



Организация Объединенных Наций

**Доклад Комиссии по
международной гражданской
службе за 2013 год**

Генеральная Ассамблея

Официальные отчеты

Шестьдесят восьмая сессия

Дополнение № 30



Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Шестьдесят восьмая сессия
Дополнение № 30

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2013 год



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2013

Примечание

Условные обозначения документов Организации Объединенных Наций состоят из 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	vii
Препроводительное письмо	x
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций	xi
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, адресованных главным административным руководителям участвующих организаций	xii
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы	xiii
I. Организационные вопросы	1
А. Признание статута	1
В. Членский состав	1
С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы	2
D. Программа работы Комиссии на 2014–2015 годы	2
II. Отчетность и контроль	3
А. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее возобновленной шестьдесят седьмой сессии и представляющие интерес для Комиссии	3
В. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, Генеральной Ассамблеи и директивных и руководящих органов организациями общей системы Организации Объединенных Наций	5
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	8
А. Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе	8
В. Возраст обязательного увольнения	16
IV. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	23
А. Шкала базовых/минимальных окладов	23
В. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	24

C.	Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методологии	29
D.	Специальные меры в рамках системы субсидирования образования: Бельгия и Марокко	30
E.	Вопросы коррективов по месту службы: доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать пятой сессии	32
F.	Последствия расширения Европейского союза для функционирования системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и системы коррективов по месту службы (Хорватия)	36
V.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе	38
A.	Обследование наилучших преобладающих условий службы в Париже	38
B.	Обследование наилучших преобладающих условий службы в Монреале	38
VI.	Условия службы на местах	40
VII.	Презентация Управлением Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов его политики в области поощрения и учета служебных заслуг	42
Приложения		
I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2014–2015 годы	44
II.	Ответы на касающиеся статьи 10 статута Комиссии по международной гражданской службе вопросы об условиях службы	46
III.	Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала, вводится в действие с 1 января 2014 года	51
IV.	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 2013 календарный год)	53
V.	Рекомендуемая шкала чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Париже	54
VI.	Рекомендуемая шкала чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Монреале	55
VII.	Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности	56

Сокращения

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
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
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНВТО	Всемирная туристская организация
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕРВ	Федерация международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций

ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения

Глоссарий технических терминов

Средняя величина	Контекст: сопоставления окладов, выплачиваемых в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и системе Организации Объединенных Наций. Некоторое число, характеризующее множество чисел и рассчитанное таким образом, что оно заключено между наименьшим и наибольшим значениями чисел в этом множестве.
Шкала базовых/ минимальных окладов	Для сотрудников категории специалистов и выше установлена единая для всех мест службы шкала окладов, применяемая в сочетании с системой корректировок 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.
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 уменьшение числа пунктов множителей корректировок по месту службы на 5 процентов, в результате чего в целом обеспечивается неизменность размеров вознаграждения сотрудников. Такой метод корректировки, основанный на принципе неизменности размеров вознаграждения, не приводит к изменению размера получаемого на руки вознаграждения и к дополнительным для организаций расходам, связанным с окладами.
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 Колум-

	<p>бия. 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.</p>
Выплата за работу в опасных условиях	<p>Выплата за работу в опасных условиях представляет собой специальную надбавку, установленную для набираемых на международной и местной основе сотрудников, которые обязаны работать в местах, где сложились особо опасные условия.</p>
Общая шкала	<p>Состоящая из 15 классов шкала окладов, применяемая для значительного большинства сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов Америки, являющейся компаратором.</p>
Места службы группы I	<p>Места службы в странах с конвертируемой валютой, в которых указываемые сотрудниками расходы вне места службы составляют менее 25 процентов общего объема расходов.</p>
Наиболее высокооплачиваемая гражданская служба	<p>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».</p>
Чистое вознаграждение «Несемейные» места службы	<p>Базовый/минимальный оклад плюс корректив по месту службы.</p> <p>Места службы, где по решению Департамента по вопросам охраны и безопасности Секретариата всем отвечающим соответствующим критериям иждивенцам воспрещается находиться в месте службы в течение шести или более месяцев по соображениям охраны и безопасности.</p>
Разница в чистом вознаграждении	<p>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.</p>
Принцип Ноблемера	<p>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».</p>
Зачитываемое для пенсии вознаграждение	<p>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.</p>

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 эффективное управление служебной деятельностью 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.
Класс корректива по месту службы	Класс корректива по месту службы, основанный на индексе стоимости жизни. Он 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.
Выплаты при увольнении	При увольнении со 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.
Специальные системы оплаты	В рамках системы окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов сотрудникам, работающим в ряде федеральных учреждений или относящимся к определенным профессиональным группам, в надлежащих случаях, вознаграждение может выплачиваться по шкалам окладов, установленным для этих учреждений или профессиональных групп. Эти шкалы вознаграждения, называемые специальными системами оплаты, используются, в частности, при возникновении трудностей в плане найма и удержания персонала.
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.

Препроводительное письмо

20 августа 2013 года

Г-н Генеральный секретарь,

Имею честь настоящим препроводить тридцать девятый 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

Пункт доклада

- А. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы**
- 1. Возраст обязательного увольнения**
- 76 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее повысить возраст обязательного увольнения до 65 лет для ныне работающих сотрудников с 1 января 2016 года.
- В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше**
- 1. Шкала базовых/минимальных окладов**
- 82 и приложение III Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2014 года пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше, которая приводится в приложении III к настоящему докладу.
- 2. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов**
- 96 и 97 Комиссия докладывает Генеральной Ассамблее, что величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия, составляет на 2013 календарный год 119,6, а ее средняя величина за пять лет (2009–2013 годы) — 115,7, что выше желательного уровня, которым является медиана — 115. Комиссии потребуется применить в феврале 2014 года процедуру регулирования разницы, утвержденную Генеральной Ассамблеей в пункте 3 раздела IV ее резолюции [46/191](#).
- 3. Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методологии**
- 104 (c) и (d) Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее сохранить на время нынешние размеры надбавок на детей и иждивенцев второй очереди. Комиссия продолжит рассмотрение методологии определения размеров надбавок в рамках предстоящего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе.
- 4. Специальные меры в рамках системы субсидирования образования: Бельгия**
- 113 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее ввести с текущего на 1 января 2013 года учебного года специальную меру в рамках системы субсидирования образования в отношении трех школ с преподаванием на английском языке в Брюсселе, а именно Брюссельской международной школы, Британской школы Брюсселя и Международной школы Св. Иоанна.
-

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

Пункт доклада

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

Комиссия по международной гражданской службе в рамках своих обязанностей согласно пункту 1 статьи 12 ее статута провела обследования наилучших преобладающих условий службы:

- 130 и приложение V а) сотрудников категории общего обслуживания в Париже и рекомендовала главным административным руководителям базирующихся в Париже организаций шкалу окладов, которая построена на основе результатов обследования и приводится в приложении V;
- 133 и приложение VI б) сотрудников категории общего обслуживания в Монреале и рекомендовала главным административным руководителям базирующихся в Монреале организаций шкалу окладов, которая построена на основе результатов обследования и приводится в приложении VI.
-

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

Пункт доклада

А. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

79 Финансовые последствия, связанные с рекомендацией Комиссии повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении III к настоящему докладу, оценены для всей системы в 95 000 долл. США в год.

2. Специальные меры в рамках системы субсидирования образования: Бельгия

112 Финансовые последствия введения специальной меры для Бельгии оценены в 71 000 долл. США.

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

1. Обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Париже

132 Финансовые последствия введения предлагаемых ставок надбавок на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в базирующихся в Париже организациях оценены в 70 000 долл. США в год.

2. Обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Монреале

134 Финансовые последствия введения шкал окладов для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Монреале, а также пересмотренных ставок надбавок на иждивенцев оценены в 334 000 долл. США в год.

Глава I

Организационные вопросы

А. Признание статута

1. В статье 1 статута Комиссии по международной гражданской службе, 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 14 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.

В. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2013 год являются:

Председатель

Кингстон П. Роудз (Сьерра-Леоне)**

Заместитель Председателя

Вольфганг Штёкль (Германия)*

Члены

Мари-Франсуаза Бештель (Франция)**

Джан Луиджи Валенца (Италия)*

Эугенюш Вызнер (Польша)**

Карлин Гарднер (Ямайка)**

Сергей В. Гармонин (Российская Федерация)***

Ларби Джакта (Алжир)***

Эль-Хасан Захид (Марокко)***

Лукриша Майерз (Соединенные Штаты Америки)*

Эммануэль Оти Боатенг (Гана)**

Ван Сяочу (Китай)***

Мохаммед Миджарул Квайес (Бангладеш)***

Минору Эндо (Япония)*

Луис Мариано Эрмосильо (Мексика)*

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2013 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2014 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 2016 года.

¹ МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ИКАО, ВОЗ, ВПС, МСЭ, ВМО, ИМО, ВОИС, МАГАТЭ, ЮНИДО, ЮНВТО и Международный орган по морскому дну.

² МФСР.

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

4. В 2013 году Комиссия провела две сессии: семьдесят шестую сессию, которая проходила с 25 февраля по 8 марта в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, и семьдесят седьмую — которая проходила с 22 июля по 2 августа в штаб-квартире ИМО в Лондоне.

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 2014–2015 годы

6. Программа работы Комиссии на 2014–2015 годы приводится в приложении I к настоящему докладу.

Глава II

Отчетность и контроль

А. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее возобновленной шестьдесят седьмой сессии и представляющие интерес для Комиссии

7. На своей семьдесят шестой сессии Комиссия рассмотрела записку своего секретариата о резолюциях и решениях, принятых Генеральной Ассамблеей на ее возобновленной шестьдесят седьмой сессии и имеющих отношение к работе Комиссии (ICSC/77/R.2). В этой записке особое внимание уделено внесению Председателем Комиссии на рассмотрение Пятого комитета Ассамблеи тридцать восьмого годового доклада Комиссии (A/67/30 и Corr.1). Комиссия была проинформирована о том, что Ассамблея рассмотрела все вопросы, охватываемые в этом докладе, однако в своем решении 67/551 она постановила сохранить действовавший на тот момент множитель корректива по месту службы для Нью-Йорка до 31 января 2013 года при том понимании, что функционирование системы коррективов по месту службы в обычном порядке возобновится с 1 февраля 2013 года. Что касается других вопросов, то Ассамблея в решении 67/552 А постановила отложить рассмотрение доклада Комиссии до своей возобновленной шестьдесят седьмой сессии в марте 2013 года.

8. На своей семьдесят седьмой сессии Комиссия рассмотрела записку своего секретариата о резолюции, которая была принята Генеральной Ассамблеей со времени проведения предыдущей сессии Комиссии. Комиссия была проинформирована о том, что государства-члены высказались за пересмотр пакета вознаграждения в общей системе, вопрос о котором был включен Комиссией в ее программу работы на двухгодичный период 2013–2014 годов.

9. Что касается состояния бюджетов и финансового положения организаций общей системы Организации Объединенных Наций, то, по мнению государств-членов, имеющейся информации о финансовом положении этих организаций недостаточно. В связи с этим Генеральная Ассамблея в своем решении 67/553 В просила Генерального секретаря в его качестве Председателя КСР координировать ежегодное проведение анализа на основе обобщения данных о финансовом положении организаций, участвующих в общей системе, в рамках которого, в частности, следует уделять особое внимание бюджетным последствиям корректировок любых элементов расходов по персоналу, как произведенных за последний завершившийся календарный год, так и прогнозируемых на последующий календарный год, и представить соответствующий доклад Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии.

10. 12 апреля 2013 года Генеральная Ассамблея приняла без голосования резолюцию 67/257 по годовому докладу Комиссии. В этой резолюции Ассамблея, среди прочего, отметила решение Комиссии провести всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения персонала категории специалистов и выше и просит Комиссию при проведении этого пересмотра учитывать финансовое положение организаций, участвующих в общей системе Организации Объединенных Наций, и их возможности по привлечению конкурентоспособного персонала.

11. Генеральная Ассамблея также просила Комиссию информировать ее на основной части ее шестьдесят восьмой и шестьдесят девятой сессий о ходе проведения всеобъемлющего пересмотра, выносимых по нему предварительных заключений и его административных аспектах и как можно скорее, но не позднее основной части семидесятой сессии Ассамблеи доложить ей об окончательных выводах и рекомендациях.

12. Генеральная Ассамблея одобрила решение Комиссии поддержать рекомендацию Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций повысить возраст обязательного увольнения до 65 лет для новых сотрудников организаций, участвующих в Пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций, не позднее чем с 1 января 2014 года. Ассамблея также приветствовала решение Комиссии о проведении ее секретариатом в сотрудничестве с организациями и представителями персонала стратегического анализа последствий распространения повышения до 65 лет возраста обязательного увольнения на нынешних сотрудников. Она выразила надежду на рассмотрение результатов этого анализа на своей шестьдесят восьмой сессии. Комиссия отметила, что единственным вопросом, который Ассамблея не одобрила, стала просьба повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов на основе принципа неизменности размеров вознаграждения.

Обсуждение в Комиссии

13. На семьдесят шестой сессии сопредседатель Сети по вопросам людских ресурсов КСР поблагодарил секретариат за информацию о том, что произошло в ходе шестьдесят седьмой сессии Генеральной Ассамблеи, и отметил, что по ряду вопросов, поднятых в докладе Комиссии за 2012 год ([A/67/30](#) и [Corr.1](#)), решения приняты не были, что может негативно отразиться на управлении людскими ресурсами в организациях общей системы. Что касается вопроса о повышении возраста обязательного увольнения для нынешних сотрудников, то сопредседатель отметил, что он ранее уже обсуждался в Пятом комитете в рамках рассмотрения различных пунктов повестки дня и что при этом поднимался ряд связанных с ним вопросов, включая последствия такого шага для географического представительства, но никакого решения принято не было.

14. Представитель ФАМГС поблагодарил секретариат за представленную информацию и подчеркнул, что сотрудники повсюду в мире пристально следят за ходом обсуждений в Генеральной Ассамблее. Что касается коррективов по месту службы, то Федерация выразила свое разочарование по поводу того, что не обеспечивается возможность нормального функционирования системы коррективов по месту службы в соответствии с методологией, одобренной Ассамблеей.

15. Представитель ККСАМС с удовлетворением отметила признание государствами-членами значимости Комиссии как экспертного органа, но выразила обеспокоенность по поводу того, что недостаточно внимания уделяется базовым принципам, таким как принцип Ноблемера, позволяющим обеспечивать конкурентоспособность вознаграждения в Организации Объединенных Наций, не прибегая к сопоставлению с частным сектором. Она обратилась к Комиссии с просьбой уделить особое внимание техническим аспектам сопоставления, требуемого в соответствии с принципом Ноблемера, с целью обеспечить понимание необходимости привлекать лучших, наиболее талантливых сотрудников

для решения колоссальных международных проблем, стоящих перед Организацией Объединенных Наций. Она также выразила обеспокоенность по поводу отсрочки рассмотрения других вопросов, поднятых в докладе Комиссии.

16. Представитель ЮНИСЕФ поддержал заявления, сделанные представителями ФАМГС и ККСАМС, и выразил разочарование в связи с тем, что не были приняты решения по ряду вопросов, рассмотренных в докладе Комиссии, в частности о субсидии на образование, возрасте обязательного увольнения и выплате за работу в опасных условиях.

17. Члены Комиссии просили в общих чертах разъяснить, как именно развивались обсуждения в Пятом комитете, приведшие к тому, что принятие решений по некоторым вопросам, поднятым в ее докладе, было отложено. Они просили также разъяснить возможные последствия такого решения Генеральной Ассамблеи для программы работы Комиссии. В ответ на эти просьбы Исполнительный секретарь в общих чертах сообщила членам Комиссии о том, как проходили прения в Комитете. Она сообщила членам Комиссии, что государства-члены запрашивали у секретариата дополнительную информацию на протяжении всех прений. Тем не менее они решили продолжить обсуждение годового доклада Комиссии в ходе первой части возобновленной шестьдесят седьмой сессии Ассамблеи.

18. На семьдесят седьмой сессии члены Комиссии выразили удовлетворение тем, что большинство рекомендаций, содержащихся в докладе Комиссии, были одобрены. Члены Комиссии отметили, что Ассамблея утвердила Стандарты поведения для международной гражданской службы без каких-либо изменений. Они указали на то, что текст этих стандартов следует опубликовать на всех официальных языках организаций системы Организации Объединенных Наций.

Решение Комиссии

19. Комиссия постановила принять к сведению решения [67/551](#) и [67/552](#) А и резолюцию [67/257](#) Генеральной Ассамблеи.

В. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, Генеральной Ассамблеи и директивных и руководящих органов организациями общей системы Организации Объединенных Наций

20. В соответствии со статьей 17 своего статута Комиссия представляет Генеральной Ассамблее информацию о выполнении своих решений и рекомендаций. Комиссия рассмотрела вопрос о выполнении организациями ее рекомендаций, вынесенных в 2011 и 2012 годах. Ее вниманию был предложен документ, содержащий представленную 24 организациями информацию, которая касается выплаты за работу в опасных условиях, надбавок за мобильность, работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом, унификации условий службы сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, системы контрактов, субсидии на образование (см. приложение II к настоящему до-

кладу), местных обследований окладов и управления служебной деятельностью.

21. Кроме того, Комиссия была проинформирована о решениях, принятых руководящими органами ИМО и ФАО после завершения подготовки указанного документа секретариатом Комиссии. Международный морской совет на своей сто десятой сессии, состоявшейся 15–19 июля 2013 года в Лондоне, постановил следующее:

4(а). В соответствии с предложением Соединенных Штатов Совет поручил Генеральному секретарю довести до сведения КМГС и Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций мнения Совета о влиянии повышения расходов по персоналу на финансовую стабильность организации и о необходимости уделять более пристальное внимание вопросу повышения расходов по персоналу во всей общей системе Организации Объединенных Наций, в частности в контексте продолжающегося всеобъемлющего пересмотра, проводимого КМГС. Он также поручил Генеральному секретарю просить КМГС и Генеральную Ассамблею Организации Объединенных Наций рассмотреть возможность незамедлительного принятия мер в целях смягчения остроты связанных с этим бюджетных проблем.

Конференция ФАО на своей тридцать восьмой сессии, состоявшейся 15–22 июня 2013 года в Риме, приняла текст следующего содержания:

подчеркнув важность усилий, направленных на уменьшение суммы увеличения расходов по персоналу Организации, Конференция признала, что размеры большей части пособий, надбавок и других элементов вознаграждения сотрудников ФАО определяются на основе общей системы Организации Объединенных Наций и утверждаются Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) и/или Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке. Конференция призвала КМГС и Генеральную Ассамблею — и также настоятельно призвала Генерального директора обратиться к ним с аналогичным призывом — рассмотреть вопрос о необходимости уделения более пристального внимания проблеме повышения расходов по персоналу во всей общей системе, в частности в контексте продолжающегося всеобъемлющего пересмотра, проводимого КМГС.

Обсуждение в Комиссии

22. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению информацию, содержащуюся в указанном документе. Представитель ФАМГС выразил обеспокоенность по поводу растущего давления, оказываемого на КМГС, независимость которой закреплена в ее статуте. Представитель ФАМГС заявил, что, хотя очевидно, что Комиссия функционирует не в вакууме и что в каждой организации существует система сдержек и противовесов, вопросу расходов по персоналу уделяется повышенное внимание, что ведет к разбалансированию ситуации. Все три федерации персонала отметили, что они обеспокоены тем, что система контрактов в разных организациях применяется неодинаково и что не все организации применяют все три вида контрактов.

23. Комиссия выразила удовлетворение по поводу подробной информации, содержащейся в указанном документе, и значительных усилий, приложенных для ее получения и отражения в данном документе. Она выразила надежду, что и в будущем она будет продолжать получать столь же подробную информацию. Комиссия приняла к сведению решения, принятые руководящими органами ФАО и ИМО, и обсудила вопрос о том, что они означают для ее работы. Она согласилась учесть эти решения в ходе рассмотрения ею других вопросов повестки дня.

Решение Комиссии

24. Комиссия постановила принять к сведению указанный доклад.

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

А. Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе

1. Семьдесят шестая сессия

25. На своей семьдесят шестой сессии Комиссия, действуя в соответствии со своим решением включить этот вопрос в свою программу работы на 2013–2014 годы, приступила к проведению пересмотра пакета вознаграждения в общей системе. Для того чтобы оказать Комиссии помощь в рассмотрении этого вопроса, в ее распоряжение были предоставлены результаты обзора элементов нынешней системы вознаграждения, а также информация об их обосновании и данные о базе выплат.

Обсуждение в Комиссии

26. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила о своей полной поддержке этого начинания, указав на то, что предлагаемый пересмотр выпадает на подходящий момент, когда организации общей системы осуществляют преобразования. По ее мнению, разработка системы вознаграждения на основе всеобъемлющего подхода, ориентированного на долгосрочную перспективу, а не продиктованного сиюминутной финансовой ситуацией, имеет исключительно важное значение. Чтобы быть современным и привлекательным работодателем, Организации Объединенных Наций необходимо постараться разработать пакет вознаграждения, который можно будет успешно применять длительное время. Было выражено мнение, что благодаря упрощению системы можно добиться сокращения расходов. Сеть ожидает, что взаимодействие с членами Комиссии и секретариатом КМГС будет носить конструктивный характер и будет осуществляться в духе сотрудничества, с тем чтобы все организации могли внести вклад в этот процесс, исходя из своего опыта и знаний и сравнительных преимуществ. По мнению Сети, эта огромной важности инициатива будет способствовать укреплению роли общей системы Организации Объединенных Наций в качестве привлекательного глобального работодателя со штатом активных и заинтересованных сотрудников, способных успешно выполнять мандаты организаций общей системы во все более сложных условиях.

27. ФАМГС приветствовала тот факт, что отправной точкой для пересмотра служит статья 101 Устава Организации Объединенных Наций, а именно необходимость обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности. Она выразила мнение, что пересмотр открывает возможность для изучения различных систем контрактов, в том числе контрактов с работниками, не являющимися штатными сотрудниками. Формирование конкурентоспособного, справедливого, простого и эффективного пакета вознаграждения отвечает интересам всех без исключения. Еще более важно обеспечить, чтобы он мог долгое время успешно применяться в отношении будущих поколений сотрудников. В связи с этим принципиально важно сохранить его основополагающие элементы, связанные с социальным обеспечением, пенсиями и медицинским страхованием. По мнению ФАМГС, работа такой важности и

масштаба должна вестись в рамках создаваемых по мере необходимости рабочих групп, руководящих комитетов и дискуссионных групп.

28. ККСАМС, выступая также от имени ЮНИСЕФ, выразил надежду на то, что будет создана рабочая группа в составе представителей всех сторон, которая выработает рациональные параметры проведения пересмотра пакета вознаграждения. Он подчеркнул, что в рамках таких систем, основанных на знаниях, как Организация Объединенных Наций, расходы на персонал способствуют повышению эффективности и должны рассматриваться не как лишь затраты для организаций, а как эффективное средство содействия выполнению возложенных на ту или иную организацию задач. Гарантированное соблюдение условий контрактов и конкурентоспособные оклады, равно как и надежное пенсионное обеспечение и прочная система социального обеспечения, включая медицинское страхование, надлежащие условия для получения школьного образования детьми и оказание достаточной поддержки семье, имеют важнейшее значение для привлечения высококвалифицированных сотрудников, представляющих самые разные географические регионы. Обе эти федерации выразили надежду на то, что будет налажен конструктивный и открытый диалог и что окажут помощь в определении круга ведения рабочей группы, которая должна будет рассмотреть многочисленные вопросы, связанные с пересмотром.

29. Комиссия отметила, что на протяжении нескольких десятилетий нынешняя система вознаграждения остается в основном неизменной. Отдельные элементы, составляющие нынешнюю систему, пересматривались независимо друг от друга и с разной периодичностью. Во избежание риска фрагментации такой системы необходимо провести комплексный пересмотр всех ее элементов и любых взаимосвязей между ними.

30. Было решено, что концептуальная основа пакета вознаграждения должна соответствовать принципам, закрепленным в положениях статьи 101 Устава, а именно принципам независимости международной гражданской службы и необходимости обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности при уделении должного внимания вопросам географического распределения и гендерной сбалансированности. Помимо этого, с учетом заинтересованности в проведении комплексного пересмотра неизбежны различные ожидания у различных заинтересованных сторон в отношении конкретных областей, охватываемых пересмотром. В такой ситуации исключительно важно с самого начала выработать общее понимание в отношении сферы охвата, целей и порядка проведения пересмотра. Кроме того, некоторые элементы, охватываемые данным пересмотром, неизбежно будут касаться аспектов, охваченных при пересмотре основных положений об управлении людскими ресурсами. По этой причине в интересах обеспечения последовательности необходим скоординированный подход к пересмотру таких аспектов.

31. Комиссия выразила мнение, что характеристики пересмотренной системы и подход к ней должны определяться следующими соображениями:

а) новая система вознаграждения должна способствовать выполнению мандатов организаций, а также:

- i) быть конкурентоспособной;
- ii) строиться на справедливой и равноправной основе;

- iii) быть транспарентной;
 - iv) быть несложной по структуре и простой в применении и для понимания сотрудниками и заинтересованными сторонами;
 - v) поощрять отличную работу и предусматривать меры на случай неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей;
- b) новая система должна быть цельной в своей основе, но при этом обеспечивать определенную гибкость для удовлетворения конкретных потребностей организаций и решения стоящих перед ними конкретных задач, прежде всего связанных с обеспечением разнообразия и потребностями в узких специалистах или редких профессиональных навыках;
- c) при внедрении новой системы необходимо руководствоваться соображениями сдерживания общего объема затрат и ее устойчивого функционирования в будущем;
- d) проведение пересмотра начнется с пересмотра пакета вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше, а затем им будут охвачены пакеты вознаграждения для национальных сотрудников-специалистов и сотрудников категории общего обслуживания;
- e) хотя предполагается, что новая система будет применяться в отношении всех сотрудников, набираемых начиная с даты ее внедрения, позднее будет рассмотрена возможность ее применения в отношении сотрудников, уже работающих на дату ее внедрения, с учетом их приобретенных прав.

32. Поскольку изложенные выше характеристики и подход на этом раннем этапе неизбежно будут весьма широкими, необходимо разработать подробный план работы по проведению пересмотра. В этой связи было предложено сформировать контактную группу в составе нескольких членов Комиссии и представителей организаций и трех федераций персонала, которой будет оказывать содействие секретариат Комиссии.

Решения Комиссии

33. Комиссия постановила:

- a) приступить к пересмотру пакета вознаграждения в общей системе, исходя из указанных характеристик и параметров, изложенных в пункте 31 выше;
- b) создать сразу же после завершения ее семьдесят шестой сессии контактную группу в составе членов Комиссии, трех сопредседателей Сети по вопросам людских ресурсов и трех представителей федераций персонала, которой будет оказывать содействие секретариат КМГС, для разработки подробного плана работы по пересмотру пакета вознаграждения в общей системе, с тем чтобы можно было приступить к осуществлению начального этапа работы до проведения семьдесят седьмой сессии.

2. Семьдесят седьмая сессия

34. На своей семьдесят седьмой сессии Комиссия продолжила проведение пересмотра пакета вознаграждения в Организации Объединенных Наций; ее вниманию были предложены три документа, которые были подготовлены секретариатом КМГС и в которых:

а) освещена роль концепции вознаграждения как основы для определения его структуры в общей системе в контексте основных положений КМГС об управлении людскими ресурсами, включая основные положения об управлении служебной деятельностью;

б) проанализирована практика у внешних работодателей, применяемые ими типичные подходы к формированию пакетов вознаграждения при работе за границей и нынешние тенденции в формировании таких пакетов, а также в общих чертах дано описание пакетов вознаграждения в отдельных национальных и международных организациях;

в) рассмотрена возможность учета этих тенденций и применения такой практики в общей системе.

35. Кроме того, Комиссия рассмотрела результаты проделанной на данный момент работы, а также план дальнейшего проведения пересмотра вознаграждения.

Обсуждение в Комиссии

а) Принципы вознаграждения при работе за границей, практика у внешних работодателей и возможность ее применения в общей системе

36. Было отмечено, что, поскольку вознаграждение является одним из основных средств мотивации и обеспечения заинтересованности сотрудников, оно играет важную роль в стимулировании надлежащего поведения персонала и последовательном пропагандировании того, что ценится в рамках общей системы. Таким образом, разработка системы вознаграждения, которая бы отражала и пропагандировала ценности общей системы, является одной из основных задач в рамках дальнейшей работы. Наиболее эффективным способом обеспечения отражения организационных ценностей и лежащих в их основе принципов (коиими, в частности, являются фактическая справедливость и то, как она воспринимается персоналом, транспарентность и создание атмосферы доверия и благоприятных условий на работе) является увязка пересмотра с основными положениями об управлении людскими ресурсами и управлении служебной деятельностью уже на начальных этапах его проведения.

37. Комиссия отметила, что большинство внешних работодателей, направляющих своих сотрудников на работу за границу, применяют «балансовый метод», который направлен на обеспечение того же уровня жизни для этих сотрудников во время их работы за рубежом, что и в месте их постоянного проживания. Типичный балансовый метод предусматривает предоставление вознаграждения, предусмотренного в месте постоянной работы сотрудника, механизм выравнивания уровня стоимости жизни и доплаты в целях стимулирования мобильности и службы в местах с трудными условиями, однако многие работодатели вносят изменения в традиционный подход в свете меняющихся экономических реалий и тенденций на мировом рынке труда. С учетом увели-

чения контингента хорошо образованных и мобильных кадров на развивающихся рынках и вхождения в состав глобальной рабочей силы новых поколений работников с разнообразными карьерными ожиданиями нынешняя тенденция, характеризующая вознаграждение, выплачиваемое при работе за границей, заключается в том, что работодатели предусматривают множество пакетов вознаграждения, сформированных в зависимости от срока и вида контракта, и определяют компенсационно-социальный пакет исходя из интересов дела и оперативных потребностей работодателей.

38. Комиссия проанализировала результаты сопоставления определенных элементов пакета вознаграждения в общей системе, в том числе нескольких элементов, которые часто воспринимаются как проблематичные, с соответствующими элементами вознаграждения у ряда отобранных для этой цели национальных и международных работодателей. Эти элементы включали базовую структуру вознаграждения, цели и критерии предоставления надбавок и пособий и методы корректировки. Сопоставление показало, что базовые элементы структуры вознаграждения у внешних организаций сходны с соответствующими элементами в общей системе, однако пакет индивидуальных надбавок, пособий и льгот, а также механизмы корректировки и предусматриваемая степень гибкости их применения значительно отличаются.

39. Было отмечено, что, хотя некоторые аспекты вознаграждения, предусматриваемого у внешних работодателей при работе за границей, следует рассмотреть на предмет их учета при формировании пересмотренного пакета вознаграждения в общей системе, при этом не следует упускать из виду уникальный характер международной гражданской службы. Более того, было выражено мнение, что некоторые подходы и допущения, которые использовались при указанном сопоставлении, необходимо подтвердить результатами сопоставления, проведенного по более широкой выборке организаций, деятельность которых сопоставима с деятельностью организаций общей системы, а также работодателей из различных географических регионов.

40. Комиссия также отметила, что охваченные сопоставлением пакеты вознаграждения, предусматриваемого при работе за границей, у внешних работодателей не являются значительно более простыми по сравнению с пакетом вознаграждения в общей системе. Более того, многие элементы, особенно в международных организациях, аналогичны по своей сути и цели. Вместе с тем, было отмечено, что хотя для любой глобальной системы вознаграждения неизбежно характерна определенная степень сложности, одна из целей пересмотра по-прежнему должна заключаться в упрощении наряду с обеспечением справедливости, контролем расходов и другими атрибутами. Многие участники подчеркнули важность обеспечения того, чтобы система была понятна всем заинтересованным сторонам, и в этой связи была особо отмечена роль надлежащих стратегий коммуникации и просвещения.

41. Некоторые члены Комиссии указали на то, что в предстоящие годы в состав глобальной рабочей силы будет вливаться новый сегмент населения. Эта группа отличается иным демографическим профилем, включая приоритеты в отношении работы и личной жизни, карьерные ожидания, склонность к мобильности и другие аспекты; все из них необходимо тщательно учесть при формировании модернизированного пакета вознаграждения.

42. Представители некоторых организаций подчеркнули, что пакет вознаграждения в общей системе не допускает гибкости, которая позволила бы им привлекать квалифицированных кандидатов и надлежащим образом поощрять мобильность, особенно переход на работу в места службы с трудными условиями, что является необходимым условием для выполнения их мандатов. Были приведены некоторые конкретные примеры, как то неспособность ВОЗ конкурировать за высококвалифицированных медицинских специалистов, потребность ЮНИСЕФ в переводе сотрудников, обладающих навыками консультационной и просветительской работы, во многие места службы, в которых существует спрос на такие навыки, или проблема найма МСЭ экспертов из передовых отраслей. Организации выразили надежду на то, что в результате нынешнего пересмотра они получат возможность использовать различные пакеты вознаграждения в целях найма персонала.

43. Комиссия выразила мнение, что представленная информация о вознаграждении, предусматриваемом при работе за границей, у внешних работодателей является полезным справочным материалом и вместе с выраженными мнениями должна приниматься во внимание соответствующими рабочими группами.

b) План проведения пересмотра и порядок дальнейшей работы

44. Затем Комиссия приступила к рассмотрению предложений контактной группы, созданной после семьдесят шестой сессии, в отношении плана дальнейшей работы по пересмотру пакета вознаграждения в Организации Объединенных Наций.

45. По мнению Сети по вопросам людских ресурсов, этот пересмотр представляет собой сложное начинание в сфере управления преобразованиями, которое требует устойчивых и частых контактов с административными руководителями и персоналом всех уровней, и необходимой предпосылкой для таких контактов является обеспечение достаточной ясности целей, подходов и возможных результатов пересмотра. В этом контексте Сеть выразила обеспокоенность тем, что проведение такого сложного пересмотра в столь сжатые сроки может оказаться слишком амбициозной задачей и что лишь одно стремление своевременно достичь согласованных результатов по основным аспектам может негативно сказаться на качестве результатов. Она подчеркнула важность тщательного определения и постоянного регулирования сферы охвата проекта.

46. ФАМГС разделяет озабоченность Сети по поводу сжатых сроков проведения пересмотра с учетом его крайне амбициозной сферы охвата. Она заявила, что Комиссии следует принять во внимание будущие последствия результатов этого пересмотра, и подчеркнула необходимость применения всеохватного подхода и полного информирования федераций персонала и консультирования с ними на протяжении всего процесса. Представитель ККСАМС высказала предостережение, что при проведении пересмотра следует применять дальновидный подход и не следует ориентироваться только на объем затрат на осуществление программ. Преданность сотрудников делу должна получать признание и должна поощряться соответствующим вознаграждением. По ее мнению, переход к практике в области вознаграждения, применяемой работодателями вне общей системы, не позволяет учитывать уникальный характер карьеры в Организации Объединенных Наций. Она также подчеркнула, что информация, собираемая для проведения пересмотра, должна быть достоверной, точной и

хорошо продуманной. Представитель ЮНИСЕФ указал на то, что ухудшение условий службы персонала будет иметь пагубные последствия для способности Организации Объединенных Наций выполнять свои мандаты, и выразил надежду на то, что пересмотр вознаграждения не будет проводиться исключительно в связи со сложившимся в мире финансовым положением. Он особо отметил необходимость уважения приобретенных прав сотрудников и обеспечения того, чтобы в Организации Объединенных Наций сохранялся надлежащий уровень социальных пособий и льгот.

47. Ряд членов Комиссии заявили, что они разделяют озабоченность организаций и персонала сжатыми сроками осуществления проекта, установленными Генеральной Ассамблеей, учитывая его широкую сферу охвата. Они выразили мнение, что Ассамблея должна быть в курсе этих проблем. Комиссия призвала все участвующие стороны сделать все возможное, чтобы способствовать своевременному осуществлению деятельности по проекту и в то же время обеспечить, чтобы при этом не пострадало качество результатов.

48. Комиссия отметила, что после проведения ее предыдущей сессии произошли некоторые важные события, связанные с проведением пересмотра. В частности, Генеральная Ассамблея приняла резолюцию [67/257](#), в которой она просила Комиссию учитывать финансовое положение организаций общей системы и их возможности по привлечению конкурентоспособного персонала.

49. Внимание членов Комиссии было также привлечено к сообщениям, полученным ее Председателем от руководящих органов ФАО и ИМО, в которых они настоятельно призвали Комиссию рассмотреть вопрос о необходимости уделения более пристального внимания проблеме повышения расходов по персоналу в контексте продолжающегося всеобъемлющего пересмотра. Эти события необходимо должным образом принять во внимание.

50. Рассмотрев характеристики и цели, одобренные на предыдущей сессии (см. пункты 31 и 32 выше), Комиссия сочла целесообразным обобщить и дополнить их в следующем программном заявлении:

- цель пересмотра пакета вознаграждения в общей системе заключается в обеспечении сохранения способности организаций эффективно выполнять свои соответствующие мандаты на основе руководящих принципов и положений Устава Организации Объединенных Наций и в рамках общей системы;
- пересмотр направлен на формирование системы вознаграждения, которая без ущерба для сохранения единства общей системы в целом предоставит организациям возможность применять пакет вознаграждения с определенной степенью гибкости. Вознаграждение должно обеспечивать привлечение и удержание такого контингента сотрудников, который характеризуется наилучшим сочетанием талантов, профессиональных качеств и многообразия. Пересмотренная система должна также поощрять отличную работу и обеспечивать учет служебных заслуг;
- пересмотр должен быть ориентирован на создание слаженной и комплексной системы, которая является упорядоченной, транспарентной и затратоэффективной. Надбавки и пособия будут направлены на стимулирование достижения организационного совершенства через мотивацию и вовлеченность персонала. Кроме того, пересмотренная система позволит

государствам-членам, организациям и сотрудникам понимать структуру, процессы и результаты. И наконец, пересмотренная система принесет стабильность и предсказуемость, необходимые для увязки с процессом программирования и бюджетирования;

- КМГС, в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции [67/257](#), при проведении пересмотра должна иметь в виду финансовое положение организаций, участвующих в общей системе, и их возможности по привлечению конкурентоспособного персонала.

51. Что касается сферы охвата пересмотра, то было решено, что для обеспечения целостного анализа системы пересмотром должны быть охвачены все элементы вознаграждения, включая оклады, корректив по месту службы, надбавки и пособия и другие условия службы, а также другие элементы, связанные с управлением людскими ресурсами, относящиеся к сфере действия мандата КМГС. Было отмечено, что пересмотр может иметь последствия в некоторых областях, выходящих за пределы сферы полномочий Комиссии, как то для пенсий, страхования и т.д. В таких случаях о возникающих привязках необходимо будет сигнализировать соответствующим органам, чтобы они могли принять надлежащие меры.

52. В отношении порядка осуществления проекта Комиссия приняла решение о том, что подробное рассмотрение и анализ вопросов должны быть проведены в рамках рабочих групп, состоящих из членов КМГС, при всестороннем участии организаций и представителей персонала. Рабочие группы будут проводить предметный анализ, заниматься разработкой рекомендаций и сообщать о своих выводах Комиссии. Это будет сопровождаться оценкой последствий предлагаемых мер.

53. Комиссия приняла решение создать три рабочие группы, которые сосредоточат свое внимание на следующих темах: структура вознаграждения, включая корректив по месту службы; конкурентоспособность и устойчивость, а также поощрение за хорошую работу и другие вопросы, связанные с людскими ресурсами. Эти рабочие группы будут докладывать о ходе своей работы и предложениях Комиссии. Предлагаемые варианты затем будут объединяться в пересмотренный пакет вознаграждения. Порядок работы рабочих групп должен обеспечивать обмен информацией между ними, так чтобы результаты их работы носили согласованный и взаимосвязанный характер.

54. Комиссия напомнила, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции [67/257](#) об общей системе Организации Объединенных Наций просила Комиссию представить доклад о ходе проведения всеобъемлющего пересмотра, выносимых по нему предварительных заключений и его административных аспектах. В течение текущего двухгодичного периода были приложены все усилия к перераспределению имеющихся ресурсов для удовлетворения дополнительных потребностей, связанных с осуществлением данного проекта, однако стало очевидно, что сфера охвата всеобъемлющего пересмотра такова, что это создает значительную дополнительную нагрузку на административные и оперативные возможности Комиссии. Комиссия хотела бы информировать Генеральную Ассамблею о том, что, по ее мнению, для обеспечения необходимой глубины анализа, запрошенного Ассамблеей, на предстоящий двухгодичный период 2014–2015 годов ей потребуются специализированные услуги руководителя проекта, приобретение внешних данных и наличие доступа к ресурсам

для оплаты поездок членов Комиссии и сотрудников секретариата для участия в совещаниях рабочих групп.

55. Комиссия обратилась к своему Председателю и его заместителю с просьбой обеспечить, чтобы административных руководителей организаций общей системы и федерации персонала, а также государства-члены должным образом информировали о процессе проведения пересмотра и чтобы они имели возможность высказать свои мнения в этой связи.

Решения Комиссии

56. Комиссия:

а) приняла к сведению информацию о практике вознаграждения при работе за границей у внешних работодателей, выразив понимание, что она будет использоваться в качестве справочного материала на этапе разработки пересмотренной системы;

б) одобрила план проведения пересмотра и порядок дальнейшей работы, изложенные в пунктах 48–54 выше;

с) постановила создать три рабочие группы для рассмотрения следующих тем:

i) структура вознаграждения;

ii) конкурентоспособность и устойчивость;

iii) поощрение за хорошую работу и другие вопросы, связанные с людскими ресурсами.

В. Возраст обязательного увольнения

57. На своей семьдесят пятой сессии Комиссия рассмотрела вопрос о возрасте обязательного увольнения в общей системе Организации Объединенных Наций (в настоящее время таким возрастом является 60 лет для сотрудников, которые вступили в Пенсионный фонд до 1 января 1990 года, и 62 года для сотрудников, которые вступали в него начиная с этой даты) и постановила поддержать рекомендацию Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций повысить возраст обязательного увольнения до 65 лет для новых сотрудников организаций, участвующих в Пенсионном фонде, не позднее чем с 1 января 2014 года.

58. Она также просила свой секретариат в сотрудничестве с организациями и представителями персонала подготовить стратегический анализ последствий применения повышенного возраста обязательного увольнения для работающих сотрудников. В своей резолюции [67/257](#) Генеральная Ассамблея одобрила решения КМГС и приветствовала проведение стратегического анализа.

59. На семьдесят седьмой сессии секретариат КМГС представил документ, в котором освещаются исторические аспекты практики, применяемой в некоторых государствах-членах в отношении выхода на пенсию. В документе отмечается, что во всем мире наблюдается общая тенденция к повышению возраста выхода на пенсию. В нем говорится о внесенных в законы в разных странах изменениях, связанных с возрастом выхода на пенсию, в частности в целях

предотвращения дискриминации по возрасту и запрещения работодателям увольнять работников только на основании достижения конкретного возраста. Многие национальные правительства внесли изменения в свои пенсионные системы и провели реформы в области управления людскими ресурсами, с тем чтобы содействовать продлению трудовой жизни с учетом улучшения здоровья и повышения жизненной активности пожилых людей. Увеличение продолжительности трудовой жизни становится все более распространенной государственной политикой, которую стали проводить в связи с экономическими и социальными проблемами, порожденными старением населения. В некоторых странах инициативы правительства сосредоточены на создании работодателями возможностей для того, чтобы пожилые работники могли откладывать свой выход на пенсию, и на инвестировании в обеспечение занятости пожилых работников. Приведены также примеры повышения возраста увольнения в частном секторе и других международных организациях.

60. Кроме того, в документе отмечаются различные рекомендации структур системы Организации Объединенных Наций, призывающие поощрять продолжение занятости пожилых людей. Еще в 1980 году МОТ признала важность ликвидации дискриминации по возрасту на рабочем месте. В своей рекомендации № 162, касающейся работников пожилого возраста, Генеральная конференция МОТ предложила меры, направленные на содействие продлению трудовой жизни и налаживанию взаимодействия с социальными партнерами в целях осуществления таких мер. На второй Всемирной ассамблее по проблемам старения, состоявшейся 8–12 апреля 2002 года, был рассмотрен вопрос о стабильной занятости пожилых людей; ее участники безоговорочно отвергли идею о том, что продолжение найма пожилых работников сужает возможности трудоустройства молодых работников, и отметили, что барьеры, ограничивающие возможности пожилых людей продолжать работу, лишают общество их энергии и профессиональных знаний.

61. Повышение возраста обязательного увольнения до 65 лет для работающих сотрудников приведет к снижению расходов. По оценкам актуария-консультанта Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, в случае предоставления такой возможности работающим сотрудникам дефицит актуарного баланса сократится еще примерно на 0,13 процента от зачитываемого для пенсии вознаграждения, что в свою очередь приведет к повышению финансовой стабильности Фонда в долгосрочной перспективе. Показатель снижения расходов был рассчитан с использованием предполагаемого коэффициента использования в размере 70 процентов. Определенная экономия средств может быть также достигнута организациями в форме отсрочки расходов, связанных с наймом.

62. Что касается последствий, связанных с такими кадровыми проблемами, как управление служебной деятельностью, омоложение кадрового состава и обеспечение гендерной и географической сбалансированности, то был сделан вывод о том, что наиболее подходящим способом решения таких проблем является проведение целенаправленной кадровой политики.

Обсуждение в Комиссии

63. Сеть выразила удивление в связи с подходом Комиссии к обсуждению вопроса о распространении действия положения о новом возрасте обязательного увольнения на работающих сотрудников. Недавно принятые взаимодополняющие решения о повышении как обычного возраста выхода на пенсию, так и возраста обязательного увольнения для новых сотрудников были направлены именно на то, чтобы решить проблемы обеспечения долгосрочной финансовой стабильности Пенсионного фонда, обусловленные ростом продолжительности жизни во всем мире. Результаты нынешней работы секретариата КМГС не содержат обоснования того, почему организациям следует отойти от широко согласованной и удовлетворительной практики в свете достигнутой недавно на основе консенсуса сбалансированной договоренности.

64. В настоящее время многие организации неизбежно прикладывают усилия к проведению пересмотра и преобразований в организациях в целях сдерживания роста расходов и обеспечения в то же время притока требуемых специалистов, обладающих новыми критически важными навыками в ряде профессиональных областей. Очевидно, что решение, которое было рекомендовано в документе секретариата, поставит под угрозу эти усилия и потенциально приведет к значительным дополнительным затратам в связи с одновременными выплатами отступного при досрочном увольнении соответствующих сотрудников. Сеть также отметила, что государства-члены в руководящих органах нескольких специализированных учреждений уже приняли решения по этому вопросу или собираются принять соответствующее решение. Принятые ВОЗ и МСЭ решения о сохранении нынешнего возраста обязательного увольнения для работающих сотрудников подтверждают результаты анализа, проведенного Сетью людских ресурсов: сохранение статус-кво для работающих сотрудников при внесении изменений, как это уже решено, в положения для новых сотрудников является в итоге наиболее подходящим подходом с учетом нынешнего реального положения членов этих организаций. Любая другая рекомендация Комиссии может привести к снижению степени согласованности практики в организациях общей системы и излишне усложнить административные процедуры.

65. Члены Сети по вопросам людских ресурсов выразили разочарование по поводу качества и актуальности анализа, результаты которого, по ее мнению, не подкрепляют выводы, сделанные в докладе. Сеть подчеркнула то, что отсутствует обоснованное рассмотрение прямых и косвенных финансовых последствий таких решений. По этой причине доклад не может служить достаточно прочной основой для принятия Комиссией решений столь фундаментального характера. Сеть по вопросам людских ресурсов, представляющая административных руководителей ее организаций-членов, единодушно отвергла рекомендацию, содержащуюся в документе секретариата. На случай, если Комиссия пожелает продолжить рассмотрение этого вопроса, Сеть рекомендовала Комиссии поручить своему секретариату проведение дальнейшего анализа в консультации с организациями. Любая рекомендация изменить возраст выхода на пенсию для работающих сотрудников должна приниматься на основе консенсуса и предусматривать запланированный и поэтапный подход и не должна посягать на трудовые договоры, которые уже были заключены двумя сторонами — работодателем и работником.

66. Три федерации персонала, ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ, приветствовали доклад и окончательный анализ и рекомендации и отметили, что содержащаяся в них аргументация весьма сбалансированна и обоснованна. Они напомнили, что в ходе двух обследований, проведенных федерациями персонала в 2011 году, было установлено, что приблизительно 50 процентов работающих сотрудников хотели бы, чтобы им была предоставлена возможность продолжать службу до достижения возраста обязательного увольнения, который будет действовать в отношении новых сотрудников, поступающих на службу в Организацию после 1 января 2014 года. Федерации подтвердили свою позицию в отношении того, что возраст обязательного увольнения для работающих сотрудников должен быть повышен до 65 лет при условии сохранения приобретенных ими прав на выход на пенсию в возрасте 60 и 62 лет.

67. Федерации отметили, что повышение возраста обязательного увольнения для всех сотрудников на равной основе без дискреционных решений организаций поставило бы Организацию Объединенных Наций в условия, аналогичные тем, в которых находятся национальные правительства. В связи с этим они согласились с выводом, сделанным Комиссией по итогам проведенного обсуждения на ее шестьдесят девятой сессии, о том, что решение о продолжении работы должны принимать сотрудники по своему усмотрению, а не по усмотрению административного руководителя, поскольку в последнем случае создается своего рода «испытательный период» в конце карьеры, что не способствует обеспечению справедливого и транспарентного процесса управления служебной деятельностью. Федерации выразили удивление по поводу того, что некоторые организации приняли решение заранее, упреждая мнения Генеральной Ассамблеи, которая в своей резолюции [67/257](#) недвусмысленно заявила, что она приветствует стратегический анализ, проводимый Комиссией в сотрудничестве с организациями и представителями персонала.

68. Предоставление ныне работающим сотрудникам возможности увольняться позднее в соответствии с повышенным возрастом обязательного увольнения обеспечит их организациям возможность продолжать пользоваться профессиональными знаниями и опытом, которыми обладают опытные сотрудники, а также будет содействовать улучшению положения Пенсионного фонда. Как отмечается в докладе, возраст обязательного увольнения не является подходящим инструментом для решения кадровых проблем, касающихся, в частности, служебной деятельности или географического распределения. Такие проблемы следует решать с помощью должного организационного планирования, надлежащей профессиональной подготовки и четкой политики в области найма, расстановки кадров и продвижения по службе. Наличие механизмов планирования замещения кадров во всех организациях считается неременным условием для эффективного решения проблем, стоящих перед системой. В связи с тем, что такие системы не введены в действие, возникают серьезные вопросы по поводу того, можно ли добиться желаемого результата только за счет повышения возраста обязательного увольнения. Федерации выразили надежду, что Комиссия убедит Генеральную Ассамблею в том, что существует насущная необходимость в стратегическом мышлении в вопросах управления людскими ресурсами, в частности в вопросах, связанных с профессиональным ростом сотрудников, развитием карьеры и планированием замещения кадров.

69. Федерации полагали, что положительные аспекты повышения возраста обязательного увольнения, в частности благоприятное влияние на обеспечение

стабильности Пенсионного фонда и плана медицинского страхования после выхода на пенсию, перевесят любые предполагаемые негативные последствия такого изменения. Они также полагали, что повышение обязательного возраста увольнения до 65 лет приведет к значительному уменьшению количества продолжительных контрактов с пенсионерами и числа консультантов-пенсионеров в системе.

70. В ходе рассмотрения данного вопроса члены Комиссии отметили, что многие государства повысили возраст выхода на пенсию до 65 лет и более старшего возраста и что, например, в Соединенных Штатах Америки, такой возраст полностью отменен. Комиссия выразила мнение, что с учетом меняющейся в мире демографической ситуации и структуры населения общая система Организации Объединенных Наций не может продолжать идти вразрез с общемировой тенденцией повышения возраста выхода на пенсию. Комиссия отметила, что многие люди остаются весьма продуктивными и активными по достижении 65 лет и что способность к обучению с годами не утрачивается. Комиссия далее отметила, что те гражданские службы и структуры частного сектора, которые повысили возраст увольнения или в ряде случаев отменили его, не пострадали от этого.

71. Комиссия с удивлением отметила, что согласно информации, представленной Сетью по вопросам людских ресурсов, руководящие органы некоторых организаций уже приняли решение в отношении возраста обязательного увольнения для ныне работающих сотрудников до обсуждения данного вопроса Комиссией и вынесения ее рекомендации по нему с учетом резолюции Генеральной Ассамблеи. К организациям была обращена просьба дать разъяснения по поводу того, была ли резолюция Генеральной Ассамблеи доведена до сведения их руководящих органов и разъяснена им и были ли они проинформированы о том, что Комиссия будет обсуждать данный вопрос на своей семьдесят седьмой сессии. Одна организация, руководящий орган которой уже принял решение, ответила, что ее руководящий орган располагал всей информацией, когда он принимал решение не применять повышенный возраст обязательного увольнения для работающих сотрудников. Что касается сроков рассмотрения, то это была единственная практическая возможность для включения данного вопроса в повестку дня, с тем чтобы обеспечить выполнение резолюции Генеральной Ассамблеи в отношении возраста обязательного увольнения для сотрудников, поступающих на службу в Организацию Объединенных Наций с 1 января 2014 года и после этой даты.

72. Комиссия не была убеждена в том, что сохранение возраста обязательного увольнения для работающих сотрудников неизменным ускорило бы организационную реструктуризацию в сферах деятельности, связанных с управлением людскими ресурсами. Она считала, что такие кадровые вопросы, как управление служебной деятельностью, омоложение кадрового состава и обеспечение гендерного баланса, должны решаться в надлежащем порядке. Комиссия отметила, что средний возраст сотрудников при найме в течение многих лет составляет 40 лет и старше и что многие сотрудники вновь нанимаются на службу по достижении возраста обязательного увольнения. Кроме того, если, например, становится вакантной должность уровня С-5, маловероятно, чтобы эта должность была заполнена молодым человеком. Комиссия отметила, что по прошествии многих лет большинству организаций системы Организации Объединенных Наций так и не удалось достичь гендерного паритета и что вряд ли эта

проблема будет решена путем установления того или иного возраста обязательного увольнения. Проблему обеспечения гендерного баланса следует решать путем найма большего числа женщин и проведения надлежащей политики для обеспечения их удержания. Вопросы, связанные со служебной деятельностью, должны решаться с течением времени. Руководителям практически нецелесообразно дожидаться, когда сотрудники достигнут своего возраста увольнения, чтобы заниматься случаями неудовлетворительной или не вполне удовлетворительной работы. Комиссия заявила, что организации упустили уникальную возможность для этого, когда вводилась в действие система контрактов, утвержденная Комиссией в 2005 году и одобренная Генеральной Ассамблеей. Если бы срочные контракты применялись так, как задумывалось, у организаций была бы возможность прекращать действие контрактов на дату их истечения по различным причинам, в том числе за неудовлетворительную работу.

73. Комиссия выразила обеспокоенность по поводу того, что организации не предложили четкого и комплексного стратегического плана действий, в котором бы обосновывалось жизненно важное значение сохранения ныне установленного возраста увольнения. Члены Комиссии заинтересовались тем, сколько вакантных должностей образуется в ближайшем будущем в результате выхода сотрудников на пенсию, какие существуют планы по набору персонала, как это скажется на осуществлении программ и каков уровень заинтересованности сотрудников в продолжении службы после достижения ныне установленного возраста обязательного увольнения.

74. Некоторые организации ответили на замечания Комиссии и на поставленные ею вопросы и представили соответствующие данные и информацию о составе сотрудников, которые, как ожидается, выйдут на пенсию в предстоящие два-пять лет. Было отмечено, что в большинстве случаев среди сотрудников категории специалистов, которым предстоит выйти на пенсию, число мужчин превышает число женщин. В связи с этим у организаций открывается возможность заполнить больше должностей сотрудниками-женщинами. Организации в полной мере осознают, что при наборе персонала главным критерием является квалификация, и поэтому предпочтение всегда должно отдаваться наиболее квалифицированному кандидату. Многие организации также проинформировали Комиссию о том, что у них идет процесс реструктуризации и что выход сотрудников на пенсию предоставляет им возможность изменять состав персонала.

75. В заключение Комиссия признала, что данный вопрос является сложным, однако отметила, что необходимо признать, что продолжительность жизни существенно увеличилась и что многие сотрудники по-прежнему работают весьма производительно и после достижения 60 или 62 лет и обладают необходимыми для работы профессиональными навыками по достижении этого возраста. Комиссия согласилась с тем, что для принятия решения о повышении возраста обязательного увольнения и для работающих сотрудников необходимо должным образом учитывать готовность организаций к этому с учетом их бюджетных и стратегических планов. После рассмотрения всех высказанных мнений Комиссия согласилась с тем, что возраст обязательного увольнения для работающих сотрудников следует повысить до 65 лет. Для того чтобы предоставить организациям время для осуществления этого изменения, оно вводится

с 1 января 2016 года при том понимании, что это решение не затронет приобретенные права уже работающих сотрудников.

Решение Комиссии

76. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее повысить возраст обязательного увольнения для уже работающих сотрудников до 65 лет с 1 января 2016 года.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

А. Шкала базовых/минимальных окладов

77. Концепция шкалы базовых/минимальных окладов была введена Генеральной Ассамблеей с 1 июля 1990 года в соответствии с разделом I.H ее резолюции 44/198. Ставки этой шкалы устанавливаются на основе ставок Общей шкалы окладов, действующей в гражданской службе-компараторе, которой в настоящее время является федеральная гражданская служба Соединенных Штатов. Шкала периодически корректируется на основе сопоставления чистого базового оклада сотрудников Организации Объединенных Наций, соответствующего 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 включения пунктов множителя корректива по месту службы в ставки базового/минимального оклада, а именно путем увеличения размера базового оклада при соразмерном уменьшении величины корректива по месту службы.

78. Комиссия была проинформирована о том, что мораторий на повышение заработной платы, введенный гражданской службой-компаратором первоначально на период с 1 января 2011 года по 31 декабря 2012 года, продлен до 31 декабря 2013 года. В результате этого валовые ставки Общей шкалы компаратора остаются неизменными с 2010 года. Вместе с тем с 1 января 2013 года немного изменены ставки шкалы федерального налога с учетом пересмотренной шкалы ставок налогообложения, а также сумм индивидуальных скидок и стандартных вычетов. Таким образом, несмотря на мораторий на повышение вознаграждения, в результате вышеупомянутых изменений в налогообложении чистая исходная ставка оклада в службе-компараторе увеличилась на 0,19 процента по сравнению с размером медианной ставки шкалы чистых базовых окладов сотрудников Организации Объединенных Наций, введенной с 1 января 2012 года. Это увеличение исчислено с учетом ранее рекомендованного Комиссией увеличения в размере 0,12 процента с 1 января 2013 года, в отношении которого Генеральная Ассамблея не приняла решения (резолюция 67/257, раздел В).

79. Если исходить из вышеизложенных соображений, то в связи с предлагаемым повышением ставок шкалы базовых/минимальных окладов для всей системы возникают следующие ежегодные финансовые последствия:

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	0
б) В связи со шкалой выплат при увольнении	95 000
Общая сумма	95 000

Обсуждение в Комиссии

80. Сеть по вопросам людских ресурсов поддержала рекомендацию скорректировать шкалу базовых/минимальных окладов в связи с изменениями в системе налогообложения Соединенных Штатов. С этой рекомендацией согласились и представители ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕФВ.

81. Комиссия заметила, что предлагаемая корректировка ставок шкалы базовых/минимальных окладов соответствует установленной методологии, и отметила, что эта корректировка будет произведена путем повышения базовых окладов на 0,19 процента при одновременном соразмерном уменьшении множителей корректива по месту службы. В настоящее время нет мест службы с коррективом по месту службы ниже уровня, необходимого для покрытия предлагаемого незначительного увеличения ставок шкалы базовых/минимальных окладов. Как следствие, ни в одном месте службы не будет изменений в размере получаемого на руки чистого вознаграждения. Финансовые последствия для всей системы будут сведены к пересмотру шкалы выплат при увольнении, и ввиду минимального изменения ставок шкалы будут относительно невелики.

Решение Комиссии

82. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2014 года пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов для категории специалистов и выше, которая приводится в приложении III к настоящему докладу. Ставки этой шкалы скорректированы на 0,19 процента путем повышения размеров базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размеры чистого получаемого на руки вознаграждения не изменятся.

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

83. В соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей, Комиссия продолжала анализировать соотношение чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. Для этой цели Комиссия ежегодно отслеживает изменения, происходящие в размерах вознаграждения в обеих гражданских службах.

84. Мораторий на повышение вознаграждения в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, введенный законодательным актом на период с 1 января 2011 года по 31 декабря 2012 года, был продлен до конца декабря 2013 года. В результате этого общее повышение вознаграждения федеральных служащих, работающих в службе-компараторе в Вашингтоне, и повышение установленного для них местного корректива в 2013 году не производилось.

85. Для проведения сопоставления были также актуальны следующие элементы:

а) изменение ступеней шкалы федерального подоходного налога и размеров стандартного вычета и индивидуальной скидки, в результате чего произошло небольшое снижение размеров подоходного налога для всех налогоплательщиков в Вашингтоне и его пригородах;

б) множитель корректива по месту службы для января составлял 65,5, а множитель на период с февраля по декабрь 2013 года — 68,7. Эти множители были определены на основе ставок действующей шкалы базовых/минимальных окладов, которая была введена в действие с 1 января 2012 года;

в) матричная таблица эквивалентных классов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и общей системе Организации Объединенных Наций, утвержденная Комиссией на ее семьдесят первой сессии в 2010 году;

г) разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, составившая, по расчетам, 111,6.

86. Исходя из вышеизложенного Комиссия была проинформирована о том, что величина разницы на 2013 год составила 119,6, а средняя величина разницы за пять лет (2009–2013 годы) — 115,7. Подробная информация о сопоставлении приводится в приложении IV к настоящему докладу.

87. Внимание Комиссии было обращено на произошедшие в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов изменения, касающиеся введения новых систем оплаты труда для врачей в министерстве обороны и министерстве здравоохранения и социальных служб. Теперь большая часть врачей, работающих в службе-компараторе, охватывается новыми планами оплаты труда, а число врачей, получающих заработную плату по Общей шкале, уменьшилось. Кроме того, эквивалентные классы для врачей, для которых применяется система оплаты труда, действующая в министерстве по делам ветеранов, более недействительны ввиду того, что в этой системе оплаты труда произошли изменения. В связи с этим данные по врачам, для которых применяется система оплаты труда, действующая в министерстве по делам ветеранов, не были включены в расчеты разницы.

88. В результате вышеизложенных изменений в расчетах разницы в чистом вознаграждении были использованы данные лишь по небольшой доле врачей, работающих в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов. Хотя в сообщенной величине разницы на 2013 год не учтены данные по врачам, для которых применяются новые системы оплаты труда, такие данные могут быть включены в расчеты на основе эквивалентных классов, установленных для врачей, в отношении которых применяется Общая шкала, если Комиссия примет решение об этом.

Обсуждение в Комиссии

89. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметил различия в величине разницы для разных профессиональных групп, включенных в расчеты, а также принял к сведению возможность применения процедур регулирования разницы в 2014 году. Представитель ФАМГС, отметив, что как нынешняя величина разницы, так и ее средняя величина за пятилетний период меньше 120, выразил мнение, что сопоставлением в целях определения эквивалентных классов следует охватывать все сопоставимые должности, в том числе должности врачей, работающих в федеральной службе Соединенных Штатов. Он также заявил, что, по последним данным Управления кадров, средние размеры окладов у компаратора, несмотря на введение моратория на их повышение, возросли за последний двухгодичный период. Это подтверждает мнение ФАМГС о том, что исключение из сопоставлений некоторых элементов вознаграждения, как то премий по результатам работы, приводит к необоснованному завышению величины разницы. Представитель ККСАМС, которого поддержал представитель ЮНИСЕФВ, заявил, что величина разницы не является показателем сопоставимости. Организациям следует не искать причины для введения моратория на повышение вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций, а обеспечивать, чтобы персоналу платили надлежащее вознаграждение.

90. Комиссия рассмотрела изменения, внесенные в системы оплаты труда врачей в гражданской службе-компараторе. Было выражено мнение, что такие изменения являются отражением продолжающейся эволюции гражданской службы-компаратора, в результате которой она превращается в службу с многочисленными системами оплаты труда. Некоторые члены Комиссии придерживались мнения о том, что необходимо оценить, какие оперативные императивы заставляли вводить такие специальные системы оплаты труда и постепенно отходить от применения Общей шкалы в гражданской службе-компараторе. В связи с такой эволюцией возникла проблема, связанная с получением данных о специальных системах оплаты труда.

91. Некоторые члены Комиссии полагали, что изменения, связанные с оплатой труда врачей в гражданской службе-компараторе, можно было бы наилучшим образом учесть путем введения специальных профессиональных ставок оплаты труда. В связи с этим было выражено мнение, что существует необходимость пересмотреть порядок проведения сопоставлений чистого вознаграждения и что появилась возможность сделать это, поскольку сейчас ведется пересмотр пакета вознаграждения сотрудников общей системы. Кроме того, хотя большинство членов Комиссии признали, что новые системы оплаты труда увязаны с Общей шкалой с точки зрения классов и базового вознаграждения, они согласились, что было бы уместно проверить эквивалентные классы, прежде чем включать данные по любым новым системам оплаты в сопоставления. По этой причине изменения, касающиеся врачей, можно будет рассмотреть только позднее в контексте следующего исследования для установления эквивалентных классов.

92. Комиссия отметила, что в 2013 году величина разницы продолжала увеличиваться главным образом из-за введенного законодательным актом моратория на повышение вознаграждения в гражданской службе-компараторе и что ожидается, что она почти достигнет верхнего предела установленного диапа-

зона даже без каких-либо дальнейших корректировок размеров вознаграждения в обеих службах. Вместе с тем существует вероятность создания условий для дальнейшего повышения корректива по месту службы для Нью-Йорка в феврале 2014 года. Хотя фактическая величина такого повышения пока неизвестна, динамика изменения индекса корректива по месту службы для Нью-Йорка четко указывает на то, что это повышение, если оно будет произведено на полную величину, приведет к тому, что величина разницы превысит верхний предел диапазона. Было отмечено, что в случае если величина разницы превышает 120, то в соответствии с процедурой регулирования разницы, утвержденной Генеральной Ассамблеей ее резолюции [46/191](#), корректив по месту службы увеличивается лишь на ту долю полной величины его повышения, при увеличении корректива на которую величина разницы не превышает 120³. Комиссия сделала вывод о том, что в 2014 году необходимо будет применить эту процедуру.

93. Было указано, что Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее реальное повышение ставок окладов для доведения общей величины разницы до желательного уровня, которым является медиана, составляющая 115, когда прогнозируемая величина разницы на период с 1 января по 31 декабря 2002 года составляла 109,3 ([A/57/30](#), пункт 174). Генеральная Ассамблея приняла решение о повышении размеров окладов, в результате которого величина разницы достигла 111,9. Далее Ассамблея в своей резолюции [57/285](#) просила Комиссию продолжать рассматривать этот вопрос с целью восстановления величины разницы за определенный период времени до ее медианного уровня.

94. Комиссия отметила, что помимо предполагаемого изменения индекса корректива по месту службы для Нью-Йорка существуют некоторые данные, которые используются в расчетах разницы и которые будут известны только после февраля 2014 года. К числу этих переменных относится следующее: будет ли действовать мораторий в гражданской службе-компараторе после 31 декабря 2013 года и каковы будут в связи с этим размеры фактических окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов; статистические данные о персонале системы Организации Объединенных Наций; а также разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия. Изменение любой из этих переменных может повлиять на фактическое значение разницы за 2014 календарный год. В ответ на соответствующий вопрос секретариат проинформировал Комиссию о том, что, даже если никаких корректировок размеров вознаграждения в обеих службах произведено не будет и если предположить, что все прочие переменные, используемые в расчетах разницы, останутся неизменными, величина разницы на конец 2014 года составит 119,8, а ее средняя величина за пятилетний период — 116,9. Кроме того, было подсчитано, что если и далее не будет происходить никаких изменений в размерах

³ В пункте 3 раздела IV указанной резолюции Ассамблея одобрила процедуру, содержащуюся в подпункте (b) пункта 109 тома I доклада Комиссии ([A/46/30](#)), который гласит следующее: «Частичное повышение корректива по месту службы: согласно этой процедуре, прирост корректива по месту службы будет меньше показателя, обусловленного изменением индекса корректива по месту службы в Нью-Йорке, при том понимании, что разница по-прежнему останется в пределах диапазона, утвержденного Генеральной Ассамблеей. Например, если повышение вознаграждения на 5 процентов приведет к тому, что величина разницы составит, допустим, 123, тогда фактическое повышение будет произведено только на 2 процента».

вознаграждения в обеих гражданских службах и все прочие переменные, указанные выше, останутся неизменными, то к концу 2015 года величина разницы будет составлять 119,8, а ее средняя величина за пятилетний период поднимется до 118,2. Секретариат также сообщил Комиссии о том, что индекс корректива по месту службы для Нью-Йорка в июле 2013 года составлял 170,3 и что прогнозируемый множитель для февраля 2014 года составляет 72,6. Исходя из величины этого прогнозируемого множителя, при сохранении все остальных переменных неизменными, разница в феврале 2014 года, согласно расчетам, составит 122,3, а ее средняя величина за пятилетний период — 117,4. Некоторые члены Комиссии выразили мнение, что ввиду просьб ФАО и ИМО в адрес Комиссии проявлять финансовую сдержанность при вынесении ее рекомендаций и неоднократных просьб Генеральной Ассамблеи к КМГС принимать во внимание финансовое положение государств-членов и ограничивать бюджетные расходы КМГС следует рекомендовать Ассамблее принять меры по содействию возвращению величины разницы к желательному уровню, которым является медиана, равная 115, и поддерживать этот уровень на протяжении всего срока действия моратория у компаратора.

95. Рассмотрев вероятные сценарии и тенденции в динамике значений основных переменных, используемых в расчетах разницы, и их совокупное влияние на значение разницы, Комиссия согласилась с тем, что в случае необходимости обеспечить сохранение величины разницы в пределах установленного диапазона прогнозируемая величина разницы вряд ли позволит произвести какое-либо повышение корректива по месту службы в Нью-Йорке в феврале 2014 года.

Решения Комиссии

96. Комиссия постановила:

а) доложить Генеральной Ассамблее, что величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, составляет на 2013 календарный год 119,6, а средняя величина за пять лет (2009–2013 годы) составляет 115,7, что выше желательного уровня, которым является медиана — 115;

б) продолжать заниматься рассмотрением этого вопроса с учетом высказанных в ходе обсуждения мнений, изложенных в пунктах 92–95 выше.

97. Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что:

а) ей необходимо будет применить в 2014 году процедуру регулирования разницы, утвержденную Ассамблеей в разделе IV ее резолюции [46/191](#);

б) в результате этого для сохранения паритета покупательной способности окладов с окладами в Нью-Йорке, который является базой системы коррективов по месту службы, индексы коррективов по месту службы для всех других мест службы будут пропорционально уменьшены на величину соотношения фактического индекса заработной платы и индекса заработной платы, который бы в ином случае был установлен в Нью-Йорке.

С. Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методологии

98. В 2012 году в ходе двухгодичного пересмотра размеров надбавок на детей и иждивенцев второй очереди, выплачиваемых сотрудникам категории специалистов и выше, Комиссия выразила обеспокоенность по поводу нынешней методологии определения размеров этих надбавок и поручила своему секретариату провести пересмотр этой методологии. Она также постановила отложить рассмотрение вопроса о размерах надбавок на детей и иждивенцев второй очереди. Во исполнение этой просьбы Комиссии секретариат изучил альтернативные подходы и вынес их на рассмотрение Комиссией.

Обсуждение в Комиссии

99. Сеть по вопросам людских ресурсов КСР выразила обеспокоенность по поводу того, что проведение пересмотра методологии, возможно, продиктовано стремлением добиться желаемых результатов. Принимая во внимание то обстоятельство, что Комиссия приступила к пересмотру всей системы вознаграждения, КСР выразил мнение, что анализ методологии корректировки размеров надбавок на детей и иждивенцев второй очереди логично было бы провести в контексте этого пересмотра. В преддверии предстоящего пересмотра пакета вознаграждения федерации персонала заявили о том, что на данном этапе вносить какие-либо изменения в существующую формулу нет необходимости.

100. При исчислении средневзвешенной величины надбавок на детей Комиссия рассмотрела пути решения вопроса о возможном несоответствии предлагаемых размеров надбавок, которое обусловлено доминирующим влиянием данных по крупным местам службы, таким как Женева и Нью-Йорк. Комиссия рассмотрела различные структуры весов для расчета размеров надбавок на детей. Однако ввиду непредсказуемости изменений в положениях о соответствующих пособиях в обследуемых странах невозможно определить «наилучшую» структуру. Комиссия также рассмотрела возможность расширения списка мест, данные по которым используются в расчетах, и включить в него не только восемь мест расположения штаб-квартир, но и места службы вне мест расположения штаб-квартир, что обеспечило бы более полный учет условий в местах службы персонала общей системы.

101. Между тем, Комиссия согласилась с тем, что отсутствие автоматизма в методологии позволило бы лучше справиться с необычной ситуацией, возникшей при проведении пересмотра в 2012 году, когда значительное увеличение размеров надбавок на детей в Женеве привело к 16-процентному росту средневзвешенной суммы. В этом отношении до сведения Комиссии во время проведения двухгодичного пересмотра следовало довести данные о динамике роста размеров надбавки на детей, отслеживаемой в местной валюте. В дополнение к средневзвешенной сумме такие данные более точно отражали бы общую тенденцию. И тогда Комиссия могла бы принять решение исходя из обоих факторов.

102. Комиссия была проинформирована о том, что в период с 2010 по 2012 год надбавка на детей, соответствующая размерам вознаграждения для ступени VI класса С-4, была увеличена в четырех местах службы (Женева, Монреаль, Нью-Йорк и Париж), тогда как в других местах службы (Лондон, Мадрид и

Вена) она оставалась неизменной или даже была отменена (Рим) для указанного выше базовой ставки вознаграждения. В условиях отсутствия общей повышательной тенденции Комиссия не видит веских оснований для корректировки нынешних размеров надбавок на детей и иждивенцев второй очереди в двухгодичном периоде 2013–2014 годов.

103. Комиссия выразила мнение, что указанные ею ранее недостатки методологии необходимо устранять на комплексной основе. В этой связи она отметила, что во время предстоящего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе различные надбавки и пособия, в том числе на иждивенцев, будут проанализированы в комплексе.

Решения Комиссии

104. Комиссия постановила:

а) принять к сведению результаты исследования методологии определения размеров надбавок на детей и иждивенцев второй очереди, проведенного ее секретариатом;

б) использовать в качестве факторов, исходя из которых производится корректировка размеров надбавок, средневзвешенную сумму по восьми местам расположения штаб-квартир и общую тенденцию, характеризующую темпы роста размеров пособий на детей;

с) проинформировать Генеральную Ассамблею о том, что Комиссия продолжит рассмотрение методологии в рамках более широкого пересмотра пакета вознаграждения в общей системе;

д) рекомендовать Генеральной Ассамблее оставить нынешние размеры надбавок на детей и иждивенцев второй очереди без изменений.

D. Специальные меры в рамках системы субсидирования образования: Бельгия и Марокко

105. Сеть по вопросам людских ресурсов КСР обратилась к Комиссии с просьбой рассмотреть возможность введения специальных мер в отношении размеров субсидии на образование, выплачиваемой сотрудникам в Бельгии и Марокко.

106. В случае с Бельгией поступила просьба принять меры в связи со сложной ситуацией в Брюсселе, где плата за образование в трех школах с преподаванием на английском языке, которыми ограничен выбор семей англоговорящих сотрудников общей системы, более чем в два раза превышает установленные для этой страны максимально допустимые расходы. В текущем учебном году в этих школах обучаются пять детей сотрудников Организации Объединенных Наций; на них пришлось более 5 процентов общей суммы по требованиям о выплате субсидии на образование по Бельгии.

107. В случае с Марокко поступила просьба в отношении четырех требований, связанных с единственной в Рабате школой с преподаванием на английском языке. Согласно подтверждающему документу, сотрудник, дети которого зачислены в эту школу, должен покрыть около 50 процентов платы за образование.

Обсуждение в Комиссии

108. Три федерации персонала с удовлетворением отметили тот факт, что этот пункт был включен в повестку дня нынешней сессии Комиссии. Они поддержали просьбы Сети по вопросам людских ресурсов, подтвердив мнение о недостаточной компенсации расходов на образование при установленных для этих двух мест службы максимально допустимых расходах.

109. Комиссия отметила, что в Брюсселе есть школы с преподаванием на разных языках и с разной религиозной и педагогической ориентацией. Большинство из них, с учетом установленного для Бельгии размера субсидии на образование, доступны. Однако три школы с преподаванием на английском языке, выпускникам которых предоставляются международные дипломы бакалавров, — это частные учебные заведения, которые не субсидируются, и, таким образом, плата за обучение в них устанавливается по таким ставкам, которые дают право на компенсацию соответствующих расходов. В результате плата намного превышает установленные максимально допустимые расходы.

110. Можно ожидать, что если не будут приняты специальные меры, то англоговорящие сотрудники будут посылать своих детей на учебу в школы за пределами Бельгии, например в Соединенное Королевство или Францию, где специальные меры введены в отношении восьми школ с преподаванием на английском языке. Направление детей в заграничные школы может оказаться нежелательным, если речь идет о маленьких детях. Кроме того, для организаций это будет сопряжено с дополнительными расходами, поскольку добавятся расходы, обусловленные оплатой пансиона и проезда к месту учебы. Более того, если за счет средств из бюджетов организаций не будет выплачиваться достаточная компенсация расходов на образование, это может негативно повлиять на желание сотрудников работать в Брюсселе. Поэтому Комиссия поддерживает просьбу КСР.

111. В связи с Марокко Комиссия отметила, что доля требований, превышающих сумму максимально допустимых расходов, недостаточно велика, чтобы служить основанием для пересмотра размера субсидии на образование в этом месте службы. Кроме того, из представленных требований следует, что превышение максимально допустимых расходов обусловлено преимущественно выплатой обязательных единовременных сборов на капитальное развитие. В этой связи было отмечено, что возмещение единовременных сборов на капитальное развитие производится по отдельной процедуре, установленной Комиссией в 1997 году; таким образом, представленная информация не дает оснований для введения специальных мер в отношении Марокко.

112. Финансовые последствия введения специальных мер для Бельгии оцениваются в 71 000 долл. США в год.

Решение Комиссии

113. Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее ввести с текущего на 1 января 2013 года учебного года специальную меру в рамках субсидирования образования, которая позволит возмещать расходы на образование в размере вплоть до максимальной суммы, установленной для зоны доллара США в пределах Соединенных Штатов, в отношении трех школ с преподаванием на англ-

лийском языке в Брюсселе, а именно Брюссельской международной школы, Британской школы Брюсселя и Международной школы Св. Иоанна.

114. Что касается Марокко, то Комиссия постановила, что для этой страны введение специальной меры не требуется, поскольку существует отдельная процедура возмещения сборов на капитальное развитие, утвержденная Комиссией в 1997 году.

Е. Вопросы коррективов по месту службы: доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать пятой сессии

115. В соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и в этой связи рассмотрела доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать пятой сессии. Эта сессия была созвана в ответ на просьбу Комиссии в адрес Консультативного комитета провести ряд методологических исследований, касающихся цикла проведения сопоставительных обследований мест службы 2015 года.

116. Доклад содержал ряд рекомендаций, основанных на результатах вышеупомянутых методологических исследований, в том числе в отношении определения веса компонента расходов вне места службы в индексе корректива по месту службы для мест службы категории I, классификации расходов сотрудников, в том числе на покупки через Интернет, по категориям расходов в месте службы и расходов вне места службы, доклада о ходе изучения целесообразности учета данных по географическим районам вне Женевы при установлении класса корректива по месту службы для Женевы, а также пересмотра списка стран и установленных для них весов, которые используются в расчетах индекса расходов вне места службы, на основе результатов обследования расходов вне места службы.

Резюме рекомендаций

117. Консультативный комитет рекомендовал конкретное значение веса компонента расходов вне места службы в индексе корректива по месту службы, основанное на сочетании данных, полученных от сотрудников. Он также рекомендовал сохранить нынешний список стран, который используется для расчетов индекса расходов вне места службы, на основе результатов обследования расходов вне места службы, но пересмотреть значения весов на основе проведенного в 2012 году общесистемного опроса сотрудников о расходах вне места службы. По вопросу о классификации расходов сотрудников по категориям расходов в месте службы и расходов вне места службы Комитет подтвердил необходимость сохранения нынешней классификации, предусматривающей распределение расходов в зависимости от того, были ли они понесены в пределах страны места службы или вне ее. Вместе с тем в свете расширения использования услуг электронной торговли и создания и расширения валютных зон со времени введения системы коррективов по месту службы Консультативный комитет рекомендовал охватить нынешней классификацией покупки, совершаемые через Интернет.

118. В связи с вопросом о классе корректива по месту службы для Женевы Консультативный комитет сосредоточил свое внимание на выполнении возложенной на него Комиссией задачи изучить техническую целесообразность учета географических районов за пределами Женевы при определении класса корректива по месту службы для Женевы. После анализа результатов обследования уровня стоимости жизни, проведенного секретариатом специально для этих целей, Консультативный комитет рекомендовал учитывать данные по кантону Во при определении класса корректива по месту службы для Женевы. Консультативный комитет также подтвердил, что в принципе при определении корректива по месту службы для Женевы следует учитывать данные по соседним районам Франции. Вместе с тем, принимая во внимание технические проблемы, связанные со сбором данных как о ценах на товары и услуги, так и об арендной плате в соседних районах Франции, а также свою рекомендацию исходить из национальных границ при классификации расходов сотрудников по категориям расходов в месте службы и расходов вне места службы, Консультативный комитет рекомендовал не охватывать соседние районы Франции при проведении сбора данных о ценах и арендной плате для определения класса корректива по месту службы для Женевы до тех пор, пока соответствующие районы не станут удовлетворять критериям для проведения обследований рыночных ставок арендной платы, установленным Международной службой по вопросам вознаграждения и пенсий, или пока не будут решены практические и методологические проблемы, связанные с использованием данных о ценах, собранных в этих районах. Он далее рекомендовал секретариату продолжать следить за изменениями во всех окружающих Женеву районах в целях оценки необходимости внесения каких-либо поправок в его текущие рекомендации в будущем, памятуя о том, что принятие любой рекомендации об учете данных по соседним районам Франции при определении класса корректива по месту службы для Женевы должно будет сопровождаться пересмотром основы классификации расходов по категориям расходов в месте службы и расходов вне места службы таким образом, чтобы данные по окружающим это место службы географическим районам могли учитываться вне зависимости от национальных границ или валют.

Обсуждение в Комиссии

119. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов перечислила основные причины, по которым Сеть выступает против учета данных по соседним районам Франции при определении класса корректива по месту службы для Женевы. Во-первых, учет данных по районам за пределами страны места службы потребует внесения поправок в положения о персонале каждой организации, представленной в Женеве, а такие поправки могут быть внесены только руководящими органами этих организаций, а не Комиссией или Генеральной Ассамблеей. Во-вторых, охват соседних районов Франции потребует пересмотра понятий расходов в месте службы и расходов вне места службы. В-третьих, статус организаций и должностных лиц в месте службы определяется положениями соглашения с принимающей страной, в том числе теми, которые регулируют въезд и условия проживания в ней для сотрудников и ввоз товаров и услуг в страну пребывания и их вывоз из нее; такого соглашения между любым из базирующихся в Женеве учреждений Организации Объединенных Наций и правительством Франции не существует, и не у каждого сотрудника есть возможность проживать во Франции, поскольку вид на жительство для сотруд-

ников Организации Объединенных Наций, которые хотели бы проживать во Франции, предоставляется на дискреционной основе. В-четвертых, для пересмотра определения места службы потребуются также согласие принимающей страны и, возможно, соседней страны, которую предлагается охватить сбором соответствующих данных. В-пятых, ни одно из крупных государств-членов, имеющих дипломатических представителей в Женеве (в том числе страна службы-компаратора, Соединенные Штаты Америки), и ни одна из международных организаций, не входящих в систему Организации Объединенных Наций (Глобальный фонд, Всемирная торговая организация, Европейский союз), не учитывают данные по соседним районам Франции при определении уровня стоимости жизни в Женеве, независимо от того, проживают ли их сотрудники во Франции и покупают ли они товары и услуги в ней. Прежде чем решать вопрос о технической целесообразности учета данных по соседним районам Франции, следует рассмотреть указанные правовые и политические соображения и принципы справедливости и урегулировать связанные с ними аспекты. Поскольку правовые аспекты данной проблемы вызывают озабоченность у ряда независимых организаций, они должны рассматриваться соответствующими организациями коллективно.

120. Представители всех трех федераций персонала (ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ) согласились с мнениями, выраженными Сетью по вопросам людских ресурсов. Кроме того, представитель ФАМГС выразил удовлетворение проведением секретариатом КМГС консультаций по всем аспектам его работы по вопросам коррективов по месту службы на высоком уровне. Он также заявил о поддержке роли Консультативного комитета в обеспечении паритета покупательной способности окладов сотрудников категории специалистов и его рекомендаций, представленных в докладе, за исключением предостережения относительно включения данных по Франции в расчеты корректива по месту службы для Женевы. ФАМГС вновь заявила, что в первую очередь внимание следует уделять не техническим, а правовым вопросам, так как организации базируются не во Франции, а в Швейцарии.

121. Заместитель председателя КМГС, который также является Председателем Консультативного комитета, указал на то, что по официальным данным, полученным от швейцарских властей, в соседней Франции проживает около 25 процентов сотрудников категории специалистов, работающих в базирующихся в Женеве организациях. Если в расчет включить всех сотрудников международных организаций, включая персонал категории общего обслуживания, а также сотрудников организаций, не входящих в общую систему Организации Объединенных Наций, то соответствующий показатель достигнет примерно 45 процентов. По поводу учета данных по соседним районам Франции при определении корректива по месту службы для Женевы он указал на доказательство того, что соседние районы Франции в настоящее время не удовлетворяют требованию сопоставимости районов, выбираемых для проводимых обследований рыночных ставок арендной платы среди агентств по недвижимости во всех местах службы группы; таким образом, эти районы не могут охватываться понятием расширенной зоны Женевы без изменения указанного требования. Он выразил мнение, которое поддержал ряд других членов Комиссии, что указанный доклад следует рассматривать в контексте проводимого всеобъемлющего пересмотра пакет вознаграждения в Организации Объединенных Наций.

122. Одна из членов Комиссии подтвердила, что поддержание паритета покупательной способности окладов является одной из существенных характеристик пакета вознаграждения международных сотрудников, но оно не обязательно должно обеспечиваться через систему коррективов в ее нынешнем виде. По ее мнению, систему необходимо упростить таким образом, чтобы она была транспарентной и предсказуемой и с течением времени оставалась устойчивой с финансовой точки зрения. Члены Комиссии были единодушны во мнении, что любой пересмотр пакета вознаграждения в Организации Объединенных Наций должен охватывать в качестве одного из неотъемлемых и основных элементов систему коррективов по месту службы и что упрощение может привести к улучшению самой этой системы.

123. Было указано, что рекомендации Консультативного комитета касаются цикла обследований 2015 года и что, поскольку рекомендации по итогам всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в Организации Объединенных Наций должны быть представлены Генеральной Ассамблее к 2015 году, не имеет смысла принимать меры по рекомендациям Комитета на данном этапе, потому что к моменту начала нового цикла обследований может измениться сама система коррективов по месту службы. В идеале, проведение нового цикла обследований должно начаться только после того, как будет введен новый пакет вознаграждения в Организации Объединенных Наций. Тем временем система коррективов по месту службы будет функционировать на основе существующей методологии, а Отдел по вопросам стоимости жизни секретариата КМГС будет принимать активное участие в работе в рамках рабочих групп, которые будут созданы в целях проведения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в Организации Объединенных Наций, и по мере необходимости будет представлять статистические/методологические вопросы вниманию Консультативного комитета для анализа и вынесения рекомендаций. По сути, программа работы Консультативного комитета в связи со следующим циклом обследований будет строиться исходя из вопросов, поднимаемых рабочими группами.

Решение Комиссии

124. Комиссия постановила:

- a) принять к сведению доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать пятой сессии;
- b) вернуться к рассмотрению вопросов, поднятых в контексте всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения;
- c) проанализировать функционирование системы коррективов по месту службы в рамках всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения и соответствующим образом скорректировать программу работы Консультативного комитета.

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

125. КМГС рассмотрела записку своего секретариата, подготовленную в формате документа зала заседаний, о последствиях расширения, с 1 июля 2013 года, Европейского союза, в состав которого войдет Хорватия, для системы коррективов по месту службы и классификации мест службы по степени трудности условий. Было подготовлено резюме решений Комиссии в связи с предыдущими этапами расширения Европейского союза, в состав которого 1 мая 2004 года вошли 10 новых стран и 1 января 2007 года еще две страны. Были также отмечены основные различия в методологии коррективов по месту службы и оперативных правилах для мест службы группы I и группы II. Комиссии было предложено принять решение по вопросу о системе коррективов по месту службы и классификации мест службы по степени трудности условий, которые должны применяться к Хорватии с момента ее присоединения к Европейскому союзу.

Обсуждение в Комиссии

126. Представитель ККСАМС, выступая от имени всех трех федераций персонала (ККСАМС, ФАМГС и ЮНИСЕРВ), призвала Комиссию обеспечить, чтобы все соответствующие методологии и процессы применялись в отношении различных аспектов любого решения об изменении классификации Хорватии для целей установления корректива по месту службы и пособий в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, и в качестве примеров привела предлагаемое сопоставительное обследование и функционирующую систему субсидирования арендной платы. Она высказала мнение о том, что Комиссии следует уточнить, что оклады сотрудников категории специалистов и выше должны рассчитываться, а не выплачиваться в местной валюте, поскольку за сотрудниками должно быть сохранено право определять, в какой валюте выплачивается та или иная часть их оклада. Она попросила далее о том, чтобы соответствующие сотрудники заблаговременно уведомлялись о предстоящих изменениях и чтобы все усилия были направлены на поэтапное проведение изменений, с тем чтобы избежать серьезных последствий для размера получаемого сотрудниками на руки вознаграждения.

127. Секретариат представил некоторые разъяснения относительно ранее принятых решений Комиссии по вопросу о системе коррективов по месту службы и классификации мест службы по степени трудности условий в отношении новых членов Европейского союза. В соответствии с системой надбавок за мобильность и работу в трудных условиях такие места службы были реклассифицированы из категории «А» в категорию «Н», а для целей системы коррективов по месту службы — из группы II в группу I. В частности, это означает, что оклады сотрудников категории специалистов и выше рассчитываются и должны выплачиваться в местной валюте, так как механизм, гарантирующий стабильность таких окладов в период между проведением обзоров, применяется только к окладам, выплачиваемым в местной валюте. Оклады, выплачиваемые не в местной валюте, в соответствии с действующей методологией не защищены от колебаний валютных курсов, и поэтому размер получаемого сотрудниками на

руки вознаграждения может меняться от месяца к месяцу в зависимости от сложившегося обменного курса местной валюты по отношению к доллару США.

128. Комиссия сослалась на свои предыдущие решения, принятые после присоединения новых стран к Европейскому союзу в 2004 и 2007 годах, и высказала мнение о том, что после присоединения Хорватии к Европейскому союзу 1 июля 2013 года на сотрудников, работающих в настоящее время в этой стране, следует распространить те же условия службы. Комиссия поручила своему секретариату, провести в 2013 году в кратчайшие возможные сроки сопоставительное обследование и перевести Хорватию из категории мест службы группы II в категорию мест службы группы I; соответствующие изменения вступят в силу согласно действующим оперативным нормам и процедурам. Кроме того, она отметила, что реклассификация Хорватии из категории «А» в категорию «Н» в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, хотя и соответствует ее ранее принятым решениям в отношении стран-членов, присоединившихся к Европейскому союзу, не ставит под вопрос классификацию Хорватии в будущем по результатам проводящегося обзора мест службы категории «Н».

Решения Комиссии

129. Комиссия постановила:

а) для целей установления коррективов по месту службы Хорватию, вступающую в Европейский союз 1 июля 2013 года, следует считать местом службы группы I начиная с даты вступления в силу результатов нового сопоставительного обследования мест службы;

б) для Хорватии новое сопоставительное обследование следует запланировать и провести в 2013 году, и данные о стоимости жизни следует обрабатывать с использованием методологии для мест службы группы I в соответствии с действующими оперативными нормами и процедурами;

в) всем организациям, базирующимся в Хорватии, следует приступить к выплате окладов сотрудникам категории специалистов и выше в местной валюте начиная с даты вступления в силу результатов нового сопоставительного обследования;

г) система субсидирования арендной платы должна быть приведена в соответствие с системой для мест службы группы I при вступлении в силу решений, принятых на основе результатов нового сопоставительного обследования;

е) категорию мест службы в Хорватии в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях следует изменить с «А» на «Н» с 1 января 2014 года, до получения результатов обзора всех мест службы категории «Н».

Глава V

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

A. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Париже

130. Руководствуясь методологией проведения обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в местах расположения штаб-квартир и аналогичных местах службы (методология проведения обследований I), Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы в Париже, приняв за базовую дату сентябрь 2012 года. Новая шкала окладов и размеры надбавок на иждивенцев, рекомендованные Комиссией главным административным руководителям базирующихся в Париже организаций, приводятся в приложении V к настоящему докладу. Ставки рекомендованной шкалы окладов на 2,19 процента ниже ставок нынешней шкалы окладов, действующей в Париже.

131. На основании рекомендованной шкалы окладов можно отметить, что максимальная ставка годового чистого оклада по этой шкале, т.е. для ступени XII разряда ОО-7, составляет 61 897 евро, или 77 662 долл. США по обменному курсу, действовавшему на сентябрь 2012 года. По состоянию на 1 сентября 2012 года эта сумма чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) приблизительно соответствовала по своим размерам ставке вознаграждения для ступени II класса С-2 для сотрудников, не имеющих иждивенцев.

132. Условная экономия, достигаемая в результате введения рекомендованной шкалы окладов, оценивается в 0,55 млн. долл. США на основе обменного курса, действовавшего на сентябрь 2012 года и составлявшего 0,797 евро за 1 доллар США. Однако, поскольку предполагается, что рекомендованная шкала окладов будет применяться для установления вознаграждения только тех сотрудников, которые будут наняты в период, начинающийся с даты введения этой шкалы базирующимися в Париже организациями, фактическая экономия средств в результате осуществления рекомендаций Комиссии, касающихся пересмотренной шкалы окладов, будет получена не сразу. Финансовые последствия введения предлагаемых размеров надбавок на иждивенцев оцениваются в 70 000 долл. США в год.

B. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Монреале

133. Руководствуясь методологией проведения обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в местах расположения штаб-квартир и аналогичных местах службы (методология проведения обследований I), Комиссия провела обследование наилучших преобладающих

дающих условий службы в Монреале, приняв за базовую дату 1 апреля 2013 года. Новая шкала окладов и размеры надбавок на иждивенцев, рекомендованные Комиссией главным административным руководителям базирующихся в Монреале организаций, приводятся в приложении VI к настоящему докладу.

134. Ставки пересмотренной шкалы окладов на 1,22 процента выше ставок нынешней шкалы окладов, действующей в Монреале. Максимальная ставка по этой шкале, т.е. для ступени XI разряда ОО-7, составляет 62 840 канадских долларов, или 61 789 долл. США по обменному курсу, действовавшему на апрель 2013 года и составлявшего 1,017 канадского доллара за 1 доллар США. По состоянию на 1 апреля 2013 года эта сумма чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) приблизительно соответствовала по своим размерам ставке вознаграждения для ступени I класса С-1 для сотрудников, не имеющих иждивенцев. Общий объем финансовых последствий введения рекомендованной шкалы окладов и пересмотренных ставок надбавок на иждивенцев оценен в 334 000 долл. США в год.

Глава VI

Условия службы на местах

135. На своей семьдесят пятой сессии Комиссия утвердила выплату надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности и приняла решение установить общесистемную сумму надбавки в размере 200 долл. США в день. Нынешние руководящие принципы, регулирующие выплату надбавки, были разработаны организациями в 2011 году и изложены в Руководстве по политике обеспечения безопасности Системы обеспечения безопасности Организации Объединенных Наций. С учетом того, что Комиссия несет ответственность за регулирование выплаты надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, она хотела официально закрепить руководящие принципы, регулирующие выплату этой надбавки, в документе КМГС. В этой связи Комиссия поручила своему секретариату подготовить документ с изложением руководящих принципов, а также вопросов, касающихся сферы и порядка применения такой надбавки, критериев ее предоставления и соответствующих процедур, регулирующих выплату надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, с тем чтобы утвердить его на семьдесят седьмой сессии.

136. На рассмотрение Комиссии был представлен документ, подготовленный ее секретариатом. Организациям было предложено сообщить в рамках соответствующего обследования, осуществляли ли они в 2012 году эвакуацию каких-либо сотрудников, набранных на международной основе, и/или членов их семей, имеющих право на получение этой надбавки, и если да, то являлась ли информация, содержащаяся в Руководстве по политике обеспечения безопасности Системы обеспечения безопасности Организации Объединенных Наций достаточно четкой для того, чтобы принять решение о выплате надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности. Все организации заявили, что информация, содержащаяся в нынешних руководящих принципах, была достаточно четкой, что позволило им принять решение о выплате надбавки. Методология, предложенная секретариатом КМГС, включала разделы, касающиеся целей введения надбавки, порядка ее применения и критериев ее предоставления, а также поездок и положений, применимых в отношении членов семей и регулирующих выплаты, причитающиеся сотрудникам во время эвакуации; текст этой методологии был включен в приложение к документу, представленному Комиссии.

Обсуждение в Комиссии

137. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов выразил общее удовлетворение руководящими принципами, которые в настоящее время изложены в главе VI Руководства по политике обеспечения безопасности. По мнению Сети, руководящие принципы представляют собой стратегический вопрос, а не вопрос, касающийся условий службы, и в этой связи представитель Сети выразил удивление по поводу рассмотрения этих руководящих принципов Комиссией. Сеть также придерживается той точки зрения, что рекомендация давать указания относительно перебазирования местного персонала никак не связана с вопросом о надбавке в связи с эвакуацией по причинам безопасности.

138. Представитель ККСАМС, выступая также от имени ФАМГС, информировал Комиссию о том, что эти две федерации персонала представляют значи-

тельное число работающих на местах сотрудников из организаций-членов, включая УВКБ, ЮНИСЕФ и МПП. По их мнению, надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности представляет собой важный инструмент для базирующихся на местах учреждений и их персонала.

139. Осуществление такой политики окажет важное влияние на способность организаций выполнять свои мандаты в местах службы, условия в которых становятся все более трудными и в которых благополучие, безопасность и даже жизнь персонала повседневно находятся под угрозой. Обе федерации персонала хотели бы подчеркнуть свою заинтересованность в создании системы мониторинга для обеспечения выявления передовых методов и принятия их на вооружение всеми учреждениями системы Организации Объединенных Наций. Представитель ЮНИСЕФ полностью поддержал заявление ККСАМС и ФАМГС.

140. Комиссия приняла к сведению документ по вопросу о порядке применения надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности и отметила, что выплата такой надбавки впредь не должна регулироваться Департаментом по вопросам охраны и безопасности Секретариата. Было предложено либо понимать под «иждивенцами» соответствующих членов семей, удовлетворяющих критериям выплаты надбавки, либо дать четкое определение этому термину.

141. В связи с озабоченностью, выраженной представителем Сети по вопросам людских ресурсов по поводу полномочий Комиссии издавать руководящие указания по этим вопросам и правомочности употребления термина «руководящие указания», Комиссия сообщила, что она несет ответственность за регулирование выплаты и пересмотр надбавки в соответствии с ее статутом. Далее Комиссия приняла решение изменить название документа на следующее: «Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности».

Решения Комиссии

142. Комиссия постановила:

а) утвердить содержащийся в приложении VII к настоящему докладу текст положений о выплате надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, касающихся сферы и порядка применения такой надбавки, критериев ее предоставления и соответствующих процедур;

б) поручить своему секретариату информировать Департамент по вопросам охраны и безопасности о том, что сфера и порядок применения надбавки, критерии ее предоставления и соответствующие процедуры, связанные с выплатой надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, будут регулироваться Комиссией.

Глава VII

Презентация Управлением Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов его политики в области поощрения и учета служебных заслуг

143. Группа сотрудников ЮНОПС под руководством его Директора-исполнителя ознакомила Комиссию с новой информацией о политике этого управления в области поощрения и учета служебных заслуг, которая применяется в настоящее время на экспериментальной основе.

144. В феврале 2011 года Группа корпоративных операций ЮНОПС утвердила политику в области поощрения и учета служебных заслуг и взысканий. В июле того же года на семьдесят третьей сессии Комиссии ЮНОПС кратко проинформировало ее о своей политике и запланированных мерах на будущее. Цели этой политики заключались в следующем:

- a) создание возможности для поощрения и учета руководителями отличной работы сотрудников;
- b) поощрение как индивидуального, так и коллективного вклада в работу;
- c) поддержка организационной культуры новаторства и предприимчивости;
- d) пропаганда и укрепление основных ценностей ЮНОПС;
- e) сосредоточение внимания всех сотрудников на достижении целевых показателей деятельности ЮНОПС;
- f) подкрепление системы управления служебной деятельностью ЮНОПС принятием значимых и соответствующих результатам применения этой системы последующих мер.

145. ЮНОПС указало на то, что эта система включает четыре основных элемента:

- a) семь категорий коллективного и индивидуального поощрения;
- b) взыскания в связи с неудовлетворительным выполнением работы;
- c) поощрительные повышения в должности;
- d) поощрительные выплаты.

146. Комиссии было сообщено, что сотрудники, не вполне удовлетворительно выполняющие свои обязанности или не завершившие прохождение процесса служебной аттестации, могут лишаться годового повышения по ступеням. Со времени начала эксперимента годового повышения по ступеням было лишено 2,5 процента сотрудников, поскольку по итогам аттестации выполнение ими служебных обязанностей было оценено ниже, чем удовлетворительно.

147. Представители ЮНОПС пояснили, что в период 2009–2012 годов наблюдалась тенденция отхода от завышения оценок в направлении выставления оценок «полностью удовлетворительно», доля которых увеличилась с 40 до 73 процентов. Организация провела анализ последствий реализации этого экс-

периментального проекта на основе отзывов руководителей и персонала, которые будут получены в ходе ежегодного общеорганизационного опроса сотрудников. Опыт, накопленный в ходе первого года осуществления экспериментального проекта, был использован в целях улучшения его последующего проведения. В целом, оценка со стороны персонала была весьма положительной. Сотрудники указывали на гораздо более высокую степень удовлетворенности качеством и частотой проведения обсуждений с руководителями их работы.

148. Один из извлеченных ЮНОПС уроков заключался в том, что поддержка со стороны старших руководителей имела решающее значение для успешного осуществления проекта. С самого начала старшие руководители взяли открытое шефство над его осуществлением. До начала эксперимента ЮНОПС организовало проведение программы для старших руководителей, в которой приняли участие руководители всех уровней, в том числе было проведено занятие по принципу «кругового обучения». ЮНОПС рассматривает эту политику в качестве дополнительного инструмента для содействия управлению людскими ресурсами и обеспечению организационной эффективности. Осуществление этой инициативы рассматривается также как вклад в обеспечение благополучия персонала и развитие культуры признания заслуг.

Обсуждение в Комиссии

149. Многие представители организаций-членов проявили большой интерес к этому эксперименту и задали членам группы ЮНОПС вопросы, касающиеся этой политики и ее реализации. Представители федераций персонала также задали вопросы и в целом удостоили ЮНОПС высокой похвалы за эту инициативу. Они заявили, что сотрудники заинтересованы не столько в денежном поощрении, сколько в признании заслуг в принципе.

150. Члены Комиссии дали высокую оценку презентации, сделанной Директором-исполнителем ЮНОПС и членами его группы, и их объяснениям. Было задано много вопросов относительно элементов или побочных результатов применения этой системы, как то вопросы об отзывах тех сотрудников, отличная работа которых не получила признания, и доли опротестованных оценок и процедуре опротестования. Некоторые члены выразили убеждение в том, что этот эксперимент служит доказательством того, что системы поощрительных выплат могут дать эффект в рамках общей системы. Комиссия выразила надежду на то, что ее будут продолжать информировать о ходе применения этой системы на будущих сессиях.

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2014–2015 годы

1. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы.
2. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:
 - a) шкала базовых/минимальных окладов (в 2014 году также ставки налогообложения персонала, применяемые в связи с определением размеров валовых окладов);
 - b) динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов;
 - c) доклад о соотношении численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций;
 - d) многообразие в общей системе Организации Объединенных Наций: изучение правил найма;
 - e) надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методологии;
 - f) надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размеров надбавок;
 - g) пересмотр системы субсидирования арендной платы;
 - h) надбавки за мобильность, работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом (размеры);
 - i) доклад о работе тридцать шестой сессии и повестка дня тридцать седьмой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы;
 - j) доклад о работе тридцать седьмой сессии и повестка дня тридцать восьмой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы.
3. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе:
 - a) методологии проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания: осуществление корректировок размеров окладов в местах службы с числом сотрудников менее 30 человек;
 - b) проведение обследований наилучших преобладающих условий службы в:
 - i) Мадриде;
 - ii) Нью-Йорке;
 - iii) Лондоне;
 - iv) Женеве;
 - c) пересмотр Общей классификации профессиональных групп.

-
4. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы:
 - a) пересмотр пакета вознаграждения в общей системе;
 - b) субсидия на образование: пересмотр размера субсидии;
 - c) выходное пособие;
 - d) субсидия на репатриацию;
 - e) субсидия в случае смерти;
 - f) доклад об анкетировании при увольнении;
 - g) система контрактов: анализ применения всех трех видов контрактов.
 5. Условия службы на местах:
 - a) выплата за работу в опасных условиях (размеры выплаты);
 - b) надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности (размер надбавки).
 6. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи организациями общей системы Организации Объединенных Наций.
 7. Доклад Рабочей группы по основным положениям об управлении людскими ресурсами.

Приложение II

Ответы на касающиеся статьи 10 статута Комиссии по международной гражданской службе вопросы об условиях службы

<i>Организация^a</i>	<i>Ответ получен</i>	<i>Внесены изменения и приняты новые критерии в отношении надбавки за работу в опасных условиях?</i>	<i>Размер надбавок за мобильность, работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом пересмотрен?</i>	<i>Унифицированные условия службы в «несемейных» местах службы пересмотрены?</i>	<i>Система контрактов утверждена в соответствии с пересмотренными основными положениями?</i>	<i>Изменения субсидии на образование осуществлены?</i>
Организация Объединенных Наций	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	1 июля 2012 года	Да	Да, Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, 1 января 2012 года
ФАО	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	1 июля 2012 года	Да	Да; 1 января 2012 года
МАГАТЭ	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	Не относится	Да; в полном объеме не используется из-за применяемой политики ротации	Не относится
ИКАО	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	1 июля 2012 года	Да; непрерывные контракты пока не предоставляются; желательно, чтобы КМГС провела всеобъемлющий обзор практики предоставления временных контрактов и вынесла рекомендацию	Да
МФСР	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	2012 год	Да; предоставление бессрочных контрактов приостановлено в марте 2010 года; новый краткосрочный контракт введен с января 2012 года	Да; но не относится

Организация ^a	Ответ получен	Внесены изменения и приняты новые критерии в отношении надбавки за работу в опасных условиях?	Размер надбавок за мобильность, работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом пересмотрен?	Унифицированные условия службы в «несемейных» местах службы пересмотрены?	Система контрактов утверждена в соответствии с пересмотренными основными положениями?	Изменения субсидии на образование осуществлены?
МОТ	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	Да	Да; но вопрос находится на рассмотрении	Да; Женева, 2012/13 учебный год, кантон Во, 2013/14 учебный год
ИМО	Да	Не относится	1 января 2012 года	Не относится	Да; применяются только срочные контракты	Нет
МОМД	Нет					
ЦМТ	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	1 июля 2012 года	Да; в 2013 году будут применяться новые критерии в отношении непрерывных контрактов	Да
МСЭ	Да	Не относится	1 января 2012 года	Не относится	Да; критерии в отношении непрерывных контрактов: пять лет непрерывной службы по срочному контракту, удовлетворительная аттестация, постоянный характер выполняемых соответствующим сотрудником функций, наличие постоянного финансирования должности	Да
ПАОЗ	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	1 июля 2012 года	Да; но только срочные и временные контракты; рассматривается вопрос об использовании бессрочных контрактов	Да; но не относится

<i>Организация^a</i>	<i>Ответ получен</i>	<i>Внесены изменения и приняты новые критерии в отношении надбавки за работу в опасных условиях?</i>	<i>Размер надбавок за мобильность, работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом пересмотрен?</i>	<i>Унифицированные условия службы в «несемейных» местах службы пересмотрены?</i>	<i>Система контрактов утверждена в соответствии с пересмотренными основными положениями?</i>	<i>Изменения субсидии на образование осуществлены?</i>
ПРООН	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	1 июля 2012 года	Да; рассматриваются критерии в отношении непрерывных контрактов	Да; персонал в Женеве
ЮНЕСКО	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	1 июля 2012 года	Да; в соответствии с рекомендациями КМГС; новые временные контракты не предоставляются, остался только один такой контракт в рамках совместного проекта с Всемирным банком	Да; персонал ЮНЕСКО в Женеве
ЮНФПА	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	1 июля 2012 года	Да; в соответствии с рекомендациями КМГС; только срочные контракты; политики в отношении непрерывных контрактов нет	Да
УВКБ	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	1 ноября 2012 года	Да; обсуждаются критерии предоставления непрерывных контрактов	Да
ЮНИСЕФ	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	1 ноября 2012 года	Да, в 2009 году; рассматривается вопрос о целесообразности предоставления непрерывных контрактов	Да

<i>Организация^а</i>	<i>Ответ получен</i>	<i>Внесены изменения и приняты новые критерии в отношении надбавки за работу в опасных условиях?</i>	<i>Размер надбавок за мобильность, работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом пересмотрен?</i>	<i>Унифицированные условия службы в «несемейных» местах службы пересмотрены?</i>	<i>Система контрактов утверждена в соответствии с пересмотренными основными положениями?</i>	<i>Изменения субсидии на образование осуществлены?</i>
ЮНИДО	Да	Нет; в процессе осуществления	1 января 2012 года	Нет; процесс не завершен	Да; срочные контракты, персонал по проектам и краткосрочные контракты; непрерывные контракты не используются из-за бюджетных ограничений	Да; в процессе вне-сения изменения
ЮНОПС	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	1 июля 2012 года	Да; разрабатывается порядок предоставления непрерывных контрактов; временные назначения не отвечают потребностям ЮНОПС, поскольку срок осуществления большинства проектов превышает два года, максимальный срок действия краткосрочных контрактов	Нет
БАПОР	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	Да; отдельные элементы	Да; но предоставляют-ся только срочные контракты ввиду характера деятельности организации	Не относится
ЮНВТО	Да	Не относится	Не относится	Нет	Да; в настоящее время рассматривается во-прос о внешних и временных назначениях с учетом потребностей организации	Нет
ВПС	Да	Не относится	Не относится	Не относится	Да	Да

<i>Организация^a</i>	<i>Ответ получен</i>	<i>Внесены изменения и приняты новые критерии в отношении надбавки за работу в опасных условиях?</i>	<i>Размер надбавок за мобильность, работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом пересмотрен?</i>	<i>Унифицированные условия службы в «несемейных» местах службы пересмотрены?</i>	<i>Система контрактов утверждена в соответствии с пересмотренными основными положениями?</i>	<i>Изменения субсидии на образование осуществлены?</i>
ВПП	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	1 июля 2012 года	Да; используются различные виды контрактов в зависимости от категории персонала, некоторые назначения регулируются правилами о персонале ФАО и ВПП	Да; только персонал в Женеве
ВОЗ	Да	1 апреля 2012 года	1 января 2012 года	1 июля 2012 года	Да; с июля 2007 года	Да
ВОИС	Да	Не относится	1 января 2012 года	Не относится	Да; январь 2013 года	Да
ВМО	Да	Не относится	Не относится	Не относится	Да; три вида контрактов	Да

^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); Всемирная туристская организация (ЮНВТО); Всемирный почтовый союз (ВПС); 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 орган по морскому дну (МОМД); Международный союз электросвязи (МСЭ); Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР); 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) и Центр по международной торговле (ЦМТ).

Приложение III

Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала, вводится в действие с 1 января 2014 года

(В долл. США)

Уровень		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
ЗГС	Валовой оклад	189 744														
	Чистый оклад (И)	146 321														
	Чистый оклад (О)	131 682														
ПГС	Валовой оклад	172 436														
	Чистый оклад (И)	134 205														
	Чистый оклад (О)	121 527														
Д-2	Валовой оклад	141 519	144 521	147 523	150 549	153 680	156 810									
	Чистый оклад (И)	112 309	114 500	116 692	118 884	121 076	123 267									
	Чистый оклад (О)	103 177	105 026	106 869	108 706	110 539	112 360									
Д-1	Валовой оклад	129 315	131 952	134 582	137 219	139 858	142 490	145 129	147 763	150 414						
	Чистый оклад (И)	103 400	105 325	107 245	109 170	111 096	113 018	114 944	116 867	118 790						
	Чистый оклад (О)	95 575	97 246	98 916	100 579	102 241	103 899	105 549	107 199	108 844						
С-5	Валовой оклад	106 944	109 185	111 429	113 668	115 914	118 153	120 399	122 640	124 882	127 125	129 367	131 608	133 852		
	Чистый оклад (И)	87 069	88 705	90 343	91 978	93 617	95 252	96 891	98 527	100 164	101 801	103 438	105 074	106 712		
	Чистый оклад (О)	80 887	82 342	83 792	85 241	86 688	88 130	89 572	91 011	92 447	93 881	95 313	96 739	98 167		

Уровень	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
С-4															
Валовой оклад	88 108	90 108	92 106	94 105	96 106	98 104	100 114	102 277	104 441	106 603	108 770	110 930	113 095	115 260	117 425
Чистый оклад (И)	72 605	74 185	75 764	77 343	78 924	80 502	82 083	83 662	85 242	86 820	88 402	89 979	91 559	93 140	94 720
Чистый оклад (О)	67 611	69 049	70 488	71 920	73 354	74 787	76 219	77 647	79 074	80 502	81 925	83 349	84 773	86 193	87 613
С-3															
Валовой оклад	72 411	74 262	76 114	77 962	79 815	81 665	83 514	85 368	87 218	89 068	90 922	92 770	94 623	96 472	98 322
Чистый оклад (И)	60 205	61 667	63 130	64 590	66 054	67 515	68 976	70 441	71 902	73 364	74 828	76 288	77 752	79 213	80 674
Чистый оклад (О)	56 198	57 542	58 889	60 232	61 579	62 922	64 265	65 612	66 955	68 300	69 640	70 982	72 319	73 661	75 001
С-2															
Валовой оклад	59 387	61 043	62 697	64 354	66 010	67 663	69 322	70 973	72 629	74 287	75 941	77 597			
Чистый оклад (И)	49 916	51 224	52 531	53 840	55 148	56 454	57 764	59 069	60 377	61 687	62 993	64 302			
Чистый оклад (О)	46 819	48 006	49 189	50 375	51 559	52 745	53 949	55 151	56 358	57 561	58 761	59 968			
С-1															
Валовой оклад	46 487	47 968	49 442	50 995	52 582	54 173	55 766	57 359	58 946	60 537					
Чистый оклад (И)	39 514	40 773	42 026	43 286	44 540	45 797	47 055	48 314	49 567	50 824					
Чистый оклад (О)	37 273	38 432	39 591	40 748	41 906	43 064	44 222	45 366	46 504	47 643					

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

Приложение IV

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 2013 календарный год)

Класс	Размеры чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (Соединенные Штаты, Вашингтон, округ Колумбия, = 100)	Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Веса для расчета общего соотношения ^c
	Организация Объединенных Наций ^{a,b}	Гражданская служба Соединенных Штатов			
С-1	76 048	53 124	143,2	128,3	0,2
С-2	94 818	66 765	142,0	127,2	7,2
С-3	116 065	85 865	135,2	121,1	27,9
С-4	138 368	104 904	131,9	118,2	33,6
С-5	162 406	122 948	132,1	118,4	22,2
Д-1	186 107	142 455	130,6	117,0	6,7
Д-2	200 018	152 422	131,2	117,6	2,2
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					133,5
Соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					111,6
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					119,6

^a Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 65,5 для одного месяца и 68,7 для 11 месяцев на основе шкалы окладов, действующей с 1 января 2012 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 2012 года.

^c Эти веса соответствуют числу сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1–Д-2, включительно, работавших в Центральных учреждениях и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Приложение V

А. Рекомендуемая шкала чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Париже

(В евро в год)

Базисный месяц обследования: сентябрь 2012 года

Разряд/ступень	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
O-1	24 153	24 975	25 797	26 619	27 441	28 263	29 085	29 907	30 729	31 551	32 373	33 195
O-2	26 795	27 707	28 619	29 531	30 443	31 355	32 267	33 179	34 091	35 003	35 915	36 827
O-3	29 731	30 741	31 751	32 761	33 771	34 781	35 791	36 801	37 811	38 821	39 831	40 841
O-4	32 983	34 103	35 223	36 343	37 463	38 583	39 703	40 823	41 943	43 063	44 183	45 303
O-5	36 594	37 838	39 082	40 326	41 570	42 814	44 058	45 302	46 546	47 790	49 034	50 278
O-6	40 601	41 981	43 361	44 741	46 121	47 501	48 881	50 261	51 641	53 021	54 401	55 781
O-7	45 045	46 577	48 109	49 641	51 173	52 705	54 237	55 769	57 301	58 833	60 365	61 897

* Ступень, присваиваемая за выслугу лет.

В. Рекомендуемые размеры надбавок на иждивенцев

(В евро в год)

Надбавка	Сумма
На супруга	2 443
На ребенка	1 949
На первого находящегося на иждивении ребенка сотрудника, не имеющего супруга	3 817

Приложение VI

А. Рекомендуемая шкала чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Монреале

(В канадских долларах в год)

Базисный месяц обследования: апрель 2013 года

Разряд/ ступень	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI*
O-1	25 267	26 440	27 613	28 786	29 959	31 132	32 305	33 478	34 651	35 824	36 997
O-2	27 592	28 874	30 156	31 438	32 720	34 002	35 284	36 566	37 848	39 130	40 412
O-3	30 153	31 552	32 951	34 350	35 749	37 148	38 547	39 946	41 345	42 744	44 143
O-4	32 923	34 452	35 981	37 510	39 039	40 568	42 097	43 626	45 155	46 684	48 213
O-5	35 959	37 631	39 303	40 975	42 647	44 319	45 991	47 663	49 335	51 007	52 679
O-6	39 268	41 095	42 922	44 749	46 576	48 403	50 230	52 057	53 884	55 711	57 538
O-7	42 900	44 894	46 888	48 882	50 876	52 870	54 864	56 858	58 852	60 846	62 840

* Ступень, присваиваемая за выслугу лет.

В. Рекомендуемые размеры надбавок на иждивенцев

(В канадских долларах в год)

Надбавка	Пересмотренная сумма
На супруга	3 622
На ребенка	1 544
На первого ребенка, находящегося на иждивении сотрудника, не имеющего супруга	3 480
На иждивенца второй ступени	1 656

Приложение VII

Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности

А. Цель

1. Цель надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности заключается в компенсации прямых дополнительных затрат сотрудникам и их соответствующим иждивенцам, которые эвакуируются из их официального места службы.

В. Порядок применения

2. Когда заместитель Генерального секретаря по вопросам охраны и безопасности официально объявляет – из данного места службы, набираемые на международной основе сотрудники и соответствующие члены их семей эвакуируются в санкционированное для этих целей место нахождения. Санкционированная эвакуация из данного места службы обуславливает выплату надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности.

С. Критерии предоставления

3. Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности выплачивается удовлетворяющим соответствующим критериям набранным на международной основе сотрудникам и соответствующим членам их семей в следующем порядке:

а) на сотрудника: в размере 200 долл. США в день в течение первых 30 дней и 150 долл. США в день после этого до момента возвращения сотрудника в место службы или его назначения в другое место или истечения максимального периода выплаты надбавки, составляющего шесть месяцев, в зависимости от того, что наступает раньше;

б) на каждого соответствующего члена семьи, проживающего в месте службы: в размере 100 долл. США в день в течение первых 30 дней и 75 долл. США в день после этого до момента возвращения сотрудника в место службы или истечения максимального периода выплаты надбавки, составляющего шесть месяцев, в зависимости от того, что наступает раньше;

в) если сотруднику разрешается вернуться в место службы, а некоторым или всем соответствующим членам семьи не разрешается возвращение в это место службы, или они не могут вернуться в него по конкретным «ограничениям для членов семей», которые могут быть введены по причинам безопасности, или если сотрудник направлен в командировку (и получает соответствующие суточные), то на первого соответствующего члена семьи надбавка в

^a Под эвакуацией понимается перемещение сотрудников и/или соответствующих членов их семей за пределы страны места службы в предписанное место-убежище в другой стране, что обуславливает выплату надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности.

связи с эвакуацией выплачивается по более высокой ставке (200 долл. США или 150 долл. США в день в зависимости от срока выплат).

4. Кроме того, в целях оказания помощи в оплате перевозки небольшого количества личных вещей (и покрытия мелких расходов, включая терминальные расходы) при эвакуации сотрудника из места службы, которое является местом его постоянной работы, или эвакуации соответствующих членов его или ее семьи выплачивается разовая паушальная сумма в размере 500 долл. США. Эта сумма выплачивается одновременно на сотрудника и всех соответствующих членов его или ее семьи, даже если они эвакуируются в разное время.

5. Утрата и порча личных вещей, которые остаются в данном месте службы будет компенсироваться в соответствии с административными правилами, установленными каждой организацией. Сотрудникам следует напоминать о том, что на их ответственности лежит представление сотруднику, назначенному ответственным за решение конкретных для данной организации вопросов, подробного перечня их ценных личных вещей, на основе которого соответствующие компенсационные комитеты организаций будут определять сумму возмещения в случае утраты или порчи личных вещей.

D. Положения, применяемые в отношении отвечающих соответствующим критериям сотрудников, набранных на международной основе

6. Право на получение надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности и оплату проезда при эвакуации по причинам безопасности имеют те набранные на международной основе сотрудники, проезд которых в данное место службы и их обустройство в нем оплачены Организацией, а также те сотрудники, которые набраны в данное место службы на международной основе.

7. Если сотрудник эвакуируется в санкционированное для этих целей место нахождения, надбавка выплачивается по ставкам, указанным в подпункте (а) пункта 3 выше.

8. Если на момент эвакуации сотрудник находится за пределами данного места службы, он или она имеет право на получение надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, как правило, только с той даты, с которой предполагалось возвращение сотрудника в данное место службы (то есть по истечении соответствующего срока разрешенного отпуска на родину, ежегодного отпуска, отпуска по болезни или служебной командировки).

9. Если сотрудник не присоединяется к соответствующим членам своей семьи сразу же после эвакуации (например, он или она находится в командировке), он или она имеет право на получение надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности только с даты его или ее фактического прибытия в место проведения отпуска на родину или любое другое соответствующее место.

Е. Проезд в страну отпуска на родину или в страну по выбору сотрудника

10. Расходы на поездку в связи с эвакуацией по причинам безопасности будут определяться в зависимости от места, в которое санкционирована эвакуация заместителем Генерального секретаря по вопросам охраны и безопасности. Сотрудник может по своему выбору переехать в: а) место, санкционированное заместителем Генерального секретаря по вопросам охраны и безопасности; б) страну проведения отпуска на родину; или с) в любую страну по его/ее собственному выбору. Если сотрудник и/или соответствующие члены его семьи принимают решение направиться в страну проведения места отпуска на родину или любую другую страну по собственному выбору, а не в санкционированное место эвакуации, расходы на поездку могут компенсироваться в пределах расходов на поездку в санкционированное место эвакуации или в соответствии с порядком возмещения расходов на поездку в связи с отпуском на родину. В течение периода нахождения в эвакуации в стране проведения отпуска на родину на сотрудника и каждого соответствующего члена семьи будет выплачиваться надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности по ставкам, указанным в пункте 3 выше.

11. В случаях, когда эвакуация санкционирована в страну проведения отпуска на родину, а сотрудник и/или соответствующие члены семьи не могут вернуться в родную страну в силу «ограничений в отношении персонала», действующих по причинам безопасности или по политическим причинам, может быть разрешена эвакуация в любую страну по выбору сотрудника. В случаях, когда сотрудник будет совершать переезд в страну по собственному выбору исключительно по соображениям личного удобства, расходы на проезд будут покрываться организацией в пределах суммы расходов на проезд в родную страну.

Г. Положения, применяемые в отношении соответствующих членов семьи

12. Для целей определения права на получение надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности и оплату проезда при эвакуации под соответствующими членами семьи понимаются те члены семьи набранного на международной основе сотрудника, признаваемые в качестве таковых, проезд которых в данное место службы и их обустройство в нем оплачены организацией и/или которые проживают вместе с сотрудником в данном месте службы.

а) Если соответствующие члены семьи эвакуируются в место, в которое санкционирована эвакуация заместителем Генерального секретаря по вопросам охраны и безопасности, надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности выплачивается по ставкам, указанным в подпункте (b) пункта 3 выше;

б) если соответствующие члены семьи, но не сотрудник, эвакуируются в место, в которое санкционирована эвакуация заместителем Генерального секретаря по вопросам охраны и безопасности, надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности выплачивается на первого соответствующего члена семьи по более высокой ставке;

с) если сотруднику разрешается вернуться в место службы, а некоторые или все соответствующие члены семьи не могут вернуться в него по конкретным «ограничениям для членов семей», которые могут быть введены по причинам безопасности, то на первого соответствующего члена семьи, который остается за пределами данного места службы, надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности выплачивается по более высокой ставке;

d) если сотрудник находится в командировке (и получает соответствующие суточные), тогда на первого соответствующего члена семьи надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности выплачивается по ставке, применяемой в отношении сотрудника;

e) если на момент эвакуации соответствующие члены семьи находятся за пределами места службы, надбавка выплачивается:

i) начиная с той даты, с которой к ним присоединяется сотрудник в стране эвакуации;

ii) начиная с той даты, с которой предполагалось их возвращение в данное место службы (в случаях, когда сотрудник остается в данном месте службы);

f) в случаях, когда находящийся на иждивении ребенок посещает учебное заведение, расположенное не в официальном месте службы сотрудника, и объявляется введение «ограничений для членов семей» по причинам безопасности, оплата проезда организацией, как правило, санкционируется исходя из положений об оплате проезда в рамках системы субсидирования образования или в связи с отпуском на родину. Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности в этом случае не выплачивается;

g) если на момент объявления о введении «ограничений для членов семей» по причинам безопасности находящийся на иждивении ребенок пребывает в месте службы сотрудника в связи с посещением семьи, оплата проезда организацией санкционируется исходя из положений об оплате проезда в рамках системы субсидирования образования и/или в связи с отпуском на родину. Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности в этом случае не выплачивается;

h) в случаях, когда находящийся на иждивении ребенок посещает учебное заведение, расположенное в месте службы сотрудника, и объявляется введение «ограничений для членов семей» по причинам безопасности, применяется следующее положение: если в результате введения «ограничений для членов семей» по причинам безопасности этому ребенку приходится сменить учебное заведение, может быть разрешена выплата дополнительной субсидии на образование для оплаты обучения во втором учебном заведении за тот же период при условии, что сотрудник может доказать, что ею или им были приложены все разумные усилия, чтобы добиться возмещения предоплаты за обучение от учебного заведения в месте службы, из которого эвакуировался или переехал данный ребенок. В этих случаях предусматривается выплата надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, однако паушальная сумма для оплаты расходов на пансионное содержание в рамках системы субсидирования образования не выплачивается.

Г. Элементы вознаграждения, предусматриваемые на период эвакуации

13. Когда заместитель Генерального секретаря по вопросам охраны и безопасности официально объявляет эвакуацию из данного места службы, он или она может на основании предоставленных ему или ей полномочий распорядиться о переезде/эвакуации набираемых на международной основе сотрудников и соответствующих членов их семей в то или иное санкционированное для этих целей место нахождения. Если расходы на проезд из места службы в родную страну ниже расходов на проезд в санкционированное место нахождения, может быть разрешена оплата прямой поездки в родную страну, когда это возможно с логистической точки зрения.

14. На протяжении периода нахождения в санкционированном месте эвакуации сотрудники продолжают получать установленный для них чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы, надбавку за мобильность и работу в трудных условиях, которая им положена в официальном месте _, и субсидию на аренду жилья, предусмотренную в официальном месте службы, и, кроме того, им выплачивается надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности (на сотрудника и на каждого соответствующего члена семьи).

15. Если возвращение сотрудников и/или соответствующих членов их семей в место службы не санкционировано в первые 30 дней с момента объявления эвакуации, каждая организации принимает решение в отношении:

- а) направления сотрудника — вместе с соответствующими членами его или ее семьи, сообразно обстоятельствам, — на временной или постоянной основе в новое место назначения;
- б) поездки в родную страну.

Н. Ограничения на выплату надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности

16. Как правило, максимальный срок выплаты надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности составляет шесть месяцев, после чего обычно либо отменяется режим эвакуации, либо соответствующее место службы объявляется «несемейным».

17. Место службы может объявляться «несемейным» до истечения шестимесячного срока с момента объявления эвакуации, поскольку оценка соответствующей ситуации может производиться через три месяца после объявления эвакуации. По истечении этого трехмесячного срока заместитель Генерального секретаря по вопросам охраны и безопасности будет анализировать сложившуюся ситуацию и выносить рекомендации Председателю Комиссии. По истечении шести месяцев Председателю Комиссии, как правило, необходимо будет выносить, после консультации с Департаментом по вопросам охраны и безо-

^b Под «официальным местом службы» может пониматься административное место назначения для сотрудников организаций, которые продолжают применять подход для специальных операций в течение переходного периода, который заканчивается 30 июня 2016 года.

пасности, окончательное решение в отношении объявления «несемейным» соответствующего места службы. Объявление места службы «несемейным» обуславливает выплату дополнительной надбавки за работу в трудных ...

18. В тех случаях, когда по истечении шестимесячного периода сохраняется режим эвакуации, а соответствующее место службы не объявляется «несемейным», предусматривается введение продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, устанавливаемой в размере, равном величине дополнительной надбавки за работу в трудных условиях, выплачиваемой в «несемейных» местах службы.

19. В случаях эвакуации в административное место ..., которое считается местом постоянной работы сотрудника и пребывания членов его/ее семьи, выплата надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности не предусматривается.

I. Процедура пересмотра/корректировки

20. Пересмотр размеров надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности производится каждые три года одновременно с пересмотром размеров надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.

^c В течение переходного периода с июля 2011 года по июль 2016 года действуют временные механизмы для постепенной замены надбавки на жизнь для специальных операций и продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности дополнительной надбавкой за работу в трудных условиях, и в течение переходного периода в интересах обеспечения единообразия КМГС вводит в действие единые ставки надбавки на жизнь для специальных операций. Единые ставки надбавки на жизнь для специальных операций постепенно сокращаются до отмены этой надбавки, которая будет произведена с 30 июня 2016 года, и с 1 июля 2016 года все сотрудники, получающие назначение в соответствующее место службы, будут получать дополнительную надбавку за работу в трудных условиях, выплачиваемую в данном месте службы.

^d В соответствии с подходом для специальных операций, применяемым некоторыми организациями, сотрудники, которые должны работать в «несемейных» местах службы, назначаются в близко расположенное, более безопасное место, называемое административным местом назначения, в котором имеется необходимая инфраструктура в плане медицинских учреждений и учебных заведений и хорошо налажена связь и которое может служить местом постоянного проживания сотрудника. Применение этого подхода будет продолжаться в течение пятилетнего переходного периода, то есть до июля 2016 года.

Общий обзор надбавок в связи с эвакуацией по причинам безопасности

<i>Основание/срок выплаты</i>	<i>Надбавка только на сотрудника</i>	<i>Надбавка на соответствующих членов семьи</i>		
<p>Эвакуация за пределы страны места службы (в страну-убежище, родную страну, третью страну)</p> <p><i>Максимум в течение шести месяцев</i></p>	<p>200 долл. США в день в течение первых 30 дней и 150 долл. США в день после этого до момента возвращения сотрудника в место службы или его назначения в другое место или истечения максимального периода выплаты надбавки, составляющего шесть месяцев</p>	<p>100 долл. США в день в течение первых 30 дней и 75 долл. США в день после этого до момента возвращения сотрудника в место службы или его назначения в другое место или истечения максимального периода выплаты надбавки, составляющего шесть месяцев</p>		
<p>Оплата перевозки личных вещей и терминальных расходов</p> <p><i>Единовременная выплата</i></p>	<p>Единая паушальная сумма в размере 500 долл. США, выплачиваемая сотруднику при его/ее эвакуации или при эвакуации соответствующих членов его/ее семьи из места службы, которое является местом постоянной работы сотрудника (фактическая эвакуация самого сотрудника не является необходимым условием для получения этой выплаты). Эта сумма выплачивается одновременно на сотрудника и всех соответствующих членов его/ее семьи, даже если они эвакуируются в разное время. Эта сумма не зависит от числа иждивенцев. В эту паушальную сумму включена сумма на покрытие терминальных расходов.</p>			
<p>Если по истечении шестимесячного периода сохраняется режим эвакуации, а соответствующее место службы не объявляется «несемейным» местом службы</p> <p><i>По истечении шести месяцев с момента объявления эвакуации</i></p>	<p>Предусматривается выплата продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, устанавливаемой в размере, равном величине дополнительной надбавки за работу в трудных условиях, выплачиваемой в «несемейных» местах службы (в справочных целях ниже приведены пропорционально исчисленные ежемесячные суммы в долларах США).</p>			
		<i>Группа 1 (C-1–C-3)</i>	<i>Группа 2 (C-4–C-5)</i>	<i>Группа 3 (D-1 и выше)</i>
	Для сотрудников, имеющих иждивенцев	1 453	1 743	1 938
	Для сотрудников, не имеющих иждивенцев	545	654	727

13-43241 (R) 041013 071013



Просьба отправить на вторичную переработку 