



Организация Объединенных Наций

**Доклад Комиссии по
международной гражданской
службе за 2009 год**

**Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Шестьдесят четвертая сессия
Дополнение № 30**

Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Шестьдесят четвертая сессия
Дополнение № 30

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2009 год



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2009

Примечание

Условные обозначения документов Организации Объединенных Наций состоят из прописных букв и цифр. Когда такое обозначение встречается в тексте, оно служит указанием на соответствующий документ Организации Объединенных Наций.

Содержание

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения	v
Глоссарий технических терминов	vi
Препроводительное письмо	xii
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций	xiii
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы	xiv
I. Организационные вопросы	1
A. Признание статута	1
B. Членский состав	1
C. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы	2
D. Программа работы Комиссии на 2010–2011 годы	2
II. Отчетность и контроль	3
A. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы	3
B. Трехгодичный всеобъемлющий обзор политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций	3
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	5
A. Возраст обязательного прекращения службы	5
B. Стандарты поведения для международной гражданской службы — последующая работа	7
C. Пересмотр выплат при прекращении службы	10
IV. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	19
A. Шкала базовых/минимальных окладов	19
B. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	21
C. Гендерный баланс: возможность создания межучрежденческого реестра квалифицированных кандидатов из числа женщин — доклад о ходе работы	23

D.	Вопросы коррективов по месту службы	27
V.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе	32
	Соображения, касающиеся пересмотра норм оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий	32
VI.	Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе организациями общей системы Организации Объединенных Наций	36
VII.	Прочие вопросы	38
A.	Доклад о ходе работы по созданию сети старших руководителей	38
B.	Решения Комиссии, принятые в соответствии с правилом 32 ее правил процедуры	40
	Просьба о проявлении Канцелярией Контролера Организации Объединенных Наций в будущем повышенного внимания при определении бюджетных потребностей Комиссии по международной гражданской службе на двухгодичный период	40
Приложения		
I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2010–2011 годы	42
II.	Выходное пособие	44
III.	Выходное пособие в связи с окончанием службы	46
IV.	Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала (для введения в действие с 1 января 2010 года)	47
V.	Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2009 календарный год)	48
VI.	Описания факторов для Эталона для категории общего обслуживания	49
VII.	Дескрипторы разрядов	53
VIII.	Определение должностных функций сотрудников категории общего обслуживания	56
IX.	Поощрение за знание языков	57

Сокращения

АТМОТ	Административный трибунал Международной организации труда
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
КВУУ	Комитет высокого уровня по вопросам управления
ККВКМС	Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы
ККСАМС	Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНВТО	Всемирная туристская организация
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИСЕРВ	Федерация международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения

Глоссарий технических терминов

Шкала базовых/ минимальных окладов	Для сотрудников категории специалистов и выше установлена единая для всех мест службы шкала окладов, применяемая в сочетании с системой корректиров по месту службы. В этой шкале указываются минимальные чистые суммы, получаемые сотрудниками во всех местах службы.
Передовые методы	Новаторская политика, стратегия, программа, процесс или практика, позитивное воздействие которых на осуществление деятельности было продемонстрировано, которые в настоящее время используются по крайней мере одним крупным работодателем и введение которых уместно и возможно у других работодателей.
Развитие карьеры	Развитие карьеры представляет собой четко организованный подход к обеспечению соответствия между целями сотрудника и оперативными потребностями организации. Его цель заключается в том, чтобы повысить качество работы сотрудников и подготовить их к тому, чтобы они могли воспользоваться возможностями в плане трудоустройства, которые будут открываться в будущем. Как правило, в процесс развития карьеры вовлечены три стороны: руководители, которые занимаются наставничеством и выносят рекомендации в отношении развития карьеры, а также обеспечивают создание для сотрудников как можно большего числа возможностей в плане профессионального роста; подразделения по вопросам людских ресурсов, которые распространяют информацию о типовых вариантах развития карьеры и обеспечивают организацию учебных программ, ориентированных на те области, которые имеют отношение к работе организации; и сотрудники, на которых лежит индивидуальная ответственность за планирование и определение хода развития их карьеры, а также за поддержание уровня своей профессиональной квалификации благодаря использованию предлагаемых возможностей в плане профессионального роста.
Общая классификация профессиональных групп	Набор определений профессий, охватывающих виды занятий, как правило, представленных в общей системе, и порядок классификации каждой профессии.
Сопоставительное соотношение	Метод финансового контроля, который используется в системе с широкими диапазонами для регулирования размеров базовых окладов по отношению к медиане диапазона размеров окладов. Эта медиана, в свою очередь, увязывается с контрольным показателем (как правило, им является контрольный показатель соответствующего рынка труда). Сопоставительное соотношение является простым индексом, показывающим отношение размеров оклада сотрудника к медиане. Если оклад составляет 90 процентов от размера вознаграждения, являющегося медианой, то сопоставительное соотношение составляет 90.

Компаратор	Оклады и другие условия службы сотрудников категории специалистов и выше определяются в соответствии с принципом Ноблемера на основе окладов и условий службы в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. С момента создания Организации Объединенных Наций в качестве компаратора используется федеральная гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «наиболее высокооплачиваемая гражданская служба» и «принцип Ноблемера».
Профессиональные качества	Сочетание навыков, качеств и форм поведения, непосредственно связанных с успешным выполнением должностных обязанностей. Основные профессиональные качества — это навыки, качества и формы поведения, которые считаются важными для всех сотрудников организации, независимо от их функции и уровня должности. Для конкретных профессий профессиональные качества дополняются функциональными профессиональными качествами, связанными с соответствующими областями деятельности.
Консолидация корректива по месту службы	Ставки шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше периодически корректируются в целях учета повышения ставок шкалы окладов у компаратора. Эта корректировка в сторону повышения осуществляется путем включения фиксированной доли корректива по месту службы в ставку шкалы базовых/минимальных окладов, или его «консолидации». При увеличении ставок шкалы путем включения в них суммы, эквивалентной 5 процентам величины корректива по месту службы, во всех местах службы производится понижение классов коррективов по месту службы на 5 процентов, в результате чего в целом обеспечивается неизменность размеров вознаграждения сотрудников.
Разница в стоимости жизни	При исчислении разницы в чистом вознаграждении производится сопоставление вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и соответствующих сотрудников службы-компаратора, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия. В рамках этого сопоставления для определения реальной покупательной способности окладов сотрудников службы-компаратора в Нью-Йорке используются показатели разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном. Разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном учитывается также при сопоставлении размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения вышеупомянутых двух групп сотрудников.
Оклады по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, имеющих иждивенцев первой ступени.
Определенные места службы	Сотрудники могут иметь право на получение дополнительных материальных прав в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, если места службы, в которых они работают, отвечают ряду установленных критериев в связи с недостаточным уровнем услуг в таких областях, как медицинская помощь и образование, или в связи с плохими местными условиями. Такие места службы «определены» для целей системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, и к числу дополнительных материальных прав могут относиться возмещение расходов на прохождение медицинского осмотра членами семей сотрудников, повышение суммы покрытия расходов на пансион, оплата дополнительной поездки в рамках системы субсидирования образования и предоставление небольшой дополнительной сум-

	мы для покрытия расходов на перевозку имущества.
Расходы, производимые в долларах США	К этим расходам относятся расходы на страхование жизни, покупку автотранспортных средств, товары длительного пользования и переводы членам семьи за границу, которые представляют собой фиксированную сумму в долларах США и учитываются как затраты вне места службы для целей расчета индекса расходов вне места службы.
Индекс стоимости рабочей силы	В соответствии с Законом о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (ЗСВФС) рассчитывается индекс заработной платы, который отражает процентную величину изменения среднего показателя расходов на заработную плату вне федеральной службы за определенный период времени. Этот индекс, известный под названием ИСПС, определяется на основе показателей расходов на заработную плату в различных местах службы в Соединенных Штатах Америки. ИСПС используется в качестве основы для повсеместной корректировки размеров окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. В соответствии с ЗСВФС федеральные гражданские служащие Соединенных Штатов могут также получать местный корректив.
Выходное пособие в связи с окончанием службы	Выплата, получаемая сотрудниками, непрерывно проработавшими по срочным контрактам в течение 10 лет или более, по истечении контракта в случае его невозобновления организацией. Это пособие применяется в связи с новой системой контрактов (т.е. системой, предусматривающей срочные, временные и непрерывные контракты).
Закон о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих	Принятый конгрессом Соединенных Штатов Закон 1990 года о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (ЗСВФС), в соответствии с которым в течение определенного периода времени размеры вознаграждения федеральных гражданских служащих должны быть доведены до уровня, отличающегося не более чем на 5 процентов от размеров вознаграждения у компаратора в частном секторе.
Принцип Флемминга	Основа для определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе. В рамках применения принципа Флемминга условия службы сотрудников категории общего обслуживания определяются на основе наилучших преобладающих местных условий.
Общая шкала	Состоящая из 15 классов шкала окладов, применяемая для значительного большинства сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов Америки, являющейся компаратором.
«Глобальный договор»	Инициатива Генерального секретаря, направленная на вовлечение частного сектора в деятельность по улучшению состояния окружающей среды, условий труда и положения в области прав человека и обеспечение того, чтобы больше людей во всем мире пользовались преимуществами глобализации.
Места службы группы I	Места службы в странах с конвертируемой валютой, в которых указываемые сотрудниками расходы вне места службы составляют менее 25 процентов общего объема расходов.

Места службы категории “Н” в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях	Места расположения штаб-квартир и места, в которых Организация Объединенных Наций не осуществляет никакой деятельности в целях развития или гуманитарной деятельности, или места, расположенные в странах, которые являются членами Европейского союза.
Места расположения штаб-квартир	Штаб-квартиры организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций, расположены в Вене, Женеве, Лондоне, Мадриде, Монреале, Нью-Йорке, Париже и Риме. Хотя штаб-квартира Всемирного почтового союза расположена в Берне (Швейцария), там применяются корректив по месту службы и оклады сотрудников категории общего обслуживания, установленные для Женевы.
Наиболее высокооплачиваемая гражданская служба	В рамках применения принципа Ноблемера оклады сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше определяются на основе окладов в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе, которой в настоящее время является гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «компаратор» и «принцип Ноблемера».
Связанные классы	Подход, основанный на связанных классах, предусматривает применение ставок шкалы окладов для двух или более классов в отношении должности, которая по своему значению для организации может быть отнесена только к одному из классов; таким образом, классы С-2 и С-3 могут быть связаны между собой с точки зрения выплаты оклада сотруднику, выполняющему работу, отнесенную по уровню обязанностей к С-2 или С-3.
Местный корректив	В соответствии с ЗСВФС правительство Соединенных Штатов определило около 30 различных районов для выплаты местного корректива. В соответствии с ЗСВФС выплата местного корректива предусматривается на основе среднего размера окладов на местном рынке труда. В ЗСВФС предусматривается, что в целях приведения заработной платы федеральных служащих в данном месте до уровня, отличающегося не более чем на 5 процентов от размера вознаграждения нефедеральных служащих, в период 1994–2002 годов вознаграждение федеральных гражданских служащих в данном месте при необходимости будет повышаться на основе ИСРС и путем выплаты местного корректива.
Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях	Незначительная для пенсии надбавка, предназначенная для поощрения готовности сотрудников сменить место службы и для компенсации за работу в местах с трудными условиями службы.
Разница в чистом вознаграждении	Комиссия регулярно проводит сопоставления размеров чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1–Д-2, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия. «Разница в чистом вознаграждении» представляет собой выраженную в процентах среднюю величину разницы в вознаграждении в двух гражданских службах, скорректированную на разницу в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном.

Принцип Ноблемера	Основа для определения условий службы сотрудников категории специалистов и выше. В соответствии с этим принципом оклады сотрудников категории специалистов определяются путем сопоставления с окладами в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. См. также определения терминов «компаратор» и «наиболее высокооплачиваемая гражданская служба».
Зачитываемое для пенсии вознаграждение	Сумма, используемая для определения размеров взноса сотрудника и организации в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций. Размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения используются также для определения размеров пенсионных пособий сотрудников, вышедших на пенсию.
Управление служебной деятельностью	Процесс оптимизации работы на уровне отдельного сотрудника, группы, подразделения, департамента и учреждения и ее увязки с целями организации. В самом широком смысле эффективная организация служебной деятельности зависит от эффективного и успешного управления политикой и программами, планирования и бюджетных процессов, процедур принятия решений, организационной структуры, организации работы и взаимоотношений между персоналом и администрацией и кадров.
Сопоставительное обследование мест службы	Обследование, проводимое в рамках процесса определения индекса корректива по месту службы. В рамках этого обследования сопоставляются уровни стоимости жизни в данном месте и в базе системы, Нью-Йорке, на конкретную дату.
Индекс корректива по месту службы	Показатель стоимости жизни для набранных на международной основе сотрудников категории специалистов и выше, работающих в данном месте службы, сопоставленный с таким же показателем для Нью-Йорка на конкретную дату.
Классификация коррективов по месту службы	Классификация коррективов по месту службы основана на показателе стоимости жизни (множитель корректива по месту службы), учитываемом в соответствующем индексе корректива для каждого места службы; класс корректива выражается в пунктах множителя. Например, сотрудники в месте службы, класс корректива в котором соответствует множителю 5, получают в качестве прибавки к базовому вознаграждению корректив по месту службы в размере, эквивалентном 5 процентам чистого базового оклада. Индекс заработной платы в данном месте службы составит $100 + 5$, или 105.
Отталкивающий(е) фактор(ы)	Действия или совокупность действий, практика или политика, которые не способствуют повышению лояльности, благополучия, заинтересованности и т.п., что не содействует удержанию персонала на службе, и которые, таким образом, могут служить причиной для принятия сотрудниками решения об уходе из организации.
Удерживающий(е) фактор(ы)	Действия или совокупность действий, практика или политика, направленные на содействие повышению лояльности, благополучия, заинтересованности и т.п., что содействует удержанию персонала на службе.

Категория старших должностных лиц	В гражданской службе Соединенных Штатов, являющейся компаратором, категория старших должностных лиц (СРС) была создана в качестве отдельной кадровой системы для старших руководителей, которые управляют осуществлением программ на самых высоких уровнях в федеральном правительстве. Шкала вознаграждения для категории СРС включает шесть классов, но не имеет ступеней. В ряде других стран также создана категория СРС или системы для государственных служащих высокого уровня.
Выплаты при прекращении службы	При прекращении службы сотрудники могут получать одну или несколько из следующих выплат: компенсацию за накопленный ежегодный отпуск, субсидию на репатриацию и выходное пособие. Субсидия в случае смерти выплачивается пережившему супругу или детям-иждивенцам умершего сотрудника.
Оклады по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, не имеющих иждивенцев первой ступени.
Налогообложение персонала	Оклады сотрудников Организации Объединенных Наций всех категорий выражаются в валовых и чистых показателях, разница между которыми представляет собой сумму налогообложения персонала. Налогообложение персонала является внутренней формой «налогообложения» в Организации Объединенных Наций, и оно аналогично налогам на оклады, действующим в большинстве стран.
Налоговая скидка	Используется в контексте надбавок на иждивенцев в связи с тем, что в налоговых системах ряда стран налогоплательщикам, у которых на содержании находятся иждивенцы (супруга/супруг, дети, родители и т.п.), предоставляется налоговая скидка или льгота.
Динамические корректировки	Индексы корректировок по месту службы, определенные по результатам сопоставительных обследований мест службы (см. выше), корректируются в период между такими обследованиями на «динамической» основе в целях учета инфляции в данном месте и колебаний валютных курсов.

Препроводительное письмо

[10 августа 2009 года]

Г-н Генеральный секретарь,

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

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

(Подпись) Кингстон П. Роудз
Председатель

Его Превосходительству
Г-ну Пан Ги Муну
Генеральному секретарю
Организации Объединенных Наций
Нью-Йорк

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

*Пункты
доклада*

А. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

Пересмотр выплат при прекращении службы

- 59 Комиссия рекомендует, чтобы организации привели свои шкалы выплат выходного пособия, равно как и положения о критериях предоставления субсидии на репатриацию и субсидии в случае смерти, в соответствие с положениями, применяемыми в Организации Объединенных Наций. Она рекомендует также ввести выходное пособие в связи с окончанием службы для работающих по срочным контрактам сотрудников после 10 или более лет службы в организациях, которые ввели и применяют новую систему контрактов.

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

- 66 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее утвердить введение в действие с 1 января 2010 года шкалы базовых/минимальных окладов для категории специалистов и выше, которая приводится в приложении IV к настоящему докладу.

2. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов

- 76 Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает принять к сведению, что величина разницы между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций классов С-1–Д-2 в Нью-Йорке и соответствующим вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, за период с 1 января по 31 декабря 2009 года составляет 113,8. Внимание Ассамблеи обращается также на тот факт, что средний размер разницы за последние пять лет (2005–2009 годы) составляет 113,6.

С. Прочие вопросы

Доклад о ходе работы по созданию сети старших руководителей

- 130 Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что КСР постановил прекратить дальнейшую работу по созданию сети старших руководителей.
-

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

*Пункты
доклада*

A. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

Пересмотр выплат при прекращении службы

- 55 Финансовые последствия введения выходного пособия в связи с окончанием службы оцениваются для всей системы в 4,6 млн. долл. США в год.

B. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

Шкала базовых/минимальных окладов

- 63 Финансовые последствия повышения ставок шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении IV, оцениваются для всей системы приблизительно в 1,4 млн. долл. США в год.
-

Глава I

Организационные вопросы

A. Признание статута

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

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

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

B. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2009 год являются:

Председатель

Кингстон П. Роудз (Сьерра-Леоне)**

Заместитель Председателя

Вольфганг Штёкль (Германия)*

Члены

Фатих Буайяд-Ага (Алжир)***

Джан Луиджи Валенца (Италия)*

Сяочу Ван (Китай)***

Жильберту К.П. Веллозу (Бразилия)*

Эугенюш Вызнер (Польша)**

Гильермо Гонсалес (Аргентина)**

Эль-Хасан Захид (Марокко)***

Лукриша Майерз (Соединенные Штаты Америки)*

Владимир Морозов (Российская Федерация)***

Эммануэль Оти Боатенг (Гана)**

Анита Слазак (Канада)**

Шамшер М. Чоудхури (Бангладеш)***

Минору Эндо (Япония)*

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2009 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2010 года.

***Срок полномочий истекает 31 декабря 2012 года.

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

² МФСР.

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

4. В 2009 году Комиссия провела две сессии: шестьдесят восьмую сессию, которая проходила с 23 марта по 3 апреля в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, и шестьдесят девятую — которая проходила с 29 июня по 10 июля в штаб-квартире Международной организации гражданской авиации в Монреале.

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

Д. Программа работы Комиссии на 2010–2011 годы

6. Программа работы Комиссии на 2010–2011 годы содержится в приложении I.

Глава II

Отчетность и контроль

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

7. Комиссия рассмотрела доклад о решениях, принятых Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят третьей сессии по общей системе и другим вопросам, по которым Комиссия вынесла рекомендации. Комиссия была также подробно проинформирована о представлении ее Председателем годового доклада Комиссии за 2008 год Пятому комитету Генеральной Ассамблеи, об общих прениях по нему в Пятом комитете и о проведенных между государствами-членами неофициальных консультациях, по результатам которых 24 декабря 2008 года консенсусом были приняты резолюция 63/250 об управлении людскими ресурсами в Секретариате Организации Объединенных Наций и резолюция 63/251 по общей системе.

8. Была также представлена подробная информация о резолюциях и/или решениях, принятых руководящими органами организации общей системы, которые могут представлять интерес для Комиссии. В этой связи до сведения членов Комиссии были доведены резолюции, принятые Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Детским фондом Организации Объединенных Наций, Международным союзом электросвязи (МСЭ), Всемирным почтовым союзом (ВПС) и Панамериканской организацией здравоохранения (ПАОЗ).

В. Трехгодичный всеобъемлющий обзор политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций

9. Во исполнение резолюции 62/208 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря подготовить доклад, содержащий описание проблем в области людских ресурсов, с которыми сталкивается система развития на страновом уровне, и рекомендации по улучшению положения, Генеральный секретарь в сотрудничестве с организациями системы Организации Объединенных Наций и КМГС представил такой доклад на основной сессии Экономического и Социального Совета 2009 года (E/2009/75).

10. Основное внимание в докладе уделяется изучению вопроса о том, каким образом система Организации Объединенных Наций могла бы оптимально удовлетворить потребности стран осуществления программ на страновом уровне, признавая различия и особые требования, существующие в разных странах. В докладе также вкратце изложены проблемы в области найма персонала системы Организации Объединенных Наций и регулирования развития их карьеры. К их числу относятся ряд проблем, сказывающихся на деятельности координаторов-резидентов и другого персонала системы Организации Объединенных Наций на страновом уровне, которые решаются в настоящее время в рам-

ках комплексной кадровой политики. Ряд проблем связан с тем, что в рамках системы отсутствует единая кадровая политика и единые кадровые процедуры.

11. В своей резолюции 2009/1 Экономический и Социальный Совет принял к сведению доклад Генерального секретаря.

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

А. Возраст обязательного прекращения службы

12. По этому пункту КМГС рассмотрела документ подготовленный Сетью по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) в ответ на рекомендацию Объединенной инспекционной группы о том, что Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций следует инициировать проведение обзора с участием Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и КМГС по вопросу о возможности изменения возраста обязательного прекращения службы³. В документе содержится обзор и анализ данных и практики, касающихся возраста прекращения службы/выхода на пенсию. Сеть по вопросам людских ресурсов информировала Комиссию о том, что на основе широких обсуждений, проведенных после выпуска указанного документа, она предлагает, чтобы:

а) для всех нынешних сотрудников установленный возраст прекращения службы к 1 января 2012 года составлял 62 года;

б) сотрудникам, имеющим в настоящее время право выйти на пенсию в возрасте 60 лет, было сохранено право выхода на пенсию в этом возрасте и получение при этом пенсионного пособия в полном объеме или же было предоставлено право на продолжение службы до 62 лет.

13. Сеть по вопросам людских ресурсов информировала далее Комиссию о том, что немногие организации выразили озабоченность в связи с этим предложением, руководствуясь нынешними оперативными потребностями.

14. Кроме того, Сеть по вопросам людских ресурсов согласилась рассмотреть возможность увеличения возраста обязательного прекращения службы до 65 лет для всех сотрудников после того, как Пенсионный фонд завершит актуарное исследование в 2010 году. Сеть по вопросам людских ресурсов изучит также новаторские и гибкие процедуры применения возраста обязательного прекращения службы, такие как поэтапный и гибкий выход на пенсию, работа в течение неполного рабочего дня и другие механизмы, и к концу 2010 года представит КМГС доклад по этому вопросу, содержащий дополнительные предложения.

Обсуждение вопроса в Комиссии

15. Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС), Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) и Федерация международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕРВ) поддержали предложение о повышении возраста обязательного прекращения службы до 62 лет для всех сотрудников без ущерба для

³ См. A/62/628, рекомендация 7.

приобретенного соответствующими сотрудниками права выйти на пенсию в возрасте 60 лет. Федерации заявили, что повышение возраста выхода на пенсию не должно подменять собою эффективное планирование замещения кадров, которое, как считается, в большинстве организаций отсутствует. Они твердо придерживаются мнения, что решение о выходе на пенсию или продолжении службы должно приниматься не по усмотрению главного административного руководителя, а исключительно самими сотрудниками. Указанные три федерации персонала высказались также в поддержку возможного дальнейшего пересмотра возраста обязательного прекращения службы и его повышения до 65 лет для всех сотрудников после завершения проведения Пенсионным фондом актуарного исследования в 2010 году и принятия Правлением Пенсионного фонда решения в отношении возраста выхода на пенсию.

16. Комиссия напомнила, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 63/250 одобрила рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о том, что Генеральному секретарю и КМГС следует изучить возможность изменения возраста обязательного прекращения службы с учетом таких вопросов, как омоложение Секретариата, доля вакансий и актуарные последствия такого решения для Пенсионного фонда⁴.

17. Отметив, что информация, приведенная в документе, представленном Сетью по вопросам людских ресурсов, является хорошей отправной точкой, Комиссия выразила мнение, что вышеупомянутая просьба Генеральной Ассамблеи предполагает проведение значительно более широкого по охвату исследования, включающего в себя различные аспекты политики в области людских ресурсов и пенсионные аспекты, такие как:

- a) географическое распределение;
- b) гендерный баланс;
- c) омоложение кадрового состава;
- d) развитие карьеры и планирование замещения кадров;
- e) состояние актуарного баланса Пенсионного фонда;
- f) финансовое положение организаций.

18. Комиссия отметила, что Правление Пенсионного фонда в настоящее время проводит обзор пенсионной системы, включая структуру его пенсионного плана, возраст обязательного выхода на пенсию и актуарные вопросы. Важно, чтобы предлагаемое исследование было проведено во взаимосвязи с этим обзором, который планируется завершить в 2010 году.

19. Ряд членов Комиссии без ущерба для обсуждения данного вопроса в будущем поддержали повышение возраста обязательного прекращения службы ввиду социальных и демографических изменений, которые произошли за период со времени последнего рассмотрения этого вопроса в конце 80-х годов, и высказались за установление единого возраста обязательного прекращения службы для всех сотрудников. Они также придерживались мнения о том, что решение о продолжении службы имеющих на это право сотрудников должно

⁴ См. A/63/526 и Согг.1, пункт 78.

приниматься самими сотрудниками, а не по усмотрению главных административных руководителей.

Решение Комиссии

20. Комиссия просила свой секретариат, в сотрудничестве с организациями и Пенсионным фондом, подготовить всеобъемлющий доклад о возможности изменения возраста обязательного прекращения службы с учетом различных последствий этого для кадровых и пенсионных аспектов, упомянутых в пункте 17 выше, и постановила вернуться к рассмотрению данного вопроса на своей семьдесят второй сессии.

В. Стандарты поведения для международной гражданской службы — последующая работа

21. В 2001 году Комиссия приняла обновленный вариант стандартов поведения для международной гражданской службы и рекомендовала их Генеральной Ассамблее и директивным органам организаций общей системы. Стандарты поведения, одобренные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 55/223, были разработаны в целях пропаганды общей системы ценностей и этических норм, имеющих первостепенное значение для международной гражданской службы, и поэтому в них сформулированы основные ценности и этические нормы Организации Объединенных Наций.

22. Стандарты, как было рекомендовано КМГС, введены во всех организациях, за исключением Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) и Международного фонда сельскохозяйственного развития (МФСР). Многие организации учли их в своих правилах и положениях и/или включили стандарты в свои руководства по вопросам людских ресурсов и дали на них ссылки в административных инструкциях. Три упомянутых выше организации, которые не ввели стандарты в действие, как было рекомендовано КМГС, разработали собственные кодексы поведения, которые, по сути, являются продолжением стандартов поведения, только скорректированным с учетом их конкретных организационных нужд.

23. Организационными были выявлены пробелы и важные этические вопросы, не охваченные в нынешних стандартах поведения. К ним относятся вопросы, связанные с конфликтом интересов, ограничения после окончания службы, вопрос подотчетности, защита сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, от преследования, злоупотребление служебным положением, раскрытие информации и небрежность в распоряжении активами и ресурсами организации.

Проект общесистемного кодекса этики для персонала Организации Объединенных Наций

24. В 2005 году в своей резолюции 60/1, озаглавленной «Итоговый документ Всемирного саммита 2005 года», и своей резолюции 60/254, озаглавленной «Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций», Генеральная Ассамблея настоятельно призвала Генерального секретаря разработать и окончательно согласовать общесистемный кодекс этики для всего персонала Организации Объединенных

Наций. В ноябре 2007 года Генеральный секретарь ввел в действие в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций политику применения этических норм для отдельно управляемых органов и программ, в соответствии с которой в ряде организаций были созданы независимые подразделения по вопросам этики в целях оказания методической и конфиденциальной консультативной помощи в ситуациях, связанных с конфликтом интересов; разработки учебных программ по вопросам этики; обеспечения защиты сотрудников, сообщающих о служебных проступках, от преследования; и введения программы раскрытия финансовой информации.

25. В соответствии с поручением, данным Генеральной Ассамблеей, Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики был разработан первоначальный вариант общесистемного кодекса этики для персонала Организации Объединенных Наций. После того, как в январе 2008 года был создан Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики, им была проведена дополнительная и окончательная доработка проекта кодекса этики. Ожидается, что с принятием кодекса он станет главным документом, устанавливающим этические стандарты, которые должен соблюдать персонал Организации Объединенных Наций.

26. В августе 2008 года Генеральный секретарь приступил к проведению общесистемных консультаций в связи с проектом кодекса этики для персонала Организации Объединенных Наций. Эти консультации охватывали весь глобальный секретариат и фонды, программы и специализированные учреждения Организации Объединенных Наций. В процессе консультаций участвовали представители администрации и персонала. Генеральный секретарь одобрил пересмотренный проект общесистемного кодекса этики, подготовленный по итогам консультаций, и представит его Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят четвертой очередной сессии.

Выступление директора Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики

27. К Комиссии с кратким выступлением обратился директор Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики, исполняющий также функции Председателя Комитета по вопросам этики, в состав которого входят руководители подразделений по вопросам этики в отдельно управляемых организациях и программах Организации Объединенных Наций и Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций. К числу членов относятся Организация Объединенных Наций, Программа развития Организации Объединенных Наций, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Всемирная продовольственная программа (ВПП), Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ, ЮНОПС и УВКБ.

28. Директор Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики сообщил Комиссии о том, что Комитету по вопросам этики поручено разработать единый свод этических норм, стандартов и директив для персонала Организации Объединенных Наций. Проект общесистемного кодекса этики, который был одобрен Генеральным секретарем, является «основанным на ценностях» документом, в котором изложены основные ценности и принципы этики и добросовестности, которыми должен руководствоваться персонал Организа-

ции Объединенных Наций в своих действиях и поведении. Ожидается, что с принятием кодекса он станет главным документом, устанавливающим этические стандарты, которые должен соблюдать персонал Организации Объединенных Наций.

29. Директор подчеркнул, что кодекс этики призван дополнять стандарты поведения КМГС, а не заменять их. Он указал, что стандарты поведения явились составной частью той основы, на которой разрабатывался кодекс этики. Кодекс этики является кратким сжатым изложением ценностей и принципов, тогда как стандарты поведения наполняют эти ценности и принципы содержанием и дают их толкование. Помимо определения значения термина «персонал Организации Объединенных Наций», в кодексе сформулированы шесть ценностей и шесть принципов. Он указал на наличие определенных областей, которые не охвачены в кодексе этики, но были рассмотрены в стандартах поведения, и наоборот. Комиссия была информирована о том, что кодекс этики будет представлен Генеральной Ассамблее на рассмотрение и одобрение на ее шестьдесят четвертой очередной сессии.

Обсуждение вопроса в Комиссии

30. Члены Комиссии и представители Сети по вопросам людских ресурсов и федераций персонала поблагодарили директора Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики за его интересное и информативное сообщение и сделанные им уточнения по различным вопросам. Некоторые участники выразили недоумение по поводу правового статуса кодекса этики в сравнении со стандартами поведения, которые уже учтены в нормативных документах многих организаций. Было указано на необходимость согласования обоих документов с точки зрения закрепленных в них руководящих принципов и принятых определений.

31. Что касается обновления стандартов поведения, то Сеть по вопросам людских ресурсов согласилась с необходимостью согласования подходов к применению стандартов поведения в рамках всей общей системы, однако она не считает, что эта работа требует срочного внимания. По мнению Сети по вопросам людских ресурсов, ввиду того, что в ряде организаций предпринимаются различные инициативы в этой области, при проведении обзора стандартов поведения будет полезно ознакомиться с мнениями организаций, в которых сейчас создаются подразделения по вопросам этики и внедряются новые системы отправления правосудия. Сеть отметила, что стандарты сохраняют свое актуальное значение и нуждаются, пожалуй, лишь в незначительных изменениях. Поэтому, поддерживая идею проведения обзора, она предложила запланировать его на 2011 год.

32. Представители федераций персонала выразили сожаление по поводу того, что их членам не было предложено участвовать в заполнении анкеты по стандартам поведения, разосланного секретариатом КМГС. ФАМГС заявила, что она тем не менее попросила своих членов представить замечания и выявила определенные области, которые, по их мнению, следует рассмотреть в случае проведения обзора стандартов, в том числе следующие области:

- а) защита от преследования сотрудников, сообщающих о нарушениях;

- b) указание того, что считается злоупотреблением служебным положением;
- c) нормы права, охраняющие неприкосновенность личной жизни;
- d) формулировка, которая помогла бы обеспечить сохранение справедливых и сбалансированных систем внутреннего правосудия.

Просьба провести обзор стандартов поведения была поддержана всеми тремя федерациями.

33. По мнению Комиссии, принципы и основные положения, закрепленные в стандартах поведения, сохраняют свое актуальное значение и, хотя может потребоваться определенное обновление, кардинально пересматривать их не нужно. Было признано, что стандарты не предполагалось часто пересматривать, поскольку они являются составным элементом правил и положений многих организаций общей системы Организации Объединенных Наций. До тех пор, пока основополагающие принципы остаются в силе, Комиссии следует ограничиваться выработкой уточнений, если таковые потребуются.

34. Ввиду того, что в ряде организаций уже выявлены пробелы в нынешних стандартах и что важно постараться удовлетворить нужды организаций, участники договорились о том, что секретариату следует провести определенную подготовительную работу для выявления конкретных областей, нуждающихся в обновлении. Комиссия также обсудила возможную необходимость создания рабочей группы по получению доклада от своего секретариата. Эта рабочая группа подготовит проект нового или пересмотренного текста для предлагаемого включения в стандарты поведения с целью обеспечения единообразия формулировок между стандартами поведения, Правилами о персонале, в которые включены стандарты, и кодексом этики. Проведение работы следует запланировать так, чтобы дать время утвердиться новой системе отправления правосудия, а также дать организациям время для объединения различных осуществляемых в настоящее время инициатив по вопросам этики.

Решение Комиссии

35. Комиссия постановила просить свой секретариат провести во взаимодействии с организациями и представителями федераций персонала первоначальный обзор стандартов поведения для обеспечения того, чтобы они по-прежнему отвечали нуждам организаций, и определения областей, которые, возможно, необходимо обновить.

С. Пересмотр выплат при прекращении службы

36. КМГС на своей шестьдесят девятой сессии завершила пересмотр выплат при прекращении службы, т.е. выходного пособия, субсидии на репатриацию и субсидии в случае смерти. В целях упорядочения системы выплат при прекращении службы в общей системе для рассмотрения Комиссией были определены следующие вопросы:

- a) различия в шкалах выплат выходного пособия в разных организациях и для разных видов контрактов;

b) возможность введения субсидии в связи с окончанием службы ввиду, в частности, расхождений в правах сотрудников, работающих по срочным контрактам, на получение выплат при прекращении службы по причине истечения их контрактов;

c) различия в критериях предоставления субсидии на репатриацию в разных организациях;

d) озабоченность по поводу несоответствия между названием «субсидии на репатриацию» и сферой ее охвата;

e) различия в отношении предоставления субсидии в случае смерти пережившим умершего сотрудника иждивенцам второй ступени в разных организациях.

37. Комиссия рассмотрела следующие изменения в нынешней системе выплат при прекращении службы:

a) шкалы выплат выходного пособия должны быть приведены во всех организациях в соответствие со шкалой, предусмотренной в Правилах о персонале Организации Объединенных Наций;

b) ставки выплат выходного пособия должны устанавливаться исходя из периода, оставшегося до истечения срока службы;

c) следует ввести субсидию в связи с окончанием службы для выплаты сотрудникам, работающим по срочным контрактам, при прекращении ими службы по причине истечения контрактов после согласованного числа полных лет удовлетворительной службы;

d) название субсидии на репатриацию следует сохранить, хотя оно, возможно, представляется слишком ограничительным с учетом сферы охвата субсидии, которая выплачивается при переезде в любую страну — помимо страны последнего места службы, — в которой у сотрудника будет постоянное место жительства после прекращения службы;

e) следует унифицировать положения о субсидии на репатриацию в разных организациях, ограничив ее предоставление сотрудникам, как проживающим, так и работающим за пределами своей страны и не имеющим постоянного места жительства в стране последнего места службы;

f) следует унифицировать положения о субсидии в случае смерти в разных организациях, признав право на ее получение лишь за пережившим супругом и детьми-иждивенцами умершего сотрудника.

Обсуждение вопроса в Комиссии

Выходное пособие

38. Сеть по вопросам людских ресурсов КСР поддержала идею унификации шкал выплат выходного пособия в разных организациях. Однако, по ее мнению, такая шкала должна строиться исключительно на учете срока службы и не должна зависеть от вида контракта, который имеет сотрудник.

39. Комиссия изучила предложение своего секретариата о том, что следует сохранить различие в ставках выходного пособия в зависимости от вида контракта в первые годы найма с учетом различий в ожиданиях в отношении карье-

еры сотрудников, получающих разные контракты в момент поступления на службу в организации. В этой же связи она рассмотрела также требование о том, чтобы ставки выходного пособия, определяемые исходя из периода, оставшегося до истечения установленного срока службы, не применялись для сотрудников с длительным стажем, поскольку в ставках такой шкалы не учитывается тот факт, что во многих случаях сотрудники общей системы с каждым успешным годом службы укрепляются во мнении продолжать карьеру в организации.

40. Одни члены Комиссии высказывались за то, что период, остающийся до истечения установленного срока службы, следует использовать в качестве основы для выплаты выходного пособия во всех случаях по следующим причинам:

а) цель этого пособия заключается в выплате компенсации сотруднику за утрату возможности продолжения службы. В связи с введением новой системы контрактов Генеральная Ассамблея постановила, что не должно быть никаких ожиданий — будь то правовых или иных — в отношении возобновления или преобразования срочных контрактов независимо от срока службы (см. резолюцию 63/250). Таким образом, нет никаких ожиданий непрерывной службы, а есть лишь ожидание завершения срока службы, предусмотренного в срочном контракте. В этом случае логично компенсацию за принудительное увольнение до истечения срока контракта ограничить исходя из периода, оставшегося до истечения срока службы;

б) установление размера выплаты исходя из большого стажа, например, 15 или более лет службы, само по себе создаст ожидание возобновления контракта. Создание такого ожидания противоречит цели, предусмотренной в резолюции 63/250, в которой Генеральная Ассамблея постановила, что не должно быть никаких ожиданий — будь то правовых или иных — в отношении возобновления или преобразования срочных контрактов.

41. Другие члены Комиссии утверждали, что определение размеров компенсации за увольнение не по собственному желанию лишь исходя из периода, оставшегося до истечения срока контракта, может привести к тому, что сотрудники, прекращающие службу по истечении лишь одного года работы в организации и по истечении 15 или более лет службы в ней, будут получать выходное пособие одинакового размера. Они не считали это желательным. Поэтому они предложили и далее определять размер выходного пособия с учетом используемых в настоящее время факторов, т.е. исходя из периода, оставшегося до истечения срока службы, для уволенных сотрудников, проработавших по временным контрактам и срочным контрактам не более пяти лет, и исходя из общего стажа работы для сотрудников, работающих на срочных контрактах на протяжении продолжительных периодов.

Субсидия в связи с окончанием службы

42. Сеть по вопросам людских ресурсов и представители трех органов персонала решительно поддержали идею введения субсидии в связи с окончанием службы для сотрудников, прекращающих службу по истечении пяти лет работы по срочному контракту, который не возобновляется. На протяжении многих лет организации все шире нанимали сотрудников на продолжительные периоды времени на основе ряда следующих друг за другом срочных контрактов ввиду

ограничений, установленных руководящими органами на предоставление постоянных контрактов. Организации и представительные органы персонала считали, что такие сотрудники должны иметь право на определенную компенсацию в том случае, если их контракты просто истекают и не возобновляются, но при этом удостоверено, что их работа является удовлетворительной. В этой связи они выразили мнение о том, что в случаях невозобновления или расторжения контрактов, в частности, по причинам неудовлетворительной работы или по состоянию здоровья должен применяться отдельный порядок и что субсидия в связи с окончанием службы должна быть введена лишь для сотрудников, работающих по срочным контрактам, в качестве отдельного пособия, сопоставимого по своему характеру с пособием по безработице или выходным пособием в национальных гражданских службах и отвечающего соответствующим международным нормам, касающимся прекращения найма. Ее введение могло бы содействовать решению проблемы несправедливости нынешней системы по отношению к сотрудникам с большим стажем в том плане, что те, кто работают по непрерывным или срочным контрактам, могут получить выплату в размере до 12 месячных базовых окладов в случае их расторжения, в то время как лица, работающие по срочным контрактам и увольняемые по истечении срока их действия, не получают никаких выплат в связи с этим. С учетом нынешнего экономического положения, в результате которого могут уменьшиться добровольные взносы государств-членов, некоторые организации могут все шире прибегать к сокращению персонала.

43. Некоторые организации указали на то, что необходимость вынесения Комиссией руководящих указаний по вопросу о субсидии в связи с окончанием службы назрела давно, и такие указания имеют особенно важное значение в контексте новой системы контрактов. До принятия решений о надлежащем сочетании различных видов контрактов, подлежащих использованию в рамках новой системы контрактов, организациям необходимо знать точный комплекс связанных с ними материальных прав, в том числе тех, которые касаются прекращения службы. Вынесение КМГС рекомендации в отношении субсидии в связи с окончанием службы помогло бы также Генеральной Ассамблее выработать окончательное решение по вопросу об использовании непрерывных контрактов, который, как ожидается, будет рассматриваться Ассамблеей на ее предстоящей сессии.

44. Многие организации рассматривают введение субсидии в связи с окончанием службы в качестве инструмента достижения оптимального сочетания различных видов контрактов и средства содействия сведению к минимуму риска потенциальных обжалований, включая случаи, когда некоторым сотрудникам, работающим по срочным контрактам, не может быть предоставлен еще один контракт после нескольких следующих друг за другом возобновлений контракта. В этой связи представитель ККСАМС обратил внимание членов Комиссии на тот факт, что вопрос об ожиданиях в отношении возобновления срочных контрактов являлся предметом широкого обсуждения в трибуналах, и сослался на случай, в котором общий принцип права заключался в том, что даже в тех случаях, когда в положениях организации о персонале предусматривается, что срочный контракт прекращает действовать в силу самого факта истечения его срока, решение о невозобновлении рассматривается как отдельное и

оспоримое⁵. Представитель заявил далее, что в соответствии с этим решением трибунала, решение о невозобновлении контракта должно быть обоснованным, в результате в этой связи почти нет разницы между срочными и непрерывными контрактами.

45. Представитель одной организации указал на то, что компенсация, присуждавшаяся административными трибуналами бывшим сотрудникам, контракты которых не возобновлялись без надлежащего обоснования, возможно, до настоящего времени превосходит предлагаемые размеры выплаты в связи с окончанием службы. В этой связи была высказана озабоченность по поводу того, что в возможных будущих решениях административных трибуналов по таким делам могут предусматриваться размеры компенсации, значительно превосходящие расходы, обусловленные введением субсидии в связи с окончанием службы. Кроме того, отсутствие выплаты в связи с окончанием службы может оказаться существенным фактором в пользу принятия решения о преобразовании срочных контрактов сотрудников с большим стажем в непрерывные во избежание применения иного порядка в отношении этих сотрудников при прекращении ими службы.

46. Ряд организаций заявили также, что набираемые на местной основе сотрудники таких категорий, как категория общего обслуживания и категория национальных сотрудников, контракты которых не возобновляются, в отличие от набираемых на международной основе сотрудников категории специалистов и выше не имеют возможности найти должности в других странах и не имеют права на получение субсидии на репатриацию и, таким образом, могут не получать никаких выплат при прекращении службы. Поэтому в отсутствии субсидии в связи с окончанием службы такая группа сотрудников остается в особенно уязвимом положении.

47. Один из членов Комиссии решительно выступил против введения субсидии в связи с окончанием службы, выразив мнение, что нынешние размеры пакета выплат при прекращении службы, который включает помимо оплаты всех расходов на переезд субсидию на репатриацию, и без того является весьма щедрым. Было указано, что субсидия на репатриацию, например, составляет сумму дополнительного базового оклада за 24 недели при стаже 10 лет службы за пределами родной страны. Эти права являются приобретенными, и добавление того, что станет еще одним приобретенным правом, в форме субсидии в связи с окончанием службы является чрезмерным и не нужным в данное время. Поскольку Генеральная Ассамблея просила КМГС учитывать ограничения, введенные государствами-членами в отношении их национальных гражданских служб, данный член Комиссии придерживался мнения о том, что введение такого нового пособия является как неуместным, так и несвоевременным.

48. По мнению некоторых членов Комиссии, такое новое дополнительное пособие в связи с окончанием службы неуместно в качестве поощрения после завершения работы по срочному контракту. Поскольку не должно быть никаких ожиданий дальнейшего найма по истечении срока действия срочного контракта (см. пункт 40 выше), обязательства Организации перед сотрудником в этом случае выполнены. Кроме того, предоставление такой выплаты по истечении 10 лет непрерывной службы само по себе будет создавать ожидание дальней-

⁵ См. Решение № 1317 АТМОТ.

шего найма, что противоречит положению резолюции Генеральной Ассамблеи, которое гласит, что не должно возникать никаких ожиданий такого рода.

49. Эти члены Комиссии отметили также, что у компаратора — федеральной гражданской службы Соединенных Штатов — не предусмотрено никакого выходного пособия или дополнительного пособия в связи с окончанием службы для сотрудников, работающих по срочным контрактам. Они придерживались мнения о том, что в условиях нынешнего экономического кризиса, когда Генеральная Ассамблея попросила КМГС учитывать «ограничения, введенные государствами-членами в отношении их национальных гражданских служб», было бы неразумно вводить такую новую выплату.

50. Большинство членов Комиссии поддержали введение выплаты в связи с окончанием службы для сотрудников с большим стажем, работающих по срочным контрактам, срок действия которых не продлевается, по нижеследующим причинам:

а) это устраняет несправедливость, заключающуюся в том, что относящиеся к этой группе сотрудники после прекращения службы сталкиваются по существу с теми же трудностями в плане нахождения другой работы, как и их коллеги, контракты которых были расторгнуты, однако в отличие от последней группы в настоящее время не получают никакого выходного пособия;

б) это содействует принятию будущими сотрудниками предложений о найме по срочному контракту, и облегчает непродление такого контракта организацией;

в) это позволяет организациям более гибко определять надлежащее сочетание непрерывных и срочных контрактов, делая последние более привлекательными и тем самым создавая условия, при которых организации в меньшей степени вынуждены прибегать к преобразованию срочных контрактов в непрерывные во избежание потенциально дорогостоящих тяжб в связи с невозобновлением контрактов;

г) это соответствует практике у многих внешних работодателей, у которых предусмотрены пособия по безработице, включая гражданскую службу-компаратор;

е) это отражает реальное положение международной гражданской службы, в которой руководящие органы могут вводить по бюджетным или иным причинам ограничения на использование непрерывных контрактов, что не обязательно может быть связано с постоянным характером функций, выполняемых соответствующими сотрудниками.

51. Эти члены указали также на то, что в некоторых организациях общей системы уже существует аналогичный порядок, и он успешно ими применяется. Кроме того, многие организации сталкиваются с ограничениями в плане предоставления непрерывных контрактов и вынуждены предоставлять срочные контракты даже тем сотрудникам, которые выполняют основные функции постоянного характера, имеющие важное значение для функционирования организаций. Было также выражено мнение о том, что организации могут нуждаться в услугах таких сотрудников, которые на протяжении всей карьеры работали на срочных контрактах, на постоянной основе. Таким образом, введение вы-

плат в связи с окончанием службы сделает более справедливой систему выплат при прекращении службы.

52. Как известно, Комиссия дважды рекомендовала Генеральной Ассамблее ввести субсидию в связи с окончанием службы, и некоторые из причин ее введения остаются актуальными и по сей день. Комиссия, несмотря на оговорки, высказанные рядом членов, приняла решение о том, что следует предлагать определенную компенсацию сотрудникам с большим стажем, которых увольняют из организаций по истечении действия их срочных контрактов. Расходы, связанные с выплатой такой компенсации, считаются меньше сумм, необходимых в тех случаях, когда предлагается единовременный расчет с персоналом. Тем не менее, в соответствии с положениями резолюции 63/250, Комиссия подчеркнула необходимость ясного понимания всеми того, что выплата в связи с окончанием службы не должна рассматриваться как создающая какие-либо ожидания — будь то правовые или иные — в отношении возобновления срочного контракта или его преобразования в непрерывный контракт. Она предназначается исключительно как выходное пособие, призванное служить вспомоществованием увольняемому сотруднику в период поиска им другого места работы. Это должно быть четко отражено в названии данного материального права, которое будет называться как «выходное пособие в связи с окончанием службы» и должно предоставляться отвечающим соответствующим требованиям сотрудникам в качестве отдельной компенсации, отличной от обычного выходного пособия.

53. Обычное выходное пособие предлагается при расторжении, т.е. сокращении срока действия срочного или непрерывного контракта организацией и, тем самым, несет в себе элемент компенсации в связи с утратой дальнейшего найма. Выходное же пособие в связи с окончанием службы, напротив, предлагается в случае непродления, т.е. по истечении срока действия срочного контракта, тем самым, не предполагая такой непредвиденной утраты найма. С учетом этого различия было бы неуместно устанавливать ставки шкалы выходного пособия в связи с окончанием службы на том же уровне, что и ставки обычного выходного пособия. Комиссия сочла разумным установить ставки размеров выходного пособия в связи с окончанием службы на уровне базового доклада за пять-шесть месяцев.

54. По вопросу о периоде службы, дающем право на получение выходного пособия в связи с окончанием службы, Комиссия проанализировала статистику по общей системе, представленную секретариатом, и пришла к выводу о том, что, как представляется, графики показателей расторжения и невозобновления контрактов сливаются для показателей стажа свыше 10 лет службы. Она поэтому приняла решение о том, что критерием приобретения права на получение этой выплаты должен считаться срок службы не менее 10 лет. При вынесении решения по данному вопросу Комиссия учла просьбу Генеральной Ассамблеи о том, чтобы КМГС учла ограничения, введенные государствами-членами в отношении их национальных гражданских служб. В этой связи были высказаны сомнения по поводу выбора момента для внесения этого предложения. Однако после тщательного рассмотрения всех обстоятельств Комиссия сочла целесообразным ввести справедливый пакет выплат в связи с прекращением службы.

55. Комиссия была информирована о том, что финансовые последствия введения выходного пособия в связи с окончанием службы оцениваются в 4,6 млн. долл. США в год в рамках всей системы.

Другие выплаты при прекращении службы

56. По вопросу о перенаименовании субсидии на репатриацию, при том что было предложено два других названия («субсидия в связи с переселением» и «надбавка на переезд экспатриантов»), члены Комиссии поддержали предложение о сохранении названия субсидии на данном этапе, поскольку концепция и практика предоставления этой субсидии в прошлом не вызывали непонимания.

57. Кроме того, Комиссия приняла решение привести положения о критериях предоставления субсидии на репатриацию в соответствие с Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций согласно просьбе Генеральной Ассамблеи. Хотя Международная организация труда (МОТ), МСЭ, ЮНЕСКО, ЮНФПА, ВПП и Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС) предоставляют субсидию сотрудникам, проживающим на родине и работающим за рубежом, право на ее получение должно распространяться лишь на тех сотрудников, которые как работают, так и проживают за пределами родной страны. Кроме того, хотя Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО), ИКАО, МОТ, Международная морская организация, ЮНЕСКО, УВКБ, ВПП и ВОИС предоставляют право на получение этой субсидии сотрудникам, имеющим статус постоянного жителя в стране места службы на момент прекращения службы, эта субсидия должна предоставляться лишь тем сотрудникам, которые не имеют такого статуса.

58. Комиссия выразила мнение о том, что критерии предоставления субсидии в случае смерти должны быть приведены в соответствие с положениями Организации Объединенных Наций с учетом того, что многие другие пособия и надбавки на иждивенцев выплачиваются лишь супругу и детям-иждивенцам. По мнению ККСАМС, положения об этом пособии должны быть приведены в соответствие с положениями ФАО, МОТ, ВПП (для всех сотрудников в этих организациях) и ВОИС (только для сотрудников, которые поступили на службу до января 1979 года), в которых признается право на получение этого пособия иждивенцами сотрудника второй ступени.

Решение Комиссии

59. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

а) предложить руководящим органам организаций общей системы привести свои шкалы выплат выходного пособия в соответствие со шкалой Организации Объединенных Наций, утвержденной Ассамблеей в резолюции 63/271 и приведенной в приложении II;

б) ввести выходное пособие в связи с окончанием службы для работающих по срочным контрактам сотрудников, прекращающих службу в организациях по истечении срока действия контракта после 10 или более лет непрерывной службы в организациях, которые ввели и применяют новую систему

контрактов, как она определена КМГС в ее годовом докладе за 2005 год⁶, с установлением условий и шкалы, приведенных в приложении III;

c) подтвердить, что субсидия на репатриацию не должна выплачиваться сотрудникам, проживающим в родной стране и работающим за рубежом, или сотрудникам, имеющим статус постоянного жителя в стране последнего места службы, и вновь обратиться с призывом к руководящим органам организаций общей системы привести их положения о критериях предоставления субсидии на репатриацию в соответствие с положениями, применяемыми в Организации Объединенных Наций;

d) подтвердить, что субсидия в случае смерти не должна выплачиваться иждивенцам второй ступени, и вновь обратиться с призывом к руководящим органам организаций общей системы привести их положения о критериях предоставления субсидии в случае смерти в соответствие с положениями, применяемыми в Организации Объединенных Наций.

60. Комиссия постановила также следить за введением выходного пособия в связи с окончанием службы как неотъемлемой части новой системы контрактов.

⁶ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестидесятая сессия, Дополнение № 30 и исправление (A/60/30 и Согг.1), приложение IV.*

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

А. Шкала базовых/минимальных окладов

61. Концепция шкалы базовых/минимальных окладов была введена Генеральной Ассамблеей 1 июля 1990 года в соответствии с разделом I.N ее резолюции 44/198. Ставки этой шкалы были установлены на основе ставок Общей шкалы, действующей в гражданской службе-компараторе. Шкала ежегодно корректируется на основе сопоставления чистых базовых окладов сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, соответствующих медиане шкалы (ставка для сотрудников на должностях класса С-4, ступень VI, имеющих иждивенцев) с соответствующими окладами сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях (ставка для ступени VI классов ОШ-13 и ОШ-14, вес которых составляет соответственно 33 процента и 67 процентов). Корректировки производятся путем обычного метода консолидации пунктов множителя корректива по месту службы в ставки базовых/минимальных окладов, а именно путем увеличения базового оклада при соразмерном уменьшении множителя корректива по месту службы.

62. Комиссия была информирована о том, что с 1 января 2009 года ставки общей шкалы в службе-компараторе были повышены в валовом исчислении на 2,9 процента. Кроме того, в 2009 налоговом году были внесены изменения в отношении подоходного налога в федеральное законодательство Соединенных Штатов, а в налоговое законодательство в штатах Мэриленд и Виргиния и округе Колумбия никаких изменений в отношении этого налога внесено не было. Совокупным результатом повышения валовых окладов и изменений в налогообложении стало чистое увеличение окладов на 3,04 процента по сравнению с их размерами в 2008 году.

63. С точки зрения расходов, связанных с окладами, предлагаемая корректировка не будет иметь никаких финансовых последствий в результате консолидации корректива по месту службы, поскольку в настоящее время нет мест службы, в которых корректив по месту службы является слишком низким, для того чтобы покрыть увеличение ставок базовых/минимальных окладов. Однако, что касается других расходов, которые не связаны с окладами, то, по оценкам, изменение ставок шкалы базовых/минимальных окладов приведет к повышению размера выплат при прекращении службы в годовом исчислении в рамках всей системы приблизительно на 1,4 млн. долл. США, а именно:

В долл. США

а) Для мест службы с низким коррективом по месту службы, в которых чистые оклады в результате консолидации оказались бы ниже размеров новых базовых/минимальных окладов	—
б) В связи со шкалой выплат при прекращении службы	1 446 000
Общая сумма финансовых последствий в год	1 446 000

^a Эта сумма определена исходя из последних статистических данных о случаях прекращения сотрудниками службы в рамках общей системы, собранных секретариатом КМГС.

64. До нынешнего пересмотра шкал секретариат оценивал финансовые последствия, связанные с выплатами при прекращении службы, на основе формулы, в которой число сотрудников, прекращающих службу в рамках всей системы, принималось за 2500 человек в год, а средняя сумма выплат — за величину базового оклада за пять недель по медианной ставке шкалы для сотрудников категории специалистов (ставка для сотрудников класса С-4 на ступени VI, имеющих иждивенцев). Последний анализ данных о фактических выплатах при прекращении службы, проведенный Комиссией, показал, что в то время как используемые в формуле показатели среднего числа сотрудников и их среднего уровня в основном по-прежнему являются обоснованными (соответственно 2300 прекращающих службу сотрудников и ступень VI класса С-4), величину среднего срока службы и, следовательно, величину среднего размера выплат необходимо скорректировать, приняв последний за величину вознаграждения не за 5, а за 14 недель. Приведенная выше расчетная сумма определена с учетом этих измененных предположений, что обуславливает их более высокую величину по сравнению с прежними суммами.

Обсуждение вопроса в Комиссии

65. Сеть по вопросам людских ресурсов и представители федераций персонала поддержали предложение скорректировать ставки шкалы базовых/минимальных окладов путем включения в них 3,04 процента корректива по месту службы с 1 января 2010 года. Комиссия приняла к сведению представленную информацию и согласилась с предлагаемой корректировкой ставок шкалы базовых/минимальных окладов. Она также выразила мнение о необходимости обновления каждые пять лет статистических данных о прекращении сотрудниками службы в целях повышения точности расчетной величины финансовых последствий. Было указано, что сотрудничество организаций в этом процессе будет иметь решающее значение.

Решение Комиссии

66. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее скорректировать ставки нынешней шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше на 3,04 процента путем применения обычного метода консолидации, т.е. путем увеличения базового оклада за счет соразмерного уменьшения размеров корректива по месту службы, с 1 января 2010 года. Предлагаемая шкала базовых/минимальных окладов, полученная в

результате указанной корректировки, приводится в приложении IV к настоящему докладу.

67. Комиссия попросила свой секретариат проводить каждые пять лет в сотрудничестве с организациями сбор статистических данных о прекращении сотрудниками службы в рамках общей системы и на их основе обновлять, при необходимости, формулу, используемую для расчета финансовых последствий, связанных с выплатами при прекращении службы.

В. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов

68. В соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей, КМГС анализирует соотношение между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и соответствующим вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия (ниже именуемое «разница»). Для этой цели Комиссия ежегодно отслеживает происходящие изменения в размерах вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях, а также другие изменения, связанные с указанным сопоставлением, включая изменения ставок налогообложения, используемых для пересчета валовых окладов у компаратора в чистые, и соотношения стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия.

69. В 2009 календарном году совокупное увеличение вознаграждения федеральных служащих в районе Вашингтона, округ Колумбия, с учетом корректировки как базового вознаграждения, так и ставки местного корректива, вступившее в силу с 1 января 2009 года, составило 4,78 процента. Повышения по другим соответствующим системам оплаты, которые учитываются при расчете разницы, составили от 2,5 процента до 5 процентов.

70. При проведении сопоставления также учитывалось следующее:

а) пересмотр диапазонов облагаемого федеральным налогом дохода и увеличение сумм стандартных вычетов и индивидуальных налоговых скидок, что привело к небольшому снижению подоходного налога для всех налогоплательщиков в Вашингтоне, округ Колумбия, и его пригородах;

б) планируемый пересмотр с августа 2009 года размера множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка, который по расчетам составит 69,6.

71. С учетом вышеупомянутых факторов разница на 2009 год по расчетам составила 114, а средняя за пять лет (2005–2009 годы) — 113,6.

Обсуждение вопроса в Комиссии

72. С учетом прогноза величины разницы на 2009 год представители Сети по вопросам людских ресурсов и федераций персонала выразили озабоченность по поводу того, что средняя за пятилетний период величина разницы неизмен-

но находилась ниже желательного уровня, которым является медиана-115, и настоятельно призвали Комиссию обратить на это внимание Генеральной Ассамблеи. Представители ФАМГС и ККСАМС предложили рассмотреть возможность реального повышения окладов сотрудников категории специалистов в целях доведения величины разницы до желательного уровня, которым является медиана. Представитель ЮНИСЕРВ отметил, что разница в вознаграждении сотрудников классов С-3–С-5, которые составляют 81 процент от общего числа сотрудников категории специалистов, в среднем составляет лишь 113, в то же время для сотрудников уровней Д-1 и Д-2 она составляет 117; он предложил привести ее к единому уровню, составляющему не менее 114,3, для всех классов должностей, поставив цель довести ее в ближайшее время до 115.

73. Комиссия с озабоченностью отметила обусловленные закупочным процессом задержки с началом работы по проведению исследования для определения эквивалентных классов, от результатов которого в решающей степени зависит правильность учета современных соотношений между должностями в расчетах разницы, и выразила надежду на то, что проведение этого исследования можно будет начать в кратчайшие сроки.

74. В отношении того, что средняя за пятилетний период величина разницы находится ниже 115, Комиссия указала, что Генеральная Ассамблея считает эту величину не обязательной, а желательной и что разница должна поддерживаться на уровне равной этой величине, но не обязательно должна точно составлять эту величину. При том что необходимость представления информации о средней за пятилетний период величине разницы не вызывает сомнений, так как она непосредственно продиктована конкретной просьбой Ассамблеи, нынешняя ситуация, по мнению Комиссии, — с учетом нынешней величины разницы и ее динамики за последние годы, а также нынешнего мирового экономического кризиса — не дает оснований для беспокойства.

Решение Комиссии

75. Комиссия приняла к сведению оценку величины разницы в чистом вознаграждении на 2009 год и среднюю за пять лет величину разницы, указанные в пункте 71 выше. Она также просила своего Председателя в соответствии со сложившейся практикой обновить указанную оценку величины разницы, когда станет известна фактическая величина множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка на период с августа по декабрь 2009 года, и довести соответствующую информацию до сведения Генеральной Ассамблеи.

Обновленная величина разницы

76. После завершения шестьдесят девятой сессии Комиссии, когда готовился настоящий доклад, было установлено, что фактическая величина множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка не изменится, и в августе–декабре 2009 года будет по-прежнему составлять 68,5 процента. На основе этой обновленной информации и в соответствии с решением Комиссии (см. пункт 75 выше) Председатель настоящим сообщает Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций классов С-1–Д-2 в Нью-Йорке и соответствующим вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, за период с 1 января по 31 декабря

2009 года составляет 113,8. Он также обращает внимание Ассамблеи на то, что средняя величина разницы за последние пять лет (2005–2009 годы) составляет 113,6.

77. Подробная информация об обновленных результатах сопоставления средних размеров чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница за 2009 календарный год) приводится в приложении V к настоящему докладу.

С. Гендерный баланс: возможность создания межучрежденческого реестра квалифицированных кандидатов из числа женщин — доклад о ходе работы

78. На своей шестьдесят седьмой сессии (июль 2008 года) в ходе обсуждения доклада о соотношении численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций, представленного ее секретариатом, КМГС выразила серьезную озабоченность по поводу того, что цель обеспечения 50-процентного соотношения мужчин и женщин, особенно на должностях уровня Д-1 и выше, до сих пор не достигнута и отмечаются лишь незначительные улучшения в этой области со времени проведения предыдущего обзора. По состоянию на 31 декабря 2006 года общая доля женщин на должностях категории специалистов и выше составляла 38 процентов, а на должностях уровня Д-1 и выше женщины составляли всего 24,6 процента персонала общей системы.

79. Кроме того, Комиссия была обеспокоена нынешними тенденциями в области найма и поэтому особо указала на необходимость принятия более согласованных мер в целях достижения гендерного паритета, включая необходимость улучшения состава резерва квалифицированных кандидатов из числа женщин. В связи с этим Комиссия просила свой секретариат изучить возможность создания межучрежденческого реестра квалифицированных кандидатов из числа женщин, который мог бы использоваться организациями общей системы Организации Объединенных Наций, и представить доклад по этому вопросу.

80. В докладе, представленном секретариатом на шестьдесят восьмой сессии Комиссии (март/апрель 2009 года), приводится обновленная информация о ходе работы по изучению возможности создания такого реестра, включая справочную информацию о тенденциях в области найма женщин, анализ реестров, имеющихся в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, мнения организаций относительно предлагаемого межучрежденческого реестра квалифицированных женщин-кандидатов и необходимые ключевые элементы создания эффективного реестра. В докладе содержится вывод о том, что предлагаемый межучрежденческий реестр может быть эффективным лишь в том случае, если в нем будет достаточно квалифицированных кандидатов, занесенных в него после прохождения процедур быстрого предварительного отбора, а также если будут установлены правила его эффективного использования и назначены компетентные сотрудники, которые занимались бы его ведением. Кроме того, было указано, что непременным условием успешного ведения реестра на постоянной основе является наличие достаточного объема дол-

госрочного финансирования. В докладе был сделан вывод о том, что учитывая нынешние низкие показатели использования/успешного использования реестров, имеющих в общей системе, сложно обосновать значительные и постоянные затраты времени, усилий и людских ресурсов, которые потребовались бы для создания предлагаемой реестровой системы.

Обсуждение вопроса в Комиссии

81. Специальный советник по гендерным вопросам и улучшению положения женщин была приглашена информировать Комиссию о том, как идет работа по достижению цели обеспечить 50-процентное соотношение мужчин и женщин и с какими трудностями приходится сталкиваться в этой связи, и, прежде всего, изложить свое мнение относительно использования реестров для достижения гендерного баланса в общей системе Организации Объединенных Наций. Подчеркнув, что 50-процентное соотношение мужчин и женщин — это не просто целевой показатель, а руководящее указание Генеральной Ассамблеи, Специальный советник выразила обеспокоенность по поводу того, что, хотя цель обеспечения равной представленности мужчин и женщин была поставлена директивными и руководящими органами уже какое-то время назад, организации пока так и смогли достичь ее. Она далее информировала Комиссию о том, что Генеральный секретарь считает эту цель важной и что он привержен задаче обеспечения подлинного многообразия в международной гражданской службе в соответствии с принципами, закрепленными в Уставе Организации Объединенных Наций. Что касается использования реестров для улучшения состава резерва квалифицированных кандидатов из числа женщин, то, как она отметила, эта мера не только дорогостоящая, но и доказала свою неэффективность с точки зрения привлечения квалифицированных кандидатов из числа женщин. Она отметила также, что почти все организации провели в жизнь ряд стратегий и мер, учитывающих гендерную специфику и направленных на увеличение представленности женщин, но эти стратегии пока не принесли ожидаемых результатов, которые позволили бы приблизиться к обеспечению 50-процентного соотношения мужчин и женщин. В связи с этим она предложила Комиссии сосредоточить внимание на использовании надлежащих систем контроля для обеспечения эффективного осуществления имеющихся стратегий, прежде всего стратегий набора и удержания женщин.

82. Сеть по вопросам людских ресурсов поддержала принятые Комиссией дополнительные меры и инициативы, призванные содействовать достижению цели обеспечить равную представленность мужчин и женщин. Сеть согласилась с выводом в докладе секретариата Комиссии о том, что, учитывая затраты ресурсов, времени и усилий, необходимые для создания эффективного и надежного реестра, идею создания межучрежденческого реестра квалифицированных кандидатов из числа женщин трудно обосновать. Представитель Сети отметил, однако, что в настоящее время изучаются другие возможные варианты, такие как целенаправленные меры по набору персонала, более широкое распространение объявлений о вакансиях и работа с форумами по гендерной проблематике и вопросам многообразия, такими как ORIGIN, GenderNet и Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин.

83. Представители всех трех федераций персонала, а именно ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ, согласились с выводами, содержащимися в докладе

секретариата Комиссии. В частности, они сочли, что, учитывая нынешние низкие показатели использования/успешного использования уже существующих реестров, создание такого реестра будет неэффективным с точки зрения затрат и что без разумного стратегического кадрового планирования, серьезных мер со стороны руководства и эффективного осуществления политики гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей он будет бесполезным.

84. Комиссия выразила признательность секретариату за представленный документ, содержащий ценные данные и анализ. Члены Комиссии согласились с выводом, который секретариат сделал по вопросу о возможности создания межучрежденческого реестра квалифицированных кандидатов из числа женщин, а именно с тем, что такой реестр не позволит решить задачу улучшения состава резерва квалифицированных кандидатов из числа женщин. Комиссия подчеркнула, что, хотя создание такого межучрежденческого реестра как эффективного инструмента набора кадров в рамках общей системы Организации Объединенных Наций не представляется ни целесообразным, ни полезным, организациям следует продолжать работать над достижением в ближайшем будущем гендерного баланса, изучая различные другие стратегии. Комиссия сочла, что для достижения этой цели необходимо, используя совокупность различных подходов, наращивать информационно-пропагандистскую деятельность по гендерным вопросам, стремясь улучшить состав резерва квалифицированных кандидатов из числа женщин.

85. Комиссия указала, что больше внимания следует уделять стратегическому кадровому планированию в целях выявления текущих и будущих кадровых потребностей организаций и системе управления кадровым резервом, которая позволит разрабатывать требования организаций в отношении перспективных кандидатов и удовлетворять их. Кроме того, Комиссия подчеркнула важность целенаправленной информационно-пропагандистской работы для привлечения квалифицированных кандидатов из числа женщин на должности всех уровней.

86. Комиссия отметила, что высокие показатели текучести кадров, ожидающиеся в ближайшие несколько лет в связи с выходом сотрудников на пенсию, повлекут за собой кадровые изменения. Поэтому Комиссия рекомендует организациям воспользоваться этой возможностью для улучшения представленности женщин в общей системе Организации Объединенных Наций, для чего необходимо осуществлять на комплексной основе всеобъемлющие масштабные стратегии, направленные на обеспечение равного соотношения мужчин и женщин, включая соответствующие стратегии набора персонала, позволяющие получить доступ к имеющемуся резерву квалифицированных кандидатов из числа женщин, такие как проведение информационно-пропагандистских мероприятий и целенаправленный набор сотрудников; вводные и ознакомительные программы, позволяющие персоналу формировать свои ожидания, создание необходимой инфраструктуры для повышения квалификации сотрудников и возможностей для развития навыков руководства; планирование преемственности для подготовки сотрудников внутри организации; а также программы наставничества, консультирования и инструктажа и меры по обеспечению гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, позволяющие создать благоприятную рабочую атмосферу. Кроме того, Комиссия согласилась с тем, что эффективное осуществление мер по обеспечению гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей будет во многом содействовать привлечению и удержанию компетентных женщин и мужчин.

87. Комиссия подчеркнула важность обеспечения подотчетности руководства для решения поставленной задачи добиться равного соотношения мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше на всех уровнях. В этой связи, по мнению Комиссии, чрезвычайно важно иметь в наличии эффективный механизм «сдержек и противовесов» для обеспечения подотчетности руководителей программ в том, что касается достижения гендерных целевых показателей, особенно в отношении порядка вынесения и реализации ими принимаемых решений в отношении набора сотрудников, расстановки кадров, продвижения по службе и мобильности. В этой связи Комиссия подчеркнула, что руководители должны отчитываться перед Организацией за достижение установленных гендерных целевых показателей и целей, для чего должна использоваться эффективная система служебной аттестации. Кроме того, по общему мнению членов Комиссии, добиться в ближайшем будущем сколь-нибудь значительного прогресса в достижении цели обеспечить равную представленность мужчин и женщин в рамках общей системы Организации Объединенных Наций можно только при наличии всесторонней поддержки и заинтересованности в этом со стороны руководства организаций на самом высоком уровне.

Решения Комиссии

88. Комиссия постановила:

a) не рекомендовать создание межучрежденческого реестра квалифицированных кандидатов из числа женщин, которым могли бы пользоваться организации общей системы Организации Объединенных Наций, поскольку это не обеспечит достижение необходимых результатов, но рекомендовала организациям изучить другие различные стратегии достижения гендерного баланса;

b) призвать организации в полной мере воспользоваться возможностью, возникающей в результате ожидаемой высокой текучести кадров в связи с выходом сотрудников на пенсию в течение следующих пяти лет, в целях улучшения гендерного баланса;

c) подчеркнуть важность кадрового планирования, включая анализ нехватки специалистов, составление реестров профессиональной квалификации и другие инструменты управления кадровым резервом, для решения задач, связанных с набором и удержанием женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций;

d) призвать организации поощрять и применять новаторские подходы в целях привлечения, повышения квалификации и удержания наилучших кадров (мужчин и женщин), такие как информационно-пропагандистские инициативы, целенаправленный набор сотрудников, своевременное осуществление программ вводного инструктажа, меры по обеспечению гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, гибкий график работы, программы инструктажа, наставничества и консультирования в целях обеспечения профессионального роста, осуществление программ, направленных на развитие карьеры, создание возможностей для развития управленческих навыков и осуществление программ развития навыков руководства;

e) особо отметить необходимость увеличения объема ресурсов, выделяемых на цели повышения квалификации и профессиональной подготовки сотрудников, что позволило бы создать резерв компетентных внутренних канди-

датов при одновременном осуществлении всеобъемлющей политики удержания персонала;

f) подтвердить свое решение, изложенное в годовом докладе за 2008 год⁷.

D. Вопросы коррективов по месту службы

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

89. Комиссия рассмотрела доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС) о работе его тридцать первой сессии, которая проходила 26 января — 2 февраля 2009 года в штаб-квартире Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ) в Вене. В документе содержался ряд рекомендаций по широкому кругу методических вопросов в связи со следующим циклом обследований стоимости жизни, который намечено провести в 2010 году, а также по некоторым другим вопросам. Рекомендации касаются:

a) пересмотра списка товаров и услуг и их характеристик, который предполагается использовать в ходе следующего цикла сопоставительных обследований мест службы;

b) порядка применения новой методики определения стоимости жизни на основе проведения сопоставлений с ценами в Нью-Йорке в режиме реального времени;

c) пересмотра опросных анкет;

d) процедур и руководящих принципов сбора данных в местах расположения штаб-квартир;

e) последствий колебаний курсов местных валют для размеров вознаграждения персонала в периферийных местах службы;

f) результатов пробного применения стратегий для активизации участия персонала в обследованиях стоимости жизни;

g) анализа структуры доклада 2008 года по результатам проведенного поставщиком данных исследования по вопросу о разнице в стоимости жизни между Вашингтоном, округ Колумбия, и Нью-Йорком, которое является неотъемлемой частью расчета разницы;

h) прочих вопросов, включая подготовленный секретариатом КМГС комплект информационных материалов, содержащий пояснительные замечания по системе коррективов по месту службы для руководителей кадровых подразделений, и записку МАГАТЭ по вопросу о динамике размеров чистого получаемого на руки вознаграждения сотрудников категории специалистов, работающих в европейских местах службы в зоне евро.

⁷ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят третья сессия, Дополнение № 30 (A/63/30), пункт 109.*

Обсуждение вопроса в Комиссии

90. Представители Сети по вопросам людских ресурсов КСР и федераций персонала выразили признательность секретариату КМГС за проделанную им работу по совершенствованию различных методологий определения корректива по месту службы, добавив, что они полностью согласны с выводами и рекомендациями, содержащимися в документе о совершенствовании методологии в связи с проведением цикла сопоставительных обследований мест службы 2010 года. Они подтвердили уже высказывавшееся ими ранее мнение о том, что проведение обследований стоимости жизни является совместной обязанностью секретариата КМГС и руководителей кадровых подразделений, и обязались и впредь работать в тесном сотрудничестве с секретариатом Комиссии для обеспечения более активного участия сотрудников в ходе следующего цикла сопоставительных обследований.

91. Комиссия провела углубленное изучение рекомендаций ККВКМС. В связи с вопросами методологии Комиссия отметила, что список товаров и услуг и их характеристик, которые предполагается использовать в ходе цикла обследований 2010 года, а также процедуры и руководящие принципы сбора данных все еще являются предварительными и должны быть окончательно доработаны ККВКМС и утверждены Комиссией до начала проведения обследований. Комиссия просила свой секретариат продолжить проведение требуемых исследований и представить полученные результаты для рассмотрения и вынесения ККВКМС окончательных рекомендаций на его следующей сессии — последней сессии до начала цикла обследований 2010 года. В этой связи Комиссия одобрила рекомендацию Комитета о том, чтобы представители организаций и федераций персонала представили секретариату свои соображения и предложения относительно списка товаров и услуг и их характеристик не позднее конца июля 2009 года.

92. В связи с пересмотренными опросными анкетами Комиссия указала на то, что повышения доли ответивших можно добиться путем обеспечения конфиденциальности, однако пересмотр опросных анкет необходим, чтобы, с одной стороны, обеспечить их удобство для пользования, что требуется для повышения доли ответивших, а с другой — сохранить сложность их структуры, которая зачастую необходима для получения от сотрудников точных ответов. В этой связи Комиссия отметила разработанные секретариатом в сотрудничестве с организациями и федерациями персонала стратегии активизации участия сотрудников в обследованиях стоимости жизни и одобрила рекомендацию Комитета о том, чтобы секретариат продолжал совершенствовать такие стратегии в рамках подготовки к новому циклу обследований. Представитель ККСАМС также приветствовал эту рекомендацию и обязался оказывать секретариату помощь в этом процессе.

93. По вопросу об учете эксплуатационных расходов в расходах на жилье в Вене (Betriebskosten) Комиссия напомнила о решении, принятом ею на шестьдесят второй сессии, отметив, что добавление эксплуатационных расходов к расходам на аренду жилья в соответствии с пожеланиями базирующихся в Вене организаций и федераций персонала сделало бы данные о расходах на аренду жилья несопоставимыми и привело бы к двойному счету, поскольку такие расходы уже представлены другими компонентами индекса расходов на жилье.

Комиссия приняла решение о том, что в отсутствие новой информации продолжать изучение этого вопроса нецелесообразно.

94. Комиссия также рассмотрела рекомендации ККВКМС по вопросу о последствиях колебаний курсов местных валют для размеров вознаграждения персонала в периферийных местах службы. Представитель ККСАМС указал, что Комитет принял к сведению результаты анализа, представленные секретариатом на тридцать первой сессии ККВКМС, и добавил, что на деле большое число сотрудников категории специалистов, работающих в периферийных местах службы, сталкиваются с серьезными проблемами ввиду непредсказуемости и нестабильности своего вознаграждения. Он высказал мнение, что секретариату следует провести дополнительные исследования, чтобы лучше разобраться в этой проблеме. Однако Комиссия вновь подтвердила мнение, высказанное ею на предыдущей сессии, о том, что действующие правила, регулирующие пересмотр классов коррективов по месту службы для периферийных мест службы, обеспечивают надлежащий учет колебаний курсов местных валют по отношению к доллару США, добавив, что необходимости в проведении дополнительных исследований по этому вопросу или оснований для этого нет.

95. Комиссия обсудила условия сотрудничества между Комиссией, Статистическим бюро Европейских сообществ (Евростат) и Межорганизационной секцией (МОС) Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в области расчета стоимости жизни. Ряд членов Комиссии выразили озабоченность по поводу характера этого сотрудничества. Хотя они и одобрили продолжающееся сотрудничество секретариата КМГС с этими организациями в области обмена статистической информацией, они вновь подтвердили свою давно занимаемую ими позицию, заключающуюся в том, что к этим организациям не следует относиться как к компараторам. Секретариат разъяснил, что рассматриваемое предложение предусматривает лишь дальнейшее укрепление многолетнего сотрудничества между секретариатом и этими организациями в области расчета стоимости жизни, приводя в качестве примера использование данных об аренде жилья, собираемых МОС, при расчете индекса расходов на жилье в местах службы группы I. Он также подтвердил, что ККВКМС рекомендовал, чтобы это сотрудничество было ограничено использованием секретариатом Комиссии данных Евростат и МОС о ценах лишь для целей подтверждения и проверки, а также для условного исчисления цен на те виды товаров и услуг, которые отсутствуют в базе данных секретариата. Комиссия постановила одобрить рекомендацию Комитета об ограничении сотрудничества между ее секретариатом и Евростат и МОС таким обменом статистической информацией.

96. Комиссия рассмотрела вопрос, затронутый представителем МАГАТЭ, который выразил озабоченность по поводу наблюдаемого в последнее время, по его мнению, относительно низкого прироста размеров чистого получаемого на руки вознаграждения сотрудников категории специалистов по сравнению с темпами инфляции, особенно в европейских местах службы в зоне евро. Представитель ККСАМС признал, что в этом вопросе по-прежнему сохраняются разногласия между секретариатом КМГС, с одной стороны, и администрацией и представителями федераций персонала — с другой, добавив, что, по-видимому, необходимо будет проанализировать, как обстоит дело у компаратора для системы вознаграждения в Организации Объединенных Наций. В то же время он приветствовал вынесенную ККВКМС в адрес секретариата реко-

мендацию продолжать совместно с соответствующими организациями и федерациями персонала Организации Объединенных Наций работу над вопросами, касающимися динамики размеров чистого получаемого на руки вознаграждения сотрудников категории специалистов Организации Объединенных Наций, работающих в европейских местах службы в зоне евро. Представители федераций персонала высказали мнение, что одной из возможных причин расхождения между данными о фактической величине чистого получаемого на руки вознаграждения, рассчитываемыми Комиссией, и данными, рассчитанными МАГАТЭ с использованием индексов паритета покупательной способности ОЭСР для определения личного потребления, могут быть веса расходов, используемые в ходе нынешнего цикла обследования, которые были получены путем обновления весов, рассчитанных по результатам обследований стоимости жизни в ходе предыдущего цикла.

97. Секретариат представил подробное разъяснение методологии, лежащей в основе расчета и обновления со временем классов коррективов по месту службы, а также результаты анализа факторов, влияющих на динамику размеров чистого получаемого на руки вознаграждения сотрудников категории специалистов, работающих в местах службы группы I, в том числе в зоне евро. Комиссия согласилась с выводом ККВКМС о том, что утвержденная методология расчета и обновления классов коррективов по месту службы правильно и последовательно применяется во всех местах службы.

Решение Комиссии

98. Комиссия постановила:

а) просить организации и федерации персонала представить секретариату свои соображения и предложения в отношении списка товаров и услуг и их характеристик, который предполагается использовать в ходе цикла обследований 2010 года, не позднее конца июля 2009 года;

б) просить свой секретариат окончательно доработать список товаров и услуг и их характеристик, а также процедуры и руководящие принципы сбора данных в ходе цикла обследований 2010 года и представить их ККВКМС для рассмотрения и вынесения окончательных рекомендаций на его следующей сессии;

в) утвердить рекомендации ККВКМС в отношении порядка применения новой методики определения стоимости жизни на основе проведения сопоставлений с ценами в Нью-Йорке в режиме реального времени в ходе цикла обследований стоимости жизни 2010 года, включая рекомендацию о проведении сбора данных о ценах на товары и услуги в соответствии с этой новой методикой через Интернет;

г) просить секретариат продолжать разработку и совершенствование стратегий расширения участия персонала в будущих обследованиях;

е) что нет оснований для дальнейшего изучения вопросов, касающихся Betriebskosten (учета эксплуатационных расходов в расходах на жилье в Вене) и последствий колебаний курсов валют для вознаграждения персонала в периферийных местах службы;

f) одобрить рекомендацию Комитета об ограничении сотрудничества между ее секретариатом и Евростат и МОС обменом статистической информацией;

g) одобрить рекомендацию Комитета о том, чтобы организации и федерации персонала представили свои рекомендации в отношении структуры и содержания комплекта информационных материалов, включающего пояснительные замечания для руководителей кадровых подразделений, в письменном виде до конца июля 2009 года;

h) согласиться с выводом Комитета о том, что утвержденная методология расчета и обновления классов коррективов по месту службы правильно и последовательно применяется в отношении всех мест службы;

i) просить свой секретариат изучить последствия внесения изменений в пересмотр классов коррективов по месту службы в целях согласования сроков пересмотра классов коррективов по месту службы во всех местах службы со сроками такого пересмотра в Нью-Йорке и представить свои выводы на рассмотрение ККВКМС для вынесения им окончательной рекомендации на его следующей сессии;

j) просить свой секретариат изучить последствия сокращения интервала между циклами обследований в местах службы группы I с должным учетом затрат и выгод и представить свои выводы на рассмотрение ККВКМС для вынесения им окончательной рекомендации на его следующей сессии.

Глава V

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

Соображения, касающиеся пересмотра норм оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий

99. Вопрос пересмотра существующей системы классификации должностей, на которых работает порядка 44 500 сотрудников категории общего обслуживания, был отнесен к числу приоритетных с первых же дней проведения обзора системы вознаграждения, пособий и льгот. На своей пятьдесят седьмой сессии (2003 год) Комиссия, рассмотрев и одоблив новый стандарт оценки должностей категории специалистов и выше, отметила, что в отношении должностей категории общего обслуживания и смежных категорий действует восемь режимов классификаций, и просила свой секретариат в консультации с организациями и представителями федераций персонала изучить предложения по реорганизации системы оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий. Комиссия далее отметила, что она ожидает, что в отношении должностей категории общего обслуживания и смежных категорий будет применяться подход, используемый в отношении должностей категории специалистов и выше, т.е. комплексная система, увязывающая профессиональные качества с выполнением работы.

100. На своей шестьдесят первой сессии (июль 2005 года) Комиссия учредила рабочую группу с целью проанализировать меняющийся характер работы в организациях общей системы Организации Объединенных Наций для оценки воздействия изменений в работе сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий этих организаций и для разработки всеобщей системы оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий для всей общей системы Организации Объединенных Наций.

101. Рабочая группа пришла к выводу, что основные обязанности сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий по-прежнему заключаются в оказании технической помощи и административной поддержки. В то же время в рамках этой категории начала проявляться тенденция к расширению и усложнению должностных функций ввиду слияния ранее существовавших отдельно путей развития карьеры и профессиональных групп, что требует от сотрудников наличия более глубоких знаний и владения более разнообразными навыками. Кроме того, отчасти под воздействием развития оргтехники, многие сотрудники категории общего обслуживания начали выполнять более специализированную работу, которая по характеру должностных обязанностей приближается к работе сотрудников категории специалистов, и теперь выполняют функции, которые раньше выполняли сотрудники категории специалистов. Исходя из вышеуказанных моментов, рабочая группа предложила внести изменения в определение должностных функций сотрудников категории общего обслуживания и в соответствующую Общую классификацию профессиональных групп.

102. Что касается разработки всеобщей системы оценки должностей для замены восьми стандартов, используемых в настоящее время в отношении должностей категории общего обслуживания, то Комиссия просила обеспечить, чтобы новая система была простой, гибкой и отвечала запросам организаций, чтобы она лучше отражала работу, выполняемую в настоящее время сотрудниками категории общего обслуживания, и могла служить опорой для других подсистем людских ресурсов. Комиссия была информирована о том, что система оценки должностей была разработана на базе тех же концепций и основных принципов, что и установленный в 2004 году стандарт для категории специалистов и выше.

103. Предлагаемая система состоит из Эталона, который будет главным инструментом для классификации должностей, и дескрипторов разрядов, которые будут обеспечивать увязку с развитием профессиональных навыков и результатами работы. Разработка вспомогательных элементов, включая глоссарий, руководящие указания и описания базовых должностей, еще не была закончена, но ее завершение ожидалось в последующие два месяца. Как и стандарт для категории специалистов и выше, предлагаемый стандарт построен на автоматизированной платформе. Как видно из нижеследующей таблицы, факторы, учитываемые в предлагаемом стандарте, схожи с факторами, закрепленными в стандарте для сотрудников категории специалистов, с незначительными изменениями, обусловленными необходимостью более четкого отражения характера работы сотрудников категории общего обслуживания. Подробные определения факторов Эталона и дескрипторов разрядов приводятся соответственно в приложениях VI и VII.

<i>Категория специалистов и выше</i>	<i>Категория общего обслуживания и смежные категории</i>
Фактор 1. Характер работы	Фактор 1. Характер работы
Фактор 2. Благоприятные условия работы	Фактор 2. Условия работы
Фактор 3. Коллективизм	Фактор 3. Коллективная работа и взаимоотношения
Фактор 4. Результаты	Фактор 4. Результаты

104. Секретариат сообщил, что было проведено испытание как Эталона, так и дескрипторов разрядов. Оценка Эталона проводилась в отношении более чем 600 должностей, а оценка дескрипторов разрядов — в отношении 200 должностей. При этом общий показатель подтверждения составил около 82 процентов. Кроме того, была проведена проверка статистической достоверности Эталона, показавшая, что в подавляющем большинстве случаев он последовательно воспроизводит результаты, получаемые с использованием существующих систем.

105. Были организованы практикумы, в ходе которых специалисты по вопросам классификаций из числа сотрудников организаций общей системы использовали эту систему; они выразили уверенность в том, что Эталон способен обеспечить классификацию всего круга должностей категории общего обслуживания во всех организациях вне зависимости от пути развития карьеры как в штаб-квартирах, так и в периферийных местах службы. Были высказаны опре-

деленные оговорки в отношении использования дескрипторов разрядов в качестве инструмента классификации. Работа по дальнейшему совершенствованию системы будет продолжаться, и секретариат будет сотрудничать с организациями и проводить серии практикумов и инструктажей для содействия внедрению этой новой системы.

106. Комиссии было предложено одобрить новую систему оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий для ее утверждения в январе 2010 года.

Обсуждение вопроса в Комиссии

107. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов указала, что организации полны решимости завершить разработку стандарта, и приняла к сведению области, нуждающиеся в дальнейшей доработке. Сеть поддержала одобрение и утверждение стандарта в январе 2010 года при условии, что секретариат завершит рассмотрение всех неурегулированных вопросов, таких как свод руководящих указаний и глоссарий и описание базовых должностей. Сеть обратила внимание на издержки, связанные с переходом на новую систему, включая расходы на подготовку персонала (вопрос, который необходимо будет учесть каждой организации до внедрения новой системы).

108. ФАМГС представила документ зала заседаний с изложением своей позиции по этому вопросу, согласно которой не следует утверждать систему оценки должностей до завершения подготовки всех вспомогательных элементов. Это включает дальнейшую доработку Эталона, дополнительную доводку и испытание дескрипторов разрядов и разработку руководящих принципов и контрольных показателей. Кроме того, ФАМГС отметила, что потребуется время для подготовки программы внедрения, включая программу обучения. Это мнение разделяли ККСАМС И ЮНИСЕРВ.

109. ФАМГС и ЮНИСЕРВ разделяли мнение о том, что дескрипторы разрядов не следует использовать для целей классификации. Эталон должен быть единственным инструментом для оценки должностей категории общего обслуживания, а дескрипторы разрядов должны обеспечивать его взаимосвязь с другими подсистемами людских ресурсов. ЮНИСЕРВ выразила мнение о том, что дескрипторы разрядов лучше всего было бы использовать лишь для первоначальной классификации новых должностей для целей бюджета. ФАМГС считала, что проведенные на сегодняшний день испытания этих инструментов носили ограниченный характер и охватывали недостаточное число должностей в периферийных местах службы.

110. Кроме того, ККСАМС призвал до утверждения этих инструментов обеспечить наличие стандарта на обоих рабочих языках Организации Объединенных Наций. По его мнению, срок, отведенный на доработку недостающих элементов, слишком короток, в связи с чем он обратился с просьбой включить в стратегию перехода на новую систему профессиональную подготовку сотрудников по вопросам людских ресурсов/классификации и обеспечить периодический контроль за внедрением этого стандарта.

111. Комиссия выразила удовлетворение новым стандартом и заявила, что она по-прежнему считает, что дескрипторы разрядов являются ценным элементом системы оценки должностей и что от них не следует отказываться. Она при-

держивалась мнения, что эту систему можно было бы одобрить для ее последующего утверждения, но при этом необходимо обеспечить, чтобы в процессе перехода на новую систему не были нарушены приобретенные права отдельных сотрудников. Было изучено и согласовано предложение пересмотреть определение должностных функций сотрудников категории общего обслуживания (см. приложение VIII).

112. Комиссия подтвердила, что следует завершить подготовку следующих элементов стандарта:

- a) руководящих указаний по применению стандарта;
- b) глоссария (который должен быть на обоих рабочих языках Организации Объединенных Наций);
- c) доработанных дескрипторов разрядов;
- d) программы учебной подготовки сотрудников в организациях.

Секретариат должен подготовить график проведения учебной подготовки по вопросам использования новых норм.

Решения Комиссии

113. Комиссия постановила:

- a) одобрить новую систему оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий, включающую:
 - i) эталон;
 - ii) дескрипторы разрядов;
- b) одобрить новое определение должностных функций сотрудников категории общего обслуживания, которое приводится в приложении VIII;
- c) одобрить изменения, внесенные в Общую классификацию профессиональных групп;
- d) просить свой секретариат завершить работу над новым форматом описания должностей, глоссарием и письменными руководящими указаниями по использованию системы, а также над описаниями базовых должностей и представить окончательные элементы на ее семидесятой сессии для окончательного утверждения стандарта.

Глава VI

Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе организациями общей системы Организации Объединенных Наций

114. В соответствии со статьей 17 своего статута Комиссия представляет Генеральной Ассамблее информацию о выполнении своих решений и рекомендаций. Комиссия рассмотрела вопрос о выполнении ее рекомендаций, вынесенных в адрес организаций в 2007 и 2008 году. Ее вниманию была предложена информация, представленная 23 организациями по вопросам применения мер стимулирования для поощрения многоязычия в организациях Организации Объединенных Наций, проведения обследований окладов персонала категории общего обслуживания в местах расположения штаб-квартир и хода применения стандартов поведения. По вопросу о стандартах поведения был подготовлен отдельный доклад. Ответы организаций приводятся в приложении IX к настоящему докладу.

Обсуждение вопроса в Комиссии

115. Сеть по вопросам людских ресурсов и представители федераций персонала приняли к сведению информацию, содержащуюся в документе. Что касается обследований окладов персонала категории общего обслуживания, то федерации персонала предложили секретариату приостановить дальнейшие обследования окладов до тех пор, пока не будет окончательно доработана методология, обзор которой проводится в настоящее время.

116. За период с 2006 по 2008 год обследования окладов персонала категории общего обслуживания были проведены в трех местах расположения штаб-квартир со следующими датами введения в действие шкал, подготовленных по их результатам:

	<i>Дата проведения обследования</i>	<i>Дата введения в действие шкалы</i>
Женева	1 марта 2007 года	1 марта 2008 года
Лондон	1 ноября 2006 года	1 октября 2007 года
Вена	1 ноября 2007 года	1 ноября 2008 года

117. Что касается поощрения за знание языков, то Сеть по вопросам людских ресурсов просила сохранять предоставленную организациям гибкость в применении планов учета знания языков. Комиссия подтвердила необходимость поощрения многоязычия среди сотрудников, и обратилась к организациям с призывом принимать меры, стимулирующие использование их персоналом более чем одного языка. Вместе с тем было указано, что это не должно препятствовать набору высококвалифицированных сотрудников, если обязанности на данной должности могут выполняться со знанием одного языка.

118. Комиссия приняла к сведению высокий показатель доли ответивших на опросник, касающийся выполнения ее решений и рекомендаций, и призвала те

организации, которые не прислали ответов, сделать это. Напомнив о том, что в 1992 году ею было принято решение представлять всеобъемлющий доклад Генеральной Ассамблее каждые два года сообразно с переводом программы работы Пятого комитета на двухгодичную основу, Комиссия просила свой секретариат обеспечить, чтобы информации по всем решениям и рекомендациям, вынесенным ею за период с 2007 года, была включена в ее доклад Ассамблее.

Решения Комиссии

119. Комиссия постановила просить свой секретариат включить в свой следующий двухгодичный доклад, среди прочего, информацию о внедрении системы контрактов в организациях и унификации условий службы.

Глава VII

Прочие вопросы

А. Доклад о ходе работы по созданию сети старших руководителей

120. На своей пятьдесят первой и пятьдесят второй сессиях (апрель и июль/август 2000 года) КМГС проанализировала некоторые из основных проблем, стоящих перед общей системой, и постановила, в частности, провести обзор системы вознаграждения, пособий и льгот и установить механизмы, обеспечивающие максимально широкое участие в дискуссиях организаций и персонала системы Организации Объединенных Наций. В рамках подготовительной работы, приведшей к принятию этого решения, в июне 2000 года Комиссия организовала проведение форума КМГС по вопросам управления людскими ресурсами, основное внимание на котором было уделено подходу к вопросам вознаграждения, основанному на использовании широких диапазонов, и возможному созданию в общей системе категории старших руководящих сотрудников.

121. Это, в свою очередь, привело к созданию трех целевых групп, занимающихся взаимосвязанными темами: а) характером работы (деятельность этой группы позднее привела к введению в действие нового эталона для должностей категории специалистов); б) поощрением за вклад (результатом работы группы стало проведение экспериментального проекта по использованию широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы); в) управленческим потенциалом (результатом деятельности группы стала выработка предложений по созданию категории старших руководящих сотрудников, подобной той, которая существует в ряде государств-членов для руководящего состава гражданских служащих). Эта категория получила название «категория старших руководителей».

122. На своей пятьдесят пятой сессии (июль/август 2002 года) Комиссия сделала вывод о том, что создание категории старших руководителей может способствовать укреплению руководящего и управленческого потенциала и тем самым содействовать осуществлению крупной организационной реформы, направленной на повышение эффективности общей работы организаций, но при этом отметила, что эта категория не будет считаться новой категорией персонала и для нее не потребуется специальный пакет вознаграждения, пособий и льгот. В своей резолюции 57/285 Генеральная Ассамблея просила Комиссию провести обзор ее предложения по созданию категории старших руководителей, включая вопрос о том, следует ли рассматривать идею ее создания в рамках обзора системы вознаграждения, пособий и льгот. Тем временем работа по разработке положений о категории старших руководителей продолжалась вне контекста обзора системы вознаграждения, пособий и льгот под эгидой КСР, и Комиссия информировалась о ходе развития событий.

123. В своей резолюции 59/268 Генеральная Ассамблея просила Комиссию продолжать следить за осуществлением КСР проекта в области укрепления управленческого потенциала и повышения эффективности работы сотрудников руководящего звена и информировать Генеральную Ассамблею и выносить ей рекомендации в надлежащем порядке. Она также просила Генерального секре-

таря изменить название категории старших руководителей и представить Ассамблее доклад на ее шестидесятой сессии. В ответ на эту просьбу категория старших руководителей была переименована в сеть старших руководителей.

124. С тех пор Комиссия регулярно получала от КСР информацию о прогрессе, достигнутом в создании сети старших руководителей. В своей резолюции 61/239 Генеральная Ассамблея обратилась к Комиссии с просьбой продолжать следить за осуществлением упомянутого проекта и информировать Ассамблею и выносить ей рекомендации в надлежащем порядке.

125. Хотя работа по созданию самой сети старших руководителей мало продвинулась с тех пор, как ее создание было одобрено Комитетом высокого уровня по вопросам управления от имени КСР в 2004 году, работа по разработке программы повышения квалификации руководителей, призванной подкреплять работу сети, продолжалась. Программа повышения квалификации руководителей была разработана Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций в Турине, Италия, в сотрудничестве с группой школ бизнеса, возглавляемой Роттердамской школой управления Эразмского университета. Однако участники первого набора, прошедшие подготовку по этой программе, дали ей разноречивые оценки, и поэтому Комитет высокого уровня принял решение полностью приостановить проведение подготовки именно по этой программе и поручить Колледжу персонала переработать программу, действуя в консультации с базовой группой членов Комитета высокого уровня.

126. На шестьдесят девятой сессии Комиссии Сеть по вопросам людских ресурсов представила Комиссии новую информацию по этому вопросу. Сеть сообщила, что в мае 2009 года Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций была организована подготовка для первой группы слушателей по пересмотренной программе, которая теперь называется «Программа для руководителей Организации Объединенных Наций: подготовка руководителей-стратегов». Колледж персонала сообщил, что эта программа вызвала положительные отзывы у ее участников, которые дали ей высокую оценку. Одна из черт этой программы заключается в том, что через два месяца после прохождения подготовки по этой программе среди участников будет проводиться опрос в целях наблюдения за ходом выполнения их планов повышения квалификации. Такая проверка и оценка будет повторена через шесть месяцев с целью контроля за результатами разработки участниками планов действий.

127. Ожидается, что эта учебная программа создаст возможность для старших руководителей постоянно поддерживать контакты между собой на упорядоченной основе и приведет к созданию сети старших руководителей в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Таким образом, цели и задачи создания сети старших руководителей ожидается достичь за счет процесса осуществления Программы для руководителей Организации Объединенных Наций. Сеть по вопросам людских ресурсов считает, что в свете этих новых событий и для поддержки подхода к созданию сети по принципу «снизу вверх», было бы более уместно и эффективно развивать сеть старших руководителей именно таким образом. Поэтому Сеть по вопросам людских ресурсов пришла к заключению о том, что непосредственное участие КСР в регулировании отдельной сети более не требуется.

Обсуждение вопроса в Комиссии

128. В совместном заявлении ФАМГС и ККСАМС отметили прекращение деятельности по созданию сети старших руководителей. Эти федерации с самого начала не поддерживали создание такой сети и ставили под сомнение необходимость в ней и критерии для отбора ее членов. Обе федерации персонала вновь изложили свою просьбу о том, чтобы в рамках любых учебных мероприятий, сетей или других инициатив, предназначенных для старших руководителей, особое внимание уделялось отношениям между администрацией и персоналом.

129. Члены Комиссии отметили, что первоначальные цели создания предложенной сети достигнуты не были и что эта инициатива — в значительной степени так же, как и в случае с экспериментальным проектом, касающимся выплат вознаграждения с учетом выполнения работы, от осуществления которого в настоящее время отказались, — так и не была обеспечена надлежащим финансированием и ресурсами, и тем более ей не уделялось внимание, которого она заслуживала. Члены Комиссии положительно оценили смещение акцента в сторону программы подготовки руководителей общей системы. В этой связи Комиссия приняла к сведению заявление Сети по вопросам людских ресурсов об успешном проведении последнего курса по Программе для руководителей Организации Объединенных Наций.

Решение Комиссии

130. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что КСР принял решение прекратить дальнейшую работу по созданию сети старших руководителей.

В. Решения Комиссии, принятые в соответствии с правилом 32 ее правил процедуры

Просьба о проявлении Канцелярией Контролера Организации Объединенных Наций в будущем повышенного внимания при определении бюджетных потребностей Комиссии по международной гражданской службе на двухгодичный период

131. Комиссия напомнила о том, что в соответствии с пунктом 2 статьи 21 ее статута ее бюджет включается в регулярный бюджет Организации Объединенных Наций. Этот механизм работает бесперебойно и позволяет секретариату КМГС опираться на поддержку Контролера Организации Объединенных Наций и его коллег. В ходе последнего обсуждения двухгодичных потребностей секретариатом КМГС и Управлением Контролера Организации Объединенных Наций было указано на то, что, исходя из реальных расходов, понесенных в двухгодичных периодах 2006–2007 и 2008–2009 годов, были сокращены объемы ассигнований по предлагаемому бюджету по программам Комиссии на 2010–2011 годы. Такой подход, возможно, является рачительным в других сферах деятельности по программам работы Организации Объединенных Наций, однако для КМГС это может привести к тому, что Комиссия не сможет выполнять важные функции, связанные с применением системы вознаграждения, пособий и льгот, особенно функции, вытекающие из пункта 4 статьи 20 ее стату-

та. Соответствующие потребности определяются периодичностью осуществляемых КМГС основных видов деятельности, сопряженных с расходами на консультантов и поездки, прежде всего с проводимыми каждые пять лет циклами сопоставительных обследований цен в городах расположения штаб-квартир Организации Объединенных Наций, проводимыми каждые пять лет исследованиями для определения эквивалентных классов в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов в целях расчета разницы, мероприятиями, связанными с проведением каждые пять лет сопоставления совокупного вознаграждения в целях проверки правильности применения принципа Ноблемера, а также с возможными потребностями в связи с пересмотром методологий проведения обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий.

132. В этой связи Комиссия обратилась к Генеральному секретарю с просьбой особенно внимательно относиться к определению в сотрудничестве с секретариатом КМГС бюджетных потребностей КМГС на двухгодичный период, с тем чтобы Комиссия могла осуществлять деятельность, порученную ей Генеральной Ассамблеей в связи с общей системой вознаграждения, пособий и льгот.

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2010–2011 годы

1. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы.
2. Основные положения об управлении людскими ресурсами:
 - a) межучрежденческая мобильность;
 - b) субсидия на образование: обзор методологии определения размера субсидии (репрезентативные учебные заведения и критерии предоставления);
 - c) надбавка за мобильность и работу в трудных условиях и выплата за работу в опасных условиях: пересмотр (включая дополнительное возмещение расходов на пансион в связи с выплатой субсидии на образование);
 - d) стандарты поведения;
 - e) возраст обязательного прекращения службы.
3. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:
 - a) шкала базовых/минимальных окладов;
 - b) исследования для установления эквивалентных классов в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
 - c) динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
 - d) сопоставление совокупного вознаграждения на основе принципа Ноблемера для определения наиболее высокооплачиваемой гражданской службы;
 - e) исследование совокупного вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
 - f) обследование и доклад по вопросу о гендерном балансе в общей системе Организации Объединенных Наций;
 - g) надбавки на детей и иждивенцев второй ступени: пересмотр размера;
 - h) оценка внедрения пересмотренного Эталона оценки должностей категории специалистов и выше;
 - i) доклад о работе тридцать второй сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы;
 - j) доклад о работе тридцать третьей сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы.
4. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе:
 - a) пересмотр методологий проведения обследований окладов для категории общего обслуживания;

- b) обследование наилучших преобладающих условий службы (в местах, которые будут определены Комиссией);
 - c) пересмотр условий службы для категории национальных сотрудников-специалистов;
 - d) пересмотр норм оценки должностей категории общего обслуживания.
5. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы:
- a) управление служебной деятельностью;
 - b) субсидия на образование: пересмотр размера;
 - c) система контрактов (включая назначения на ограниченный срок);
 - d) надбавка за мобильность и работу в трудных условиях, включая выплату за работу в опасных условиях: пересмотр размера;
 - e) опрос персонала;
 - f) доклад по вопросу о собеседовании при прекращении службы.
6. Унификация условий службы — согласование в рамках всей системы.
7. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе организациями общей системы Организации Объединенных Наций.
8. Согласование бюджета со стратегическими планами: двухгодичный период 2012–2013 годов.
9. Обзор зачитываемого для пенсии вознаграждения.
10. Брифинг по новой системе отправления правосудия в Организации Объединенных Наций.

Приложение II

Выходное пособие

Увольняемым сотрудникам выплачивается выходное пособие в соответствии со следующими положениями:

а) за исключением случаев, предусмотренных в пунктах (b), (c), (d) и (e) ниже и в положении 9.3, выходное пособие выплачивается по следующим ставкам:

Число полных лет службы	Месяцы валового оклада за вычетом отчислений по плану налогообложения персонала там, где это применимо		
	Временные контракты на срок, превышающий шесть месяцев	Срочные контракты	Непрерывные контракты
Менее 1	Одна неделя за каждый	Одна неделя за каждый	Не применяется
1	месяц недослуженного	месяц недослуженного	Не применяется
2	срока, при этом размер	срока, при этом размер	3
	пособий не должен быть	пособий не должен быть	
	менее шестинедельного	менее шестинедельного	
	оклада и более трехмесяч-	оклада и более трехме-	
	ного оклада	сячного срока	
3			3
4			4
5			5
6		3	6
7		5	7
8		7	8
9	Не применяется	9	9
10		9,5	9,5
11		10	10
12		10,5	10,5
13		11	11
14		11,5	11,5
15 или более		12	12

b) Сотрудники, увольняемые по состоянию здоровья, получают выходное пособие, равное пособию, предусмотренному в пункте (a) настоящего приложения, за вычетом суммы любого пособия по нетрудоспособности, которое сотрудник может получать на основании Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, за число месяцев, которому соответствует ставка пособия.

c) Сотрудникам, контракт с которыми расторгается из-за неудовлетворительной работы или которые по дисциплинарным соображениям освобождаются от должности за проступок, но не по процедуре увольнения не по собственному желанию, выходное пособие по усмотрению Генерального секретаря

ря может выплачиваться в сумме, не превышающей половины пособия, предусмотренного в пункте (а) настоящего приложения.

d) Пособие не выплачивается:

i) сотрудникам, выходящим в отставку, за исключением случаев, когда им вручено уведомление об увольнении и согласована дата увольнения;

ii) сотрудникам, имеющим временный или срочный контракт, который закончился в день истечения действия контракта, указанный в письме о назначении;

iii) увольняемым сотрудникам;

iv) сотрудникам, самовольно прекратившим службу;

v) сотрудникам, выходящим на пенсию в соответствии с Положениями Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций.

e) Персоналу, который привлекается только для конференций и другой краткосрочной работы в качестве консультантов или экспертов, и сотрудникам, набираемым на месте для службы в постоянных отделениях вне Центральных учреждений, может выплачиваться выходное пособие в случаях и в порядке, предусмотренных в их письмах о назначении.

Приложение III

Выходное пособие в связи с окончанием службы

Критерии предоставления

Это пособие предусматривается только условиями срочного контракта, как он определен в новой системе контрактов (A/60/30 и Согг.1, приложение IV).

а) Сотрудники, увольняемые из организации не по собственному желанию по истечении срочных контрактов, имеют право на получение выходного пособия в связи с окончанием службы по нижеуказанным ставкам при соблюдении следующих условий:

- i) непрерывный стаж работы сотрудника составляет не менее десяти лет, зачитываемой для данной цели службы;
 - ii) удостоверено, что сотрудник выполнял свои обязанности удовлетворительно на протяжении срока действия последнего контракта; и
 - iii) сотрудник получал предложение о предоставлении ему нового срочного контракта или непрерывного контракта и не отклонял такого предложения.
- б) Выходное пособие в связи с окончанием службы не выплачивается:
- i) сотрудникам, выходящим в отставку или на _;
 - ii) сотрудникам, переводимым в другую организацию общей системы по истечении контракта или возвращающимся в другую организацию по завершении прикомандирования.

Таблица

<i>Число полных лет службы</i>	<i>Месяцы вознаграждения (валового оклада за вычетом отчислений по плану налогообложения персонала)</i>
10–13	5
14 или более	6

^a Выходное пособие в связи с окончанием службы не выплачивается сотрудникам, которые после прекращения службы будут получать пенсионное пособие на основании статьи 28 Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций или компенсацию в связи с полной потерей трудоспособности на основании правила 6.4 Правил о персонале.

Приложение IV

Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала (для введения в действие с 1 января 2010 года) (В долл. США)

Уровень должности	Ступени														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
ЗГС															
Валовой оклад	201 351														
Чистый оклад, И	143 878														
Чистый оклад, О	129 483														
ПГС															
Валовой оклад	183 022														
Чистый оклад, И	131 964														
Чистый оклад, О	119 499														
Д-2															
Валовой оклад	149 903	153 214	156 529	159 846	163 160	166 475									
Чистый оклад, И	110 434	112 589	114 744	116 900	119 054	121 209									
Чистый оклад, О	101 454	103 273	105 085	106 891	108 693	110 485									
Д-1															
Валовой оклад	137 021	139 804	142 581	145 365	148 149	150 972	153 885	156 794	159 703						
Чистый оклад, И	101 674	103 567	105 455	107 348	109 241	111 132	113 025	114 916	116 807						
Чистый оклад, О	93 979	95 623	97 264	98 900	100 534	102 164	103 787	105 410	107 028						
С-5															
Валовой оклад	113 404	115 771	118 140	120 504	122 874	125 238	127 607	129 974	132 341	134 707	137 075	139 441	141 810		
Чистый оклад, И	85 615	87 224	88 835	90 443	92 054	93 662	95 273	96 882	98 492	100 101	101 711	103 320	104 931		
Чистый оклад, О	79 537	80 967	82 393	83 818	85 241	86 659	88 077	89 491	90 904	92 314	93 721	95 124	96 528		
С-4															
Валовой оклад	92 907	95 064	97 221	99 378	101 626	103 909	106 196	108 478	110 763	113 044	115 331	117 612	119 897	122 182	124 468
Чистый оклад, И	71 393	72 946	74 499	76 052	77 606	79 158	80 713	82 265	83 819	85 370	86 925	88 476	90 030	91 584	93 138
Чистый оклад, О	66 482	67 897	69 311	70 720	72 130	73 539	74 946	76 351	77 754	79 157	80 558	81 958	83 357	84 755	86 151
С-3															
Валовой оклад	75 972	77 968	79 967	81 961	83 960	85 956	87 951	89 951	91 947	93 943	95 943	97 936	99 936	102 044	104 157
Чистый оклад, И	59 200	60 637	62 076	63 512	64 951	66 388	67 825	69 265	70 702	72 139	73 579	75 014	76 454	77 890	79 327
Чистый оклад, О	55 259	56 581	57 906	59 227	60 551	61 871	63 192	64 517	65 837	67 159	68 477	69 796	71 112	72 431	73 749
С-2															
Валовой оклад	61 919	63 707	65 492	67 279	69 065	70 850	72 638	74 419	76 208	77 996	79 779	81 568			
Чистый оклад, И	49 082	50 369	51 654	52 941	54 227	55 512	56 799	58 082	59 370	60 657	61 941	63 229			
Чистый оклад, О	46 037	47 205	48 368	49 534	50 698	51 864	53 049	54 230	55 417	56 600	57 781	58 967			
С-1															
Валовой оклад	47 968	49 496	51 146	52 867	54 579	56 296	58 014	59 732	61 444	63 161					
Чистый оклад, И	38 854	40 092	41 325	42 564	43 797	45 033	46 270	47 507	48 740	49 976					
Чистый оклад, О	36 651	37 790	38 927	40 068	41 207	42 344	43 484	44 609	45 728	46 848					

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

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

Приложение V

Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2009 календарный год)

Класс	Размеры чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (Вашингтон, округ Колумбия, Соединенные Штаты = 100)	Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Веса для расчета общего соотношения ^c
	Организация Объединенных Наций ^{a,b}	Гражданская служба Соединенных Штатов			
C-1	71 322	51 475	138,6	121,2	0,3
C-2	90 003	67 455	133,5	116,8	7,3
C-3	109 852	84 270	130,5	114,2	22,4
C-4	131 302	101 715	129,2	113,0	32,9
C-5	154 440	120 322	128,4	112,3	25,6
D-1	177 552	133 499	133,0	116,4	8,6
D-2	191 698	143 189	133,9	117,1	2,9
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					130,1
Соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					114,3
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					113,8

^a Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 68,5 для 12 месяцев на основе шкалы окладов, введенной с 1 января 2009 года.

^b Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2008 года.

^c Эти веса соответствуют числу сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций на должностях классов C-1–D-2, включительно, работавших в Центральных учреждениях и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 2008 года.

Приложение VI

Описания факторов для Эталона для категории общего обслуживания

Характер работы

Основная область работы	Работа заключается в выполнении повторяющихся заданий/видов деятельности, требующих сверки и в некоторой мере выбора определенного порядка действий из хорошо знакомого набора альтернативных вариантов	Работа заключается в выполнении стандартных вспомогательных видов деятельности/процессов, требующих преобразования и выбора определенного порядка действий из нескольких принятых альтернативных вариантов	Работа заключается в выполнении специализированных вспомогательных видов деятельности/процессов, требующих оценки, сопоставления и выбора определенного порядка действий из множества различных альтернативных вариантов	Работа заключается в выполнении специализированных видов деятельности/процессов, требующих оценки, толкования, приспособления и выбора определенного порядка действий из множества открытых альтернативных вариантов	Работа предполагает осуществление руководства выполнением и/или — за выполнение либо узкоспециализированных, либо широкого круга специализированных вспомогательных видов деятельности/процессов, требующих углубленного анализа, их интеграции и мастерского владения ими
Ожидаемый результат	Выполнение задания	Выполнение процесса	Специализированная поддержка	Вспомогательное обслуживание программы	Осуществление программы
Сфера охвата	Ограниченная сфера охвата и сложность. Обычные условия работы	Средняя сфера охвата или сложность работы, требующие определенного толкования выполняемой работы или Работа сопряжена с умеренными рисками или трудностями, обычно требующими принятия особых мер в плане техники безопасности	а) Средняя сфера охвата и сложность; б) ограниченная сфера охвата и значительная сложность; или в) значительная сфера охвата и ограниченная сложность Вопросы требуют существенного толкования выполняемой работы или Наличие факторов, представляющих серьезную физическую опасность/опасность для здоровья	Широкая сфера охвата и умеренная сложность или Умеренная сфера охвата и значительная сложность Сложная работа, требующая осуществления значительного анализа и рассмотрения выполняемой работы	

^a Это включает такие важные обязанности, не связанные с руководящими функциями, как: а) проверка работы других на предмет точности, полноты выполнения, соответствия заданию и в иных целях; или б) ответственность за обеспечение точности или отсутствия ошибок в ситуациях, когда не осуществляется никаких последующих проверок или контроля результатов работы, или в случаях, когда осуществление таких проверок будет сопряжено с чрезмерными затратами или будет носить дублирующий характер. Другие не связанные с руководством обязанности могут включать ответственность за обеспечение безопасности других и за вынесение рекомендаций, влияющих на планы или политику организации, или за поддержание внешних контактов, имеющих важное значение для организации.

**Знания/навыки/
квалификация**

Знание основных процедур. Рабочие операции четко определены или прочно устоялись и не требуют никакого соответствующего опыта или же требуют лишь ограниченного опыта

и/или

Навык пользования простым оборудованием или оборудованием, выполняющим повторяющиеся операции

Уровень компетентности может быть достигнут при минимальном опыте работы и при небольшой предшествующей профессиональной подготовке или без нее

Знание обычно применяемых правил, процедур и/или операций для выполнения целого ряда повторяющихся заданий

и/или

Работа требует частого использования стандартного оборудования или свободного владения оргтехникой

Работа требует определенного соответствующего опыта или профессиональной подготовки

Знание основных элементов технической или административной сферы деятельности и рабочего процесса в организационном подразделении

и/или

Работа требует наличия базовых навыков использования сложного или специализированного оборудования

Требуются знания, приобретенные благодаря значительному опыту, профессиональной подготовке или самообучению. Квалификация/опыт применения сложившихся элементов данного рода занятий, включая необходимые инструменты

Основательное прикладное знание всех элементов данной области деятельности и осведомленность о ее связи с работой организации в целом и/или других структур вне своего рабочего подразделения

Навык выполнения работы, связанной с использованием специализированного оборудования, приборов, инструментов или устройств, требующих наладки, калибровки или приспособливания

Работа требует специализированной профессиональной подготовки и/или опыта решения широкого круга взаимосвязанных проблем

Знание основных принципов, понятий, методологий/стандартных процедур, связанных с данной административной, коммерческой или технической профессией; и наличие навыка/квалификации для применения этого знания при обеспечении экспертного руководства высококвалифицированным, техническим обслуживанием или при выполнении таких функций, как планирование и организация осуществления сложных, но имеющих хорошо известные прецеденты задач

Обычно требуется формальная техническая подготовка или среднее специальное образование, дополненное обширным опытом выполнения обязанностей с повышающейся степенью ответственности

Условия работы

Организационный контекст	Организационный контекст упорядочен и отличается ограниченной самостоятельностью в выполнении порученной работы. Либо работа сама по себе обеспечивает строгий контроль, либо регулярные проверки аккуратности/точности имеют характер надзора	Организационный контекст допускает определенную степень самостоятельности и дает сотруднику возможность определять и поднимать вопросы, затрагивающие эффективность выполнения процессов	Организационный контекст наделяет сотрудника возможностями для представления предложений, влияющих как на разработку, так и на выполнение специализированных процессов. Основными объектами надзора являются достижение результатов и увязка вспомогательного обслуживания специализированных процессов с содержанием программы	Организационный контекст допускает высокую степень свободы в разработке и предоставлении услуг. Основным объектом надзора является общее осуществление вспомогательных операций
Руководящие указания со стороны руководителей	Осуществляемое руководство заключается в инструктировании, даче руководящих указаний и советов по техническим и процедурным аспектам работы	Осуществляемое руководство заключается в оказании консультативной и технической поддержки и направлено главным образом на контроль качества выполнения процессов	Руководящие указания со стороны руководителей направлены главным образом на содействие выполнению процессов и их результативности	Внимание руководителей сосредоточено главным образом на содействии выполнению и координации работы

Коллективная работа и —

Вовлеченность	Рабочие процессы четко определены и не требуют или требуют незначительной вовлеченности сотрудника. Ему может быть поручен обмен простыми, фактологическими сообщениями, не требующими обсуждения или проработки	Оказание содействия, включающего обмен текущей информацией и ограниченное обсуждение	Поиск взаимопонимания по специализированным видам деятельности или сложным вопросам и мобилизация поддержки путем обмена различными видами информации, требующей обсуждения, уточнения и осмотрительности	Обсуждение, согласование или решение нередко деликатных или спорных вопросов, требующих высокой степени осмотрительности и такта
Контакты	Коллеги, в основном в том же организационном подразделении. Внешние контакты нечасты или ограничены обменом текущей информацией	Коллеги в том же организационном подразделении и партнеры и непосредственно обслуживаемые клиенты в других организационных подразделениях и/или за пределами организации	Круг клиентов, партнеров и/или заинтересованных лиц в разных организационных подразделениях, в том числе в нескольких за пределами организации	
Использование языков	Использование одного языка	Использование двух языков	Использование более двух языков	

^b С помощью этого фактора оцениваются виды и степень взаимодействия, необходимого в рамках группы. Основное внимание уделяется уровню и виду взаимодействия с коллегами.

Результаты

Влияние действий	Действия влияют на выполнение обособленных вспомогательных видов деятельности/процессов, с воздействием обычно на непосредственное организационное подразделение сотрудника или на непосредственно обслуживаемого клиента	Действия влияют на выполнение обособленных видов вспомогательного обслуживания, при этом работа сотрудника взаимосвязана с работой других сотрудников в том же организационном подразделении или той же профессиональной группы и влияет на своевременность и точность осуществления процессов и предоставления услуг другими работниками в данном организационном подразделении или вне его	Действия влияют на выполнение нескольких элементов вспомогательного обслуживания. Выполняемая работа оказывает непосредственное влияние на результаты других организационных подразделений, сказываясь на возможностях предоставления других услуг	Действия влияют на выполнение всех элементов вспомогательного обслуживания, осуществляемого подразделением, затрагивая широкий круг клиентов и сказываясь на производительности и своевременности и точности выполнения мероприятий и операций
Роль в коллективе	Участвует как член коллектива в совместной деятельности в рамках многопрофильной кадровой структуры. Может объяснять или демонстрировать выполнение рабочих функций или процессов другим работникам, присоединяющимся к рабочей группе на короткий период времени	Играет важную роль, регулярно давая указания и советы по техническим или процедурным аспектам работы, может также выступать в роли руководителя группы работников	Играет ведущую роль в осуществлении специализированных видов работы, которая может выполняться самостоятельно или может включать руководство работой, выполняемой другими, и/или ее объединение	Самостоятельно отвечает за качество конечного продукта/услуг. Сотрудник может осуществлять текущее основное руководство работой группы, отвечая за оценку рабочих процессов и конечных продуктов и их воздействия на функционирование соответствующего организационного подразделения

Приложение VII

Дескрипторы разрядов

	<i>O-1</i>	<i>O-2</i>	<i>O-3</i>	<i>O-4</i>	<i>O-5</i>	<i>O-6</i>	<i>O-7</i>
Характер работы	Ручная/повторяющаяся	Ориентированная на выполнение задач	Поддержка процесса	Ориентированная на общий процесс	Комплексный/специализированный процесс	Выполнение специализированного процесса	Выполнение услуги
Этот фактор оценивает основной вклад, требуемый в соответствии с должностными функциями; сферу охвата, глубину и сложность работы; требуемые знания; характер служебных требований, предъявляемых к сотруднику, и уровень трудностей, предполагаемый на каждом этапе	Содействует выполнению четких кратких инструкций по ограниченному кругу задач, контроль за выполнением которых обеспечивается либо путем непосредственного руководства, либо характером самой работы	Следует стандартным процедурам выполнения ограниченного числа типовых задач, требующего элементарного понимания процедур и задач	Выполняет разнообразные задачи в рамках установленных стандартов правил или процедур. Требуется знание процедур и правил, а также соответствующего оборудования	Выполняет общие процессы, требующие всестороннего знания и понимания определенного набора правил, методов или руководящих указаний или процедур, или обеспечивает административную техническую поддержку выполнения специализированных видов деятельности	Отвечает за выполнение специализированных или комплексных процедур или функций, требующих определенного толкования правил и методов и понимания политики и программ, и рекомендует надлежащий курс действий	Обычно отвечает за выполнение определенной услуги, охватывающей ряд административных или технических областей, или специально занимается конкретной областью, требующей глубокого понимания программы	Руководство на квазипрофессиональном уровне специализированным видом работы или управление конкретным вспомогательным обслуживанием, требующее прикладных знаний базовых принципов, концепций, методологий и/или стандартов, применяемых в отношении специализированной области деятельности или программы
Условия работы	Структурно организованные	Техническая поддержка	Поддержка в выполнении функций общего характера	Поддержка выполнения целевых функций	Поддержка независимого выполнения функций	Поддержка выполнения специализированных функций	Поддержка выполнения комплексных функций
Этот фактор описывает характеристики условий работы с точки зрения организационного контекста структуры, обеспечивающие определенный уровень ответственности на данной должности	Условия обеспечивают либо непосредственное руководство, либо автоматические проверки. Руководство сосредоточено на выполнении задач и содействии обучению	Условия обеспечивают наличие четких инструкций и стандартных процедур. Осуществляемое руководство работой заключается в тесном контроле и в наличии обратной	Условия обеспечивают руководство, позволяющее выполнить задачи, и ознакомление со смежными задачами в рамках данного процесса. Обеспечиваемое руководство	Условия обеспечивают ознакомление со всеми этапами процесса. Осуществляемое руководство направлено главным образом на обеспечение качества выполнения про-	Условия обеспечивают возможность для выполнения ведущей роли в осуществлении процесса и несении ответственности за его выполнение. Осуществляемое руководство ра-	Условия обеспечивают возможность вынесения рекомендаций об улучшении схемы и порядка осуществления специализированных процессов. Осуществляемое руководство рабо-	Условия наделяют сотрудника возможностью формулировать предложения в отношении схемы и порядка осуществления специализированных процессов. Осуществляемое руково-

	O-1	O-2	O-3	O-4	O-5	O-6	O-7
ности. Оценка по этому фактору охватывает диапазон от определения роли сотрудника на данной должности в группе до роли сотрудника на данной должности в оказании содействия другим членам группы. На основе этого фактора оценивается также руководство со стороны руководителей		связи, имеющих важное значение для содействия обучению и возможному расширению функций	работой направлено главным образом на обеспечение вклада в осуществление всего процесса	цесса, а также создание возможностей для обучения, содействующего повышению квалификации	ботой ориентировано главным образом на обеспечение качества результатов	той ориентировано главным образом на содействие предоставлению услуг и взаимодействие со смежными процессами обслуживания	дство работой ориентировано главным образом на координацию со смежными услугами и объединение с ними
Коллективная работа и взаимоотношения	Контекстуально обусловленные	Ситуационно надежные	Базовый обмен информацией	Оказание базовых услуг	Обеспечение полноты в обслуживании	Оказание специализированных услуг	Обоснованное воздействие на процесс
На основе этого фактора оцениваются виды и степень взаимодействия, необходимого в рамках группы. Основное внимание уделяется уровню и виду взаимодействия с коллегами. С помощью этого фактора оценивается цель, уровень и значение рабочих контактов	Основное внимание уделяется взаимодействию с коллегами или непосредственным руководителем в целях обмена базовой информацией и получения инструкций	Взаимодействие с коллегами в целях уточнения инструкций и непосредственно обслуживаемыми клиентами, охватывающее обмен базовой информацией, обеспечивающей надежность вклада в работу	Основное внимание уделяется обмену информацией с коллегами или клиентами главным образом для уточнения или получения руководящих указаний в отношении выполнения задач	Основное внимание уделяется предоставлению услуги. Взаимодействие направлено на уточнение типовых задач или определение вопросов, требующих внимания или дальнейшего анализа со стороны группы или руководителя	Взаимодействие с клиентами направлено главным образом на поддержание связи и создание образа вызывающего доверие и надежного поставщика услуги или товаров. Взаимодействие направлено на оценку вопросов/показателей выполнения работы, которые содействуют предоставлению услуги	В рамках рабочих взаимоотношений основное внимание направлено на обеспечение предоставления оптимальной услуги и создание возможностей для улучшения процесса за счет обеспечения взаимосвязи между процессами и видами деятельности или их объединения	В рамках рабочих взаимоотношений основное внимание уделяется процессу обслуживания в целом и поиску возможностей для повышения отдачи взаимодействия и улучшения процессов, направленных на обеспечение качества и экономичности

	<i>O-1</i>	<i>O-2</i>	<i>O-3</i>	<i>O-4</i>	<i>O-5</i>	<i>O-6</i>	<i>O-7</i>	
Результаты	Ограниченные/непосредственные	Непосредственные	Влияние в рамках процесса	Целенаправленное влияние на процесс	Обеспечение последовательности процесса	Обеспечение целостности процесса	Обеспечение целостности предоставляемого обслуживания	
С помощью этого фактора оцениваются последствия осуществляемых действий для организации или ее подразделений с точки зрения ответственности результатов. На его основе оценивается роль сотрудника в оперативной работе	Действия отражаются на сотруднике. В качестве члена группы может продемонстрировать выполнение задач краткосрочному персоналу	Действия сказываются на сотруднике и непосредственно обслуживаемых клиентах и могут влиять на работу более крупного подразделения	Наличие опыта работы в данной сфере деятельности и свободное владение различными инструментами — действия сказываются на работе подразделения и репутации группы	Полностью компетентен в требуемых процедурах, сотрудник обеспечивает качественное выполнение технической и/или процедурной работы. Действия сказываются на репутации группы и взаимосвязаны с действиями других подразделений или сотрудников, выполняющих специализированные виды деятельности	Сотрудник играет ведущую роль в обеспечении последовательности и качества выполняемых этапов работы. Результаты работы непосредственно сказываются на общей репутации группы в плане качества выполнения процесса и удовлетворения потребностей клиентов. Работа взаимосвязана с работой других специалистов или подразделений	Сотрудник играет ведущую роль в обеспечении последовательности и качества выполняемых этапов работы. Результаты работы непосредственно сказываются на общей репутации группы в плане качества выполнения процесса и удовлетворения потребностей клиентов. Работа взаимосвязана с работой других подразделений	Как правило, сотрудник обладает знаниями о всей предоставляемой услуге в целом и является специалистом по всем аспектам выполняемой работы. Сотрудник может руководить работой группы или координировать ее. Действия сказываются не только на его рабочем подразделении, но и на других организационных подразделениях	Сотрудник обеспечивает целостность всего оказываемого обслуживания, осуществляя руководящие функции и/или координацию со смежными видами обслуживания. Воздействие распространяется на широкий круг смежных функций и множество видов деятельности организации, которые зависят от качественной поддержки

Приложение VIII

Определение должностных функций сотрудников категории общего обслуживания

Сотрудники категории общего обслуживания вносят вклад в осуществление программ организации, выполняя работу, которая является процедурной, оперативной и технической. Выполняемые ими функции содействуют непрерывному осуществлению программ и процессов и имеют ключевое значение для эффективного предоставления услуг. Их работа включает круг обязанностей от выполнения повседневных или повторяющихся функций в соответствии с подробными инструкциями до разнообразных, сложных и функций, приближающихся к функциям специалистов, для выполнения которых необходимо выявлять и рассматривать альтернативные варианты, а иногда проводить анализ, опираясь на обширные и глубокие знания в конкретной области.

Сотрудники категории общего обслуживания применяют в своей работе конкретные знания, приобретенные благодаря опыту работы и знанию процедур организации. Для выполнения функций категории общего обслуживания часто требуется, чтобы сотрудники имели образование на уровне выше среднего образования и прошли подготовку в технической или административной областях.

Приложение IX

Поощрение за знание языков

Организация ^a	Включается ли знание более чем одного официального языка организации в качестве одного из квалификационных требований в объявления о вакансиях в организации?	Учитываются ли знание или использование дополнительных языков при развитии карьеры и продвижении сотрудников по службе?	Предлагает ли Ваша организация надбавку за знание языков или поощрение за знание языков? Если да, то какие существуют механизмы проверки знания языка?	Предлагает ли организация сотрудникам возможность бесплатного изучения языков?	Предлагает ли организация членам семей сотрудников возможность бесплатного изучения языков?
ПРООН	Нет	Да, но не систематически	Да, надбавка за знание языков выплачивается сотрудникам категории общего обслуживания, продемонстрировавшим знания (путем сдачи квалификационных языковых экзаменов) двух или трех официальных языков Организации Объединенных Наций. Сумма надбавки за знание языков определяется в соответствии со шкалами окладов для категории общего обслуживания	Да	Нет
ЮНФПА	Если из описания должностных функций вытекает необходимость знания более чем одного официального языка, то это требование указывается в объявлении о вакансии	В развитии карьеры	Надбавка за знание языков выплачивается сотрудникам категории общего обслуживания, сдавшим квалификационные языковые экзамены Организации Объединенных Наций	Да	Нет
ЮНОПС	В некоторых случаях, когда такое знание языков имеет отношение к объявляемой вакансии	Нет	Надбавка за знание языков выплачивается сотрудникам категории общего обслуживания, сдавшим квалификационные языковые экзамены	Да	Нет

Организация ^a	Включается ли знание более чем одного официального языка организации в качестве одного из квалификационных требований в объявления о вакансиях в организации?	Учитываются ли знание или использование дополнительных языков при развитии карьеры и продвижении сотрудников по службе?	Предлагает ли Ваша организация надбавку за знание языков или поощрение за знание языков? Если да, то какие существуют механизмы проверки знания языка?	Предлагает ли организация сотрудникам возможность бесплатного изучения языков?	Предлагает ли организация членам семей сотрудников возможность бесплатного изучения языков?
УВКБ	Включение знания языков в качестве одного из квалификационных требований зависит от характера объявляемой вакансии	Знание языков является весомым компонентом развития карьеры, и УВКБ поощряет приобретение языковых навыков самыми разными способами. Что касается продвижения по службе, то знание языков используется в качестве одного из критериев при сопоставительном анализе кандидатов на продвижение по службе	Сотрудники УВКБ, успешно сдавшие квалификационные языковые экзамены, имеют право на получение надбавки за знание языков или на переход на следующую ступень в пределах класса. Кроме того, может выделяться ограниченная финансовая помощь для поощрения приобретения сотрудниками языковых навыков с использованием нескольких методик изучения. Знание языка проверяется посредством языковых экзаменов/оценок	Нет, но выделяется финансовая поддержка в размере до 500 долл. США сотрудникам на местах или — в случае интенсивного или смешанного дистанционного изучения — всем сотрудникам	Нет, но супругам сотрудников на местах может оказываться финансовая помощь
ЮНИСЕФ	Да, в большинстве объявлений о вакансиях предусматривается в качестве квалификационного требования знание второго языка Организации Объединенных Наций	Да	Да, для получения права на такую надбавку сотрудники категории общего обслуживания должны сдать квалификационные языковые экзамены Организации Объединенных Наций	Да, как в штаб-квартире, так и в отделениях на местах	Да, супругам предоставляется возможность изучения языка в течение 60 часов, языковая подготовка детей, находящихся на иждивении, оплачивается в рамках субсидии на образование
БАПОР	Нет	Да	Да, выплачивается набранным на местной основе сотрудникам категории общего обслуживания. Для проверки знаний языка используются экзамены, проводимые в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций	Да	Нет
ЦМТ	Да	Да	Да	Да	Нет
МОТ	Да	Да	Да. Требуется успешное прохождение языкового экзамена Организации Объединенных Наций, однако последующие проверки не проводятся из-за нехватки средств	В значительной степени субсидируется МОТ	Нет, но устанавливается заниженная цена

Организация ^а	Включается ли знание более чем одного официального языка организации в качестве одного из квалификационных требований в объявления о вакансиях в организации?	Учитываются ли знание или использование дополнительных языков при развитии карьеры и продвижении сотрудников по службе?	Предлагает ли Ваша организация надбавку за знание языков или поощрение за знание языков? Если да, то какие существуют механизмы проверки знания языка?	Предлагает ли организация сотрудникам возможность бесплатного изучения языков?	Предлагает ли организация членам семей сотрудников возможность бесплатного изучения языков?
ФАО	Рабочее знание одного из официальных языков является обязательным требованием. Рабочее знание двух официальных языков является квалификационным требованием для сотрудников категории общего обслуживания на должностях более высокого уровня и сотрудников категории специалистов	Да, использование дополнительных языков все чаще учитывается в процессах развития карьеры и продвижения по службе. Для некоторых должностей знание нескольких языков является обязательным	Да, ФАО выплачивает надбавку за знание языков сотрудникам категории общего обслуживания. Раз в год проводятся официальные экзамены ФАО для проверки знания сотрудниками языков «Чтобы продемонстрировать сохраняющееся знание языка, за который сотрудникам выплачивается надбавка за знание языков, сотрудники обязаны сдать два дополнительных экзамена с интервалом в пять лет. После успешной сдачи двух повторных экзаменов никаких дополнительных экзаменов больше сдавать не требуется, и надбавка за знание языков продолжает выплачиваться. Сотрудникам, не сдавшим квалификационного языкового экзамена, через год после неудачной сдачи экзаменов предоставляется еще одна возможность продемонстрировать знание языка. Если и второй раз сотрудник не сможет продемонстрировать достаточного знания языка, выплата надбавки за знание языков прекращается» (раздел Руководства 313.4.3)	Изучение языков сотрудниками финансируется за счет средств на повышение квалификации персонала, выделяемых подразделениям на профессиональную подготовку	Нет, члены семей вынуждены сами оплачивать изучение языков

Организация ^a	Включается ли знание более чем одного официального языка организации в качестве одного из квалификационных требований в объявления о вакансиях в организации?	Учитываются ли знание или использование дополнительных языков при развитии карьеры и продвижении сотрудников по службе?	Предлагает ли Ваша организация надбавку за знание языков или поощрение за знание языков? Если да, то какие существуют механизмы проверки знания языка?	Предлагает ли организация сотрудникам возможность бесплатного изучения языков?	Предлагает ли организация членам семей сотрудников возможность бесплатного изучения языков?
ВПП	<p>Да, для сотрудников категории специалистов: рабочее знание (уровень С) одного из официальных языков Организации Объединенных Наций; плюс среднее (уровень В) знание второго языка Организации Объединенных Наций</p> <p>(Просьба учесть: а) в ВПП знание португальского языка приравнивается к знанию второго языка; б) во всех случаях знание английского языка должно быть не ниже уровня В)</p> <p>Для сотрудников категории общего обслуживания знание языков обязательно лишь в тех случаях, когда этого требуют функции/должность, причем указанные требования оговариваются руководителем, осуществляющим процедуру найма. Руководители могут указать знание дополнительных языков в качестве необходимого или желательного квалификационного требования с учетом рабочих функций</p>	Нет	<p>Знание второго языка на среднем уровне является необходимым требованием для перехода сотрудника неограниченной продолжительности</p> <p>Сотрудникам категории общего обслуживания выплачивается надбавка за знание языков после подтверждения рабочего знания (уровень С) второго и третьего языков. Для продолжения получения надбавки за знание языков сотрудники категории общего обслуживания должны после сдачи первого экзамена еще дважды сдать внутренние языковые экзамены ФАО с интервалом в пять лет</p>	<p>Нет, но политика ФАО в области языковой подготовки предусматривает единовременное возмещение расходов на изучение языков в размере не более 400 долл. США на каждый официальный язык Организации Объединенных Наций (при условии наличия средств)</p>	Нет

Организация ^a	Включается ли знание более чем одного официального языка организации в качестве одного из квалификационных требований в объявления о вакансиях в организации?	Учитываются ли знание или использование дополнительных языков при развитии карьеры и продвижении сотрудников по службе?	Предлагает ли Ваша организация надбавку за знание языков или поощрение за знание языков? Если да, то какие существуют механизмы проверки знания языка?	Предлагает ли организация сотрудникам возможность бесплатного изучения языков?	Предлагает ли организация членам семей сотрудников возможность бесплатного изучения языков?
ЮНЕСКО	Как правило, требуется превосходное знание английского или французского языка и хорошее рабочее знание второго из указанных языков. Знание других официальных языков Организации Объединенных Наций считается дополнительным преимуществом		Сотрудники категории общего обслуживания имеют право на получение зачитываемой для пенсии надбавки за знание языков, если сдают установленные экзамены по одному из рабочих языков Генеральной конференции, который не является их родным языком, или, если их родной язык не является одним из рабочих языков, по рабочему языку, помимо того, углубленное знание которого они были обязаны продемонстрировать для получения своего нынешнего назначения. Надбавка выплачивается только за знание первых двух языков (правило 103.15(a) Правил о персонале)	Организация предлагает посещать языковые курсы для изучения шести официальных языков Организации Объединенных Наций сотрудникам штаб-квартиры на условиях совместного покрытия расходов организацией и сотрудником	Нет, хотя члены семьи могут посещать языковые курсы, организованные в штаб-квартире (они должны платить установленную плату) Кроме того, организация возмещает расходы на посещение языковых курсов (по изучению родного языка сотрудника) имеющими на это право детьми сотрудников
ВОЗ	Да	Да	Да, успешная сдача квалификационных экзаменов Организации Объединенных Наций является одним из обязательных требований для досрочного присвоения очередной ступени в пределах класса для сотрудников категории специалистов и выше и получения надбавки за знание языков сотрудниками категории общего обслуживания	Да	Да
ЮНЭЙДС	В большинстве случаев да	Да	Да. Сдача квалификационных экзаменов Организации Объединенных Наций или ЮНЕСКО	Субсидируется (ЮНЭЙДС оплачивает две трети расходов, а сотрудник — одну треть)	Нет
ВПС	Да	Да	Да, квалификационные языковые экзамены Организации Объединенных Наций	Да, при соблюдении определенных условий	Нет

Организация ^a	Включается ли знание более чем одного официального языка организации в качестве одного из квалификационных требований в объявления о вакансиях в организации?	Учитываются ли знание или использование дополнительных языков при развитии карьеры и продвижении сотрудников по службе?	Предлагает ли Ваша организация надбавку за знание языков или поощрение за знание языков? Если да, то какие существуют механизмы проверки знания языка?	Предлагает ли организация сотрудникам возможность бесплатного изучения языков?	Предлагает ли организация членам семей сотрудников возможность бесплатного изучения языков?
МСЭ Сотрудники категории специалистов и выше	Превосходное знание одного из шести официальных языков Союза (английского, арабского, испанского, китайского, русского или французского) и очень хорошее знание второго официального языка. Знание третьего языка приветствуется (в соответствии с положениями резолюции 626 Совета в отношении кандидатов из развивающихся стран квалификационные требования знания языков могут смягчаться)	Да	Да, досрочное присвоение очередной ступени в пределах класса для сотрудников категории специалистов и уровня директора (каждые 10 месяцев вместо 12)	Да	Нет
МСЭ Сотрудники категории общего обслуживания	Превосходное знание одного из шести официальных языков Союза (английского, арабского, испанского, китайского, русского или французского) и очень хорошее знание второго языка. Знание третьего официального языка приветствуется	Да	Да, надбавка за знание языков	Да	Нет
ВМО	Да	Нет	Языковой экзамен Организации Объединенных Наций	Да	Нет
ИМО	Да, если это требуется для некоторых должностей	Да	Да. Экзамены Организации Объединенных Наций	Да	Минимальная плата
МФСР	Зависит от должностных функций, однако МФСР всегда указывает в объявлениях о вакансиях желательность знания языков	Это также зависит от должностных функций	Да, надбавка за знание языков Механизм проверки: квалификационные языковые экзамены	Да	Члены семьи могут посещать курсы на условиях полной оплаты
ЮНИДО	Да, при необходимости	Да	Да, квалификационные языковые экзамены Организации Объединенных Наций	Да	Нет, установлена плата
МАГАТЭ	Как правило, нет, но некоторые вакансии предусматривают свободное владение вторым языком	Да	Да, для сотрудников категории общего обслуживания, сдавших квалификационные языковые экзамены	В случае успешной сдачи экзаменов организация оплачивает 50 процентов	Не субсидируется

<i>Включается ли знание более чем одного официального языка организации в качестве одного из квалификационных требований в объявления о вакансиях в организации?</i>	<i>Учитываются ли знание или использование дополнительных языков при развитии карьеры и продвижении сотрудников по службе?</i>	<i>Предлагает ли Ваша организация надбавку за знание языков или поощрение за знание языков? Если да, то какие существуют механизмы проверки знания языка?</i>	<i>Предлагает ли организация сотрудникам возможность бесплатного изучения языков?</i>	<i>Предлагает ли организация членам семей сотрудников возможность бесплатного изучения языков?</i>
ЮНВТО Да	Да	Да, выплачивается лишь сотрудникам категории общего обслуживания, которые получают надбавку за знание языков при условии успешной сдачи квалификационных языковых экзаменов Организации Объединенных Наций	Плата за обучение на языковых курсах покрывается совместно организацией и сотрудником	Нет
ПАОЗ Да	Да	Да, сотрудник обязан сдать квалификационный языковой экзамен Организации Объединенных Наций по одному из четырех официальных языков организации	Да	Нет

^a Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР); Всемирная метеорологическая организация (ВМО); Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ); Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС); Всемирная продовольственная программа (ВПП); Всемирный почтовый союз (ВПС); Всемирная торговая организация (ВТО); Всемирная туристская организация (ЮНВТО); Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ); Международная морская организация (ИМО); Международная организация гражданской авиации (ИКАО); Международная организация труда (МОТ); Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ); Международный союз электросвязи (МСЭ); Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР); Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС), Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО); Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО); Панамериканская организация здравоохранения (ПАОЗ); Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН); Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО); Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ); Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС); Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА); Центр по международной торговле (ЦМТ).