель ФАО отметил, что его организация осуществляет процесс рационализации использования набранных на местах старших сотрудников. ФАО сообщила о своем намерении сохранить должности высшего уровня в рамках категорий общего обслуживания и расширенного общего обслуживания. ФАО не предусматривает введения новой категории национальных служащих.

II4. Представитель ФАМГС напомнил, что у Федерации есть принципиальные возражения против создания отдельной категории национальных специалистов, и вновь подтвердил свою позицию, согласно которой персонал, выполняющий работу, аналогичную работе, выполняемой специалистами, должен вознаграждаться соответствующим образом. Несмотря на эти принципиальные возражения, ФАМГС поддержала идею набора национальных сотрудников, считая это важным вкладом в выполнение программ, поскольку такие сотрудники лучше ориентируются в национальной политической, экономической, социальной и культурной обстановке. Поскольку число таких сотрудников все увеличивается, появилась необходимость завершить выработку методологии определения их окладов и разработать структуру окладов, описания должностей и критерии набора.

II5. Координатор ККНСАП подчеркнул, что в принципе Комитет полностью поддерживает идею найма национальных специалистов; однако такая практика не должна создавать дополнительных препятствий для разработки единого штатного расписания.

Решения Комиссии

II6. Комиссия постановила принять к сведению записку, представленную ККАВ, включая планы, касающиеся найма таких сотрудников в 1983 году. Она просила ККАВ представить к девятнадцатой сессии дополнительную информацию, чтобы затем принять окончательное решение о статусе этой группы сотрудников.

В. Всеобъемлющий обзор условий службы на местах

II7. На своей восемнадцатой сессии Комиссия рассмотрела подготовленный ее секретариатом и ФАМГС документ, содержащий подробный обзор условий службы на местах, как в рамках системы Организации Объединенных Наций, так и в правительственных и неправительственных организациях, участвующих в осуществлении программ на местах. В ходе обсуждения был внесен ряд предложений относительно возможных улучшений, которые способствовали бы расширению мобильности персонала на местах. Анализ этих возможных улучшений содержится в докладе Комиссии о работе сессии II/.

Мнения организаций и представителей персонала

II8. Представитель ККАВ определил ряд первоочередных вопросов для рассмотрения Комиссии. К их числу, в частности, относились вопросы, касающиеся охраны здоровья, хранения личных вещей, найма супругов, безопасности, подготовки и мобильности. ККАВ выступил в поддержку необходимости возмещения некоторых расходов при отъезде из мест службы, однако он призвал провести обзор системы надбавок для мест службы с трудными условиями при проведении Комиссией трехгодичного обзора классификации мест службы. От имени организаций он сообщил Комиссии о последних решениях, принятых на межорганизационном уровне и направленных на обеспечение безопасности персонала, находящегося на службе на местах. ККАВ выступил в поддержку рассмотрения некоторых надбавок с целью поощрения мобильности персонала в соответствии с призывом АКК, предложив, однако, отложить рассмотрение вопроса об увеличении финансовых стимулов для персонала на местах службы с трудными условиями до того, как он будет далее рассмотрен трехсторонней рабочей группой по классификации мест службы в зависимости от условий жизни и работы, которая должна провести позднее в этом году всеобъемлющий обзор условий службы в трудных местах службы.

II9. Представитель ФАМГС указал на необходимость разработки четкой методологии сопоставления условий службы на местах. Он также подчеркнул необходимость надлежащего рассмотрения проблем персонала категории общего обслуживания в периферийных местах службы и в этом отношении, в частности, указал на необходимость обзора положений, касающихся медицинского страхования и продвижения по службе. ФАМГС призвала установить надбавку в связи с отъездом и увеличить финансовые стимулы для мест службы с трудными условиями. Конкретные рекомендации касались таких областей, как охрана здоровья, наем супругов и использование почтового обслуживания. Представитель ФАМГС выступил за внедрение надбавки в связи со службой на местах, с тем чтобы отразить характерные особенности службы на местах.

II20. Координатор ККНСАП указал, что вопрос безопасности персонала, работающего на местах, заслуживает первоочередного внимания. Он также указал, что категория сотрудников, работающих на местах, представляет собой группу персонала, условия службы которого должны подвергаться обзору, и предложил рассмотреть вопрос о выплате надбавок за работу в опасных условиях. ККНСАП проявил заинтересованность в отношении поощрения определенной децентрализации процесса

принятия административных решений до уровня отделений на местах. Он указал на ряд проблемных областей, требующих к себе внимания, включая, в частности, гарантию предусмотренного срока службы, жилищные условия и улучшение положения в отношении страхования. ККНСАП одобрил предлагаемые улучшения условий службы, изложенные в документе секретариата, в частности необходимость выплаты надбавок в связи с отъездом, а также совершенствования системы, регулирующей хранение и перевозку личных вещей и финансового стимулирования для мест службы с трудными условиями.

Решения Комиссии

I2I. Обсуждение Комиссией вопроса об условиях службы на местах излагается в пунктах I32-I45 её доклада о работе восемнадцатой сессии 4/. Комиссия определила вопросы безопасности и охраны здоровья как заслуживающие первоочередного внимания. Она также постановила:

а) расширить круг ведения трехсторонней рабочей группы I983 года по классификации мест службы в зависимости от условий жизни и работы, с тем чтобы включить проведение всеобъемлющего обзора мест службы и надбавок и льгот, получаемых в настоящее время персоналом, в частности на основе документации, которая будет представлена организациями и ФАМГС;

б) просить свой секретариат в консультации с ККАВ и представителями персонала провести дальнейшее изучение концепции мобильности, включая рассмотрение необходимости внедрения или перестройки соответствующих надбавок;

с) просить ККАВ представить Комиссии на её двадцатой сессии соответственно предложения или доклад относительно мер, вытекающих из рассмотрения вопросов, касающихся хранения и перевозки личных вещей, найма супругов, информационно-ознакомительной работы с командированным персоналом и семьями, связи, включая почтовое обслуживание, а также доступа к усовершенствованной системе предоставления займов персоналу в периферийных местах службы, каждый из которых, по мнению Комиссии, подпадает под широкую сферу действия межучрежденческой координации;

д) просить Секретариат Организации Объединенных Наций представить ей на её двадцатой сессии исследование условий службы категории сотрудников, работающих на местах, включая вопросы окладов и вопросы, относящиеся к области продвижения по службе;

е) поручить своему секретариату продолжить работу в отношении службы на местах, и, в частности:

i) рассмотреть возможную основу для проведения отбора "аналогов" для будущих исследований, а также возможную методологию сопоставления на периодической основе;

- ii) обратить большее внимание на проблемы сотрудников категории общего обслуживания, прежде всего, на элементы службы, связанные с продвижением, включая возможные экспериментальные программы распространения объявлений об имеющихся вакансиях;
- iii) рассмотреть проблемы, касающиеся испытываемых персоналом на местах трудностей в отношении жилья;
- iv) представить доклад о ходе общего изучения этого вопроса в связи с настоящими инициативами.

I22. В отношении условий, касающихся безопасности персонала, работающего на местах, Комиссия отметила прогресс, о котором сообщил ККАВ, и подчеркнула, что она и впредь будет проявлять интерес к вопросу безопасности персонала. Комиссия просила ККАВ принять меры для обеспечения соответствующего участия ее секретариата в мероприятиях на межучрежденческом уровне, с тем чтобы, как и раньше, она имела возможность быть непосредственно в курсе всех событий.

I23. В отношении проблем, касающихся охраны здоровья, Комиссия:

a) отметила дальнейший прогресс, достигнутый директорами служб здравоохранения, и поддержала их инициативы, обратившись с просьбой к представителям исполнительных глав представить Комиссии на ее девятнадцатой сессии доклад о мерах, принятых в целях обеспечения, в случае необходимости, эффективного финансирования медицинских пунктов, а также о соответствующем межучрежденческом сотрудничестве в целях оказания сотрудникам, откомандированным по состоянию здоровья и нуждающимся в срочной госпитализации или лечении, помощи, в частности путем выплаты зарплаты авансом или предоставления больницам или врачам гарантий полной оплаты за оказанные услуги;

b) просила свой секретариат представить ей на двадцатой сессии информацию о различиях в программах медицинского обслуживания, затрагивающих персонал категории общего обслуживания на местах;

c) постановила утвердить возмещение организациями расходов, связанных с общими медицинскими осмотрами сопровождающих членов семьи, для персонала, откомандированного в страны, где большинство мест службы классифицируются как места с неблагоприятными для здоровья условиями, в размере до 150 долл. США на каждого сотрудника в течение периода в два года (финансовые последствия для системы Организации Объединенных Наций в целом будут составлять ежегодно 150 000 долл. США).

I24. Комиссия согласилась также на возмещение расходов в связи с переездом для персонала, отбывающего из мест службы, находящихся за пределами штаб-квартир, при следующих условиях:

а) расходы возмещаются на основании оправдательного документа о проживании в гостинице;

б) расходы возмещаются в размере максимум 60 процентов от ставки суточных для данного места службы за период максимум до 10 дней. До половины этой ставки может быть выплачено в расчете на иждивенцев;

с) никаких выплат не производится в случае первого назначения сотрудника.

Комиссия отметила, что для общей системы Организации Объединенных Наций расходы на возмещение расходов в связи с переездом составят 200 000 долл. США в год. Комиссия постановила ввести такие выплаты с 1 сентября 1983 года.

I25. Комиссия также просила секретариат представить ей на девятнадцатой сессии последнюю информацию, касающуюся различных групп мест службы вне расположения штаб-квартир, а также соответствующих надбавок и льгот, применяемых к сотрудникам и их семьям в этих местах службы.

ГЛАВА VII

ДЕЙСТВИЯ КОМИССИИ СОГЛАСНО СТАТЬЕ 13 ЕЕ СТАТУТА

А. Пересмотр общей классификации профессиональных групп

126. На своей десятой сессии Комиссия постановила, что после проведения консультаций с представителями организаций и персонала ее секретариат должен внести в будущем изменения в общей классификации профессиональных групп (ОКПГ) и, как это требуется, сообщить о них Комиссии. На семнадцатой сессии Комиссии секретариат представил ей ряд предложений в отношении пересмотра профессиональных, управленческих и технических должностей.

Мнения организаций и представителей персонала

127. Представитель ККАВ отметил, что в отношении этого вопроса через его подкомитет по классификации должностей были проведены подробные консультации.

128. Представитель ККНСАП обратила внимание на проблему, которая может возникнуть при попытке разрешить вопрос о применении непрофессиональных категорий ОКПГ, поскольку должности в некоторых организациях классифицируются как должности категории специалистов, а в других организациях – как должности категории общего обслуживания. Она подчеркнула, что ОКПГ не следует применять слишком строго, и отметила, что пересмотр ОКПГ следует рассматривать в качестве динамического процесса.

Обсуждение и решение Комиссии

129. Комиссия приняла к сведению меры, принятые для пересмотра Общей классификации профессиональных групп для профессиональной, управленческой и технической работы.

В. Разработка норм для общих областей работы (Ступень II)

1. Инженеры-строители

130. На своей семнадцатой сессии Комиссия рассмотрела проект норм классификации должностей Ступени II для гражданского строительства, разработанный в соответствии с ранее утвержденными результатами консультаций. Как Председатель ККАВ, так и Председатель ФАМГС пришли к выводу, что мнения представителей организаций и персонала были полностью учтены. Комиссия приняла решение установить и способствовать немедленному использованию в рамках организаций общей системы норм Ступени II для инженеров-строителей в сочетании с Эталонном (Ступень I).

2. Специалисты по закупке и подряду

I31. На своей восемнадцатой сессии Комиссия постановила создать и способствовать немедленному применению организациями общей системы нормы Ступени II в отношении закупок и заключения подрядов со специалистами. Комиссия также приняла к сведению нынешнее положение с проектом норм Ступени II в отношении ревизоров, счетоводов и финансовых экспертов и просила секретариат представить проекты норм по этим областям работы на ее девятнадцатой сессии.

С. Разработка норм классификации сотрудников для категории общего обслуживания и соответствующих категорий в Нью-Йорке

I32. Во время распространения Комиссией в 1982 году норм, разработанных Координационным комитетом Организации Объединенных Наций/ПРООН/ЮНИСЕФ в отношении 3 200 должностей категории общего обслуживания в Нью-Йорке, она предложила Комитету продолжить свою работу и разработать нормы для остальных 600 сопоставимых категорий сотрудников, не относящихся к разряду специалистов. На своей семнадцатой сессии Комиссия рассмотрела доклад Координационного комитета, который предложил ввести отдельные нормы классификации для рабочих различных специальностей, связанных с управлением зданиями; профессий, связанных с отправкой, перевозкой и приемкой грузов; типографских рабочих, сотрудников службы охраны и гидов.

I33. После продолжительного обсуждения, отраженного в пунктах I65-I74 ее доклада о работе семнадцатой сессии 5/, Комиссия:

а) приняла к сведению нормы классификации должностей, охватывающие гидов и сотрудников службы охраны;

б) согласилась с тем, что для трех общих категорий работы (одна - типографские рабочие и две - разнорабочие) были разработаны свои нормы классификации должностей таким образом, что каждая из них является логически обоснованной для соответствующей категории и приемлемой для определения соответствующей группы должностей, охватываемых этой нормой; и в этом виде их можно сразу же использовать;

в) предложила Координационному комитету Организации Объединенных Наций/ПРООН/ЮНИСЕФ продолжить осуществление своего мандата и провести объединение нормы для типографских рабочих и двух норм для разнорабочих в одну норму классификации должностей при техническом содействии со стороны секретариата Комиссии;

г) уполномочила свой секретариат в случае, если Координационный комитет не выполнит своей задачи, запросить любую дополнительную необходимую информацию и объединить эти три нормы на основе технических соображений;

е) уполномочила своего Председателя распространить разработанную в результате этого общую норму для ее немедленного применения тремя соответствующими организациями.

134. На своей восемнадцатой сессии Комиссия рассмотрела общие нормы классификации должностей, разработанные Координационным комитетом для рабочих различных специальностей в Нью-Йорке, на основе объединения трех самостоятельных норм, уже утвержденных на семнадцатой сессии для различных видов категории разнорабочих.

135. Комиссия отметила, что комплексная норма полностью принимается организациями и соответствующими представителями персонала и что она уже распространяется Председателем в соответствии с полномочиями, данными ему на семнадцатой сессии. Комиссия выразила также свою благодарность Координационному комитету и его Председателю за компетентное выполнение ими своего мандата и приветствовала распространение этой нормы.

136. Распространяемая в настоящее время норма состоит из 8I представительной должности, которые характеризуют каждый уровень: класса, начиная от II и кончая VIII. Они включают переходные должности каждого уровня и список представительных должностей с прилагаемым к нему общим описанием каждого уровня класса. В отношении уровня I не приводится никаких представительных должностей, а дается лишь общее описание. Этот уровень зарезервирован для должностей, которые в большинстве случаев связаны с физическим трудом, выполняемым под строгим контролем и требующим меньших навыков, чем должности стажеров.

D. Разработка норм классификаций должностей категории общего обслуживания и соответствующих категорий в Аддис-Абебе

137. На своей семнадцатой сессии Комиссия рассмотрела поступившую после консультаций с другими постоянными органами в Аддис-Абебе просьбу Организации Объединенных Наций о том, чтобы она дала консультацию в отношении усилий, направленных на разработку общих норм классификаций для сотрудников категории общего обслуживания и соответствующих категорий в этом месте службы.

Мнения организаций и представителей персонала

138. Как заявил Председатель ККАВ, организации признают важность обеспечения того, чтобы нормы классификаций, применяемые к сотрудникам категории общего обслуживания и соответствующих категорий в тех местах службы, где существует несколько организаций, были одинаковыми или по крайней мере сопоставимыми между собой. Поэтому ККАВ добивался того, чтобы учитывалось стремление разработать на уровне ККАВ глобальные нормы классификаций. Организации хотели бы обеспечить, чтобы нормы, которые разрабатываются в Аддис-Абебе, не предопределяли разработку глобальных норм. ФАМГС отмечала, что мероприятия, проводимые в связи с текущим обследованием, создадут прецедент для будущей классификации должностей категории общего обслуживания и соответствующих категорий в местах службы вне расположения штаб-квартир, и поэтому выступала за межучрежденческий подход.

139. Председатель Совета персонала Экономической комиссии для Африки (ЭКА) просил обеспечить, чтобы разрабатываемые нормы применялись ко всем сотрудникам категории общего обслуживания в данном месте службы. Он подчеркнул, что какое-либо планирование, которое помогло бы сотрудникам продвигаться по службе, отсутствует и что нет никакой связи между планами классификации должностей и политикой продвижения по службе. Он также отметил ряд трудностей, связанных с проведением различий между работой специалистов и неспециалистов, и указал на отсутствие какой-либо сопоставимой службы в Аддис-Абебе, на основе которой можно было бы разработать соответствующую шкалу окладов.

Решение Комиссии

140. Комиссия приняла к сведению расписание, составленное для работы Объединенного комитета по вопросам классификации должностей категории общего обслуживания и соответствующих категорий в Аддис-Абебе. Кроме того, Комиссия:

а) приветствовала инициативу, предпринятую этими организациями вместе с постоянными органами в Аддис-Абебе с целью совместной разработки общих норм классификаций для категории общего обслуживания и соответствующих категорий;

б) приняла к сведению состав и мандат Объединенного комитета по вопросам классификации должностей категории общего обслуживания и соответствующих категорий в Аддис-Абебе;

с) просила Объединенный комитет принять во внимание директивы и критерии, уже разработанные Комиссией в связи с распространением норм классификаций для категории общего обслуживания и соответствующих категорий в Нью-Йорке;

д) поручила Секретариату Организации Объединенных Наций действовать в качестве ведущего учреждения в деле обеспечения надлежащей первичной технической поддержки в тесной консультации с секретариатом Комиссии и просит его представлять регулярные доклады о ходе работы секретариатов Комиссии и ККАВ;

е) поручила секретариату Комиссии поддерживать связь со всеми заинтересованными сторонами, предоставлять по мере необходимости технические консультации и участвовать в экспериментальных стадиях предлагаемой программы работы;

ф) просила ККАВ представить на восемнадцатой сессии Комиссии замечания о последствиях любых предложений, поступающих от Объединенного комитета в связи с деятельностью ККАВ по разработке общих норм классификаций для должностей категории общего обслуживания и соответствующих категорий в отделениях на местах;

г) просила Объединенный комитет представить предварительный доклад Комиссии на ее восемнадцатой сессии и представить окончательный доклад вместе с предлагаемыми нормами на ее девятнадцатой сессии для обзора и возможного распространения.

ГЛАВА VIII

ДЕЙСТВИЯ КОМИССИИ СОГЛАСНО СТАТЬЕ 14 ЕЕ СТАТУТА

А. Планирование людских ресурсов

141. На своей семнадцатой сессии Комиссия возобновила рассмотрение вопроса о планировании людских ресурсов, которое было начато на ее шестнадцатой сессии. Подробная информация, в том числе мнения ККАВ и организаций, содержится в докладе Комиссии о работе ее семнадцатой сессии 5/. В результате обсуждения Комиссия:

а) одобрила инициативы организаций по совершенствованию комплексного подхода к управлению их людскими ресурсами, отметила достигнутый прогресс, признала, что потребности в планировании меняются в зависимости от характера и структуры рабочих программ организаций, и подчеркнула, что эффективность планирования людских ресурсов не обязательно зависит от его чрезмерной сложности;

б) вновь подтвердила рекомендации, сделанные ее организациям в приложении I к ее восьмому ежегодному докладу Генеральной Ассамблеи 1/;

с) напомнила резолюцию 37/126 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея, в частности, указывает, что она считает, что "общая концепция комплексного управления кадрами на основе планирования людских ресурсов, как предусмотрено Комиссией, поможет организациям эффективно осуществлять их программные цели и позволит улучшить условия для продвижения по службе всех категорий сотрудников в общей системе, независимо от того, работают ли они по постоянному или по срочному контракту";

д) приняла во внимание общее согласие организаций и представителей персонала в отношении разработки общего подхода к учету квалифицированных кадров на межучрежденческой основе, с тем чтобы поощрять как первоначальное продвижение по службе, так и обмен сотрудниками между организациями, и просила секретариат предпринять дальнейшие шаги в полной консультации со всеми заинтересованными сторонами в целях разработки такого подхода;

е) дала указание своему секретариату изыскать вместе с ККАВ и представителями персонала возможность проведения семинара для специалистов по кадрам по вопросу о планировании людских ресурсов категории общего обслуживания и соответствующих категорий как на местах, так и в штаб-квартирах;

ф) поручила своему секретариату стать центром обмена информацией с общей системой по вопросам людских ресурсов.

В. Продвижение по службе: виды назначения

I42. На своей семнадцатой сессии Комиссия рассмотрела последние события, имеющие отношение к видам назначения, и напомнила о достигнутом между организациями и Комиссией общем согласии принять меры к устранению различий в определении и условиях видов назначения.

Мнения организаций и представителей персонала

I43. По заявлению Председателя ККАВ, организации ожидают, что Комиссия разработает руководящие принципы, касающиеся осуществления политики в этой области, не забывая о том, что существуют определенные правовые аспекты и соображения, связанные с приобретенными правами, которые следует принимать во внимание. Была также выражена просьба, чтобы Комиссия приняла к сведению определенные ограничения, вводимые директивными органами.

I44. Председатель ФАМГС заявил, что Федерация полностью поддерживает предложение секретариата Комиссии о трех возможных видах назначения и создании трехсторонней рабочей группы. Кроме того, ФАМГС полностью поддержала идею о согласовании терминологии, касающейся назначений на постоянные должности и их критериев, особенно в свете раздела IV резолюции 37/I26 Генеральной Ассамблеи по вопросу о постоянных назначениях, в которой говорится, что пятилетний срок службы является максимальным сроком, необходимым для предоставления постоянного контракта. Сотрудники, которые уже работают по срочным контрактам, не должны проходить нового испытательного срока.

I45. По мнению координатора ККНСАП, вопрос о видах назначения следует рассматривать в двух аспектах: с учетом необходимости создания костяка кадровых сотрудников и с учетом желания сотрудников получить гарантии устойчивого служебного положения и иметь четкое представление о перспективах продвижения по службе. ККНСАП одобрил стремление к созданию более единообразной системы назначений, которая будет способствовать межучрежденческим обменам и сдерживать практику злоупотребления возможностью продлевать срочные контракты.

Решения Комиссии

I46. После некоторого обсуждения было достигнуто согласие, что в работе над видами назначений следует учитывать потребность в том, чтобы по-прежнему использовать срочные назначения на должности и узких специалистов. Также было специально подчеркнуто, что высочайшие требования к компетентности, честности и добросовестности одинаково предъявляются как при карьерных назначениях, так и при назначениях на краткосрочной и срочной основе.

I47. Комиссия постановила:

а) дать указание секретариату продолжить консультации с организациями и представителями персонала путем созыва, если это возможно, рабочей группы для выработки предложений по видам назначения с целью подготовки доклада для Комиссии в 1984 году;

в) рекомендовать организациям рассмотреть предложения о создании трех основных видов назначения на основе следующего ряда: краткосрочные, срочные и постоянные;

с) просить секретариат разработать критерии для согласования условий постоянных назначений, включая соответствующие процедуры, не исключая при этом возможность повторного назначения на условиях срочного контракта, например, в тех случаях, когда сотрудники работают с согласия своего правительства или требуется повторное проведение экспертизы;

д) рекомендовать организациям отказаться от испытательного срока в тех случаях, когда предшествующая служба сотрудников по срочным контрактам была признана удовлетворительной I2/.

С. Подготовка кадров

I48. На своей восемнадцатой сессии Комиссия занималась рассмотрением вопроса о политике в области подготовки кадров как функции комплексной кадровой деятельности, подробности которого приводятся в докладе о работе этой сессии 4/. После обсуждения рекомендаций, основное внимание в которых уделялось разработке методологий для оценки потребностей, а также углублению межучрежденческого сотрудничества, Комиссия утвердила предлагаемую программу работы и просила секретариат Комиссии представить позднее доклад о ходе ее осуществления.

Д. Политика в области набора кадров

I49. На своей шестнадцатой сессии Комиссия одобрила общую программу работы в области набора кадров в контексте своего доклада Генеральной Ассамблее о концепциях карьеры, видах назначений, продвижении по службе и связанных с этим вопросах I3/. На восемнадцатой сессии были учтены дальнейшие соображения, представленные секретариатом, и на этой основе Комиссия решила установить следующую первоочередность задач и график работы:

- а) отборочное собеседование (девятнадцатая сессия);
- б) рассмотрение документов об образовании и оценка практического опыта, использование проверок по месту службы (девятнадцатая сессия);
- с) использование тестов, включая действенность конкурсных экзаменов как механизма отбора (двадцатая сессия);
- д) процессы и механизмы отбора (двадцатая сессия);
- е) расширение источников набора кадров, включая национальные службы найма (двадцать первая сессия);
- ф) надлежащие меры по набору граждан непредставленных или недостаточно представленных государств-членов (двадцать первая сессия);

g) создание и ведение списков кандидатов и возможности сотрудничества между организациями в области обмена информацией (двадцать вторая сессия);

h) надлежащие меры по набору женщин, молодежи и инвалидов (двадцать вторая сессия);

i) распространение общих процедур поиска кандидатов (двадцать вторая сессия);

j) специальная политика в отношении персонала, работающего по проектам, и персонала, набираемого на местной основе (двадцать третья сессия).

Е. Политика в области продвижения по службе

150. На своей восемнадцатой сессии Комиссия рассмотрела документ, представленный секретариатом согласно статье 14 ее статута. Приветствуя этот первый шаг, направленный на согласование политики в области продвижения по службе, Комиссия одновременно с этим, учитывая просьбу ККАВ о предоставлении дополнительного объема времени, а также многочисленные и подробные вопросы, поднятые представителями персонала, постановила:

a) отложить обсуждение по существу этого вопроса до девятнадцатой сессии;

b) просить ККАВ и представителей персонала представить на девятнадцатой сессии документы, касающиеся вопросов, поднятых в рамках исследования секретариата, а также любые другие вопросы, которые они сочтут необходимыми и затрагивающими эту область;

c) просить ККАВ включить в свое исследование некоторые статистические данные, а также конкретную информацию, касающуюся политики и практики, регулирующих специальные надбавки за должность, включая статистические данные в отношении их применения.

Г. Политика в области выхода в отставку
и обязательный возраст прекращения срока
службы

I51. В своем восьмом годовом докладе Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее не принимать какого-либо решения в отношении отсрочки установленного возраста выхода в отставку с 60 до 62 лет до тех пор, пока она не получит мнения Комиссии по данному вопросу, поскольку Комиссия выразила желание рассмотреть этот вопрос в более широком контексте общей политики выхода в отставку I4/.

I52. На восемнадцатой сессии Комиссия рассмотрела подготовленный ее секретариатом документ, в котором содержался обзор имеющихся пенсионных пособий в общей системе Организации Объединенных Наций, включая положения в области страхования и здравоохранения, и приводилось резюме основных рекомендаций относительно выхода в отставку, сделанных Всемирной Ассамблеей по проблемам старения, состоявшейся в 1982 году в Вене. Кроме того, в документе упоминался ряд сделанных МОТ выводов относительно гуманитарных аспектов старения, а также содержались конкретные рекомендации в отношении программ, проводимых до ухода на пенсию. И наконец, в этом документе установленный возраст выхода в отставку рассматривался в свете его воздействия на продвижение по службе и географическое распределение.

I53. На основе статистического материала, предоставленного правлением объединенного Пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ПОПФПООН) и организациями, секретариат сделал вывод, что для 40 процентов сотрудников категории специалистов, обслуживающих проекты, вопрос о продвижении по службе на основе замены уходящих в отставку сотрудников вряд ли возникал, а вопрос о географическом распределении не имел первостепенного значения. Последнее также не имело никакого непосредственного отношения к 30 000 сотрудникам категории общего обслуживания и соответствующих категорий.

I54. Кроме того, подготовленный секретариатом статистический анализ показал, что скорее всего к максимальному накоплению пособий за пределами возраста 60 лет будут стремиться сотрудники, которые прослужили от 15 до 25 лет, а также те, кто поступил на службу в организацию в возрасте 40 лет и позднее. Представленные организациями данные показали далее, что нынешний установленный возраст, как правило, не применяется в отношении персонала по обслуживанию проектов, а исполнительные руководители широко используют свою прерогативу для продления срока службы сотрудников, достигших возраста 60 лет. Предположив, что консультант-актуарий Правления Пенсионного фонда правильно определил, что отсрочка установленного возраста выхода в отставку до 62 лет увеличит средний возраст выхода в отставку лишь на шесть месяцев, и используя предоставленные данные относительно набора персонала и продвижения по службе внутри организаций, секретариат сделал вывод о том, что баланс между замещением должностей из внутренних и внешних источников оказывает

гораздо большее воздействие на продвижение по службе и географическое распределение, чем отсрочка установленного возраста выхода в отставку. Этот вывод подкрепляется статистическими данными относительно распределения персонала Организации Объединенных Наций, подлежащего географическому распределению, по регионам и возрастным группам, поскольку, как представляется, сотрудники в возрасте старше 55 лет из всех регионов представлены приблизительно в таких же соотношениях, за одним исключением, что и сотрудники в возрасте до 55 лет.

Мнения организаций и представителей персонала

I55. Председатель ККАВ отметил, что первоначально Комиссия настоятельно предлагала окончательно не рассматривать вопрос об обязательном возрасте выхода в отставку в Генеральной Ассамблее до того, как Комиссия проведет полный обзор политики в области выхода в отставку. Однако в документе секретариата, как представляется, все же не содержится таких соображений в отношении кадровой политики, которые могли бы привести к выводу о том, что обязательный возраст выхода в отставку следует увеличить с 60 до 62 лет, как это рекомендуется. Мотивы подобного увеличения возраста с точки зрения его воздействия на положение в области пенсионных средств хорошо известны, но организации надеялись, что секретариат Комиссии проведет анализ этой проблемы с точки зрения ее воздействия на управление кадрами. В отношении рекомендаций, касающихся подготовки к выходу в отставку, организации высказали мнение, что предложения секретариата относительно поэтапного выхода в отставку носили слишком ограничительный характер и во многом являлись непрактичными. Таким образом, представляется, что воздействию специальных мер, предлагаемых в этом документе, на положение в области ресурсов организаций не было уделено достаточного внимания. Существовали и многие другие пути повышения готовности сотрудников к выходу в отставку, как на это указывалось в рекомендациях секретариата относительно предпенсионной подготовки сотрудников. В организациях в основном уже имелись программы предпенсионной подготовки такого рода, которые предлагались в этом документе, и по ним проводились обширные межучрежденческие консультации. Поэтому они могли бы одобрить эти рекомендации.

I56. В отношении увеличения обязательного возраста выхода в отставку до 62 лет мнения в ККАВ разделились. Некоторые организации выступили за это предложение; другие, хотя и не полностью одобрили это предложение, но проявили интерес к выработке такого положения, которое обеспечило бы максимальную гибкость. Третьи же выступили против какого-либо увеличения обязательного возраста выхода в отставку из-за того воздействия, которое подобное увеличение окажет на их усилия по достижению других целей в области кадровой политики, таких, как более справедливое географическое распределение с помощью замещения уходящих в отставку сотрудников кандидатами из непредставленных или недопредставленных стран. Вывод Комитета заключался в том, что, хотя он и не возражал против предложений относительно пересмотра обязательного возраста выхода в отставку, в отношении этого вывода некоторые организации высказали существенные оговорки. Эти организации будут не в состоянии согласиться с

предложениями такого рода. Однако если и когда обязательный возраст выхода в отставку будет увеличен до 62 лет, то будет необходимо обеспечить, чтобы исполнительные руководители по-прежнему обладали полномочиями прекращать службу того или иного сотрудника в возрасте 60 лет, если это будет отвечать интересам заинтересованных организаций. Это будет своеобразным аналогом тому выбору, который имел бы сотрудник: а именно, уйти в отставку в возрасте 60 лет (или ранее в соответствии с положениями о досрочном выходе в отставку) или остаться на службе до 62 лет. То, каким образом эти полномочия должны обеспечиваться, станет предметом дальнейших обсуждений.

157. Помощник Генерального секретаря по кадрам Организации Объединенных Наций указал, что Генеральный секретарь в принципе не против установления возраста 62 года в качестве обязательного возраста выхода в отставку. Однако он все-таки хотел учесть оговорки ряда государств-членов Организации Объединенных Наций, поскольку вопрос географического распределения остается большой проблемой до тех пор, пока в Секретариате 15 стран все еще не представлены, а 27 - недопредставлены. Любое изменение обязательного возраста выхода в отставку на данном этапе прямо противоречило бы плану набора кадров Организации Объединенных Наций, даже если принять предложение секретариата о постепенном его введении. В любом случае, даже если сотрудники будут предпочитать оставаться на службе до 62 лет, было бы желательно, чтобы Генеральный секретарь оставил за собой право давать отставку тем сотрудникам в возрасте 60 лет, продолжение службы которых не отвечало бы интересам Организации.

158. Представитель ВОЗ решительно высказался за повышение обязательного возраста выхода в отставку и заявил, что его организация в ходе Всемирной ассамблеи по проблемам старения придерживалась мнения о том, что значительное улучшение здравоохранения и продолжительности жизни за последние годы требует гибкого подхода к вопросам выхода на пенсию. ВОЗ полагает, что право принимать решение о том, должен ли персонал служить до возраста 62 года или же нет, имеет руководитель, поскольку он стремится избежать какой бы то ни было видимости покровительства или произвола. По мнению ВОЗ, решения о выходе на пенсию являются очень личными решениями, и персонал должен иметь возможность выбора. Опыт ФАО, которая уже имеет обязательный возраст выхода в отставку - 62 года, показывает, что это не оказывает негативного воздействия на продвижение по службе или на географическое распределение.

159. Председатель ФАМГС отметил, что рассматриваемый вопрос может иметь последствия для персонала и Организации на многие последующие десятилетия и, следовательно, заслуживает самого тщательного рассмотрения. Федерация полагает, что, учитывая эти далеко идущие последствия, было бы преждевременно принимать окончательное решение на этой сессии. Вопрос об обязательном возрасте выхода в отставку является вопросом, относящимся к политике в области персонала, и его не следует рассматривать в контексте актуарного дефицита Пенсионного фонда. В документе не совсем удовлетворительно рассмотрены возможные последствия повышения обязательного возраста выхода

в отставку на продвижение по службе. В мире существуют также различные теории относительно не только возраста выхода на пенсию, но и также относительно самого понятия выхода на пенсию.

I60. Если обязательный возраст выхода в отставку будет изменен, то решение оставаться на службе после 60 лет или же уйти в отставку в 60 лет должно принадлежать члену персонала, а не руководителю. ФАМГС полностью поддерживает рекомендации, касающиеся поэтапного проведения пенсионной и предпенсионной подготовки, и полагает, что организации могли бы больше сделать в этом отношении. В заключение он отмечает, что весь персонал придает самое большое значение своему праву уходить на пенсию с полными пенсионными правами в 60 лет, независимо от обязательного возраста выхода в отставку.

I61. Координатор ККНСАП отмечает, что в представленном документе рассматриваются два отдельных вопроса; Комитет полностью поддерживает рекомендации секретариата относительно подготовки для выхода на пенсию, и сам он подготовил более подробное предложение для введения системы факультативного поэтапного выхода на пенсию для членов персонала. Это предложение представлено Комиссии. Что касается предложения отсрочить обязательный возраст выхода в отставку, то Комитет сожалеет об отсутствии статистических данных в отношении персонала категории общего обслуживания в настоящем документе. Хотя Комитет выступает за гибкий подход и полагает, что персонал должен иметь право выбора работать еще дополнительно два года, это не должно затрагивать никаких приобретенных прав или оказывать влияние на возраст, при котором предоставляются полные льготы. Следует также учитывать, что любое увеличение персонала не должно приводиться в ущерб продвижению по службе; выводы, представленные в этой связи секретариатом, не являются убедительными.

I62. Представитель ФАФИКС поддержал рекомендации секретариата относительно предпенсионной подготовки и, в частности, подчеркнул возможность привлечения персонала, вышедшего на пенсию, для оказания помощи в проведении предпенсионных программ.

Мнения секретариата ОПФПООН

I63. Секретарь ОПФПООН подчеркнул, что секретариат сотрудничал с секретариатом КМГС при подготовке рассматриваемого исследования. Из всех мер, предложенных Генеральной Ассамблее, для улучшения актуарного баланса Пенсионного фонда повышение обязательного возраста выхода в отставку до 62 лет является единственной мерой, которая может быть осуществлена без дополнительных расходов как для Организации, так и для персонала. Более того, так как Фонд имел довольно либеральные положения в отношении раннего ухода на пенсию, которые были дорогостоящими, то предлагаемое повышение обязательного возраста выхода в отставку поможет возместить расходы по раннему уходу на пенсию. Поэтому Правление на своей тридцать первой сессии, состоявшейся в июле 1983 года, обновило свою рекомендацию в отношении обязательного возраста выхода в отставку в 62 года, при этом права, существующие в настоящее время в отношении выхода на пенсию до этого возраста, остаются неизменными.

Обсуждение в Комиссии

164. Хотя в Комиссии было достигнуто общее широкое согласие по поднятым вопросам кадровой политики, мнения в отношении обязательного возраста выхода на пенсию разделились.

165. Комиссия отметила существование различных мнений по вопросу о повышении обязательного возраста выхода на пенсию с 60 до 62 лет. Некоторые высказались за такое повышение, другие – за сохранение существующего положения, третьи – за повышение общепринятого возраста выхода на пенсию до 62 лет, но без элемента обязательности, а четвертые – за то, чтобы руководителям учреждений было предложено шире использовать свои полномочия, чтобы продлевать срок службы после достижения сотрудником 60-летнего возраста в тех случаях, когда сотрудник этого заслуживает и когда он выражает желание продолжать службу.

166. Большинство членов Комиссии заявили, что, с точки зрения кадровой политики, нет острой необходимости повышать существующий обязательный возраст выхода на пенсию. Делая такой вывод, они подчеркнули, в частности, вопрос о совместимости такой меры с усилиями, предпринимаемыми многими организациями в целях достижения справедливого географического распределения персонала. Кроме того, они высказали опасение, что такая мера во многих случаях воспрепятствует профессиональному росту персонала. В этой связи они приняли во внимание позицию Организации Объединенных Наций, сформулированную помощником Генерального секретаря по кадрам во время обсуждения этого пункта в Комиссии, согласно которой любое изменение обязательного возраста выхода на пенсию на нынешнем этапе будет прямо противоречить плану набора персонала Организации Объединенных Наций.

167. Однако некоторые члены Комиссии заявили, что повышение обязательного возраста выхода на пенсию с 60 до 62 лет не будет препятствовать справедливому географическому распределению или профессиональному росту, как доказывает опыт ФАО, и поэтому высказались за то, чтобы Правила и Положения о персонале были изменены, где это возможно, чтобы установить обязательный возраст выхода на пенсию в 62 года во всех организациях с соблюдением следующих положений:

а) введение этого положения не для персонала технической помощи должно проводиться постепенно в течение 3-летнего периода во всех организациях, где существующие программы набора персонала или планы развития людских ресурсов требуют взвешенного подхода. В таких организациях обязательный возраст выхода на пенсию может быть установлен в 60,5 лет начиная с 1 января 1984 года и увеличен еще на 6 месяцев в начале каждого последующего года вплоть до достижения возрастного ценза в 62 года, начиная с 1 января 1987 года;

б) введение этого положения не для персонала технической помощи во всех других организациях должно быть проведено с 1 января 1984 года;

с) введение этого положения для персонала технической помощи во всех организациях должно быть проведено с 1 января 1984 года.

Решения Комиссии

168. Принимая во внимание мнения организаций и персонала, а также соответствующие рекомендации Всемирной Ассамблеи по проблемам старения, Комиссия далее постановила рекомендовать организациям общей системы:

а) рассматривать подготовку для выхода на пенсию в качестве непрерывного процесса и содействовать переходу от активной работы к выходу на пенсию для своего персонала путем рассмотрения соответствующих мер;

б) обеспечить, чтобы весь персонал получил полную информацию о положениях о выходе на пенсию заблаговременно до выхода из состава рабочей силы;

с) обеспечить проведение учебных предпенсионных программ, в которых должны рассматриваться, в частности, вопросы материального обеспечения, здравоохранения и будущего использования времени, особенно досуга.

ГЛАВА IX

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИССИЕЙ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 17 ЕЕ СТАТУТА

Осуществление/рассмотрение организациями рекомендаций и решений КМГС

170. Комиссия получила от своего секретариата доклад, содержащий анализ ответов, представленных организациями на содержащий 39 вопросов вопросник в соответствии со статьей 17 статута Комиссии, которая гласит, что "Комиссия представляет на рассмотрение Генеральной Ассамблеи годовой доклад, включая информацию о выполнении ее решений и рекомендаций. Этот доклад препровождается руководящим органам других организаций, через посредство их исполнительных глав, и представителям персонала".

171. Первая группа вопросов (с 1 по 10) касалась различных аспектов компенсации в соответствии со статьями 10-12 статута Комиссии. Анализ ответов, поступивших от 14 организаций, свидетельствовал о широком применении рекомендаций и решений Комиссии в отношении, в частности, таких вопросов, как положения о пособии на образование, надбавка на детей, выплаты по случаю прекращения срока службы, налогообложение персонала, пособие в связи с окончанием службы, пособие на репатриацию и пособие в случае смерти. Следует напомнить, что Комиссия в своих предыдущих годовых докладах сообщала также, например, о применении шкал окладов персонала в отношении сотрудников категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе (статья 12 ее статута) 15/, и о других вопросах, включая ставки налогообложения персонала 16/ и систему субсидирования арендной платы за жилье персонала на местах 17/.

172. Вторая группа предложенных организациями вопросов (с 11 по 38) касалась профессионального роста и вопросов кадровой политики, о которых говорится в статьях 13-14 статута Комиссии. Анализ различных ответов на вопросы, касающиеся, в частности, ОКПГ, различных аспектов классификации, соотношения карьерного персонала и сотрудников со срочным контрактом, коллективных критериев, собеседований, процедур планирования, обмена персоналом, подготовки кадров, длительности сроков службы и поощрений, показывает, что в тех областях, в которых Комиссия уполномочена вносить рекомендации, в целом в меньшей степени, но достаточно широко прослеживается приверженность политике Комиссии. Это, несомненно, объясняется отчасти тем, что Комиссия проявляет разумную сдержанность в тех областях, в которых эти организации руководствуются историческими или другими соображениями, имеющими оперативный характер, для осуществления той политики, которую они избрали.

I73. Наконец, один раздел (с) вопросника (вопрос № 39) касался системы классификации мест службы в соответствии с условиями жизни и труда. Анализ ответов показал, что все организации применяют систему, провозглашенную Комиссией, за исключением тех организаций, которые не располагают сотрудниками на местах.

I74. Комиссия получила также от ККАВ записку, касающуюся способа, в соответствии с которым резолюции и решения законодательных органов по вопросам, возникающим на основании годового доклада КМГС, доводятся до сведения Комиссии, и способа, в соответствии с которым деятельность Комиссии доводится до сведения директивных органов.

I75. Комиссия постановила поблагодарить всех за представленную информацию и отметить организации в соответствии с тем, как они применяют, осуществляют или рассматривают рекомендации и решения Комиссии. За некоторым исключением, главным образом в области кадровой политики, изложенной в статье I4 статута, рекомендации Комиссии выполняются в значительном объеме.

I76. Перечень вопросов и представленное в форме таблицы аннотированное резюме всех ответов, полученных от организаций, содержится в приложении IV к настоящему докладу.

ГЛАВА X

ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

A. Участие персонала в работе и заседаниях Комиссии

I77. После широкого обсуждения на своих семнадцатой и восемнадцатой сессиях Комиссия постановила, что для того чтобы быть приглашенным участвовать в заседаниях Комиссии и выступать в Комиссии по любому вопросу ее повестки дня в рамках пункта 2 правил 37, общий орган представителей персонала должен отвечать следующим критериям:

а) входящие в его состав организации должны отвечать критериям признания, изложенным в правилах процедуры КМГС в рамках правила 1f;

б) он должен представлять персонал предпочтительно более чем в одной организации и обязательно более чем в одном месте службы;

с) он должен представлять по крайней мере 25 процентов персонала общей системы.

Один из членов Комиссии высказал оговорки по этому поводу.

I78. По просьбе ККНСАП и на основе вышеизложенных соображений Комиссия приняла решение о направлении приглашений ККНСАП, пока он продолжает отвечать вышеуказанным критериям. Комиссия, однако, постановила не направлять приглашения Федерации ассоциаций и союзов международных гражданских служащих (ФАСМГС), поскольку она не отвечает этим критериям.

I79. Эти критерии также применимы к ККВКМС и другим комитетам и вспомогательным органам, которые могут быть учреждены Комиссией в соответствии с правилом I2 ее правил процедуры.

B. Обзор местных условий службы набираемого на местах персонала Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ

I80. В соответствии со статьей I2 (I) своего статута Комиссия провела в Иордании обзор окладов и других условий службы набираемого на местах персонала Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР). В Аммане состоялось заседание группы членов Комиссии, в ходе которого были сделаны конкретные рекомендации по этому вопросу Генеральному комиссару БАПОР. Дополнительная информация по этой проблеме содержится в пунктах I47-I50 доклада о работе восемнадцатой сессии Комиссии 4/.

С. Предлагаемый дополнительный пенсионный план МОТ

181. После рассмотрения данного вопроса Комиссией на ее семнадцатой сессии 18/ Председатель кратко осветил на восемнадцатой сессии следующие события, включая обмен письмами между Генеральным секретарем в его качестве Председателя АКК, Генеральным директором МОТ и им самим; тексты писем распространены среди всех членов Комиссии.

182. Представитель МОТ кратко рассказал о предлагаемом плане, в основу которого положен в первую очередь тот факт, что существующие пособия при выходе в отставку для пенсионеров МОТ из числа сотрудников категории специалистов не позволяют достичь надлежащего уровня доходов при новом их источнике, в частности это касается 70 процентов сотрудников МОТ, вышедших на пенсию в странах с высокой стоимостью жизни. Он указал, что Генеральный директор МОТ предложит на следующем заседании Административного совета МОТ в ноябре 1983 года план, состоящий из дополнительной пенсии, выплачиваемой во всех случаях выхода на пенсию, смерти или нетрудоспособности, и компенсационной пенсии, выплачиваемой на выборочной основе в тех случаях, когда пенсия, выплачиваемая Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций в стране проживания пенсионера, имеет значительно более низкую стоимость при изменении источника поступлений, чем пенсия сопоставимых сотрудников, выходящих на пенсию в Соединенных Штатах. Общая стоимость плана оценивается в 7 процентов зачитываемого для пенсии вознаграждения, которое распределяется между организацией (4 процента) и участниками (3 процента).

183. Секретарь Объединенного пенсионного фонда персонала выступил с устным сообщением о ходе обсуждения данного вопроса на тридцать первой сессии Правления в июле 1983 года. Он указал, что выражалась определенная озабоченность в отношении конфликтных претензий на ресурсы государств-членов с учетом отсутствия актуарного баланса Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Кроме того, могут возникнуть затруднения с передачей средств из одной организации в другую. Хотя Вашингтонская формула представляет собой конкретную попытку достичь компромисса в отношении некоторых из этих проблем в тот момент, когда положение доллара Соединенных Штатов было шатким, с тех пор положение улучшилось в результате укрепления позиций доллара. Большинство в две трети состава Правления не смогло поддержать предложенный дополнительный пенсионный план МОТ по ряду причин, в первую очередь, потому, что не следует предпринимать шагов, которые могут поставить под угрозу срыва попытки улучшить актуарное положение Объединенного пенсионного фонда персонала.

184. Председатель ФАМГС заявил, что профсоюз персонала МОТ имеет право обсуждать условия в рамках этой организации. Проблема, затрагивающая лишь одну организацию или одно место службы, не обязательно должна являться общей для всей системы.

Обсуждение и решения Комиссии

185. Комиссия отметила, что общая стоимость для МОТ ее 4-процентного взноса составит порядка 2 млн. долл. США в год.

186. Комиссия согласилась с тем, что:

а) решение МОТ противоречило бы принципу равной оплаты за равный труд, который присущ принципу Ноблемера, используемому при определении вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше;

б) такой шаг отрицательно сказался бы на стоимости пенсионных выплат при теперешнем сопоставлении общей компенсации сотрудников Организации Объединенных Наций/Соединенных Штатов по меньшей мере в отношении одной организации, что может иметь последствия и для других.

Однако один из членов Комиссии не согласился с этими положениями и заявил, что эти меры, по его мнению, не умаляют ни основных принципов общей системы, ни принципа Ноблемера.

187. Комиссия, за исключением одного ее члена, сочла что предлагаемый МОТ план не соответствует целям, поставленным Комиссией в рамках осуществления определенного в ее статуте мандата. Исходя из этого, на своей семнадцатой сессии Комиссия уполномочила своего Председателя направить письмо Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций в его качестве Председателя АКК, на которого Генеральная Ассамблея в резолюции 36/233 возложила ответственность за обеспечение надлежащих мер с целью поддержки усилий Комиссии по содействию принятию единых и скоординированных действий в рамках общей системы, и просить его в этом письме изложить для АКК мнение Комиссии, когда будет обсуждаться вопрос о пенсионном плане МОТ.

188. Впоследствии, когда Комиссии на ее восемнадцатой сессии сообщили о том, что АКК не рассмотрел официально данный вопрос, с сожалением отметили, что АКК, являясь механизмом координации в общей системе, до сих пор не высказал своего мнения по данному вопросу. Комиссия постановила, что ее мнения следует довести до руководящего органа МОТ.

Примечания

1/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (А/37/30).

2/ Назначен в 1983 году.

3/ Официальные отчеты Генеральной сессии, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (А/37/30), пункты 65-85.

4/ ICSC/18/R.33*.

5/ ICSC/17/R.28*.

6/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (А/37/30), пункт 178.

7/ ICSC/18/R.34*.

8/ ICSC/18/R.35*.

9/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (А/37/30), пункты 204-215.

10/ Эти цифры не включают сотрудников ВОЗ на всех местах службы и сотрудников Организации Объединенных Наций за пределами Нью-Йорка.

11/ ICSC/18/R.33, пункты 132-142*.

12/ См. также Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (А/37/30), приложение I, Дополнение II, пункт 58.

13/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (А/37/30), приложение I, дополнение II, пункт 74.

14/ Там же, Дополнение № 30 (А/37/30), пункт 56.

15/ Там же, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (А/36/30), пункты 126-138, и там же, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (А/35/30), пункты 178-185.

16/ Там же, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (А/36/30), пункты 139-143.

I7/ Там же, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30),
пункты 229-233.

I8/ ICSC/17/R.28, пункты 236-247*.

* Получить документы серии ICSC/R для справки можно через секретариат КМГС. Документы изданы на английском, испанском, русском и французском языках.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

СОПОСТАВЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЧИСТОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ В НЬЮ-ЙОРКЕ И СОТРУДНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ АМЕРИКИ В ВАШИНГТОНЕ НА ОСНОВЕ ВВЕДЕНИЯ В ИЮНЕ 1981 ГОДА СИСТЕМЫ СРС И ИЗМЕНЕНИИ УСЛОВИЙ СЛУЖБЫ В 1983 ГОДУ

(октябрь 1982-сентябрь 1983 года)

Классы	Чистое вознаграждение а/	Соединенные Штаты, Вашингтон				Соотношение между США и ООН (США, Вашингтон = 100)	Вес для подсчета общего соотношения с/	
		Классы	Чистое вознаграждение по классам б/	Вес	Взвешенное чистое вознаграждение			
С-1/1	22 044	ОШ-9/1	17 347	100	17 347	127,1	2,1	
С-2/1	27 821	ОШ-11/1 ОШ-12/1	20 684 24 262	62 38	22 044	126,2	12,6	
С-3/1	33 487	ОШ-12/1 ОШ-13/1	24 262 28 221	45 55	26 439	126,7	24,3	
С-4/1	39 979	ОШ-13/1 ОШ-14/1	28 221 32 677	33 67	31 207	128,1	28,7	
С-5/1	48 073	ОШ-15/1 СРС-2 СРС-4	37 408 45 313 48 111	84 5 11	38 951	123,3	21,8	
Д-1/1	52 994	ОШ-16/1 СРС-1 СРС-4 СРС-5	42 978 43 913 48 111 49 153	6 13 75 6	47 320	112,0	7,8	
Д-2/1	59 860	ОШ-17/1 ОШ-18/1 СРС-4 СРС-5 СРС-6	48 958 55 844 48 111 49 153 50 193	7 9 50 29 5	49 273	121,5	2,7	
Средневзвешенное соотношение без учета соотношения стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К.:							125,0	
Соотношение стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К.:							107,3	
Средневзвешенное соотношение с учетом стоимости жизни:							116,5	

а/ Включая корректив по месту службы: 7 месяцев по классу 8 (мультипликатор 48); 5 месяцев по классу 9 (мультипликатор 55).

б/ На основе опубликованных ставок окладов, действующих с 1 октября 1982 года (включая премиальные и специальные выплаты там, где они применяются).

с/ Эти веса соответствуют персоналу общей системы Организации Объединенных Наций в классах С-1 до Д-2, включая работу в штаб-квартирах и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 1981 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

ШКАЛА ОКЛАДОВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ,
РЕКОМЕНДОВАННАЯ КОМИССИЕЙ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ
СЛУЖБЕ ДЛЯ ПАРИЖА

(вступает в силу с 1 ноября 1982 года)

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI
0-1 (брутто)	87714	91084	94453	97823	101193	104563	108093	111661	115229	118797	122365	125933	129501	133069		
(нетто)	71360	73786	76212	78638	81065	83491	85917	88343	90769	93196	95622	98048	100474	102901		
0-2	98594	102706	106532	110504	114477	118450	122422	126395	130368	134340	138384	142540	146696	150852		
	79452	82154	84855	87557	90258	92959	95661	98362	101064	103765	106466	109168	111869	114570		
0-3	109768	114121	118474	122827	127179	131532	135885	140238	144592	149506	154059	158613	163167	167721	172466	
	87056	90016	92976	95936	98896	101856	104815	107775	110735	113695	116655	119615	122575	125535	128495	
0-4	128267	133249	138298	143310	148722	153933	159145	164356	169629	175092	180556	186020	191484	196948	202511	208282
	99635	103023	106410	109798	113185	116573	119961	123348	126736	130123	133511	136899	140286	143674	147061	150449
0-5	150024	155989	161954	167918	174152	180405	186659	192912	199166	205701	212272	218843	225415	231986	238557	
	114032	117909	121786	125663	129540	133417	137295	141172	145049	148926	152803	156680	160557	164434	168311	
0-6	179825	187122	194418	201808	209476	217144	224812	232479	240147	248020	255957	263894	271831	279767		
	133058	137582	142105	146629	151153	155677	160201	164725	169249	173773	178297	182821	187345	191869		

Примечание: Сумма налогообложения персонала подсчитана на основе среднего (за 36 месяцев) обменного курса, равного 5,26 французских франков за 1 доллар США.

ПРИЛОЖЕНИЕ III

ШКАЛА ОКЛАДОВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ,
РЕКОМЕНДОВАННАЯ КОМИССИЕЙ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ
СЛУЖБЕ ДЛЯ МОНРЕАЛЯ

(вступает в силу с 1 апреля 1983 года)

Ступени

Уровень	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0-1 (валовой оклад)			11 935	12 627	13 319	14 012	14 715	15 436
(чистый оклад)			10 173	10 713	11 253	11 793	12 332	12 873
0-2	13 294	14 058	14 839	15 629	16 424	17 217	18 011	18 805
	11 233	11 829	12 425	13 018	13 614	14 209	14 804	15 400
0-3	14 745	15 619	16 492	17 365	18 239	19 111	20 017	20 928
	12 355	13 010	13 665	14 320	14 975	15 629	16 284	16 940
0-4	16 129	17 077	18 024	18 971	19 944	20 931	21 917	22 903
	13 393	14 104	14 814	15 524	16 232	16 942	17 652	18 362
0-5	17 675	18 701	19 753	20 822	21 893	22 963	24 034	25 169
	14 552	15 322	16 094	16 864	17 635	18 405	19 175	19 947
0-6	19 364	20 526	21 692	22 854	24 021	25 253	26 485	27 719
	15 814	16 651	17 490	18 327	19 166	20 004	20 842	21 681
0-7	21 200	22 460	23 722	25 038	26 375	27 710	29 046	30 379
	17 136	18 043	18 952	19 858	20 767	21 675	22 583	23 490
0-8	23 274	24 684	26 135	27 588	29 040	30 491	31 977	33 494
	18 629	19 617	20 604	21 592	22 579	23 566	24 553	25 539
0-9	27 154	28 815	30 478	32 178	33 914	35 652	37 389	39 161
	21 297	22 426	23 557	24 684	25 812	26 942	28 071	29 200

Примечание: Налогообложение персонала исчисляется на основе среднего 36-месячного обменного курса в размере 1,20 канадского доллара за 1 долл. США.

ПРИЛОЖЕНИЕ IV

Разосланный организациям общей системы вопросник, касающийся осуществления/рассмотрения организациями рекомендаций и решений КМГС

(Для облегчения справочной работы с документом после каждого вопроса дается ссылка на годовой доклад Комиссии и номер пункта.)

а) Компенсация

1. Применяются ли в вашей организации положения о пособиях на образование в соответствии с рекомендацией Комиссии? (А/37/30, пункты I97-I98)
2. В отношении пособий на детей сотрудников категории специалистов применяются ли в вашей организации пересмотренные суммы, а также, при необходимости, минимальный уровень на местах? (А/37/30, пункт 2I2)
3. Исчисляются ли в вашей организации выплаты по окончании срока службы на основе валового оклада, скорректированного с учетом изменений СВКМС? (А/36/30, пункт II9)
4. Применяются ли в вашей организации пересмотренные шкалы налогообложения персонала для сотрудников категории общего обслуживания и соответствующих категорий, которые Комиссия рекомендовала ввести начиная с I января I98I года? Если да, то применяются ли эти шкалы ко всем сотрудникам? Если нет - сообщите о планах вашей организации относительно введения пересмотренных шкал. (А/35/30, пункты 83-85)
5. Применялись ли в вашей организации регрессивные шкалы утвержденных расходов, возмещаемых согласно положениям о пособиях на образование? (А/35/30, пункт I56)
6. В отношении пособия на образование применяется ли в вашей организации минимальная сумма в валюте? (А/35/30, пункт I56)
7. Применяются ли в вашей организации специальные положения об образовании детей-инвалидов? (А/35/30, пункт I56)
8. Применяется ли в вашей организации положение о пособии при окончании службы? (А/33/30, пункт I74)
9. Выплачивает ли ваша организация пособие на репатриацию только при предоставлении бывшим сотрудником свидетельства о переезде из страны последнего места службы? (А/34/30, пункт 25)

10. Применяются ли в вашей организации стандартные положения в отношении пособий на случай смерти? (А/33/30, пункт I94)

b) Продвижение по службе - (В последнем годовом докладе А/37/30, пункт 3II и приложение I, были вкратце изложены практически все направления деятельности Комиссии в этой области. Поэтому с тем, чтобы облегчить изучение ответов организаций ниже приводятся ссылки на страницы (русского текста) восьмого годового доклада Комиссии.)

11. Применяется ли в вашей организации пересмотренная общая классификация профессиональных групп (ОКПГ) с I января 1983 года к следующим категориям:

A) Ко всем новым должностям, которые были классифицированы? (стр. I32)

B) К существующим должностям, которые еще не были классифицированы? (стр. I32)

12. Применяются ли в вашей организации нормы ступени II в тех случаях, когда они опубликовываются? (стр. I32)

13. i) Был ли в вашей организации рассмотрен вопрос о соотношении карьерного персонала и персонала, работающего по срочным контрактам в соответствии с вашими оперативными потребностями? (стр. I32)

ii) Если да, то каковы результаты?

14. i) Предоставляет ли ваша организация как карьерному, так и некарьерному персоналу равные возможности участия в программах продвижения по службе? (стр. I32-I33)

ii) Если существуют какие-либо ограничения, например, требования пребывания в должности определенное время, минимальное количество лет службы для подачи заявок на получение определенных конкурсных должностей и т.д., то, пожалуйста, укажите их.

15. Распространяет ли ваша организация объявления о всех вакансиях среди всех категорий сотрудников? (стр. I34)

16. Пересматривает ли ваша организация заранее квалификационные требования, указанные в объявлениях о вакансиях, чтобы обеспечить их соответствие требованиям должности, необходимость и недискриминационный характер и чтобы требования к образованию, профессиональной подготовке, состоянию здоровья и стажу работы соотносились с должностными требованиями работы на основе анализа должности? (стр. I34)

17. Публикуются ли объявления вашей организации на всех ее рабочих языках? (стр. 134)
18. Придерживается ли ваша организация следующих критериев: отбор не должен основываться на признаках пола, возраста, гражданства, физической наружности или каких-либо соображениях, не связанных с заслугами; продолжительность стажа работы в организации не должна сама по себе являться фактором для рассмотрения вопроса о продвижении, за исключением тех случаев, когда невозможно сделать выбор из двух или более претендентов на основе требований квалификации и заслуг; в таких случаях следует принять во внимание больший стаж работы? (стр. 134)
19. Если решение о внутренних назначениях принимается на основе экзаменов, организуются ли они таким образом, чтобы не было дискриминации на основе пола, возраста, гражданства, культуры и т.д.? Как это происходит? (стр. 134)
20. Разработана ли структура собеседований, используемых в процессе отбора? Проводятся ли они в одинаковой манере, с тем чтобы сохранить максимальную объективность и избегать оценок, основанных всецело на личном восприятии, которое может быть не свободным от предубеждения. Предоставляются ли сотрудникам по кадровым вопросам и руководителям, проводящим собеседования, контрольные перечни используемых вопросов и проходят ли они подготовку по технике проведения собеседования? (стр. 134-135)
21. Проводится ли подготовка по вопросам культурного обмена для руководителей и других должностных лиц, участвующих в принятии решений по вопросу продвижения по службе? Пожалуйста, предоставьте имеющиеся статистические данные. (стр. 135)
22. Обратились ли ваши исполнительные главы к государствам-членам своей организации с призывом воздержаться от оказания давления в плане оказания предпочтения в продвижении по службе своих граждан? (стр. 135)
23. Применяются ли обычные процедуры отбора кандидатур, в соответствии с которыми вначале отыскиваются кандидаты соответствующей квалификации в рамках организации, затем из других организаций общей системы и, наконец, из внешних источников? (стр. 135)
24. Применяет ли ваша организация стандартное объявление о вакансиях, предложенное КМГС? (стр. 135)
25. А) Передает ли ваша организация по принципиальным соображениям материалы в центральный Бюллетень объявлений о вакансиях (БОВ) КМГС? (стр. 135)
- В) После получения БОВ, что делается с его экземплярами?

26. а) Осуществляет ли ваша организация рекомендованные КМГС мероприятия в области планирования продвижения по службе? (стр. I36)
- б) Использовала ли ваша организация рекомендованную КМГС стандартную форму оценки деятельности? В полном или измененном виде? Пожалуйста, сообщите подробности. (стр. I36)
27. Предприняла ли ваша организация какие-либо конкретные усилия по расширению межорганизационного обмена? (стр. I37). Занимается ли ваша организация проблемой повышения мобильности? (стр. I37). Поощряет ли ваша организация горизонтальные переводы? Пожалуйста, сообщите подробности. (стр. I37)
28. Использует ли ваша организация элементы, рекомендованные для типовой программы подготовки управленческих кадров? (стр. I37)
29. Осуществила ли ваша организация 13 конкретных мероприятий, рекомендованных КМГС, в целях обеспечения того, чтобы "обратная" дискриминация не влияла на продвижение персонала на службе? (стр. I38 и A/35/30, пункты 29I-292)
30. Осуществляет ли ваша организация планирование людских ресурсов? Пожалуйста, сообщите подробности. (стр. I2I-I22)
31. Обращались ли к вашим руководящим органам или намерены обратиться с просьбой обеспечить необходимую гибкость для осуществления решений по классификации - как повышений, так и понижений - в течение данного бюджетного периода? (стр. I23)
32. Обращались ли вы с просьбами к своему руководящему органу о выделении дополнительных ресурсов, необходимых для осуществления и сохранения общих норм классификации должностей? (A/35/30, пункты 25I-253)
33. Установлена ли в вашей организации взаимосвязь между ее деятельностью по классификации должностей и процессом составления бюджета, программами найма персонала, подготовкой кадров, планированием людских ресурсов, планированием продвижения по службе и механизмом повышения в должности? Как это осуществляется? (стр. I23)
34. Каким образом ваша организация учла рекомендации КМГС о совмещенных классах? (стр. I24)
35. Информировует ли ваша организация персонал во время найма о наиболее вероятном периоде их занятости? Как это делается (или будет делаться)? (стр. I26)

36. Представляла ли ваша организация своему руководящему органу рекомендацию КМГС о том, чтобы по истечении пяти лет службы нанимающая организация всесторонне рассматривала кандидатуру каждого сотрудника на предмет его назначения на кадровую службу? (стр. I27)
37. Изучала ли ваша организация средства обеспечения соответствующего поощрения в рамках существующих ступеней и в пределах шкалы окладов? (стр. I29)
38. Осуществлялась ли в вашей организации оценка потребностей в плане подготовки кадров? (стр. I3I)
- с) Прочие аспекты
39. Применяет ли ваша организация положения для классификации мест службы? (A/35/30, пункты 224-226)

СВОДНАЯ ТАБЛИЦА ОТВЕТОВ НА ВОПРОСЫ

Номера и тематика вопросов	Организация и ответ														УКБ
	МВСР	МАГАТЭ	БАПОР	МЭС	ИМО	САО	ВОЗ	ООН	МОТ	ВМО	МЕСКО	ВМС	ИКАО	УКБ	
1. Пособие на обучение	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
2. Наблюдения на детей	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
3. Выплаты по увольнению	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
4. Налогообложение персонала	Нет	Да, в том числе меры переходного характера	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да, на постоянной основе	Да, с апреля 1982 года	Да	Да	Да, с апреля 1982 года	Да	Да
5. Регрессивное пособие на образование	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
6. Минимальный уровень пособия на образование	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
7. Иммунитет	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
8. Пособие по окончании службы с/	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
9. Пособие на репатриацию	Да	Да, в том числе меры переходного характера	Да	Да, после 1 июля 1979 года	Да	Да	Да, после 1 июля 1979 года	Да, после 1 июля 1979 года	Да, после 31 августа 1979 года	Да, после 1 июля 1979 года	Да, после 1 июля 1979 года	Да	Да, после 1 июля 1979 года	Да	Да, после 1 июля 1979 года
10. Пособие на случай смерти	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
11. СМПБ															
1) возмещение	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Нет
ii) существующие льготы	Нет	Да	Да	Нет	Да	Да	Да	Нет	Да, постепенно	Нет	Да	-	Да	Да	Нет
12. Ступень II	Нет	Нет	Да	Нет	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Нет
13. Люди персонала, находящегося на морской службе, и персонал, работающего по срочным контрактам	Нет	Да, в том числе меры переходного характера	Нет	Да, решение не принято	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
14. i) Равный доступ к продвижению по службе	-	Да	Да	Да	-	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	h/
ii) Ограничения	-	Нет	Нет	1/	Нет	Нет	Нет	Да h/	Да, в том числе по внутреннему конкурсу	-	-	-	-	-	h/
15. Распределение вакансий	Большая часть	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да, не все в зависимости от проектов	Да	Да	Да	Да	Да	Да
16. Обзор требований в отношении квалификации	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да, в том числе в приватизации	Да	Да	Да	Да	Да	Да
17. Вакансии на всех рабочих языках	Нет	по необходимости	Да	Нет	Да	Да	Да	Да	Нет, требуется знание языка	Нет, англ., фр.	Да	Да	Да	Да	Нет, "С" - англ., "D" - франц., "OO" - англ., франц.
18. Критерии отбора	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
19. Знавания	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	h/

Организация и отчет

Номера и тематика вопросов	МЭС	МАТЭС	БАГОР	МЭС	ММО	САО	ВСО	СОБ	МОТ	ВМО	МЕРСКО	ВОКС	ИКАО	УВКБ
20. Собеседование														
i) типове	Нет	Находится в процессе обзора	Да	Нет	Да	Нет	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Да	Не все	Нет, но неко- дится в процессе обзора
ii) аналогичные	Нет	Находится в процессе обзора	Да	Да	Нет	Нет	Да	Да	-	Нет	Нет	Да	o/	
iii) вопросы	Нет	Находится в процессе обзора	Да	Нет	Да	Да	Да	Да	Ответа не дано	Нет	Нет	Нет	В отделе- ных случаях o/	
iv) подготовка	Нет	Находится в процессе обзора	Нет	Нет	Да	Да	Да	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	
21. Подготовка по вопросам культурного обмена	Нет	Да, 60 участ- ников	Нет	Нет	-	Ряд участ- ников	Да	Да	Не на регу- лярной осно- ве	Нет	Да	Нет	Нет	Да
22. Превоз исполнительного главы	Нет	Нет	Нет	Да	Нет, казенные по- лучало отпор	Нет	Нет	Да	Да	-	Нет необ- ходимости	Нет	Нет	Да
23. Общие процедуры подбора	Нет	Да, односто- ронне	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Нет	Да, односто- ронне	Да
24. Обязания МЭС о вакансиях	Да	Да, с заме- нениями	Да	Нет	Да, широко	Да	Нет	Да, с неко- торыми заме- нениями	Нет	Да	Нет	Да	Да, с неко- торыми заме- нениями	Да
25. БОВ вклад организации	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
26. i) Деятельность по планированию в области продвижения по службе	Нет	Находится в процессе обзора	Пока нет	Нет	Пока нет	Нет	Нет	Да	Да, в определен- ной степени	Нет	Находится в процессе обзора	Нет	Нет	Да
ii) Оценка служебной деятельности МЭС	Да	в трех от- делениях (кассен поправки)	Нет	Да, кассен поправки	Пока нет	Некоторые элементы	Пока нет	Нет	Некоторые элементы	Нет	Нет	Нет	Нет	Некоторые элементы
27. i) Обмен	Да	Нет	Нет	Нет	-	Нет	Да	Нет	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
ii) Мобильность	Нет	-	Да	Нет	-	Нет	Да	Нет	Да	Да	Да	Да	Да	Да
iii) Горизонтальные переводы	Нет	Да	Да	Нет	Да	Да	Да	В ряде слу- чаях	Да	Да	Находится в процессе обзора	Да	Да	Да
28. Типовая программа подготовки управленческих кадров	Нет	Да	Нет	Нет	По возмож- ности	Да, в опре- деленной степени	Да	Да	Пока нет, начнется в ближайшее время	Нет	Нет	Нет	Нет	Да
29. Тренинги, мероприятия, направленные против дискриминации	Нет	Да, находит- ся в процес- се обзора	Да	Да, в некото- рой сте- пени	Да	Да	Да	Да	Да, если это осуществ- лено	Да	В большин- стве слу- чаях	Да	Да, в большин- стве слу- чаях	Да
30. Используемые планирование людских ресурсов	Нет	Да	Да	Нет	Пока нет	Да	Нет	Пока нет	Да	Нет	Находится в процессе об- зора	Да	Да, ограничено	Да

Организации и отчет

Номера и тематика вопросов	МФСР	МАГАТЭ	БАНОР	МЭЗ	ИМО	ЭЛО	ВОЗ	ООН	МОТ	ВНО	МЕРСЕКО	ВОКС	ИКАО	УМКБ
31. Классификация гибкости	Нет	Да	±/	Да, полностью в объеме	Да, в объеме	Да, уже имеется	Да	Да	Существует	Да	Находится в процессе обзора	Имеется	-	Будет за-прошено в 1964 году
32. Дополнительные ресурсы для классификации	Нет	-	Да	Да, безусловно	-	-	Да	Да	-	Нет	Нет	Нет	Да	Да
33. Связь с бюджетными процессами и т.д.	Нет	Да	Да	Нет	Да, в ограниченно степени	Да	Да	Да	Да	Нет	Да	Да	Да	Да
34. Рекомендации ИМО, направленные на продвижение использования смежных классов	*	-	Привлечена к оценке деловых	Рекомендации ИМО принимаются	Будет осуществлена программа	Ограниченное изменение	Выполняется	Выполняется	- ±/	Выполняется ±/	Находится в процессе изучения	Выполняется	Выполняется	Выполняется
35. Информация о продолжительности периода занятости	Да	Да	Да	Да, если возможно	Да, в устойчивой форме	Да	Да	Да	Да	Да	Направлено практическое	Да	Да	Да
36. Переход на макроуз службу по истечении пяти лет	Нет	Да, находится в процессе изучения	-	Да, безусловно	Пока нет	Нет, обзор в 1964 году	Да	Да	Нет, рассматривается на макро-уровне	Да, с привлечением макро-уровня	На практике ±/	Нет	- ±/	Да, в принципе
37. Поощрения	Да	Да, ограничено	Да	Нет	Находится в процессе изучения	Да	Да	Да	Да	Находится в процессе изучения	Находится в процессе изучения	Да	Да	Да
38. Оценка потребностей в отпусках подготовки кадров	Нет	Да	Да	Да	Да, ограничено	Да, частично	Да	Да	Нет	Нет	В процессе подготовки	На этапе осуществления изменений	Нет, специальный характер	Да
39. Классификация мест службы	-	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	-	Да	Да

Сноски к таблице см. на следующей странице.

Сноски

а/ В отношении первых десяти вопросов УВКБ заявило, что на них можно дать один общий ответ: что касается указанных моментов, то в рамках применения рекомендаций/решений КМГС УВКБ следует с небольшими исключениями/изменениями практике Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве.

б/ Пересмотренные ставки были приняты Советом ИКАО и включены в положения о персонале ИКАО. Они применяются ко всем сотрудникам, поступившим на работу начиная с 1 января 1982 года. Совет также принял решение о том, что в отношении персонала, находившегося на службе в период до 31 декабря 1981 года, в качестве временной меры по-прежнему будут применяться ранее установленные ставки налогообложения персонала, пока Совет не примет решение по рекомендациям, представленным ему после проведения в 1983 году исследования окладов и условий службы сотрудников категории общего обслуживания в Монреале. Совет также проведет рассмотрение доклада об обследовании КМГС на своей 110-й сессии 14 ноября-12 декабря 1983 года. Решения Совета будут иметь обратную силу и охватывать период начиная с 1 апреля 1983 года.

с/ Комиссия дважды рекомендовала для всех организаций предоставление пособий по окончании службы, однако в обоих случаях Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций отклоняла это предложение.

д/ Такое положение изменится после внедрения Эталона, намеченного в рамках УВКБ на сентябрь 1983 года.

е/ Хотя ступень II пока еще не применяется, имеются планы в отношении ее применения в отношении инженеров-строителей.

ф/ Соответствующая попытка была предпринята в 1970 году. Представляется практически нецелесообразным увязывать потребности в персонале, находящемся на кадровой службе, а также работающем по срочным контрактам, с оперативными потребностями.

г/ На 25 процентов персонала, распределенные по различным классам и организационным подразделениям, должны приходиться назначения по срочным контрактам.

Сноски (продолжение)

h/ Участие в конкурсных экзаменах для продвижения персонала из категории общего обслуживания в категорию специалистов имеет возможность принимать лишь персонал категории общего обслуживания, имеющий как минимум пятилетний стаж непрерывной работы в Организации и образование выше среднего (см. пункт 1g раздела I резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи). Однако участие в конкурсных экзаменах на языковые должности, например на должность переводчика, или устного переводчика, могут принять сотрудники всех категорий, отвечающие необходимым требованиям, независимо от продолжительности назначения. В целом продолжительность службы в данном классе должностей не является требованием, обязательным для прохождения подготовки.

i/ Применимы некоторые ограничения, например в отношении заявок на ежегодный отпуск или прохождение обучения; в этом отношении необходимым условием является определенное число лет предыдущей и возможной последующей службы.

j/ Бюджетные ограничения: 0,2 процента от общих расходов по персоналу. Обучение без отрыва от работы обеспечивается, главным образом, в интересах организации, но не на ранних этапах продвижения по службе или же на этапе перед уходом в отставку.

k/ Осуществляемая УВКБ программа обучения вне Организации ориентирована на штатных сотрудников, которые работают по контрактам в рамках правил о персонале "100 series" и срок службы которых составляет минимум три года. См. также сноску h/.

l/ В отношении категорий специалистов - да, за исключением тех случаев, когда продолжительность выполнения функций на должности составляет менее одного года; информация о вакансиях на должности на уровне директора и выше не публикуется. Объявления о вакансиях на должности категории общего обслуживания даются внутри организаций.

m/ i) Должности, подлежащие географическому распределению: как правило, описания должностей распространяются для всех должностей на уровнях С-I-D-2, срок службы на которых составляет один год или более, за исключением должностей, распределяемых в результате конкурсных экзаменов, зарезервированных за кандидатами из государств-членов, которые относятся к числу недопредставленных государств и граждане которых работают, прежде всего, по срочным контрактам, о чем говорится в пункте 4 раздела I резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи, а также должностей специальных помощников генеральных секретарей и заместителей генеральных секретарей.

ii) Должности, не подлежащие географическому распределению: по необходимости предпринимаются информационные кампании в отношении должностей с особыми языковыми требованиями и должностей, относящихся к категории общего обслуживания и смежным категориям. В ряде других случаев предпринимаются специальные мероприятия, например, назначения персонала специально на службу в ЮНЕП, специальные назначения персонала после проведения межучрежденческих консультаций на должности, финансируемые на межучрежденческой основе и т.д.

Сноски (продолжение)

ц/ Экзамены имеют служебную направленность и позволяют проверить знание языка, знания в области математики, а также навыки редакторской и секретарской работы. Они не направлены на то, чтобы провести оценку общих способностей, уровня культуры или образования и, таким образом, не относятся к числу экзаменов, широко допускающих привнесение элементов дискриминации. Экзамены в ИКАО проходят процесс тщательной подготовки, а их результаты подвергаются обзору, с тем чтобы исключить возможные элементы дискриминации.

о/ Типовая подборка вопросов характерна не для всех собеседований. По мнению ИКАО, нетиповые собеседования имеют, как представляется, определенные преимущества и позволяют, при обобщении всех результатов, провести более широкую и исчерпывающую оценку кандидатов по сравнению с оценкой, которая может быть получена на основе проведения серии типовых собеседований, каждое из которых охватывает одни и те же моменты. В некоторых случаях лицам, проводящим собеседования, передаются вопросники, особенно в тех случаях, когда собеседование проводится в региональном отделении и соответствующее должностное лицо не обладает необходимым опытом его проведения. В настоящее время организуются небольшие официальные курсы обучения методам проведения собеседований.

р/ В соответствии с резолюцией 35/210 Генеральной Ассамблеи набор на уровне С-1 и С-2 производится, как правило, на основе конкурсных экзаменов. Соответственно, 30 процентов от общего числа должностей, имеющих для назначения на этих уровнях, выделяется для продвижения персонала из категории общего обслуживания в категорию специалистов; определенное число остающихся должностей (также на этих уровнях) предлагается для заполнения в результате конкурсных экзаменов, проводимых на национальной основе. На все другие должности, в отношении которых распространяются сообщения об имеющихся вакансиях или проводятся информационные кампании, приглашаются кандидаты как в рамках, так и за пределами Организации. При заполнении таких вакансий предпочтение, как правило, отдается сотрудникам, имеющим необходимую квалификацию и опыт, а затем кандидатам из других организаций общей системы.

г/ Группа по вопросам продвижения по службе и подготовки кадров УВКБ разработала компьютеризованную систему информации, касающейся профессиональных данных, которая позволяет определять не только профессиональную специализацию, уровень образования и знание языка на данный момент, но и показывает предпочтение в служебной деятельности по видам деятельности и географическим регионам, а также характеризует имеющуюся или необходимую подготовку. Эта информационная система дополняется программами консультаций по вопросам продвижения по службе и подготовки для всех уровней, как в штаб-квартире, так и на местах, включая подготовку в области управления. Эта деятельность наряду с проводимой Управлением политикой периодического замещения составляет основу программы планирования в области продвижения по службе в рамках УВКБ.

Сноски (продолжение)

r/ К данному случаю вопрос не относится, поскольку БАПОР не имеет какого-либо другого руководящего органа помимо Генеральной Ассамблеи. Генеральному комиссару предоставлена возможность проявлять определенную гибкость.

s/ Подробнее см. пункт 5 (XXXIV) в документе ICSC/18/R.32.

t/ В ВМО практика совмещенных классов была упразднена с применением Эталона.

u/ В отношении доли сотрудников категории специалистов, кандидатуры которых должны быть рассмотрены в плане их назначения на кадровую службу, ЮНЕСКО заявила, что это решение было принято Генеральной конференцией в 1974 году. Положение в этой связи должно было быть рассмотрено Исполнительным советом на его последней сессии. ЮНЕСКО заявила, что рекомендация КМГС находится в соответствии с практикой Организации. "Действительно критерии назначений на определенный срок, принятые Генеральным директором, предусматривают рассмотрение кандидатур всех сотрудников, срок непрерывной службы которых уже составил 5 лет, с тем чтобы, возможно, перевести их назначения по срочным контрактам в назначения на какой-либо определенный срок в рамках, утвержденных Генеральной конференцией и Исполнительным советом". В свете вышеизложенного проведенное КМГС исследование концепций карьеры, видов назначения, продвижения по службе и связанных с этим вопросов не обуславливает, по мнению Генерального директора, каких-либо конкретных действий со стороны Исполнительного совета на нынешнем этапе.

v/ Нет необходимости передавать вопрос на рассмотрение Совета ИКАО, поскольку в рамках ИКАО это является давно принятой политикой.

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 الى : 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.
