



**Организация Объединенных Наций**

**Доклад Комиссии по  
международной гражданской  
службе за 2008 год**

**Генеральная Ассамблея**

**Официальные отчеты**

**Шестьдесят третья сессия**

**Дополнение № 30**

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

## **Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2008 год**



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2008



*Примечание*

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

## Содержание

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения .....	vi
Глоссарий технических терминов .....	viii
Препроводительное письмо .....	xiii
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций .....	xiv
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, адресованных главным административным руководителям участвующих организаций .....	xvi
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы .....	xvii
I. Организационные вопросы .....	1
А. Признание статута .....	1
В. Членский состав .....	1
С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы .....	2
D. Вспомогательный орган .....	2
Е. Программа работы Комиссии на 2009–2010 годы .....	2
II. Отчетность и контроль .....	3
Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы .....	3
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы .....	4
А. Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот: оценка результатов экспериментального исследования, посвященного применению широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы .....	4
В. Обновленная информация о системе управления служебной деятельностью .....	7
С. Субсидия на образование .....	10
1. Обзор методологии определения размера субсидии .....	10
2. Пересмотр размера субсидии .....	13
IV. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше .....	18
А. Эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных	18

	Наций и гражданской службе Соединенных Штатов . . . . .	
V.	Шкала базовых/минимальных окладов . . . . .	19
C.	Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях: обзор функционирования новой системы . . . . .	21
D.	Анализ соотношения численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций. . . . .	26
E.	Надбавки на детей и иждивенцев второй ступени: обзор методологии. . . . .	32
F.	Надбавки на детей и иждивенцев второй ступени: пересмотр размеров. . . . .	34
G.	Вопросы коррективов по месту службы . . . . .	37
	1. Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцатой сессии. . . . .	37
V.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе . . . . .	41
A.	Обследование наилучших преобладающих условий службы в Женеве. . . . .	41
B.	Обследование наилучших преобладающих условий службы в Вене . . . . .	41
C.	Обзор методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах расположения штаб-квартир и местах службы вне мест расположения штаб-квартир . . . . .	42
VI.	Условия службы на местах. . . . .	44
A.	Эффективность и воздействие мер по обеспечению найма и удержания персонала в местах службы с трудными условиями . . . . .	44
B.	Выплата за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала. . . . .	47
VII.	Прочие вопросы. . . . .	50
A.	Доклад о ходе работы по созданию сети старших руководителей . . . . .	50
B.	Повышение курсов местных валют и его влияние на вознаграждение сотрудников Организации Объединенных Наций в местах службы группы II. . . . .	51
C.	Решение Комиссии в соответствии с правилом 32 ее правил процедуры . . . . .	55
	1. Участие Федерации международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций в работе Комиссии . . . . .	55
	2. Сроки распространения предсессионной документации Комиссии . . . . .	55
Приложения		
I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2009–2010 годы . . . . .	56
II.	Предлагаемые пересмотренные размеры субсидии на образование и ставки возмещения расходов на пансионное содержание . . . . .	58

---

III.	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 2008 календарный год) .....	60
IV.	Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала (для введения в действие с 1 января 2009 года) .....	61
V.	A. Рекомендуемая шкала чистых окладов для вновь набираемых сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Женеве .....	62
	B. Рекомендуемая шкала чистых окладов для вновь набираемых сотрудников категории преподавателей иностранных языков в Женеве .....	62
VI.	Рекомендуемая шкала чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Вене .....	63
VII.	Анализ данных, собранных во исполнение резолюции 61/239 Генеральной Ассамблеи об эффективности воздействия мер по обеспечению найма персонала, особенно в местах службы с трудными условиями .....	64

---

## Сокращения

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
КВУУ	Комитет высокого уровня по вопросам управления
ККВКМС	Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы
ККСАМС	Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций
ПОПФПООН	Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций
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
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения

---

## Глоссарий технических терминов

Шкала базовых/ минимальных окладов	Для сотрудников категории специалистов и выше установлена единая для всех мест службы шкала окладов, применяемая в сочетании с системой корректиров по месту службы. В этой шкале указываются минимальные чистые суммы, получаемые сотрудниками во всех местах службы.
Расширение диапазонов	Метод обеспечения большей гибкости для вознаграждения отдельных сотрудников с учетом результатов их работы и вклада. Этот термин означает объединение нескольких уровней классификации и замену их одним более широким классификационным уровнем (называемым «диапазоном»). Система расширенных диапазонов характеризуется ограниченным числом более широких диапазонов и более значительным совпадением размеров вознаграждения в соседних диапазонах. В рамках реформы системы вознаграждения, пособий и льгот экспериментальная проверка системы широких диапазонов ограничивается расширением диапазонов размеров окладов.
Развитие карьеры	Развитие карьеры представляет собой четко организованный подход к обеспечению соответствия между целями сотрудника и оперативными потребностями организации. Его цель заключается в том, чтобы повысить качество работы сотрудников и подготовить их к тому, чтобы они могли воспользоваться возможностями в плане трудоустройства, которые будут открываться в будущем. Как правило, в процесс развития карьеры вовлечены три стороны: руководители, которые занимаются наставничеством и выносят рекомендации в отношении развития карьеры, а также обеспечивают создание для сотрудников как можно большего числа возможностей в плане профессионального роста; подразделения по вопросам людских ресурсов, которые распространяют информацию о типовых вариантах развития карьеры и обеспечивают организацию учебных программ, ориентированных на те области, которые имеют отношение к работе организации; и сотрудники, на которых лежит индивидуальная ответственность за планирование и определение хода развития их карьеры, а также за поддержание уровня своей профессиональной квалификации благодаря использованию предлагаемых возможностей в плане профессионального роста.
Компаратор	Оклады и другие условия службы сотрудников категории специалистов и выше определяются в соответствии с принципом Ноблемера на основе окладов и условий службы в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. С момента создания Организации Объединенных Наций в качестве компаратора используется федеральная гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «наиболее высокооплачиваемая гражданская служба» и «принцип Ноблемера».

Профессиональные качества	Сочетание навыков, качеств и форм поведения, непосредственно связанных с успешным выполнением должностных обязанностей. Основные профессиональные качества — это навыки, качества и формы поведения, которые считаются важными для всех сотрудников организации, независимо от их функции и уровня должности. Для конкретных профессий профессиональные качества дополняются функциональными профессиональными качествами, связанными с соответствующими областями деятельности.
Вознаграждение с учетом профессиональных качеств	Общая концепция вознаграждения работников за повышение квалификации и применение основных навыков и форм поведения и осуществление действий, которые содействуют достижению высоких результатов в индивидуальной и коллективной работе и работе организации (см. также «вознаграждение с учетом выполнения работы»).
Консолидация корректива по месту службы	Ставки шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше периодически корректируются в целях учета повышения ставок шкалы окладов у компаратора. Эта корректировка в сторону повышения осуществляется путем включения фиксированной доли корректива по месту службы в ставку шкалы базовых/минимальных окладов, или его «консолидации». При увеличении ставок шкалы путем включения в них суммы, эквивалентной 5 процентам величины корректива по месту службы, во всех местах службы производится понижение классов коррективов по месту службы на 5 процентов, в результате чего в целом обеспечивается неизменность размеров вознаграждения сотрудников.
Разница в стоимости жизни	При исчислении разницы в чистом вознаграждении производится сопоставление вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и соответствующих сотрудников службы-компаратора, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия. В рамках этого сопоставления для определения реальной покупательной способности окладов сотрудников службы-компаратора в Нью-Йорке используются показатели разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном. Разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном учитывается также при сопоставлении размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения вышеупомянутых двух групп сотрудников.
Оклады по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, имеющих иждивенцев первой ступени.
Индекс стоимости рабочей силы (ИСРС)	В соответствии с Законом о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (ЗСВФС) рассчитывается индекс заработной платы, который отражает процентную величину изменения среднего показателя расходов на заработную плату вне федеральной службы за определенный период времени. Этот индекс, известный под названием ИСРС, определяется на основе показателей расходов на заработную плату в различных местах службы в Соединенных Штатах. ИСРС используется в качестве основы для повсеместной корректировки размеров окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. В соответствии с ЗСВФС федеральные гражданские служащие Соединенных Штатов могут также получать местный корректив.

Определенные места службы	Сотрудники могут иметь право на получение дополнительных материальных прав в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, если места службы, в которых они работают, отвечают ряду установленных критериев в связи с недостаточным уровнем услуг в таких областях, как медицинская помощь и образование, или в связи с плохими местными условиями. Такие места службы «определены» для целей системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, и к числу дополнительных материальных прав могут относиться возмещение расходов на прохождение медицинского осмотра членами семей сотрудников, повышение суммы покрытия расходов на пансион, оплата дополнительной поездки в рамках системы субсидирования образования и предоставление небольшой дополнительной суммы для покрытия расходов на перевозку имущества.
Принцип Флемминга	Основа для определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе. В рамках применения принципа Флемминга условия службы сотрудников категории общего обслуживания определяются на основе наилучших преобладающих местных условий.
Общая шкала	Состоящая из 15 классов шкала окладов, применяемая для значительного большинства сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов Америки, являющейся компаратором.
Места службы категории “Н” в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях	Места расположения штаб-квартир и места, в которых Организация Объединенных Наций не осуществляет никакой деятельности в целях развития или гуманитарной деятельности, или места, расположенные в странах, которые являются членами Европейского союза.
Места расположения штаб-квартир	Штаб-квартиры организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций, расположены в Вене, Женеве, Лондоне, Мадриде, Монреале, Нью-Йорке, Париже и Риме. Хотя штаб-квартира Всемирного почтового союза расположена в Берне, там применяются корректив по месту службы и оклады сотрудников категории общего обслуживания, установленные для Женевы.
Наиболее высокооплачиваемая гражданская служба	В рамках применения принципа Ноблемера оклады сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше определяются на основе окладов в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе, которой в настоящее время является гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «компаратор» и «принцип Ноблемера».
Местный корректив	В соответствии с ЗСВФС правительство Соединенных Штатов определило около 30 различных районов для выплаты местного корректива. В соответствии с ЗСВФС выплата местного корректива предусматривается на основе среднего размера окладов на местном рынке труда. В ЗСВФС предусматривается, что в целях приведения заработной платы федеральных служащих в данном месте до уровня, отличающегося не более чем на 5 процентов от размера вознаграждения нефедеральных служащих, в период 1994–2002 годов вознаграждение федеральных гражданских служащих в данном месте при необходимости будет повышаться на основе ИСРС и путем выплаты местного корректива.

Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях	Незачитываемая для пенсии надбавка, предназначенная для поощрения готовности сотрудников сменить место службы и для компенсации за работу в местах с трудными условиями службы.
Разница в чистом вознаграждении	Комиссия регулярно проводит сопоставления размеров чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1–Д-2, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия. «Разница в чистом вознаграждении» представляет собой выраженную в процентах среднюю величину разницы в вознаграждении в двух гражданских службах, скорректированную на разницу в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном.
Принцип Ноблемера	Основа для определения условий службы сотрудников категории специалистов и выше. В соответствии с этим принципом оклады сотрудников категории специалистов определяются путем сопоставления с окладами в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. См. также определения терминов «компаратор» и «наиболее высокооплачиваемая гражданская служба».
Зачитываемое для пенсии вознаграждение	Сумма, используемая для определения размеров взноса сотрудника и организации в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций. Размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения используются также для определения размеров пенсионных пособий сотрудников, вышедших на пенсию.
Управление служебной деятельностью	Процесс оптимизации работы на уровне отдельного сотрудника, группы, подразделения, департамента и учреждения и ее увязки с целями организации. В самом широком смысле эффективная организация служебной деятельности зависит от эффективного и успешного управления политикой и программами, планирования и бюджетных процессов, процедур принятия решений, организационной структуры, организации работы и взаимоотношений между персоналом и администрацией и кадров.
Вознаграждение с учетом выполнения работы	<p>Общая концепция финансового или поддающегося количественной оценке поощрения, увязываемого непосредственно с результатами работы отдельных сотрудников, групп или организации, и предоставляемого либо в форме более высокого базового вознаграждения, либо в форме денежных премий. Термины, используемые для описания различных видов вознаграждения с учетом результатов работы, могут быть разными. Сюда относятся:</p> <p>вознаграждение с учетом служебных заслуг/вознаграждение с учетом результатов работы/вознаграждение с учетом выполнения работы/дифференцированное вознаграждение: это механизмы, предназначенные для увязки повышения базового вознаграждения отдельных сотрудников с результатами их работы обычно на системы служебной аттестации и оценки результатов работы;</p> <p>единовременная премия: нерегулярно выплачиваемая денежная единовременная сумма, увязанная с результатами отдельного сотрудника, группы и/или учреждения или предназначенная для поощрения за интенсивную работу в течение конкретного периода времени; может быть зачитываемой или не зачитываемой для пенсии.</p>

Индекс корректива по месту службы	Показатель стоимости жизни для набранных на международной основе сотрудников категории специалистов и выше, работающих в данном месте службы, сопоставленный с таким же показателем для Нью-Йорка на конкретную дату.
Классификация коррективов по месту службы	Классификация коррективов по месту службы основана на индексе стоимости для каждого места службы, и класс корректива выражается в пунктах множителя. Например, сотрудники в месте службы, класс корректива в котором соответствует множителю 5, получают в качестве прибавки к базовому вознаграждению корректив по месту службы в размере, эквивалентном 5 процентам чистого базового оклада.
Отталкивающий(е) фактор(ы)	Действия или совокупность действий, практика или политика, которые не способствуют повышению лояльности, благополучия, заинтересованности и т.п., что не содействует удержанию персонала на службе, и которые, таким образом, могут служить причиной для принятия сотрудниками решения об уходе из организации.
Удерживающий(е) фактор(ы)	Действия или совокупность действий, практика или политика, направленные на содействие повышению лояльности, благополучия, заинтересованности и т.п., что содействует удержанию персонала на службе.
Категория старших руководящих сотрудников (СРС)	Должностные лица, которые занимают в службе-компараторе старшие руководящие должности и в отношении которых применяются положения о системе для старших руководящих сотрудников.
Оклады по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, не имеющих иждивенцев первой ступени.
Налогообложение персонала	Оклады сотрудников Организации Объединенных Наций всех категорий выражаются в валовых и чистых показателях, разница между которыми представляет собой сумму налогообложения персонала. Налогообложение персонала является внутренней формой «налогообложения» в Организации Объединенных Наций, и оно аналогично налогам на оклады, действующим в большинстве стран.
Поощрительные выплаты стратегического характера	Поощрительные выплаты в связи с наймом, удержанием и переводом в другое место, предоставляемые отдельным сотрудникам или группам сотрудников и предназначенные для привлечения на службу, удержания и перевода в другие места таких потенциальных работников, которых, при отсутствии таких поощрительных выплат, невозможно было бы нанять, удержать или перевести в другие места.
Налоговая скидка	Используется в контексте надбавок на иждивенцев в связи с тем, что в налоговых системах ряда стран налогоплательщикам, у которых на содержании находятся иждивенцы (супруга/супруг, дети, родители и т.п.), предоставляется налоговая скидка или льгота.
Фонд уравнивания налогообложения персонала	Фонд, создаваемый, например, Организацией Объединенных Наций для возмещения сумм национальных налогов, взимаемых с дохода некоторых сотрудников Организации Объединенных Наций.

---

## Препроводительное письмо

15 августа 2008 года

Г-н Генеральный секретарь,

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

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

*(Подпись)* Кингстон П. Роудз  
Председатель

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

---

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

---

*Пункты  
доклада*

---

### **А. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы**

#### **1. Субсидия на образование: обзор методологии определения размера субсидии**

47 Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что: а) она будет продолжать заниматься рассмотрением вопроса о методологии определения размера субсидии на образование, а пока следует сохранить нынешнюю методологию; б) вопрос об определенных местах службы для целей субсидии на образование будет рассмотрен до проведения следующего обзора системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях в 2010 году; в) вопрос о репрезентативных учебных заведениях будет рассмотрен до проведения следующего пересмотра размера субсидии на образование в 2010 году. Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает принять к сведению это решение Комиссии.

#### **2. Субсидия на образование: пересмотр размера субсидии**

62 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее скорректировать с текущего на 1 января 2009 года учебного года максимальные размеры субсидии на образование для десяти зон (а именно: Австрии, Бельгии, Испании, Италии, Нидерландов, Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Соединенных Штатов Америки, Швейцарии, Швеции и зоны доллара США за пределами Соединенных Штатов) и фиксированные ставки и ставки дополнительного возмещения на пансионное содержание сверх максимальной суммы субсидии для всех зон. Отдельную зону для Финляндии следует включить в зону доллара США за пределами Соединенных Штатов. Следует сохранить специальные меры в отношении Индонезии, Китая и Российской Федерации и ввести такие меры в отношении Венгрии и Болгарии и двух школ во Франции, в которых обучение ведется на двух языках.

### **В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше**

#### **1. Эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов**

70 Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что величина разницы между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций классов С-1–Д-2 в Нью-Йорке и соответствующим вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, за период с 1 января по 31 декабря 2008 года составит, по расчетам, 114,1.

#### **2. Шкала базовых/минимальных окладов**

79 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее утвердить введение в действие с 1 января 2009 года шкалы базовых/минимальных окладов для категории специалистов и выше, которая приводится в приложении IV к настоящему документу.

**3. Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях: обзор функционирования новой системы**

94 (a) Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее повысить на 5 процентов соответственно надбавку за работу в трудных условиях, надбавку за мобильность и элемент в связи с неполным переездом с 1 января 2009 года.

**4. Надбавки на детей и иждивенцев второй ступени: пересмотр размеров**

129 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее с 1 января 2009 года установить пересмотренные размеры надбавки на детей на уровне 2686 долл. США, а надбавки на иждивенцев второй ступени на уровне 940 долл. США. Для мест службы, в которых нынешние размеры надбавок выше предлагаемых ставок, с 1 января 2009 года предлагается ввести переходные меры в целях постепенного устранения разницы на протяжении двух последующих циклов проведения пересмотров. Применение этих переходных мер будет полностью прекращено с 1 января 2013 года.

---

---

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

---

*Пункты 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:

- 140 и приложение V            а) сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Женеве и рекомендовала Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций и главным административным руководителям других базирующихся в Женеве организаций шкалу окладов и размеры надбавок на иждивенцев, определенные по результатам обследования;
- 141 и приложение VI            б) сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Вене и рекомендовала Генеральному Международного агентства по атомной энергии и главным административным руководителям других базирующихся в Вене организаций шкалу окладов и размеры надбавок на иждивенцев, определенные по результатам обследования.
-

---

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

---

*Пункты  
доклада*

---

### **A. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше**

#### **1. Субсидия на образование: пересмотр размера субсидии**

61 Финансовые последствия, связанные с рекомендациями Комиссии в отношении субсидии на образование, оцениваются для всей системы в 2,85 млн. долл. США в год.

#### **2. Шкала базовых/минимальных окладов**

76 Финансовые последствия, связанные с рекомендацией Комиссии в отношении повышения ставок шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении IV к настоящему документу, оцениваются для всей системы приблизительно в 042 млн. долл. США в год.

#### **3. Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях: обзор функционирования новой системы**

89 Финансовые последствия повышения на 5 процентов нынешних размеров надбавки за работу в трудных условиях, надбавки за мобильность и элемента в связи с неполным переездом оцениваются для всей системы в 5 796 100 долл. США в год.

#### **4. Надбавки на детей и иждивенцев второй ступени: пересмотр размеров**

123 Финансовые последствия, связанные с рекомендациями Комиссии в отношении пересмотренных надбавок на детей и иждивенцев второй ступени, оцениваются для всей системы в 9 млн. долл. США в год. Эта цифра отражает совокупные последствия общего повышения абсолютных размеров пособий на детей, зарегистрированно в восьми местах расположения штаб-квартир со времени последнего пересмотра, и расходы в связи с переходом к пересмотренной системе, включая применение переходных мер.

### **B. Вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе**

#### **1. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Женеве**

139 Финансовые последствия, связанные с введением в действие шкалы окладов для категории общего обслуживания и смежных категорий, а также пересмотренных ставок надбавок на иждивенцев базирующимися в Женеве организациями общей системы, оцениваются в 0,38 млн. долл. США в год.

**2. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Вене**

- 144 Финансовые последствия, связанные с введением в действие шкалы окладов для категории общего обслуживания и смежных категорий, а также пересмотренных ставок надбавок на иждивенцев базирующимися в Вене организациями общей системы, оцениваются в 0,13 млн. долл. США в год.

**С. Условия службы на местах**

**Выплата за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала**

- 168 Финансовые последствия повышения на 5 процентов нынешних размеров выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала, работающего в местах службы с опасными условиями (т.е. с 1300 долл. США до 1365 долл. США в месяц), были оценены в 1,2 млн. долл. США на 2009 год.
-

## Глава I

### Организационные вопросы

#### А. Признание статута

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

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

2. До настоящего времени статут Комиссии признан 13 организациями, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций применяют общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций<sup>1</sup>. Еще одна организация, хотя она официально и не признала статут, принимает всестороннее участие в работе Комиссии<sup>2</sup>.

#### В. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2008 год являются:

*Председатель*

Кингстон П. Роудз (Сьерра-Леоне)\*\*\*

*Заместитель Председателя*

Вольфганг Штёкль (Германия)\*\*

*Члены*

Фатих Буайяд-Ага (Алжир)\*

Шамшер М. Чоудхури (Бангладеш)\*

Миному Эндо (Япония)\*\*

Гильермо Гонсалес (Аргентина)\*\*\*

Владимир Морозов (Российская Федерация)\*

Лукриша Майерз (Соединенные Штаты Америки)\*\*

Эммануэль Оти Боатенг (Гана)\*\*\*

Анита Слазак (Канада)\*\*\*

Джан Луиджи Валенца (Италия)\*\*

Жильберту К.П. Веллозу (Бразилия)\*\*

Сяочу Ван (Китай)\*

Эугенюш Вызнер (Польша)\*\*\*

Эль-Хасан Захид (Марокко)\*

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

<sup>2</sup> МФСР.

\* Срок полномочий истекает 31 декабря 2008 года.

\*\* Срок полномочий истекает 31 декабря 2009 года.

\*\*\* Срок полномочий истекает 31 декабря 2010 года.

### **С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы**

4. В 2008 году Комиссия провела две сессии: шестьдесят шестую сессию, которая проходила с 31 марта по 11 апреля в штаб-квартире Экономической Комиссии для Африки в Аддис-Абебе, и шестьдесят седьмую — которая проходила с 14 по 25 июля в Центральном учреждении Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке.

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

### **Д. Вспомогательный орган**

6. В своем втором годовом докладе Комиссия сообщила Генеральной Ассамблее о том, что ее Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС) будет состоять из шести членов, включая одного члена Комиссии, который будет являться Председателем *ex officio*. На своей шестьдесят шестой сессии Комиссия единогласно постановила назначить Председателем ККВКМС заместителя Председателя Комиссии Вольфганга Штёкля (Германия). Остальными пятью членами Комитета являются: Джон Астин (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии), Эдмундо Берумен-Торрес (Мексика), Юрий Иванов (Российская Федерация), Акихико Ито (Япония) и Ивонн Нгади Жибрил (Сьерра-Леоне).

### **Е. Программа работы Комиссии на 2009–2010 годы**

7. Программа работы Комиссии на 2009–2010 годы содержится в приложении I.

## Глава II

### Отчетность и контроль

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

8. На своей шестьдесят шестой сессии КМГС рассмотрела информацию, представленную организациями в связи с выполнением ими решений и рекомендаций, принятых Комиссией с момента издания ее годового доклада за 2005 год. Комиссия отметила, что ее Председатель и заместитель Председателя лично присутствовали на неофициальных консультациях с Пятым комитетом Генеральной Ассамблеи вместе с секретариатом Комиссии, с тем чтобы обеспечить более глубокое понимание Комитетом как позиции Комиссии в ходе его обсуждений, так и технической подоплеку и предполагаемых финансовых последствий ее решений и рекомендаций. Отметив достигнутый в ходе обсуждений прогресс, Комиссия также указала, что рассмотрение ряда важных вопросов было отложено до шестьдесят третьей сессии Ассамблеи, и рекомендовала своему Председателю, заместителю Председателя и секретариату продолжать оказывать Комитету помощь в согласовании наилучших решений в области управления людскими ресурсами, унификации условий службы набираемых на международной основе сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, а также предложения Генерального секретаря об обеспечении стимулов для удержания сотрудников Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии.

9. Комиссия с сожалением отметила, что информацию о выполнении организациями рекомендаций и решений Комиссии представили только 13 организаций общей системы, и вновь поручила своему секретариату плотнее взаимодействовать с секретариатом Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) для обеспечения своевременного получения недостающей информации для ее рассмотрения в соответствии с ее контрольной функцией, упомянутой в статье 17 ее статута (резолюция 3357 (XXIX) Генеральной Ассамблеи, приложение). В этой связи Комиссия выразила признательность за проявленную поддержку Генеральной Ассамблее, которая в принятой ею резолюции 62/227 об общей системе Организации Объединенных Наций вновь обратилась с предложением к Генеральному секретарю в качестве Председателя КСР обеспечить, чтобы все организации общей системы поддерживали работу Комиссии путем своевременного предоставления ей необходимой информации.

10. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 61/239 просила Комиссию рассмотреть вопрос об эффективности и воздействии мер по обеспечению найма и удержания персонала, особенно в местах службы с трудными условиями. Информация о мерах, принятых Комиссией во исполнение этой просьбы, содержится в пунктах 149–164 ниже.

## Глава III

### **Общие для обеих категорий сотрудников условия службы**

#### **А. Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот: оценка результатов экспериментального исследования, посвященного применению широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы**

11. На шестьдесят шестой сессии Комиссии в рамках проводимого ею обзора системы вознаграждения, пособий и льгот ей были представлены доклады, содержащие результаты проведенной ее секретариатом оценки осуществления экспериментального проекта, посвященного применению широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы в пяти добровольно участвующих в нем организациях. Комиссия рассмотрела последующие шаги и примеры новаторских методов в области организации служебной деятельности в системе Организации Объединенных Наций и в таких других структурах вне общей системы, как национальные гражданские службы и частный сектор. По результатам оценки делается вывод о том, что по различным причинам этот экспериментальный проект не отвечал всем критериям оценки успеха, установленным Комиссией, и во всех участвующих в эксперименте организациях его осуществление застопорилось. Причины отсутствия прогресса включали явный разрыв между ожиданиями и реальностью, отсутствие вовлеченности всех заинтересованных сторон и постоянного интереса со стороны руководства, наличие других приоритетов и отсутствие обещанной поддержки.

12. Ни одна из участвовавших в эксперименте организаций не дошла до этапа практического введения вознаграждения с учетом выполнения работы, и во всех случаях участвовавшие в эксперименте организации по-прежнему находились на различных этапах создания механизма, наличие которого еще в начале эксперимента в 2004 году Комиссия определила в качестве абсолютно необходимого предварительного условия для введения выплаты вознаграждения с учетом выполнения работы — надежной системы служебной аттестации, которая пользовалась бы доверием со стороны как персонала, так и администрации. Прежде всего отсутствие надежной основы для оценки работы отдельных сотрудников и явилось той основной причиной, по которой осуществление этого проекта застопорилось.

13. Другие препятствия на пути успешного осуществления экспериментального проекта включают: отсутствие постоянной поддержки и недостаточный объем выделяемых для него ресурсов; тот факт, что ни одна из участвующих в экспериментальном проекте организаций не достигла соответствующего уровня готовности для организационных преобразований, предусматриваемых для введения системы оплаты с широкими диапазонами/с учетом выполнения работы; отсутствие у руководства неизменной приверженности этому делу во всех, за исключением одной, участвующих в эксперименте организациях, в основном из-за изменений в составе руководства; тот факт, что в большинстве участвующих в эксперименте организаций одновременно с этим проектом было начато осуществление других инициатив, направленных на улучшение работы.

14. Комиссия также рассмотрела предложение Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) в отношении условий службы координаторов-резидентов системы Организации Объединенных Наций.

#### **Обсуждение вопроса Комиссией**

15. Комиссия также рассмотрела опыт других учреждений и организаций государственной службы, которые ввели системы вознаграждения с учетом выполнения работы, и сделала вывод о том, что существуют убедительные свидетельства того, что сама по себе выплата вознаграждения с учетом выполнения работы не обязательно ведет к повышению мотивации и улучшению работы. С другой стороны, исходя из опыта других организаций Комиссия также отметила, что внедрение системы вознаграждения с учетом выполнения работы позитивно сказывается на деятельности отдельных сотрудников и всего трудового коллектива.

16. Участвовавшие в эксперименте организации сообщили, что они извлекли определенную пользу из этого экспериментального проекта, в частности в плане совершенствования систем управления служебной деятельностью и расширения внутреннего диалога по вопросам, касающимся служебной деятельности.

17. Всемирная продовольственная программа (ВПП) и Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР) рассказали о своем опыте участия в эксперименте, а ПРООН представила свое предложение, касающееся условий службы координаторов-резидентов. Представитель ВПП в своем выступлении сделал вывод о том, что для успеха эксперимента обеспечение вовлеченности в него персонала с самого начала имеет не менее важное значение, чем обеспечение наличия хорошей системы управления служебной деятельностью, системы профессиональных качеств и «круговой» системы оценки.

18. Комиссия отметила, что, хотя экспериментальный проект не привел к ожидаемому результату — введению организациями системы вознаграждения с учетом выполнения работы, он, тем не менее, способствовал продвижению вперед в вопросах общего улучшения работы в общей системе. Она также отметила, что, хотя и были предприняты шаги по введению системы вознаграждения с учетом выполнения работы на экспериментальной основе, ни одна из участвовавших в эксперименте организаций не дошла до этапа внедрения широких диапазонов, поэтому проведенная оценка не позволила сделать какие-либо выводы в отношении целесообразности использования системы широких диапазонов в системе Организации Объединенных Наций.

19. Комиссия обсудила тот факт, что управление служебной деятельностью является сложным вопросом, который выходит за рамки вопроса о вознаграждении. Также важен ряд других мер, касающихся общих условий службы, рабочей обстановки, организационных ценностей и культуры и создания благоприятных условий для работы сотрудников общей системы. Хотя многие из этих задач должны решать сами организации, Комиссия выразила намерение разработать с учетом предыдущих решений и рекомендаций Комиссии основные положения для выработки мер по повышению эффективности служебной деятельности, которые могли бы принять организации. Опираясь на эти основные положения, организации могли бы выявить свои конкретные проблемы и разработать меры по исправлению положения, которые они затем могли бы

представить Комиссии в виде письменных предложений. Комиссия рассмотрит такие предложения на предмет оценки любых возможных последствий для общей системы. Затем Комиссия в надлежащем порядке вынесет рекомендации по соответствующим вопросам в адрес Генеральной Ассамблеи. Таким образом Комиссия будет поощрять инновационные подходы и при этом будет содействовать обеспечению большей согласованности в общей системе.

20. Представитель Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) представил документ зала заседаний, в котором она вновь подтвердила свои возражения против концепции вознаграждения с учетом выполнения работы, подкрепив их, в частности, результатами исследования по данному вопросу, показывающими, что система вознаграждения с учетом выполнения работы скорее вызывает разногласия, чем способствует улучшению работы. Представитель ФАМГС подчеркнул важность четкого определения терминов «управление служебной деятельностью», «служебная аттестация» и «вознаграждение с учетом выполнения работы», поскольку они означают разные вещи. Далее представитель ФАМГС вновь подтвердил, что подготовка руководителей и сотрудников имеет весьма важное значение для создания любой эффективной системы. Представитель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) отметил, что эксперимент не достиг своих целей, и выразил мнение, что основными факторами, обусловившими такой результат, являются отсутствие заслуживающей доверия системы управления служебной деятельностью и недостаточная вовлеченность представителей персонала в процесс разработки проекта. Представитель ККСАМС предостерег от предоставления организациям свободы для экспериментирования с системой вознаграждения с учетом выполнения работы без наличия четких руководящих принципов и участия персонала. Представители Федерации международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕРВ), ФАМГС и ККСАМС выразили обеспокоенность в связи с предложением ПРООН.

21. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов КСР принял к сведению оценку эксперимента и, выразив сожаление по поводу того, что осуществление проекта во всех участвующих организациях застопорилось, вместе с тем признал, что были извлечены полезные уроки и получены некоторые положительные результаты. По мнению Сети, участвовавшие в эксперименте организации, которые хотят реализовать отдельные части проекта, должны иметь возможность сделать это с технической помощью со стороны секретариата Комиссии. Сеть хотела бы использовать гибкие подходы, и ее представитель обратился к секретариату Комиссии с просьбой продолжить работу над идеями и инициативами, высказанными на практикумах по системе вознаграждения с учетом выполнения работы, которые были проведены в январе 2008 года в Нью-Йорке и Вене, а также изложены в документе, озаглавленном «Управление служебной деятельностью и оценка работы: передовые методы».

22. Комиссия указала две главные причины неудачи экспериментального проекта: отсутствие стабильной заинтересованности и постоянной поддержки со стороны руководства и отсутствие надежной системы управления служебной деятельностью. Еще одним фактором, сказавшимся на результатах проекта, являются возникшие с самого начала сложности с привлечением на добровольной основе организаций для участия в проекте. Из результатов оценки и выступлений представителей организаций становится очевидным, что ни одна из

организаций, принимавших участие в экспериментальном проекте, не желает продолжать участвовать в нем.

23. С учетом всех соображений Комиссия пришла к выводу о том, что продолжение осуществления эксперимента по применению широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы в том виде, в котором он первоначально задумывался, теряет смысл. Вместо этого Комиссия еще раз рассмотрит те элементы эксперимента, которые были успешными сами по себе или которые указывают на возможные пути продвижения вперед, и будет обеспечивать консультирование и надзор в рамках предусмотренных основных положений по управлению служебной деятельностью. В таких основных положениях будет учтена работа, уже проделанная Комиссией, в том числе ее рекомендации об использовании денежных и неденежных стимулов и поощрительных выплат, и они должны быть представлены в надлежащем порядке Генеральной Ассамблее для рассмотрения и утверждения.

24. Комиссия напомнила, что, хотя ее роль в управлении служебной деятельностью заключается в представлении организациям рекомендаций по вопросам, касающимся работы сотрудников, анализ и выполнение таких рекомендаций, включая управление системами служебной аттестации и их применение, являются обязанностью самих организаций. После внедрения системы управления служебной деятельностью роль Комиссии будет заключаться в осуществлении наблюдения за ней и представлении Генеральной Ассамблее докладов о прогрессе в этой области.

#### **Решение Комиссии**

25. Комиссия постановила:

а) прекратить эксперимент по применению широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы в том виде, в каком он первоначально задумывался;

б) просить свой секретариат выпустить обновленные руководящие принципы присвоения ступени окладов с учетом служебных заслуг;

в) просить свой секретариат представить ей на рассмотрение к шестьдесят седьмой сессии обновленные основные положения об организации служебной деятельности с учетом результатов проделанной ранее Комиссией работы, на которые могли бы опереться организации.

#### **В. Обновленная информация о системе управления служебной деятельностью**

26. В ходе обзора осуществления экспериментального проекта, посвященного применению широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы, Комиссия просила свой секретариат издать обновленные руководящие принципы предоставления ступеней окладов с учетом служебных заслуг и представить для рассмотрения на ее шестьдесят седьмой сессии (в июле 2008 года) обновленную информацию о системе организации служебной деятельности, которая могла бы служить соответствующим руководством для организаций с учетом результатов ранее проделанной Комиссией работы.

27. В качестве ориентира на утверждение Комиссии был представлен концептуальный документ с изложением подхода, который надлежит принять при разработке этой системы. В этом документе напоминалось о том, что Комиссия с середины 1980-х годов уделяла большое внимание вопросам управления служебной деятельности и системам служебной аттестации в качестве средства для мотивации и повышения квалификации персонала. Она предложила совместными усилиями разработать систему, которая бы учитывала накопленный организациями общей системы опыт, связанный с внедрением практики управления и составления бюджета, ориентированного на достижение конкретных результатов, сбалансированной системы учета результатов работы и/или других механизмов оценки результатов служебной деятельности. Эта система должна быть гибкой, с тем чтобы каждая организация могла разработать свою собственную систему в более широком контексте. Эта система будет разрабатываться в качестве концептуального и коммуникационного механизма для специалистов, занимающихся вопросами людских ресурсов, в целях оказания руководителям в их организациях содействия в обеспечении понимания всего комплекса возложенных на них обязанностей, что будет способствовать полному учету результатов работы отдельных сотрудников, налаживанию между ними взаимодействия и их мотивации в качестве важного элемента работы по формированию стратегии организации и выполнению поставленных перед ней задач.

#### **Обсуждение вопроса Комиссией**

28. Сеть по вопросам людских ресурсов КСР приветствовала этот документ и идею сотрудничества с секретариатом Комиссии в деле разработки и успешного внедрения предлагаемой системы. Представитель сети отметила ряд усовершенствованных систем, внедренных в последние годы. К их числу относятся договоренности о результатах работы между административными руководителями и подотчетными им руководящими работниками и система составления ориентированного на конкретные результаты бюджета и система управления. Она указала, что большинство организаций сталкиваются с проблемой создания стимулирования поддержки формированию ориентированной на конкретные результаты культуры. Организации были информированы о действующей в Фонде Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) системе служебной аттестации и повышения квалификации, и каждая организация постановила учитывать передовые методы работы и уроки, извлеченные в ходе ее внедрения в ЮНФПА.

29. Выступая от имени трех федераций персонала, представитель Консультативного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников (ККСАМС) выразил их признательность за продолжение работы по вопросу об управлении служебной деятельностью, который, по их мнению, имеет исключительно важное значение для персонала и который они рассматривают в качестве вопроса, лежащего в основе целостной концепции управления людскими ресурсами, начиная с эффективных транспарентных систем найма и отбора, учитывающих вопросы развития карьеры персонала и связанных с системой управления служебной деятельностью и отзывов о работе, ориентированной на достижение конкретных результатов. По мнению представителя, необходимо, чтобы действенные, транспарентные и новаторские системы организации служебной деятельности играли ключевую роль в тех случаях, когда сотрудники,

не выполняющие надлежащим образом или в полном объеме возложенные на них функции, создают трудности для приверженных общему делу сотрудников.

30. Представитель заявил, что любая такая система должна опираться на постоянный диалог между каждым сотрудником и его/ее руководителем. В этой связи потребуются реальным и коренным образом изменить культуру управления во многих организациях, входящих в общую систему. Он подчеркнул, что в попытке добиться достижения стратегических первоочередных целей и выполнения задач организации необходимо предпринимать усилия для поддержания баланса между карьерными устремлениями сотрудников; необходимо разработать конкретные планы развития карьеры для широкого круга сотрудников, которые должны эффективно осуществляться и отслеживаться.

31. Представители персонала выступали за создание системы, которая будет отражать принцип «добросовестности» при поощрении сотрудников и мотивировании их к тому, чтобы они эффективным образом выполняли возложенные на них функции, и будет предусматривать применение «ориентированного на повышение квалификации» подхода при решении проблем неудовлетворительного выполнения сотрудниками служебных обязанностей. Если будут предусмотрены дисциплинарные меры, увольнение или непродление контрактов, то в этом случае необходимо добиваться того, чтобы эта система гарантировала самую высокую степень транспарентности, объективности и справедливости и соблюдение принципа надлежащей правовой процедуры.

32. Представитель ФАМГС подчеркнул необходимость оценки общих результатов работы организаций и совместного проведения обсуждений с участием администрации и представителей персонала для обеспечения того, чтобы сотрудники были по-прежнему задействованы как члены одной команды, участвующей в постоянном диалоге.

33. Комиссия не в полной мере убеждена в том, что система управления служебной деятельностью, независимо от того, в каком виде она будет разработана, будет успешно внедряться в организациях с учетом результатов ранее проделанной Комиссией работы в этой области, которые еще не претворены в жизнь в рамках организаций. Члены Комиссии отмечали, что руководящие принципы, разработанные в 1997 году, по-прежнему сохраняют свою силу, однако в условиях отсутствия активной поддержки и руководства со стороны старшего руководящего звена в организациях не удастся внедрить культуру преобразований. Задавались вопросы о возможности разработки системы управления служебной деятельностью в ответ на потребности всех организаций с учетом многокультурного характера Организации Объединенных Наций. Задавались также вопросы относительно наличия в рамках секретариата ресурсов, необходимых для оказания поддержки в реализации плана, изложенного в данном документе. В процессе последовавшего за этим обсуждения внимание было сосредоточено на необходимости активизации диалога между руководителями и персоналом и на вопросе о той роли, которую административные руководители и руководящие органы должны играть в деле осуществления таких преобразований в организациях. Подчеркивалось, что административные руководители должны нести ответственность за успешное формирование ориентированной на достижение конкретных результатов культуры и внедрение систем управления служебной деятельностью в их организациях.

34. Было высказано мнение, согласно которому Комиссии надлежит играть активную роль при содействии ее Председателя в обращении внимания членов Комитета высокого уровня по вопросам управления (КВУУ) и руководителей учреждений на неотложный и важный характер этого вопроса управления. Ассоциации персонала также призваны сыграть определенную роль в изменении культуры управления путем взаимодействия с их членами.

#### **Решение Комиссии**

35. Комиссия постановила:

а) продолжать держать в поле зрения вопрос об управлении служебной деятельностью;

б) просить секретариат обновить руководящие принципы управления служебной деятельностью, разработанные Комиссией в 1997 году, уделяя особое внимание культуре управления и созданию соответствующих условий и руководству, которое должно обеспечиваться с самого верхнего уровня каждой организации;

с) уделять особое внимание роли высшего руководства в поддержании такой культуры и условий;

д) просить секретариат отслеживать в этой связи события, происходящие в организациях, и оказывать по мере возможности эффективную помощь организациям в виде исследований и обзоров, которые будут совместно проводиться организациями, практикумов и других форумов для проведения обсуждений и обмена передовыми методами работы.

### **С. Субсидия на образование**

#### **1. Обзор методологии определения размера субсидии**

36. В своем годовом докладе за 2007 год КМГС информировала Генеральную Ассамблею о том, что она продолжит проведение обзора методологии определения размера субсидии на образование. Для этой цели Комиссия в соответствии с пересмотренными методами ее работы создала рабочую группу в составе членов Комиссии, представителей организаций и ассоциаций персонала, а также секретариатов КСР и КМГС.

37. За прошедший период рабочая группа провела два совещания в Нью-Йорке с 10 по 14 декабря 2007 года и с 9 по 12 июня 2008 года. По результатам первого совещания было выдвинуто предложение заменить нынешнюю систему, которая основана на возмещении 75 процентов фактической платы за обучение и расходов за исключением расходов на пансион, которые могут покрываться суммой, выплачиваемой по фиксированной ставке, альтернативным подходом. В соответствии с этим альтернативным подходом доля возмещения расходов за счет субсидии будет сокращаться по мере увеличения суммы затрат, связанных с образованием. В ходе второго совещания рабочей группы в первоначальное предложение были внесены изменения в целях учета различных опасений, высказанных членами Комиссии и ее партнерами по диалогу в отношении рекомендованной пересмотренной системы.

38. Пересмотренная методология определения размера субсидии на образование, разработанная рабочей группой исходя из соображений упрощения, обеспечения справедливости и нейтральности затрат, будет характеризоваться следующими основными чертами:

а) все допустимые расходы будут возмещаться на основе общей многоступенчатой регрессивной шкалы. Вместо многочисленных зон будут использоваться диапазоны, которые будут корректироваться на основе определенного на базе цен в долларах изменения совокупного показателя компонента расходов на образование в индексе потребительских цен (ИПЦ) (85-процентный вес) и общего ИПЦ (15-процентный вес) в восьми местах расположения штаб-квартир;

б) список допустимых расходов, возмещаемых по регрессивной шкале, будет сокращен примерно с 40 наименований и будет включать следующие позиции:

- i) расходы на обучение (в том числе на изучение родного языка);
- ii) расходы на пансион;
- iii) транспортные расходы (только для начального и среднего образования);
- iv) сбор за регистрацию и при приеме в учебные заведения;
- v) расходы на книги, которые требуются по учебной программе;
- vi) сбор за пользование компьютерами и лабораториями;
- vii) плата за экзамены;

с) компонент расходов на пансион будет учитываться по фактической стоимости, за исключением тех случаев, когда такие расходы не удостоверены учебным заведением, и тогда будет применяться общая фиксированная ставка возмещения расходов на пансион по регрессивной шкале;

д) единовременные сборы в фонд капитального развития будут возмещаться отдельно, вне рамок системы в целом, на основе совместного покрытия расходов организацией и сотрудником в соотношении 75/25 процентов;

е) статус особо выделенного места службы для целей начисления субсидии на образование будет отменен.

39. Согласившись с большинством параметров предлагаемой системы, рабочая группа не смогла достичь консенсуса в отношении конкретных диапазонов и процентных ставок возмещения расходов по регрессивной шкале. По этой причине на рассмотрение Комиссии были представлены две модели с различными ставками возмещения: одна была рекомендована членами Комиссии, участвовавшими в работе рабочей группы, а другая — ее участниками, представляющими администрацию и персонал. Основные разногласия разгорелись вокруг того, какой предельный показатель должен использоваться в качестве величины максимально допустимых расходов в рамках системы субсидирования.

### Обсуждение вопроса Комиссией

40. При открытии обсуждения по данному вопросу Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что не может поддержать ни один из двух вариантов. По ее мнению, ни один из них не обеспечивает справедливого подхода для сотрудников, простоты или нейтральности затрат. Кроме того, внедрение регрессивной шкалы будет трудно объяснить сотрудникам и потребует дополнительных затрат на его реализацию. Было высказано также опасение по поводу того, что при любом из этих двух вариантов переход на новую систему будет иметь негативные последствия для значительного числа сотрудников. Более того, отмена дополнительного возмещения для особо выделенных мест службы, по мнению организаций, не будет способствовать мобильности, поскольку такие места службы будут менее привлекательными для семейных сотрудников. Сотрудникам придется осуществлять выбор среди учебных заведений, в которых расходы на обучение ниже, из-за того что ставки возмещения таких расходов будут более высокими для более низких размеров расходов, и организации станут менее конкурентоспособными. По этим причинам Сеть по вопросам людских ресурсов постановила представить Комиссии новое предложение, поддержанное всеми организациями и представителями персонала.

41. Предложение представителей Сети по вопросам людских ресурсов и персонала заключалось в сохранении нынешней системы с внесенными некоторыми усовершенствованиями: число зон было бы сокращено с 16 до 5, а используемая в качестве порогового показателя для пересмотра размера субсидий доля требований, в которых превышены максимально допустимые расходы, была бы повышена с 5 до 10 процентов. Сеть по вопросам людских ресурсов согласилась также с предложениями рабочей группы, касающимися списка допустимых расходов и корректировки размера субсидии на основе изменений ИПЦ.

42. Члены Комиссии отметили изменение в позиции представителей организации и персонала, которые участвовали в совещаниях рабочей группы. Хотя этими представителями в ходе совещаний высказывались определенные опасения, эти опасения, как представляется, не являются основанием для полного отклонения обоих вариантов, представленных на рассмотрение Комиссии, включая их собственные предложения. Тем больше удивления вызывает то, что большинство поднятых вопросов было учтено в пересмотренном предложении рабочей группы. Кроме того, как известно, аналогичная ситуация сложилась после предыдущего совещания рабочей группы в декабре 2007 года, на котором Комиссия была информирована о том, что организации и персонал более не поддерживают предложения рабочей группы, выработанные на основе консенсуса в ходе первого совещания.

43. В целом члены Комиссии не сочли предложение Сети по вопросам людских ресурсов достаточно всеобъемлющим для достижения всего комплекса целей проведения обзора методологии определения размера субсидии на образование. В этом случае система в основном не изменится: в нее будет внесено лишь небольшое число относительно мелких изменений.

44. Комиссия сослалась на то, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 59/268 просила Комиссию в рамках обзора и модернизации системы субсидий, надбавок и пособий уделить первоочередное внимание повышению транспарентности и упрощению административных процедур. Кроме того, Комиссия подчеркнула необходимость упрощения системы, обеспечения ее спра-

ведливости и нейтральности затрат. Необходимо признать, что, несмотря на очевидное достижение консенсуса на совещаниях рабочей группы по некоторым предложениям, как организации, так и представители персонала более не считают, что достигаются все эти цели. По этой причине Комиссия пришла к заключению о том, что требуются дополнительные исследования в целях продвижения вперед на пути модернизации методологии определения размера субсидии.

45. Затем Комиссия перешла к рассмотрению вопроса о концепции определенных мест службы для целей установления субсидии на образование и сочла, что этот вопрос было бы более уместно решать в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.

46. Кроме того, в ходе проведенного Комиссией обзора размеров субсидии выяснилось, что информацию, касающуюся репрезентативных учебных заведений, нельзя считать наиболее надежной основой для наблюдения за динамикой платы за обучение. По этой причине вопрос о репрезентативных учебных заведениях должен быть рассмотрен при первой возможности.

### **Решения Комиссии**

47. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что:

а) она будет продолжать заниматься рассмотрением вопроса о методологии определения размера субсидии на образование, а пока следует сохранить нынешнюю методологию;

б) вопрос об определенных местах службы для целей субсидии на образование будет рассмотрен до проведения следующего обзора системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях в 2010 году;

с) вопрос о репрезентативных учебных заведениях будет рассмотрен до проведения следующего пересмотра размера субсидии на образование в 2010 году.

## **2. Пересмотр размера субсидии**

48. Для рассмотрения данного пункта Комиссия имела в своем распоряжении представленное Сетью по вопросам людских ресурсов предложение о пересмотре размера субсидии на образование в 16 отдельных странах/валютных зонах, в которых производится выплата субсидий. Пересмотр был основан на применении методологии, утвержденной Комиссией в 1992 году, с изменениями, внесенными в 1997 году. Для этих целей были проанализированы данные о расходах по 13 696 требованиям, относящимся к 2006/07 учебному году.

49. В соответствии с методологией размеры субсидии корректируются на двухгодичной основе в случае превышения двух триггерных показателей:

а) фактического триггерного показателя — 5 процентов от общего числа требований для всех уровней образования. Для стран/валютных зон с небольшим числом требований о покрытии расходов, связанных с образованием, механизм корректировки максимально допустимых расходов срабатывает только в том случае, если существующий предел максимально допустимых расходов превышен как минимум в пяти требованиях;

б) индекса платы за обучение — фактическое изменение размеров платы за обучение (средний показатель по репрезентативным школам) за период с момента проведения последнего пересмотра с учетом платы за обучение в предстоящем учебном году при минимальном пороговом показателе в 5 процентов.

50. Кроме того, согласно методологии, размеры обычных единообразных ставок и дополнительных единообразных ставок, предусмотренных, соответственно, для сотрудников в обычных и сотрудников в определенных местах службы, должны корректироваться с учетом динамики индексов потребительских цен в период между проводимыми раз в два года пересмотрами.

### **Обсуждение в Комиссии**

51. Вынося на обсуждение предложения Сети по вопросам людских ресурсов, ее представитель отметила, что, несмотря на отдельные возникшие трудности, в ходе нынешнего пересмотра была проанализирована более полная база данных по требованиям о предоставлении субсидии на образование благодаря использованию реализованной на базе веб системы сбора данных, которая была предоставлена в распоряжение всех организаций для целей подтверждения правильности данных и их загрузки. Непрерывное совершенствование этого процесса позволяет выявлять на начальных этапах потенциальные ошибки, что оставляет время для внесения исправлений в данные и их повторного представления.

52. В рамках нынешнего пересмотра на рассмотрение Комиссии были представлены три основных предложения:

- а) корректировка размеров субсидии для отдельных стран/валютных зон;
- б) корректировка фиксированных ставок возмещения расходов на пансионное содержание и фиксированных ставок дополнительного возмещения таких расходов во всех нынешних зонах;
- с) просьбы о принятии специальных мер.

53. Что касается корректировки размера субсидии, то Сеть по вопросам людских ресурсов определила 10 стран/валютных зон, в которых были достигнуты оба триггерных показателя (расходы и плата): Австрия, Бельгия, Испания, Италия, Нидерланды, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, Швейцария, Швеция, зона доллара США в Соединенных Штатах Америки и зона доллара США за пределами Соединенных Штатов Америки. Хотя при определении требуемых размеров корректировки главное внимание в рекомендациях, представленных Комиссии, было уделено тому, чтобы в 95 процентах случаев требования не выходили за рамки установленной предельной суммы, во внимание были также приняты отдельные соображения практического характера в целях учета других факторов, включая связанные с расходами.

54. Предложения относительно корректировки фиксированных ставок возмещения расходов на пансионное содержание были основаны на динамике ИПЦ в каждой зоне согласно информации, представленной секретариатом Комиссии.

Применительно к зоне доллара США за пределами Соединенных Штатов использовался средний показатель изменения ИПЦ в остальных 15 зонах.

55. Что касается специальных мер, то Сеть по вопросам людских ресурсов обратилась к Комиссии с просьбой:

а) сохранить специальные меры, действующие в настоящее время в отношении Индонезии, Китая и Российской Федерации, поскольку значительное число требований в этих странах по-прежнему превышает максимальный уровень, установленный для зоны доллара США за пределами Соединенных Штатов;

б) ввести специальные меры в отношении:

i) Венгрии, где высокий размер платы за обучение в международных школах в Будапеште становится все более серьезной проблемой после перевода туда с января 2008 года значительного числа сотрудников Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) и Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ);

ii) Болгарии, где более 45 процентов требований превышают нынешний максимальный размер субсидии;

iii) международной школы в Хельсинки, поскольку она является единственным учебным заведением для детей, не говорящих на финском языке, и плата за обучение в ней составляет до 16 000 евро, что значительно превышает нынешний уровень максимально допустимых расходов;

iv) двух двуязычных школ в Париже (им. Виктора Гюго и им. Жанин Мануэль), преподавание в которых ведется на французском и английском языках; в то время как обучение по программе на французском языке в значительной степени субсидируется правительством Франции, обучение по программе на английском языке не субсидируется, в результате чего плата за обучение составляет до 13 700 евро в год, что значительно превышает максимальный размер субсидии на образование, установленный для Франции.

56. Поскольку школу в Хельсинки и две двуязычные школы в Париже посещает небольшое число детей сотрудников Организации Объединенных Наций, не ожидается, что предлагаемые меры приведут к значительному увеличению общих расходов на выплату субсидии на образование.

57. Представители персонала поддержали предложение Сети по вопросам людских ресурсов и подчеркнули важность субсидии на образование как части совокупного пакета материальных прав сотрудников, призванного способствовать эффективному осуществлению политики мобильности в рамках всей общей системы. Они особо отметили важность обеспечения равного отношения к сотрудникам Организации Объединенных Наций на основе предоставления их детям равного доступа к качественному образованию независимо от места службы, в которое они назначены на работу. Было указано, что эти меры еще более важны ввиду того, что страны, подпадающие под категорию «определенные места службы», и страны, на которые распространяются «специальные меры», часто являются именно теми странами, в которых существуют проблемы с привлечением персонала.

58. При рассмотрении предложений Сети по вопросам людских ресурсов Комиссия проанализировала как динамику платы за обучение, так и показатели процентной доли требований о возмещении расходов сверх максимально допустимого уровня. Она напомнила, что в ряде предыдущих случаев при корректировке размеров субсидии динамике платы за обучение придавалось мало значения, и выразила в этой связи мнение о том, что данному фактору следует придать больший вес в контексте нынешнего пересмотра. С учетом этого Комиссия сочла, что некоторые из находящихся на ее рассмотрении предложений следует пересмотреть.

59. Комиссия рассмотрела список репрезентативных школ, используемый для наблюдения за динамикой платы за обучение. Проанализировав фактические статистические данные по школам, посещаемым детьми сотрудников Организации Объединенных Наций в отдельных местоположениях, Комиссия установила, что некоторые из включенных в этот список школ более не являются репрезентативными с точки зрения обучения в них детей сотрудников Организации Объединенных Наций. В этой связи Комиссия пришла к заключению о необходимости пересмотра списка репрезентативных школ, а также критериев для включения школ в этот список и для обновления самого списка. Следует также изучить альтернативные подходы к определению динамики платы за обучение, такие, как использование динамики связанного с образованием компонента ИПЦ.

60. Комиссия согласилась с большинством других предложений Сети по вопросам людских ресурсов, касающихся корректировки фиксированных ставок возмещения расходов на пенсионное содержание и введения специальных мер. Вместе с тем в отношении Хельсинки она отметила, что по зоне евро в Финляндии было подано лишь 13 требований. С учетом этого очень небольшого числа требований Комиссия сочла нецелесообразным продолжать использовать эту страну как отдельную зону для целей выплаты субсидии на образование. Поэтому предпочтительным решением является включение Финляндии в зону доллара США за пределами Соединенных Штатов. Более высокий предельный показатель в этой зоне позволил бы также урегулировать вопрос о международной школе в Хельсинки без установления новых исключений применительно к системе выплаты субсидии на образование. Наряду с этим некоторые члены также выразили мнение о том, что в будущем можно было бы изучить целесообразность создания отдельных зон для таких стран, как Канада, на долю которой пришлось более 700 требований о выплате субсидии на образование в 2006/07 учебном году.

61. Комиссия отметила, что финансовые последствия пересмотра размера субсидии на образование для всей системы оцениваются на уровне 2 850 000 долл. США в год.

#### **Решение Комиссии**

62. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

а) установить для Австрии, Бельгии, Испании, Италии, Нидерландов, Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Соединенных Штатов Америки, Швейцарии, Швеции и зоны доллара США за пределами Соединенных Штатов скорректированные размеры максимально допустимых

расходов и максимальных сумм субсидии на образование, указанные в таблице 1 приложения II к настоящему докладу;

b) сохранить для Германии, Дании, Ирландии, Франции (с учетом положений подпункта (f) ниже) и Японии размеры максимально допустимых расходов и максимальной суммы субсидии на нынешних уровнях, указанных в таблице 2 приложения II к настоящему докладу;

c) прекратить выделение Финляндии в отдельную зону и начать относить требования о выплате субсидии на образование в этой стране к зоне доллара США за пределами Соединенных Штатов;

d) сохранить специальные меры в отношении Индонезии, Китая и Российской Федерации;

e) ввести специальные меры для Болгарии и Венгрии, что позволило бы организациям возмещать 75 процентов фактических расходов в пределах установленного уровня максимально допустимых расходов, действующего для зоны доллара США в Соединенных Штатах;

f) в дополнение к списку из шести учебных заведений во Франции, подпадающих в настоящее время под действие специальных мер, установить отдельный уровень максимально допустимых расходов, соответствующий действующему в отношении зоны доллара США в Соединенных Штатах Америки, для еще двух школ во Франции — школы «Эколь актив билинг им. Виктора Гюго» и школы «Эколь актив билинг им. Жанин Мануэль»;

g) установить пересмотренные фиксированные ставки возмещения расходов на пансионное содержание, учитываемых в максимально допустимых расходах на образование, и ставки дополнительного возмещения расходов на пансионное содержание сверх максимальной суммы субсидии, выплачиваемой сотрудникам в определенных местах службы, указанные в таблице 3 приложения II к настоящему докладу;

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

i) применять все вышеуказанные меры с текущего на 1 января 2009 года учебного года.

## Глава IV

### Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

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

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

64. В 2008 календарном году совокупное увеличение вознаграждения федеральных служащих в районе Вашингтона с учетом корректировки как базового вознаграждения, так и ставки местного корректива, вступившее в силу с 1 января 2008 года, составило 4,49 процента. Повышения по другим соответствующим системам оплаты, которые учитываются при расчете разницы, составили от 0 процентов до 4,6 процента.

65. При сопоставлении также учитывалось следующее:

а) пересмотр ставок налогов, используемых для пересчета валовых окладов компаратора в чистые, что привело к небольшому снижению подоходного налога для всех налогоплательщиков в Вашингтоне и его пригородах;

б) проводимый раз в два года пересмотр разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, что привело к сокращению разницы с 114,6 до 114,3;

в) планируемый пересмотр с августа 2008 года размера множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка, который по расчетам составит 69,6.

66. С учетом упомянутых выше факторов разница на 2008 год была оценена в 114,1, а средняя за пять лет величина (2004–2008 годы) — 112,8.

#### Обсуждение вопроса Комиссией

67. Представители Сети по вопросам людских ресурсов и персонала выразили озабоченность по поводу того, что с 1997 года средняя за пятилетний период величина разницы неизменно находилась ниже желательного уровня, которым является медиана-115, однако с тех пор на это Генеральная Ассамблея отреагировала лишь однажды.

68. Комиссия сослалась на практику, в соответствии с которой Председатель Комиссии представляет обновленную прогнозируемую величину разницы при внесении годового доклада на рассмотрение Генеральной Ассамблеи исходя из фактического размера множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка. В этой связи она отметила, что прогнозируемая величина разницы основана на данных кадровой статистики КСР по состоянию на 31 декабря 2006 года. По ее мнению, в случае поступления позднее данных кадровой статистики по состоянию на 31 декабря 2007 года они также должны быть учтены при пересмотре Председателем прогнозируемой величины разницы, и соответствующая информация должна быть доведена до сведения членов Комиссии.

69. Представители Сети по вопросам людских ресурсов и персонала вновь с озабоченностью отметили, что средняя величина разницы за последние пять лет остается ниже желательного уровня — 115.

#### **Решение Комиссии**

70. На основе представленной информации Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что величина разницы между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций классов С-1–Д-2 в Нью-Йорке и соответствующим вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне за период с 1 января по 31 декабря 2008 года составит, по расчетам, 114,1. Она также постановила обратить внимание Ассамблеи на то, что средняя величина разницы за последние пять лет (2004–2008 годы) не достигала желательного уровня, которым является медиана — 115, и в настоящее время составляет 112,8.

71. Подробная информация о сопоставлении среднего размера чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2008 календарный год) приводится в приложении III к настоящему докладу.

72. Комиссия также просила своего Председателя обновить указанную оценку исходя из фактического размера множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка и при условии наличия данных кадровой статистики КСР по состоянию на 31 декабря 2007 года с их учетом.

#### **В. Шкала базовых/минимальных окладов**

73. Концепция шкалы базовых/минимальных окладов была введена Генеральной Ассамблеей 1 июля 1990 года в соответствии с разделом I.H ее резолюции 44/198. Ставки этой шкалы были установлены на основе ставок Общей шкалы, действующей в гражданской службе-компараторе. Шкала периодически корректируется на основе сопоставления чистых базовых окладов сотрудников Организации Объединенных Наций, соответствующих медиане шкалы (ставка для сотрудников на должностях класса С-4, ступень VI, имеющих иждивенцев), с соответствующими окладами сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки на эквивалентных должностях (ставка для ступени VI классов ОШ-13 и ОШ-14, вес которых составляет соответственно 33 процента и 67 процентов). Корректировки производятся путем обыч-

ного метода консолидации пунктов множителя корректива по месту службы в ставки базовых/минимальных окладов, а именно путем увеличения базового оклада при соразмерном уменьшении множителя корректива по месту службы.

74. Комиссия была информирована о том, что с 1 января 2008 года ставки Общей шкалы в службе-компараторе были повышены в валовом исчислении на 2,5 процента. С учетом изменений в системе налогообложения, произведенных на федеральном уровне в Вашингтоне, округ Колумбия, и штатах Виргиния и Мэриленд, вышеупомянутое увеличение ставок окладов у компаратора в валовом исчислении привело к увеличению чистых ставок окладов на 2,33 процента по сравнению с размерами окладов в 2007 году.

75. Хотя такой метод корректировки в целом является нейтральным с точки зрения расходов, связанных с окладами, его применение влечет за собой финансовые последствия в местах службы, где корректив по месту службы является слишком низким для того, чтобы покрыть увеличение базового оклада. В таких местах новая шкала базовых окладов служит шкалой минимальных окладов для определения размера чистого вознаграждения. Однако в 2008 году, как ожидается, не будет таких мест службы, где в результате консолидации корректива по месту службы размер вознаграждения окажется ниже ставок новой шкалы базовых/минимальных окладов, и поэтому в связи с данным вопросом возникновения каких-либо финансовых последствий не прогнозируется.

76. Так как размер выплат при прекращении службы увязан со шкалой базовых/минимальных окладов, но не с коррективом по месту службы, повышение ставок шкалы базовых/минимальных окладов ведет к финансовым последствиям. По расчетам, финансовые последствия для всей системы оцениваются приблизительно в 0,4 млн. долл. США в год в следующей разбивке:

*(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 <sup>а</sup>	—
б) В связи со шкалой выплат при прекращении службы	420 500
<b>Общая сумма финансовых последствий в год</b>	<b>420 500</b>

<sup>а</sup> В настоящее время мест службы, в которых чистые оклады оказались бы ниже размеров новых базовых/минимальных окладов, не имеется.

### **Обсуждение в Комиссии**

77. Сеть по вопросам людских ресурсов, а также представители ассоциаций персонала поддержали предложение скорректировать ставки шкалы базовых/минимальных окладов.

78. Комиссия приняла к сведению представленную информацию и согласилась с предложением скорректировать ставки шкалы базовых/минимальных окладов и ввести их с 1 января 2009 года.

### **Решение Комиссии**

79. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее повысить с 1 января 2009 года ставки шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше на 2,33 процента посредством стандартных процедур консолидации, т.е. путем увеличения базового оклада при соразмерном уменьшении множителя корректива по месту службы. Предлагаемая шкала базовых/минимальных окладов, рассчитанная с учетом корректировки, упоминаемой в пункте 78 выше, приводится в приложении IV к настоящему докладу.

### **С. Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях: обзор функционирования новой системы**

80. В соответствии с решениями Комиссии, одобренными Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 61/239, суммы, выплачиваемые в рамках новой системы за мобильность и работу в трудных условиях, которая была введена в действие с 1 января 1997 года, должны пересматриваться каждые три года. В связи с тем, что соответствующие суммы были первоначально установлены в 2005 году в ожидании того, что они будут применяться с 1 января 2006 года, любые пересмотренные суммы необходимо будет ввести с 1 января 2009 года. Кроме того, Комиссия рассмотрела некоторые проблемы, о которых было доложено организациями в связи с внедрением новой системы в 2007 году. Комиссия создала рабочую группу для рассмотрения этих вопросов.

81. В соответствии с утвержденной методологией (резолюция 61/239 Генеральной Ассамблеи, раздел I.A.3, пункт 3) суммы, подлежащие выплате в рамках пересмотренной системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, должны пересматриваться каждые три года на основе трех факторов: а) среднего изменения суммы чистого базового оклада и корректива по месту службы в восьми местах расположения штаб-квартир организаций системы Организации Объединенных Наций; б) изменения индекса расходов вне места службы, используемого для определения коррективов по месту службы, на основе показателей инфляции в 21 стране; и с) изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов.

82. Рабочая группа выразила мнение о том, что, поскольку из указанных трех факторов изменение ставок шкалы базовых/минимальных окладов является наиболее стабильным на протяжении определенного периода времени, соответствующие суммы должны корректироваться главным образом на основе изменения этого фактора, но также с учетом изменения двух других факторов. Рабочей группе было известно, что изменение ставок шкалы базовых/минимальных окладов использовалось в качестве механизма корректировки в рамках прежней системы, однако они отметили, что основную озабоченность Генеральной Ассамблеи в то время вызывало автоматическое повышение размеров выплат на основе прямой увязки сумм выплат с изменением ставок шкалы базовых/минимальных окладов. Такого автоматизма более не существует.

83. Анализ данных показал, что все три фактора в отдельности и в целом указывают на то, что повышение сумм выплат является оправданным: при использовании показателей изменения сумм чистых базовых окладов и коррективов по месту службы в местах расположения штаб-квартир увеличение составит 10,72 процента, при использовании показателей изменения индекса расходов

вне места службы увеличение составит 13,88 процента, а при использовании показателей изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов увеличение составит 4,57 процента.

84. Рабочая группа рассмотрела также вопрос о выявленном влиянии новой системы на повышение степени мобильности. Вопрос заключался в том, функционирует ли система, как это предусматривалось. Рабочая группа заключила, что слишком рано говорить об этом, поскольку новая система применялась всего лишь около года, однако она пришла к выводу о необходимости рассмотрения этого вопроса в ходе следующего периодического обзора системы. Следующий пересмотр выплачиваемых сумм запланирован на 2011 год, а их введение — в 2012 году. Вместе с тем любые изменения в методологии для этой системы необходимо будет представить Генеральной Ассамблее в 2010 году, с тем чтобы решения по ним были приняты до пересмотра размеров сумм в 2011 году. С учетом больших расхождений в результатах при применении корректировочных показателей их анализ должен быть включен в обзор методологии в 2010 году.

85. Поскольку новая система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях была утверждена в конце декабря 2006 года, многим организациям было сложно ввести эту систему в действие с 1 января 2007 года из-за того, что требовалось внести необходимые изменения в их системы расчета заработной платы и информировать персонал об этих изменениях. По этой причине большинство организаций были вынуждены ввести новую систему в действие ретроактивно, но при этом все организации сообщили, что они ввели новую систему в действие в течение 2007 года. В начале 2007 года организации довели до сведения Комиссии информацию о том, что в соответствии с их пониманием новой системы корректировка фиксированных сумм будет производиться во всех случаях, когда изменяется личный статус сотрудника. Вместе с тем такое понимание, как представляется, не соответствует строгой формулировке в приложении II к докладу Комиссии Генеральной Ассамблее за 2005 год (A/60/30 и Согг.1), которая по вопросу о параметрах внедрения гласит следующее: «при назначении на работу в место службы устанавливаются фиксированные суммы и размер выплат не меняется на протяжении всего периода осуществления выплат, если только размер выплат не корректируется Комиссией». Первоначально этот вопрос обсуждался в ходе шестьдесят пятой сессии Комиссии в Женеве летом 2007 года, и тогда было принято решение о том, что этому вопросу будет уделено первоочередное внимание в рамках программы работы Комиссии на 2008 год. При дальнейшем рассмотрении этого вопроса Рабочая группа отметила, что формулировка текста, утвержденного Генеральной Ассамблеей, как представляется, исключает учет изменений в классификации мест службы по степени трудности условий, хотя первоначально это и не планировалось.

86. Тем временем большинство организаций разрабатывали свои информационные системы и системы начисления заработной платы исходя из предположения о том, что изменение уровня должности сотрудника и изменения, связанные с наличием иждивенцев, будут по-прежнему учитываться, как и в прошлом. Было отмечено, что перепрограммирование систем начисления заработной платы в целях их приведения в соответствие с новыми положениями повлечет за собой большие административные расходы, хотя ежегодно соответствующие изменения будут производиться лишь в отношении небольшого числа сотрудников. В большинстве систем начисления заработной платы хранится

только текущая информация о сотрудниках (уровень должности, семейное положение), необходимая для целей ежемесячного начисления заработной платы. Для внесения изменений, связанных с системой надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, в строгом соответствии с формулировкой решения Комиссии и резолюции Генеральной Ассамблеи в этих системах необходимо будет хранить информацию о сотрудниках на момент их назначения на работу в данном месте службы и не учитывать повышение в должности, повышения по ступеням в пределах класса и изменения, связанные с наличием иждивенцев, в течение периода работы в данном месте службы. Существующая система начисления заработной платы не позволяет одновременно обрабатывать информацию, отражающую два различных статуса сотрудника, например одновременное отражение в ней ставки базового оклада для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и ставки надбавки за мобильность и работу в трудных условиях для сотрудников, имеющих иждивенцев, или наоборот. Рабочая группа, которая была создана в целях вынесения рекомендаций как в отношении пересмотра сумм, так и вопросов внедрения системы, рекомендовала также пересмотреть положения, содержащиеся в приложении II (раздел А, пункт 9; раздел В, пункт 6; и раздел С, пункт 7) к годовому докладу Комиссии за 2005 год, с тем чтобы позволить и впредь учитывать при определении сумм надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и сумм выплат в связи с неполным переездом личный статус сотрудника, а также изменения в классификации мест службы по степени трудности условий.

#### **Обсуждение вопроса Комиссией**

87. Сеть по вопросам людских ресурсов и представители трех федераций персонала выразили мнение о том, что для обеспечения последовательности в логике системы начисления заработной платы, в которой во всех других случаях при расчете заработной платы ежемесячно учитывается личный статус сотрудника, важно будет также учитывать этот статус при определении сумм надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.

88. Как сеть по вопросам людских ресурсов, так и представители федераций персонала высказали просьбу о том, чтобы в будущем был рассмотрен вопрос о применении гибкого подхода в исключительных обстоятельствах в целях смягчения правила пяти лет, предусматривающего прекращение выплаты элементов надбавки за мобильность и в связи с неполным переездом после пяти лет работы в одном и том же месте службы. Федерация персонала особо отметила опасность, которая непременно возникает при внесении того или иного изменения в методологию определения размеров материального права до того, как организациями введены в действие механизмы защиты от непредусматриваемых последствий внедрения новой системы. В данном случае, если организация не обеспечивает эффективного содействия мобильности, многие сотрудники «застревают» в своих местах службы: они не могут перейти в другое место службы и фактически утрачивают указанное материальное право, что противоречит стратегической цели внедрения этой системы.

89. Что касается корректировки размеров, то Комиссия согласилась с рекомендацией рабочей группы о том, что из трех факторов, используемых для корректировки, изменение размеров базовых/минимальных окладов является наиболее стабильным на протяжении определенного периода времени и должно иметь наибольший вес при корректировке размеров выплачиваемых сумм, и,

отметив, что применение двух других показателей явно влечет за собой более высокие размеры корректировки, Комиссия согласилась также с рекомендацией рабочей группы округлить наименьший из трех полученных результатов с 4,57 процента до 5 процентов. Исходя из уровней классификации 2008 года дополнительные финансовые последствия, возникающие в результате 5-процентного повышения, оценены в 5 796 100 долл. США в год. Было также отмечено, что рекомендация рабочей группы вынесена с учетом того факта, что, несмотря на рекомендуемое 5-процентное повышение, в целом по сравнению с затратами на старую систему достигается экономия.

90. Комиссия обсудила вопрос о том, является ли в рамках системы стимулом, предусмотренным для обеспечения мобильности персонала, сама надбавка или размеры надбавки, и подтвердила, что эту систему следует рассматривать в качестве стратегического инструмента достижения целей организаций. После уточнения ряда вопросов Комиссия подчеркнула необходимость более четкого определения набора более ясных положений, регулирующих применение системы.

91. Комиссия обсуждала вопрос о том, обеспечивает ли эта система достижение целей, ради которых она была создана, и определила ряд вопросов, которые необходимо будет рассмотреть в ходе следующего обзора методологии в 2010 году. Большинство членов Комиссии выразили удовлетворение по поводу того, что пока, до проведения такого обзора, функционирование этой системы является в основном эффективным.

92. Некоторые члены не разделяли мнение о том, что между этой надбавкой и ставками шкалы окладов должна сохраняться определенная увязка. По их мнению, эта надбавка должна служить стимулом для географической мобильности персонала. Они считали также, что повышение размеров этой надбавки при увеличении размеров окладов в связи с повышением до уровня С-4 или Д-1, а также при переводе сотрудника со ставки для сотрудников, имеющих иждивенцев, на ставку для сотрудников, не имеющих иждивенцев, или наоборот, не является стимулом для мобильности, поскольку в этом случае перемещение уже произведено. Кроме того, в эпоху современных компьютеров они не могут согласиться с доводом организаций, заключающимся в том, что перепрограммировать компьютеры в целях выплаты фиксированной суммы слишком трудно или дорого. По их мнению, организации допустили ошибки при внедрении системы, произвели несанкционированные выплаты и в настоящее время просят Комиссию рекомендовать Генеральной Ассамблее пересмотреть ранее принятое ею решение с целью узаконить нынешнюю практику организаций. По мнению этих членов Комиссии, Генеральная Ассамблея поступила благоразумно и в соответствии с заявленными ею приоритетными целями обеспечения простоты применения системы и транспарентности, когда в январе 2007 года она утвердила систему, рекомендованную Комиссией в ее докладе за 2005 год (A/60/30 и Согг.1). По этой причине они не присоединились к большинству членов Комиссии при вынесении рекомендации об изменениях в этой системе.

93. Большинство членов Комиссии разделяли мнение о том, что структура пересмотренной системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях с изменениями, предложенными рабочей группой, является приемлемой.

## Решение Комиссии

94. Комиссия постановила:

а) рекомендовать повысить на 5 процентов надбавку за работу в трудных условиях, надбавку за мобильность и элемент в связи с неполным переездом с 1 января 2009 года;

б) просить свой секретариат предложить варианты альтернативных факторов корректировки или весов для определения размеров сумм выплат в будущем в целях их своевременного рассмотрения до проведения обзора методологии, запланированного на 2010 год;

с) рекомендовать, чтобы начиная с 1 января 2009 года корректировка сумм элементов за мобильность, работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом с учетом изменения личного статуса сотрудников или классификации мест службы по степени трудности условий и далее производилась так же, как и в рамках прежней системы, только в следующих случаях:

i) когда сотрудник меняет место службы;

ii) когда изменяется классификация места службы сотрудника по степени трудности условий;

iii) когда изменяется статус сотрудника, определяемый наличием иждивенцев: сотрудник, не имеющий иждивенцев, становится сотрудником, имеющим иждивенцев, или наоборот;

iv) когда производится повышение сотрудника в должности с уровня С-3 или эквивалентного уровня до уровня С-4 или эквивалентного уровня и с уровня С-5 или эквивалентного уровня до уровня Д-1 или эквивалентного уровня;

v) на периоды специальных отпусков или при увольнении;

d) включить в число вопросов для рассмотрения в ходе обзора системы в 2010 году следующее:

i) общую оценку системы и ее функционирования в целях определения того, обеспечивает ли она по-прежнему достижение целей и решение задач, ради которых она была создана;

ii) анализ эффективности пересмотренной системы и ее воздействия на мобильность;

iii) основания для выплаты надбавки за мобильность в местах службы категорий Н и А;

iv) анализ соотношений между суммами для различных классов в целях обеспечения достаточного стимулирования мобильности, в частности сотрудников на более высоких должностях;

v) анализ необходимости пересмотра пятилетнего предельного срока выплаты надбавки за мобильность;

vi) подробный анализ трех факторов, на основе которых производится корректировка, и процедур определения весов этих факторов или факторов, которые будут использоваться вместо них.

## **D. Анализ соотношения численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций**

95. В соответствии с возложенным на Комиссию Генеральной Ассамблеей мандатом периодически рассматривать вопрос о представительстве женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций Комиссия обратилась к своему секретариату с просьбой представить доклад о последних изменениях в этой области на шестьдесят седьмой сессии (июль 2008 года), продолжая при этом в будущем проводить каждые два года контрольные обследования для оценки хода достижения сбалансированной представленности мужчин и женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций (см. A/61/30, пункт 112).

96. С разочарованием отметив недостаточный прогресс в области обеспечения представительства женщин в организациях общей системы, и в частности то, что они существенно недопредставлены на должностях высокого уровня, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 61/239 настоятельно призвала Комиссию по-прежнему выносить рекомендации по практическим шагам, необходимым для улучшения представительства женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций.

97. В докладе, представленном секретариатом, содержатся данные о нынешнем составе персонала, его найме, продвижении по службе, прекращении службы и выходе на пенсию с разбивкой по полу и уровням должностей, а также данные о распределении сотрудников с разбивкой по полу и регионам. Этим обзором были охвачены международные сотрудники категории специалистов и выше, имеющие контракты на срок не менее одного года, в организациях общей системы Организации Объединенных Наций в период наблюдения — с 1 января 2005 года по 31 декабря 2006 года. Кроме того, в докладе проводится анализ существующих стратегий и мер учета гендерных аспектов в области найма, продвижения по службе, удержания персонала (стратегии обеспечения гармоничного сочетания трудовых и семейных обязанностей), повышения осведомленности о гендерных проблемах, включая политику, проводимую в отношении борьбы с притеснениями, а также контроля и подотчетности, содействующих созданию таких условий работы, которые благоприятствуют достижению сбалансированного представительства мужчин и женщин в организациях. Этот доклад содержит также обновленную информацию о целевых показателях соотношения мужчин и женщин, ходе достижения таких целевых показателей, координаторах и женских группах, подготовленную на основе данных, полученных от организаций.

### **Обсуждение вопроса Комиссией**

98. Специальный советник Организации Объединенных Наций по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и исполняющий обязанности Специального советника по вопросам гендерного равенства и многообразия Детского фонда Организации Объединенных Наций были приглашены для участия в сессии, чтобы поделиться с членами Комиссии информацией о текущих событиях, а также проблемах на пути достижения целевого показателя равного соотношения мужчин и женщин. Специальный советник по гендерным вопросам выразила озабоченность по поводу того, что, хотя с момента установления директивными и руководящими органами целевого показателя равного соот-

ношения мужчин и женщин прошло определенное время, организациям пока не удалось достичь этой цели. В этой связи она информировала членов Комиссии о том, что ее канцелярия организовала совещание группы экспертов в 2007 году для обсуждения проблем в области достижения сбалансированной представленности мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций. Эта группа, в состав которой вошли эксперты из государственного и частного секторов, предложила в качестве экстренного решения проблемы три возможные меры: пересмотр существующей политики в целях повышения ее эффективности; использование позитивных мер или специальных мер, ограниченных по срокам; и обеспечение подотчетности старших руководителей. Кроме того, она указала на решающую роль Комиссии в вовлечении главных административных руководителей организаций в процесс изучения основополагающих причин, препятствующих достижению целевого показателя равного соотношения мужчин и женщин.

99. Исполняющий обязанности Специального советника по вопросам гендерного равенства и многообразия ЮНИСЕФ информировал Комиссию о том, что в соответствии с просьбой Исполнительного совета ЮНИСЕФ в 2005 году было проведено исследование под названием «Гендерный паритет в старшем руководстве ЮНИСЕФ» в целях решения вопросов, связанных с гендерным паритетом и достижением общесистемной цели Организации Объединенных Наций обеспечения равного представительства мужчин и женщин к 2010 году. На основе статистических данных, результатов подробных собеседований и обсуждений в рамках целевых групп, а также собеседований при выходе сотрудников в отставку в ходе исследования было установлено, что в основе недостатков в плане обеспечения гендерного паритета лежит ряд сложных взаимосвязанных явлений. Сюда относятся рабочая культура, стиль управления и неравенство на микроуровне, например подсознательные установки, стереотипы, неравное отношение и т.д. По результатам этого исследования в целях достижения желательного результата были предложены такие решения, как ведение пропагандистской работы, налаживание партнерских отношений и расширение возможностей.

100. Сеть по вопросам людских ресурсов отметила, что достигнут определенный прогресс в достижении цели равного соотношения мужчин и женщин на всех уровнях должностей. Вместе с тем она признала, что все еще далеко до достижения приемлемого соотношения мужчин и женщин, в частности, на должностях старшего уровня и уровня принятия решений, т.е. на должностях уровней Д-1 и выше. Представители трех федераций персонала — ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ — отметили, что достигнутый до настоящего времени прогресс в деле обеспечения сбалансированной представленности мужчин и женщин в организациях общей системы по-прежнему неудовлетворителен, а также выразили свою озабоченность по поводу несбалансированного представительства женщин из разных регионов. В качестве практических мер в целях улучшения представительства женщин в организациях ККСАМС предложил уделить внимание структуре пособий и льгот; обеспечению занятости супругов; вопросам гармоничного сочетания трудовых и семейных обязанностей; проблемам перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов; ситуациям женщин, которые покидают организации и хотят вернуться в них; и проблеме отсутствия поддержки одиноким родителям.

101. Комиссия выразила своему секретариату признательность за подготовку представленного документа, содержащего весьма полезные данные и результаты анализа. При анализе данных и информации Комиссия выразила разочарование по поводу общего прогресса в деле обеспечения представительства женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций и особенно незначительное улучшение на уровнях Д-1 и выше. Вместе с тем ряд членов Комиссии отметили, что достигнут определенный прогресс, и это следует признать. По мнению Комиссии, организации уделили недостаточно внимания рассмотрению вынесенных ею ранее и представленных в докладе за 2006 год рекомендаций (A/61/30).

102. Члены Комиссии подчеркнули важную роль координаторов по гендерным вопросам в деле пропаганды и поощрения мер по обеспечению сбалансированной представленности мужчин и женщин, а также в разработке надлежащих гендерных планов и стратегий в целях найма, продвижения по службе и удержания квалифицированных сотрудников из числа женщин, и в связи с этим подчеркнули, что их следует назначать на должности старшего уровня в целях обеспечения необходимого руководства процессом. Кроме того, Комиссия выразила мнение о том, что наиболее практичными мерами в плане достижения сбалансированной представленности мужчин и женщин стали бы учет гендерных аспектов во всей кадровой политике во всех областях, включая подбор, наем, продвижение по службе и удержание персонала (гармоничное сочетание трудовых и семейных обязанностей), повышение осведомленности по гендерным вопросам и контроль и подотчетность и установление реалистичных и достижимых ежегодных целевых показателей соотношения мужчин и женщин на уровне отделов, департаментов и организаций в целом.

103. Была выражена озабоченность по поводу того, что большое число женщин покидает организации до достижения возраста выхода на пенсию, а доля женщин, набираемых на работу, продолжает сокращаться. В этой связи Комиссия признала необходимость проведения организациями более подробного анализа, который позволит оценить состав и численность сотрудников, прекращающих службу, и выявить коренные причины того, почему все большее число женщин покидает организации, в частности для выяснения того, обусловлен ли такой уход из организаций проводимой политикой или личными обстоятельствами. По мнению Комиссии, важно организовать процесс обязательных собеседований при прекращении службы в качестве важного инструмента удержания персонала в целях содействия выявлению и пониманию причин ухода сотрудников и соответственно разработки и осуществления эффективных стратегий удержания персонала в организациях общей системы. В этой связи, по мнению членов Комиссии, в качестве первого шага ее секретариата в сотрудничестве с организациями и органами персонала необходимо разработать хорошо продуманную анкету.

104. Что касается относительного представительства женщин из разных регионов, то члены Комиссии выразили также озабоченность по поводу несбалансированности такого представительства. Женщины из стран Западной Европы и Северной Америки составляют более половины женщин, являющихся сотрудниками категории специалистов (55,5 процента), в то время как на долю женщин, являющихся сотрудниками категории специалистов, из стран Африки, Азии, Восточной Европы, Латинской Америки и Карибского бассейна вместе взятых приходится лишь 44,4 процента (оставшиеся 0,1 процента составляют

женщины без гражданства или из государств, не являющихся членами организаций). В этой связи члены Комиссии придерживались мнения о том, что государства-члены, особенно из регионов с низким представительством женщин среди персонала, должны оказывать больше содействия в распространении информации о вакантных должностях и процедурах подачи заявлений среди женщин, являющихся гражданами этих государств, а также выдвигать кандидатуры отвечающих требованиям женщин из широкого числа профессиональных групп, особенно на должности старшего и среднего уровней.

105. Даже несмотря на то, что почти все организации реализовали ряд учитываемых гендерных аспектов стратегий и мер, направленных на повышение представительства женщин, такие стратегии, как представляется, не принесли ожидаемых результатов в плане достижения цели равного соотношения численности мужчин и женщин из-за отсутствия в настоящее время увязки между официальными стратегиями и фактической реализацией таких стратегий. Поэтому Комиссия признала необходимость того, чтобы организации предпринимали большие усилия по обеспечению фактической реализации существующих стратегий за счет использования надлежащих систем контроля. Комиссия также приняла к сведению ряд новаторских стратегий, мер и инструментов, применяемых некоторыми организациями для целей найма и удержания персонала и обеспечения подотчетности и контроля. Особо были отмечены включение гендерных целевых показателей в аттестационный договор для старших руководителей в 2008 году в Организации Объединенных Наций, проведение обязательных собеседований при прекращении службы, введенное ЮНИСЕФ с 2007 года, проводимые Международной организацией труда проверки решения гендерных вопросов и используемые ПРООН оценочные карточки для учета численности женщин/этнокультурного разнообразия в качестве передовых методов, которые должны быть доведены до сведения всех организаций.

106. В целом, по мнению членов Комиссии, настало время сосредоточить внимание на разработке планов серьезных действий в форме практически осуществимых краткосрочных специальных мер с учетом при этом особенностей каждой организации. Ряд членов Комиссии выступали за установление конкретных сроков, например, достижение к 2015 году сбалансированной представленности мужчин и женщин в общей системе в соответствии со сроками, установленными для достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, а также за осуществление радикальных мер в области найма и продвижения по службе женщин в тех организациях, в которых они недопредставлены, а также их найма из недопредставленных регионов. По общему мнению членов Комиссии, осуществление этих специальных мер не должно наносить ущерб профессионализму и компетентности персонала. В то же время Комиссия считала, что эти специальные меры должны осуществляться с соблюдением положений пункта 3 статьи 101 и статьи 8 главы III Устава Организации Объединенных Наций в интересах устранения таких существующих барьеров, как укоренившиеся представления, стереотипы, подсознательные оценки и организационная культура, которые препятствуют привлечению, найму и удержанию на службе квалифицированных специалистов из числа женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций. В этой связи ряд членов Комиссии подчеркнули необходимость обеспечения справедливости и по этой причине предостерегли от решения проблемы бес-

печения сбалансированного представительства мужчин и женщин за счет принятия каких бы то ни было дискриминационных мер.

107. Комиссия подчеркнула важность принятия надлежащих мер контроля и организации органов контроля для обеспечения механизма сдержек и противовесов, проведения периодических проверок, контроля и отчетности в целях ускорения темпов улучшения положения женщин в рамках общей системы Организации Объединенных Наций. По этой причине Комиссия выразила мнение о том, что необходимо располагать эффективным механизмом обеспечения принципа взаимозависимости и взаимоограничения ответственности руководителей программ за достижение гендерных целевых показателей, особенно в отношении порядка вынесения и реализации ими принимаемых решений в отношении найма, расстановки кадров, продвижения по службе и мобильности. В этой связи Комиссия подчеркнула, что руководители должны отчитываться перед организацией за достижение установленных гендерных целевых показателей и целей в рамках эффективной системы служебной аттестации. В ходе обсуждения была подчеркнута также необходимость ежегодного анализа хода достижения и обновления годовых гендерных целевых показателей.

108. По общему мнению членов Комиссии, в ближайшем будущем невозможно будет добиться какого бы то ни было значительного прогресса в достижении целей обеспечения равной представленности мужчин и женщин без всесторонней поддержки и заинтересованности в этом со стороны руководства организаций на самом высоком уровне. По этой причине Комиссия считала, что КСР следует рассмотреть вопрос о включении пункта о сбалансированной представленности мужчин и женщин в свою повестку дня один раз в год, с тем чтобы главные административные руководители организаций имели возможность анализировать ход достижения целевого показателя обеспечения равного представительства мужчин и женщин, а также обмениваться передовым опытом между организациями. В целях активизации своих усилий в направлении обеспечения сбалансированной представленности мужчин и женщин в общей системе Комиссия попросила также своего Председателя обратиться к главным административным руководителям организаций за информацией о нынешнем положении дел в области обеспечения равной представленности мужчин и женщин в их соответствующих организациях, а также обратить их внимание на рекомендации Комиссии, вынесенные в настоящем докладе в целях решения проблемы несбалансированной численности мужчин и женщин в составе персонала.

### **Решения Комиссии**

109. Комиссия постановила:

а) выразить серьезную озабоченность по поводу того, что цель обеспечения равной численности мужчин и женщин, особенно на должностях уровней Д-1 и выше, по-прежнему не достигнута, при этом отмечаются лишь незначительные улучшения в этой области;

б) с разочарованием отметить, что многие организации не выполнили ранее вынесенные ею рекомендации, изложенные в ее докладе за 2006 год (A/61/30, пункт 112), и вновь вынести эти рекомендации, которые включают следующее:

- i) настоятельно рекомендовать организациям, которые еще не сделали этого, назначить координатора по гендерным вопросам высокого уровня для обеспечения и руководства деятельностью по разработке надлежащих планов и стратегий достижения сбалансированной численности мужчин и женщин, в том числе в отношении формирования дополнительных кадров и планирования замещения кадров для удовлетворения потребностей, связанных с выходом сотрудников на пенсию;
- ii) настоятельно рекомендовать тем организациям, которые еще не сделали этого, поставить перед собой реалистичные годовые цели в гендерной области и ежегодно проводить обзоры для оценки хода достижения этих целей;
- iii) призвать организации спрашивать с руководителей за достижение поставленных целей в гендерной области в рамках их ежегодной служебной аттестации;
- iv) призвать организации сосредоточить внимание на стратегиях обеспечения удержания сотрудников из числа женщин на должностях средних уровней категории специалистов;
- c) настоятельно призвать организации рассмотреть вопрос о предоставлении органам контроля за решениями в отношении отбора персонала и повышения сотрудников в должности полномочия отменять решения об отборе в тех случаях, когда выбирается отвечающий требованиям кандидат из числа мужчин при наличии равноценного ему кандидата из числа женщин, в качестве специальной меры до тех пор, пока в организации на всех уровнях не будет обеспечена равная численность мужчин и женщин;
- d) взять на себя руководящую роль в создании системы обязательных собеседований при прекращении службы во всех организациях и по этой причине просить свой секретариат разработать во взаимодействии с представителями организаций и органов персонала анкету для проведения собеседований при прекращении службы, которые будут использоваться в рамках всей общей системы;
- e) просить свой секретариат изучить возможность создания межучрежденческого списка квалифицированных сотрудников из числа женщин, которых могут нанимать организации общей системы Организации Объединенных Наций;
- f) настоятельно призвать организации обеспечивать реализацию существующих стратегий и мер обеспечения сбалансированной представленности мужчин и женщин;
- g) продолжать в будущем проводить каждые два года контрольные обследования для оценки хода достижения сбалансированной представленности мужчин и женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций и просить свой секретариат представить доклад по этому вопросу на ее семьдесят первой сессии (июль 2010 года), включая отчет о ходе выполнения ее рекомендаций, представленных в настоящем докладе.

## **Е. Надбавки на детей и иждивенцев второй ступени: обзор методологии**

110. На шестьдесят шестой сессии Комиссии ей был представлен документ, подготовленный секретариатом во исполнение просьбы Комиссии провести обзор методологии установления надбавок на детей и иждивенцев второй ступени и разработать предложения, направленные на упрощение и повышение справедливости системы. В указанном документе изложена история развития системы надбавок на детей и иждивенцев второй ступени и содержится описание нынешних механизмов этой системы, а также определены вопросы для целей обзора, запланированного Комиссией. В нем также изложены предложения относительно внесения изменений в некоторые элементы системы в целях обеспечения более полного учета в рамках системы тенденций на национальном уровне в области социальной защиты детей.

111. Были предложены два варианта определения и корректировки размера надбавок на детей:

а) применение единых фиксированных ставок пособий на детей в долларах США, основанных на средневзвешенных показателях налоговых скидок и выплат по линии социального обеспечения в восьми местах расположения штаб-квартир, взвешенных по числу сотрудников в этих местах службы;

б) применение средневзвешенной процентной доли совокупных пособий на детей в восьми местах расположения штаб-квартир от размеров чистого вознаграждения для должностей класса С-4, ступень VI, в этих местах службы.

112. Секретариат также подготовил пересмотренную систему ставок в местной валюте, которая будет содействовать устранению недостатков нынешней системы и заменит ее в том случае, если потребуется обеспечить защиту от колебаний обменных курсов.

113. Что касается надбавок на иждивенцев второй ступени, секретариат, учитывая постоянное соотношение между надбавками на детей и надбавками на иждивенцев второй ступени, существующее на протяжении более 13 лет, предложил установить единообразное процентное соотношение между этими двумя видами надбавок.

### **Обсуждение вопроса Комиссией**

114. Организации, представители персонала и члены Комиссии в целом согласились с тем, что нынешняя методология отслеживания лишь процентных колебаний размера надбавок на детей в восьми местах расположения штаб-квартир вместо абсолютных показателей таких колебаний не отражает надлежащим образом внешние тенденции, связанные с принятием мер по оказанию помощи детям на национальном уровне. Кроме того, в соответствии с нынешней методологией процентное изменение размера пособий на детей невозможно спрогнозировать в тех случаях, когда, как это предусмотрено новым итальянским законодательством в области социального обеспечения, вводится концепция выплаты пособий на детей после того, как в ходе предыдущего обзора эта концепция полностью игнорировалась. В этой связи они приветствовали изменения в рамках нынешнего подхода по определению корректировки размера пособий на детей.

115. Признавая положительные и отрицательные стороны двух предложенных вариантов, организации и представители персонала заявили о том, что они предпочитают второй вариант, а именно установление размера пособий на детей в качестве процентной доли от размера чистого вознаграждения для должностей класса С-4, ступень VI, в качестве средства, позволяющего косвенным образом учитывать разницу в стоимости жизни и обменных курсах в Нью-Йорке и в других местах службы. Они также поддержали принятие временных мер в отношении тех сотрудников, на которых негативно скажется данный обзор.

116. Хотя второй вариант встретил определенную поддержку у членов Комиссии, большинство членов выступило за применение первого варианта, считая его более справедливым и простым подходом. Отмечалось, что первоначально надбавка на детей задумывалась как социальное пособие, выплачиваемое по единой фиксированной ставке. Кроме того, отмечалось, что, хотя оклады сотрудников, как правило, защищены от колебаний обменных курсов и инфляции, в случае надбавок на детей такая защита обеспечивается в редких случаях. С другой стороны, второй вариант позволит установить прямое соотношение с окладами, против чего постоянно выступала Генеральная Ассамблея, по мнению которой, эта мера поставит под угрозу механизмы контроля в рамках любой системы. Применение такого варианта также приведет к изменению размера пособия по сравнению с фактическими национальными контрольными показателями, поскольку корректировка размера таких пособий будет осуществляться различными темпами. Это может также привести к возникновению несоответствий между различными местами службы, поскольку некоторые места службы с высоким множителем корректировок по месту службы будут находиться в более благоприятном положении. Члены Комиссии также придерживались той точки зрения, что введение фиксированной суммы такого пособия будет представлять собой механизм, который будет относительно легким для понимания сотрудниками; организациям будет легко управлять таким механизмом, а Комиссии — контролировать его.

117. Комиссия не видит необходимости в сохранении нынешней системы установления ставок в местной валюте, в частности потому, что фиксированная сумма в долларах США будет переводиться в местную валюту и тем самым будет содействовать устранению отрицательных последствий колебаний обменных курсов для размера надбавки на детей до проведения очередного обзора.

118. Одни члены Комиссии отметили, что независимо от того, какой подход будет принят, необходимо принять ряд переходных мер в качестве средства поэтапного отказа от применения нынешней системы и в целях обеспечения защиты некоторых сотрудников от сокращения размера надбавок, что, вероятно, произойдет в результате применения альтернативного подхода в некоторых местах службы. Другие придерживались мнения, что в переходных мерах нет необходимости, когда соответствующие суммы столь невелики.

### **Решения Комиссии**

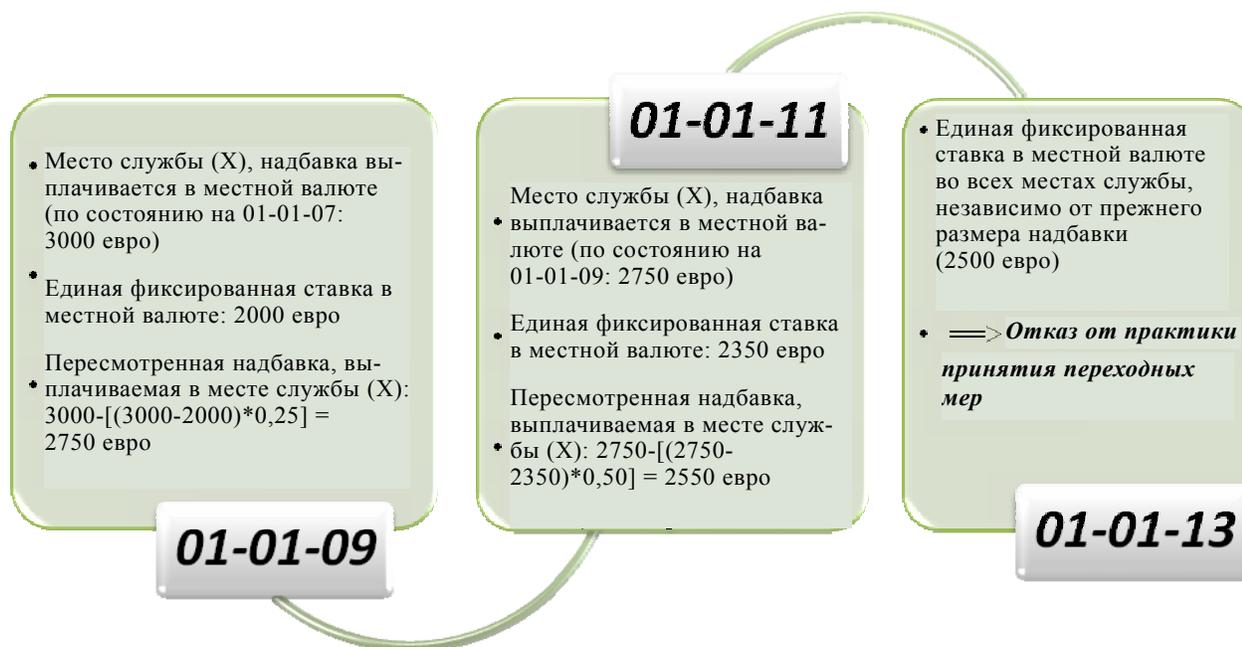
119. Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о следующих решениях:

- а) устанавливается единая фиксированная ставка как средневзвешенная величина надбавки на детей в долларах США в восьми местах расположения штаб-квартир, взвешенная по числу сотрудников в этих местах службы;
- б) в период проведения обзора сумма надбавки исчисленная в долларах США, переводится в местную валюту с использованием официальных обменных курсов Организации Объединенных Наций и остается неизменным до проведения следующего двухгодичного пересмотра;
- с) единая фиксированная ставка пересчитывается на этой же основе в ходе проведения каждого последующего обзора;
- д) надбавки на иждивенцев второй ступени устанавливаются в размере 35 процентов от размера предлагаемой надбавки на детей;
- е) в качестве временной меры в период проведения обзора пересмотренная единая фиксированная ставка пособий устанавливается на уровне ниже нынешнего действующего уровня, а надбавка выплачивается сотрудникам, имеющим в настоящее время право на ее получение, по более высокой ставке, которая на 25 процентов меньше размера разницы между двумя ставками; если в ходе очередного обзора размера надбавок на детей эта ставка будет по-прежнему превышать новую пересмотренную единую ставку, будет предусмотрено ее дальнейшее сокращение на 50 процентов от размера разницы между двумя ставками, а после проведения третьего обзора надбавки на детей будут выплачиваться по новым установленным единым ставкам. Применение этих переходных мер начнется с 1 января 2009 года и прекратится с 1 января 2013 года.

## **Г. Надбавки на детей и иждивенцев второй ступени: пересмотр размеров**

120. В соответствии с пересмотренной методологией определения размера надбавки на детей, утвержденной Комиссией на ее шестьдесят шестой сессии (см. пункт 119 выше), единая фиксированная ставка в долларах США должна устанавливаться в привязке к среднему размеру льгот на детей (налоговых скидок и выплат по линии социального обеспечения) в восьми местах расположения штаб-квартир, взвешенных по числу сотрудников, в этих местах службы. Величина надбавки на иждивенцев второй ступени была установлена в размере 35 процентов от надбавки на детей. В местах службы с твердой валютой эти суммы будут переводиться в местную валюту с использованием официального обменного курса Организации Объединенных Наций по состоянию на месяц введения надбавки и будут оставаться неизменными до проведения следующего двухгодичного обзора.

121. В связи с введением нового подхода, а также для обеспечения защиты сотрудников в тех местах службы, где пересмотренные суммы будут меньше выплачиваемых в настоящее время, Комиссия согласилась рекомендовать принятие переходных мер. Ниже иллюстрируется процедура поэтапного отказа от применения нынешних ставок в течение периода двух очередных обзоров.



122. Опираясь на собранную во всех местах расположения штаб-квартир информацию о последних изменениях в налоговом и социальном законодательстве применительно к доходам сотрудника уровня С-4, ступень VI, Комиссия изучила причины, обусловившие указанные изменения. Налоговые скидки и выплаты по линии социального обеспечения сотрудникам, имеющим детей-иждивенцев, в большинстве мест расположения штаб-квартир со времени предыдущего их обзора увеличились. Исходя из этой последней информации, пересмотренная надбавка на детей составит 2686 долл. США и будет установлена с 1 января 2009 года. Надбавка на иждивенцев второй ступени установлена на уровне 35 процентов от размера надбавки на детей, т.е. в размере 940 долл. США в год.

123. Финансовые последствия введения этой новой схемы составят, по расчетам, 9 млн. долл. США в год, из которых примерно 6 млн. долл. США связаны с корректировкой размера надбавки на детей, а 3 млн. долл. США — с переходными мерами.

#### Обсуждение вопроса Комиссией

124. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов выразил обеспокоенность по поводу негативных последствий, которые введение пересмотренного размера надбавки на детей и на иждивенцев второй ступени может иметь для морального духа сотрудников в ряде мест службы. Хотя переходные меры, как ожидается, сохранятся до конца 2012 года, они считаются весьма сложными в административном плане и с точки зрения их понимания сотрудниками. Поэтому представитель Сети предложил альтернативный вариант переходных мер, предусматривающий, что в страны, где текущий размер надбавок превышает пересмотренную единую ставку более чем на 10 процентов, последняя

будет применяться лишь к тем сотрудникам, которые впервые приобретут право на получение таких надбавок, а те сотрудники, которые уже получают надбавки, будут продолжать получать их в прежнем размере до истечения периода, в течение которого они имеют на них право, или до тех пор, пока пересмотренный размер надбавки не достигнет прежнего размера или не превысит его. В число этих стран входят Австрия, Германия, Нидерланды, Швейцария и Япония. Было отмечено, что указанная процедура использовалась тогда, когда для сотрудников категории общего обслуживания были введены пересмотренные надбавки на иждивенцев, которые были меньше действовавших размеров, и в интересах последовательности действий Комиссия должна применить такой подход и в данном случае.

125. ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕФ также высказали обеспокоенность по поводу предложенного сокращения размера надбавок в ряде точек после введения новой методологии. В этой связи они поддержали введение как минимум альтернативных переходных мер, предложенных представителем Сети по вопросам людских ресурсов в качестве способа поэтапного введения пересмотренного подхода и сохранения размера надбавок для тех сотрудников, которые уже имеют право на их получение.

126. Отметив разницу в подходах к сотрудникам категории общего обслуживания и категории специалистов с точки зрения применения переходных мер, Комиссия вместе с тем подчеркнула, что условия службы сотрудников этих двух категорий весьма различны. Поэтому применение к разным категориям несколько разных подходов, будь то переходные или иные меры, не является неоправданным. Кроме того, Комиссия напомнила, что в предыдущих случаях она также высказывала сомнение в отношении применения «дедушкиной оговорки» к надбавкам на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания.

127. Комиссии были предоставлены статистические данные, касающиеся перехода на пересмотренные надбавки на иждивенцев. В частности, ей было сообщено, что сотрудники в большинстве мест службы фактически выиграют в результате увеличения размера надбавок и что лишь в семи из всех 193 мест службы потребуются какие-либо переходные меры. Для этих точек разница между нынешним размером надбавок и суммами, выплачиваемыми в соответствии с переходными мерами, не будет, как правило, превышать 250 долл. США в год, или 20 долл. США в месяц. Это позволяет предположить, что переходные меры в том виде, в котором они были первоначально предложены, достаточны. Две базирующиеся в Женеве организации — ВОЗ и ВОИС — не согласились с этой оценкой Комиссии и сообщили ей о своем намерении просить свои руководящие органы рассмотреть принятое решение о переходных мерах, изложенное в пункте 121 выше.

128. Комиссия напомнила, что на своей шестьдесят шестой сессии после проведения широкого обзора истории и эволюции методологии, а также подробного анализа ее функционирования и присущих ей недостатков, а также возможных решений для устранения выявленных проблем, она уже приняла решение по новой методологии. На той же сессии Комиссия также прислушалась к просьбам организации и персонала о введении переходных мер для сохранения размера надбавок для тех сотрудников, которые уже их получают, и в то же время среди всех участников была достигнута общая договоренность в отноше-

нии конкретного механизма принятия таких мер. Поскольку методология и переходные меры были уже утверждены на предыдущей сессии, внимание на нынешней сессии должно быть в основном сосредоточено на пересмотре размера надбавок, и поэтому Комиссия не видит причин для возобновления на данном этапе дискуссии по вопросу о методологии или переходных мерах. В этой связи Комиссия согласилась рекомендовать предложенные ее секретариатом предусмотренные размеры надбавок на детей и на иждивенцев второй ступени.

### **Решения Комиссии**

129. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее с 1 января 2009 года:

а) установить единую фиксированную ставку надбавки на детей в размере 2686 долл. США в год, а ставку надбавки на детей-инвалидов в двойном размере, т.е. на уровне 5372 долл. США в год;

б) установить надбавку на иждивенцев второй ступени в размере 940 долл. США в год;

с) в местах службы с твердой валютой сумму надбавки, исчисленной в долларах США, как это указано в пунктах (а) и (б) выше, перевести в местную валюту с использованием официального обменного курса Организации Объединенных Наций, действовавшего на момент введения надбавки, и оставить неизменной до следующего двухгодичного обзора;

д) в качестве переходной меры там, где на момент введения пересмотренная фиксированная ставка пособий ниже ставки, действующей в настоящее время, выплачивать надбавку сотрудникам, имеющим в настоящее время право на ее получение, по этой более высокой ставке, уменьшенной на величину, равную 25 процентам от размера разницы между этими двумя ставками. Если эта переходная ставка будет превышать и ставку, которая будет введена с 1 января 2011 года, она будет дополнительно сокращена на величину, равную 50 процентам от размера разницы между переходными ставками, установленными с 1 января 2009 года, и ставкой надбавки, установленной на 1 января 2011 года. Применение таких переходных мер будет полностью прекращено с 1 января 2013 года;

е) уменьшать размеры надбавок на иждивенцев на сумму любых прямых государственных выплат, получаемых сотрудниками на иждивенцев.

## **Г. Вопросы коррективов по месту службы**

### **1. Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцатой сессии**

130. В соответствии со статьей 11 своего статута КМГС продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и в этом контексте рассмотрела доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцатой сессии.

131. На своей шестьдесят пятой сессии Комиссия просила Комитет провести ряд методологических исследований, касающихся цикла сопоставительных обследований мест службы 2010 года, в том числе исследований, посвященных

упрощению структуры индекса корректива по месту службы путем сокращения числа основных наименований, использованию гедонистических методов регрессии в отношении переносных компьютеров и методологии определения стоимости жизни, предусматривающей проведение сопоставлений в реальном масштабе времени с базовым городом системы коррективов по месту службы — Нью-Йорком. Комитет также рассмотрел результаты обследования расходов вне места службы, проведенного секретариатом с целью возможного пересмотра списка стран, используемого в расчетах индекса расходов вне места службы, а также результаты оценки возможности использования Интернета в качестве источника данных о ценах при проведении обследований стоимости жизни.

132. По просьбе Комиссии Комитет также рассмотрел два вопроса, непосредственно не связанных с системой коррективов по месту службы и, таким образом, выходящих за рамки обычной работы Комитета: вопрос о предлагаемом макете доклада, призванном сделать более транспарентным и ясным для понимания двухгодичный доклад по результатам проводимого внешней консультационной фирмой исследования, посвященного разнице в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К.; и вопрос о разработанной секретариатом модели для оценки финансовых последствий возможных изменений в системе субсидирования образования. Наконец, Комитет рассмотрел два вопроса, не включенных в повестку дня тридцатой сессии, но тем не менее имеющих отношение к подготовке к проведению следующего цикла обследований: вопрос о проведении секретариатом в середине цикла, в 2008 году, в местах расположения штаб-квартир обследования жилищных условий с целью пересмотра пороговых величин арендной платы для этих мест службы и вопрос о возможном пересмотре существующего списка органических/биологических продуктов, цены по которым будут собираться в ходе обследований стоимости жизни.

#### **Обсуждение вопроса Комиссией**

133. Представители Сети по вопросам людских ресурсов КСР с интересом приняли к сведению информацию, содержащуюся в докладе, и выразили признательность членам ККВКМС и секретариату Комиссии за проделанную ими работу. Поскольку 10 организаций приняли всестороннее участие в работе сессии, Сеть в полной мере осведомлена о предложениях, содержащихся в докладе, и ее представители согласились с выводами, сделанными Комитетом, а также с его рекомендациями. Кроме того, они выразили мнение о том, что секретариат Комиссии и кадровые руководители организаций несут совместную ответственность за проведение обследований стоимости жизни, и признали необходимость повышения осведомленности сотрудников о целях обследований, с тем чтобы расширить участие персонала в них. В этой связи они просили секретариат Комиссии обеспечить наличие более удобных для использования инструментов и инструкций, которые бы кадровые руководители могли использовать для информирования всех сотрудников о влиянии участия сотрудников в обследованиях стоимости жизни на их результаты.

134. Участники поддержали неустанные усилия секретариата, направленные на сокращение числа основных наименований в структуре индекса, и добавили, что это согласуется с тенденцией, которая наблюдается в аналогичных организациях, и что это не только приведет к повышению доли респондентов в

обследованиях стоимости жизни, но и будет содействовать обеспечению более высокого качества в ходе всего процесса обследований. Кроме того, участники согласились с тем, что полномасштабное применение гедонистических методов регрессии в контексте расчетов индекса корректива по месту службы является практически невозможным и что предлагаемая методология, основанная на проведении сопоставлений с ценами в Нью-Йорке в реальном масштабе времени, является предпочтительным подходом к решению постоянной проблемы несопоставимости электронных и других высокотехнологичных товаров, качество которых и цены на которые быстро изменяются, с учетом всех относительных достоинств этого подхода, изложенных в докладе. Они с удовлетворением отметили результаты проведенного секретариатом обследования расходов вне места службы, на основе которых был составлен новый список из 26 стран, который будет использоваться в расчете индекса расходов вне места службы, и разработан новый метод расчета, основанный на использовании весов, установленных для целей обследования. Кроме того, с учетом результатов опроса о сделанных через Интернет покупках, который был проведен секретариатом в связи с вышеупомянутым обследованием расходов вне места службы, они выразили полную поддержку в связи с рекомендацией Комиссии в отношении расширения использования Интернета в качестве источника данных о ценах в странах группы I.

135. Что касается двухгодичного доклада по результатам проводимого внешней консультационной фирмой исследования, посвященного разнице в стоимости жизни между Вашингтоном, О.К., и Нью-Йорком, то участники одобрили рекомендации Комитета в отношении предложенного нового макета доклада. Участники также одобрили предложенную модель для оценки финансовых последствий возможных изменений в системе субсидирования образования. Наконец, участники выразили поддержку в связи с планами секретариата в отношении проведения обследования жилищных условий в местах расположения штаб-квартир с целью обновления пороговых величин арендной платы, а также в отношении сбора данных о ценах на органические/биологические продукты и расширения списка соответствующих товаров, с тем чтобы включить в него все наименования, относящиеся к категории «Продукты питания и напитки».

### **Решение Комиссии**

136. Комиссия постановила:

а) одобрить рекомендации Консультативного комитета в отношении предлагаемого упрощения структуры индекса корректива по месту службы, благодаря которому число основных наименований будет сокращено с 104 до 84;

б) одобрить рекомендацию Консультативного комитета в отношении того, чтобы в рамках цикла обследований 2010 года секретариат не использовал гедонистические методы регрессии для корректировки цен на электронные и другие высокотехнологичные товары, но чтобы он продолжал следить за изменениями в этой области;

в) уполномочить секретариат Комиссии применять новую методологию определения стоимости жизни на основе проведения сопоставлений с ценами в Нью-Йорке на соответствующие товары в реальном масштабе времени начиная с цикла обследований стоимости жизни 2010 года;

d) одобрить рекомендации Консультативного комитета в отношении расширения использования Интернета в качестве источника данных о ценах в местах службы группы I, где местные торговые точки имеют веб-сайты, и просить секретариат продолжить изучение вопроса об использовании Интернета в качестве источника данных о ценах;

e) одобрить рекомендации Консультативного комитета в отношении предлагаемой методологии расчета индекса расходов вне места службы на основе нового списка из 26 стран и с использованием весов, установленных для целей обследования, а также в отношении предлагаемой процедуры пересмотра со временем весов, установленных для целей обследования, и списка стран;

f) одобрить пересмотренный макет двухгодичного доклада по результатам проводимого внешней консультационной фирмой исследования, посвященного разнице в стоимости жизни между Вашингтоном, округ Колумбия, и Нью-Йорком, и просить Комитет проанализировать структуру представленного в 2008 году доклада на своей следующей сессии;

g) одобрить рекомендацию Консультативного комитета использовать разработанные секретариатом модели для оценки расходов в целях оценки финансовых последствий возможных изменений в системе субсидирования образования;

h) уполномочить секретариат провести предлагаемые обследования жилищных условий в местах расположения штаб-квартир в 2008 году с целью обновления пороговых величин арендной платы в этих местах службы;

i) одобрить рекомендацию Консультативного комитета в отношении того, чтобы секретариат расширил список органических/биологических продуктов, цены по которым будут собираться в ходе следующего цикла обследований, с тем чтобы включить в него все товары, относящиеся к категории «Продукты питания и напитки».

## Глава V

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

#### **A. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Женеве**

137. В феврале 2008 года Комиссия завершила проведение обследования наилучших преобладающих условий службы в Женеве, базовым месяцем для которого является март 2007 года, и утвердила его результаты на основе обмена письмами.

138. Наибольшая ставка пересмотренной шкалы окладов для категории общего обслуживания — ставка для ступени 12 разряда ОО-7 — совпадает с размерами чистого вознаграждения сотрудников категории специалистов в Женеве для ступени VII класса С-3 (по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев) (117 940 швейцарских франков, или 96 672 долл. США, по операционному обменному курсу Организации Объединенных Наций на март 2007 года, составившему 1,22 швейцарских франков за 1 долл. США). За период со времени проведения предыдущего обследования в Женеве в 2002 году максимальный уровень совпадения размеров окладов снизился (ранее ступень I класса С-4).

139. Поскольку ставки рекомендованной шкалы окладов на 1,81 процента ниже ставок действующей шкалы, никаких финансовых последствий в связи с ее введением не ожидается. Последствия, связанные с пересмотром ставок надбавок на иждивенцев, оцениваются в 460 000 швейцарских франков, или приблизительно в 380 000 долл. США в год.

140. В соответствии с принятым ранее Комиссией решением процентный показатель, полученный по результатам обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания, будет также применен для корректировки ставок шкалы другой категории сотрудников, набираемых на местной основе, в Женеве — преподавателей иностранных языков. Шкала окладов для категорий общего обслуживания и преподавателей иностранных языков, а также пересмотренные размеры надбавок на иждивенцев, рекомендуемые для применения административными руководителями базирующихся в Женеве организаций с даты их опубликования, приводятся в приложении V к настоящему докладу.

#### **B. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Вене**

141. В соответствии с утвержденной методологией Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы для сотрудников категории общего обслуживания в Вене, базовым месяцем которого являлся ноябрь 2007 года. Шкала окладов, являющаяся результатом этого обследования и рекомендуемая административным руководителям базирующихся в Вене организаций с даты ее опубликования, воспроизводится в приложении VI к настоящему докладу.

142. Как следует из рекомендуемой шкалы окладов, размер чистого годового оклада в ее верхней точке, ОО-7/12, составляет 66 174 евро, или 95 352 долл. США, по действовавшему на ноябрь 2007 года обменному курсу Организации Объединенных Наций в размере 1,44 долл. США за 1 евро. Эта сумма попадает в диапазон между ставками чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) для ступени V класса С-3 и ступени VI класса С-3 сотрудников категории специалистов, не имеющих иждивенцев. Комиссия отметила, что уровень совпадающих по размеру окладов должностей вырос со времени проведения предыдущего обследования в Вене в 2002 году, когда он находился между уровнем ступени II класса С-3 и ступени III класса С-3.

143. Помимо новой шкалы окладов, Комиссия рекомендовала также, с даты их опубликования, пересмотренные ставки надбавок на иждивенцев, рассчитанные с учетом налоговых скидок, предусматриваемых законодательством выплат и выплат, производимых конкретными обследованными работодателями.

144. Поскольку ставки рекомендованной шкалы окладов на 1,57 процента ниже ставок действующей шкалы, никаких финансовых последствий в связи с ее введением не ожидается. Последствия, связанные с пересмотром ставок надбавок на иждивенцев, оцениваются в 90 270 евро, или приблизительно в 129 990 долл. США, в год.

### **С. Обзор методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах расположения штаб-квартир и местах службы вне мест расположения штаб-квартир**

145. В статье 12 статута КМГС предусматривается, что Комиссия «устанавливает соответствующие факты и представляет рекомендации по вопросам определения шкалы окладов персонала категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе». В целях выполнения этой функции КМГС разработала две методологии: одну для проведения обследований окладов в местах расположения штаб-квартир, а другую для проведения обследований в местах службы вне мест расположения штаб-квартир. Комиссия в целях обеспечения эффективности и надежности ее методологии проводит в конце каждого цикла обследований в местах расположения штаб-квартир обзор своей методологии с учетом накопленного опыта.

146. По завершении шестого цикла обследований в местах расположения штаб-квартир Комиссия постановила организовать рабочую группу для пересмотра методологии проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания в местах расположения штаб-квартир и в местах службы вне мест расположения штаб-квартир. В состав этой рабочей группы войдут четыре члена Комиссии, представители от шести организаций, по два представителя от каждой из трех ассоциаций персонала, а также представители секретариатов КСР и КМГС.

147. Эта рабочая группа должна:

а) проанализировать и изучить проблемы, возникшие в ходе проведения шестого цикла обследований, и предложить решения для этих проблем;

b) с учетом трудностей, возникших в связи привлечением к участию в обследованиях работодателей частного сектора на этапе сбора данных, изучить пути получения необходимой информации, включая возможность приобретения данных из внешних источников;

c) продолжить анализ требований в отношении обеспечения достаточного представительства национальной гражданской службы;

d) изучить применение обеих методологий в целях обеспечения того, чтобы выбор методологии соответствовал условиям на местном рынке труда и чтобы для находящихся в одинаковых условиях сотрудников применялся один и тот же порядок;

e) внести соответствующие изменения в тексты обеих методологий.

148. Рабочая группа должна также представить свои первоначальные предложения Комиссии на ее шестьдесят восьмой сессии весной 2009 года, а затем окончательный пересмотренный вариант методологий для рассмотрения в ходе шестьдесят девятой сессии Комиссии летом 2009 года.

## Глава VI

### Условия службы на местах

#### А. Эффективность и воздействие мер по обеспечению найма и удержания персонала в местах службы с трудными условиями

149. В разделе I.E своей резолюции 61/239 Генеральная Ассамблея просила Комиссию рассмотреть вопрос об эффективности и воздействии мер, направленных на содействие обеспечению найма и удержания персонала, особенно в местах службы с трудными условиями. Комиссия рассмотрела промежуточный доклад на своей шестьдесят шестой сессии. В ходе своей шестьдесят седьмой сессии Комиссия рассмотрела дополнительные данные, собранные на основе дополнительной анкеты, разосланной 26 организациям общей системы, 23 из которых на нее ответили.

150. В докладах, подготовленных для Комиссии, содержались результаты анализа трудностей с наймом и удержанием персонала в представивших ответы организациях, проведенного с целью оценки эффективности принимаемых мер. Были проанализированы показатели текучести кадров на местах и в штаб-квартирах, а также данные в разбивке по уровню должностей и полу. В конце доклада изложены результаты анализа внешних и внутренних факторов, сказывающихся на найме и удержании персонала в общей системе Организации Объединенных Наций. Указанный анализ был основан на данных, предоставленных самими организациями, и поэтому отражает их мнения.

151. Для выяснения мнений персонала был проведен глобальный опрос персонала, участвовать в котором могли все сотрудники всех категорий во всех местах службы. Результаты опроса персонала, в рамках которого было получено примерно 15 000 ответов, что отражено в таблице 1 приложения VII к настоящему докладу, были представлены Комиссии на ее шестьдесят седьмой сессии.

152. Хотя работодатели на глобальном рынке сталкиваются со все более значительными трудностями с точки зрения найма персонала, очень многие организации системы Организации Объединенных Наций, принявшие участие в опросе, сообщили, что в целом они не сталкивались с проблемами набора при заполнении вакансий. В тех случаях, когда такие трудности имели место, в качестве основных причин указывалось, прежде всего, отсутствие необходимых специалистов, а также ожидания более высокого вознаграждения и недостаточный опыт работы у имеющихся кандидатов. Как представляется, эти трудности касаются определенных профессиональных групп, в частности технических и узких специалистов.

153. Отмеченные коэффициенты текучести кадров в размере 7,5 процента в местах расположения штаб-квартир и 7,4 процента в периферийных местах службы по расчетам с 2002 года по 2006 год были относительно низкими по сравнению со средним по миру показателем в 20 процентов для государственного и частного секторов. Показатели добровольной текучести кадров составили 2,1 процента в штаб-квартирах и 2,8 процента в периферийных местах службы. В местах расположения штаб-квартир наиболее часто упоминаемыми причинами добровольной текучести кадров были отсутствие возможностей для развития карьеры, а также ограниченные возможности для повышения квали-

фикации и производственный стресс. Среди других причин указывались недостаточные возможности для трудоустройства супругов и отсутствие соответствующей политики гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей. Ситуация была несколько иной в периферийных местах службы, где организации чаще всего считали возможными причинами добровольного увольнения сотрудников нехватку учебных заведений для детей и отсутствие подходящих медицинских учреждений. Другие причины включали недостаточные возможности для трудоустройства супругов и трудности и условия жизни в данном месте службы. Подробная информация о показателях доли вакансий и текучести кадров/выбытия персонала приводится в таблице 2 приложения VII к настоящему докладу.

154. Из 20 представивших данные организаций 3 отметили, что они сталкиваются с трудностями в плане удержания персонала. Еще 3 из 20 сообщили, что они сталкиваются с такими трудностями лишь в некоторых специализированных областях, а остальные организации сообщили, что они не испытывают каких-либо серьезных проблем в плане удержания сотрудников.

155. Глобальный опрос персонала показал значительную степень совпадения мнений организаций и сотрудников в отношении того, какие меры эффективны с точки зрения привлечения и удержания способных кадров, однако он также продемонстрировал, что, несмотря на относительно высокие показатели удержания кадров, примерно 40 процентов ответивших сотрудников сообщили, что они серьезно рассматривают вопрос об увольнении из системы Организации Объединенных Наций или могут сделать это.

#### **Обсуждение вопроса Комиссией**

156. Комиссия приветствовала этот доклад, который по ее мнению содержит большой объем полезной информации. Она с интересом отметила тот факт, что согласно результатам опроса увеличение вложений в профессиональную подготовку и обучение является той инициативой, которую организации чаще всего рассматривают в качестве потенциально полезной с точки зрения решения проблем с наймом и удержанием персонала (8 из 13 ответивших организаций). Другими инициативами, которые указывались в качестве давших позитивную отдачу с точки зрения эффективности работы организации, являлись: увеличение возможностей для развития карьеры; большее разнообразие состава рабочей силы, включая гендерную и географическую сбалансированность; и улучшение условий службы.

157. На основе представленных ей данных Комиссия вынесла заключение о том, что, хотя в целом организации системы Организации Объединенных Наций, как представляется, не сталкиваются с серьезными проблемами в области найма или удержания персонала, по ряду профессиональных групп и в определенных областях специализации имеются проблемы. Кроме того, как представляется, почти в 25 процентах случаев имеются проблемы с точки зрения качества набираемого персонала. Результаты опроса персонала говорят о том, что, хотя показатели удержания кадров весьма высоки, мотивация не всех сотрудников настолько велика, насколько это возможно, хотя более 50 процентов респондентов указали, что они надеются сделать карьеру в системе Организации Объединенных Наций. На деле имеются признаки того, что высокие показатели удержания кадров объясняются нематериальными факторами, включая при-

верженность целям и задача Организации, а не такими более материальными факторами, как внутренняя структура управления, системы поощрения, ощущаемая справедливость проводимой политики или вопросы, связанные с вознаграждением. Прогнозы в отношении будущего предложения и спроса на глобальном рынке труда указывают на то, что общая ситуация вполне может ухудшиться и что конкретная проблема с набором специализированных способных кадров может стать лишь острее. Поэтому организациям системы Организации Объединенных Наций помимо решения неотложных проблем следует начать принимать стратегические меры по смягчению последствий указанных тенденций.

158. Члены Комиссии также отметили, что для полной оценки всего объема полученных данных потребуется время и что сейчас на основе предварительного анализа следовало бы весьма осторожно делать окончательные выводы. Поэтому Комиссия намерена изучить вопрос о том, какие последующие шаги она может предпринять. Она также хотела бы поблагодарить организации и федерации персонала за их поддержку и сотрудничество в проведении опроса персонала и сочла высокий показатель участия в опросе следствием совместного характера предпринятых усилий.

159. Как представители Сети по вопросам людских ресурсов, так и представители федераций персонала ссылались на необходимость увеличения вложений в повышение квалификации персонала, с тем чтобы повысить мотивацию и эффективность. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметил, что, несмотря на очевидно высокие показатели удержания персонала, перед всеми организациями системы Организации Объединенных Наций стоит проблема обязательного ухода на пенсию в течение нескольких следующих лет большого числа сотрудников, которая подчеркивает необходимость разработки стратегии планирования преемственности и объясняет причину включения данного вопроса в программу работы Сети на 2008–2009 годы.

160. Что касается конкретного вопроса о проблемах найма и удержания персонала в местах службы с трудными условиями, то Комиссия изучила ответы, полученные в ходе опроса набранного на международной основе персонала в местах службы, отнесенных к категориям С, D и E. Причины, указанные сотрудниками в качестве стимулов оставаться на службе (удерживающие факторы) или увольняться (отталкивающие факторы), были сгруппированы в виде ряда таблиц исходя из их относительной важности и степени удовлетворенности персонала по поводу каждого фактора. Эти таблицы приводятся в приложении VII к настоящему докладу. Этот анализ был проведен для сотрудников, проживающих в своих местах службы вместе с иждивенцами, и для сотрудников, проживающих без иждивенцев, а также для международных сотрудников категории специалистов (персонал категории специалистов) и старших сотрудников (персонал категории директоров). Общим для всех таблиц было то, что основные удерживающие и отталкивающие факторы были удивительно схожими. В приложение VII включены также столбиковые диаграммы, показывающие причины, по которым сотрудники поступают на работу в организации, остаются в них и покидают их в местах службы с трудными условиями (категорий С, D и E), с разбивкой по полу.

161. Комиссия отметила, что общая система, как представляется, не сталкивается с серьезными проблемами набора при заполнении вакансий, однако она

была обеспокоена тем, что почти в четверти случаев набора отмечались встретившиеся трудности с привлечением персонала, имеющего необходимые навыки и опыт, что ставит вопрос, скорее, о качестве, чем о количестве. Комиссия отметила, что в своих ответах многие сотрудники указывали на свою низкую удовлетворенность по ряду важных факторов, и отметила, что все они связаны с развитием карьеры, возможностями профессионального роста, производственным стрессом и вопросами гармоничного сочетания семейных и служебных обязанностей (включая трудоустройство супругов). В то же время важные удерживающие факторы были столь же схожи: приверженность целям и задачам организации, возможность служить благому делу и хорошие отношения с коллегами.

162. Личные впечатления сотрудников Комиссии в ходе посещения периферийных мест службы, а также отдельные доклады предоставивших сведения организаций однозначно говорят о том, что, несмотря на эти общие выводы, в определенных местах службы с трудными условиями, включая миссии Организации Объединенных Наций, имеются серьезные проблемы с привлечением и удержанием персонала и для этих мест службы характерны высокие показатели вакансий и текучести кадров. Ранее Комиссия выносила рекомендации, с тем чтобы помочь решить некоторые из этих проблем в том, что касается унификации условий службы в «несемейных» местах службы и системы контрактов.

#### **Решение Комиссии**

163. Комиссия просила свой секретариат продолжать свою работу по проведению дополнительного анализа данных, которые могут быть использованы в последующей работе Комиссии.

164. Комиссия далее постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее принять к сведению выводы Комиссии, в частности, определяющие концепцию мер таблицы, содержащиеся в приложении VII к настоящему докладу, с тем чтобы побудить организации системы Организации Объединенных Наций разработать стратегии для принятия мер в связи с факторами, влияющими на наем и удержание персонала.

## **В. Выплата за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала**

165. КМГС ввела в действие выплату за работу в опасных условиях (или «исключительные меры в связи с опасными условиями») в 1984 году. Выплата за работу в опасных условиях представляет собой специальное пособие, предоставляемое сотрудникам, которые обязаны работать в опасных условиях, которые определены Комиссией (см. A/60/30 и Согл.1, пункт 108, и приложение III) следующим образом:

а) места службы, где существуют весьма опасные условия, например ведется война или активные боевые действия, и где произведена эвакуация семей и неосновного персонала;

б) места службы, где не произведена эвакуация, но в которых сотрудники обязаны работать в опасных условиях, например когда ведется война или

активные боевые действия, включая ситуации, когда сотрудники обязаны работать в трансграничных миссиях в опасных районах;

с) условия, в которых в соответствии с профессиональными требованиями медицинский персонал при выполнении своих обязанностей подвергается опасности прямого воздействия представляющих угрозу для жизни заболеваний, таких, как острый респираторный синдром (ОРС) и лихорадка Эбола.

166. В соответствии с решением Комиссии, которое было вынесено в 2005 году (A/60/30 и Согг.1, пункт 147) и которое было впоследствии принято к сведению Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 61/239, выплата за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала, с 1 января 2007 года была установлена в размере 1300 долл. США в месяц. Кроме того, в 2005 году Комиссия постановила также проводить пересмотр выплаты за работу в опасных условиях в рамках такого же трехгодичного цикла, что и пересмотры надбавок за мобильность, работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом и одновременно с ними и применять при этом те же показатели, которые используются для корректировки указанных элементов. К этим показателям относятся следующие:

а) среднее изменение чистого базового оклада плюс корректив по месту службы в восьми местах расположения штаб-квартир системы Организации Объединенных Наций;

б) изменение индекса расходов вне места службы, используемого для корректива по месту службы с учетом фактора инфляции в 21 стране;

с) изменение шкалы базовых/минимальных окладов.

167. В докладе, представленном Комиссии ее секретариатом содержалось предложение о повышении размеров выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала на 5 процентов с 1 января 2009 года. В результате этого размеры выплаты за работу в опасных условиях увеличатся с 1300 долл. США до 1365 долл. США в месяц.

168. Финансовые последствия повышения на 5 процентов нынешних размеров выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала, работающего в местах службы с опасными условиями (т.е. с 1300 долл. США до 1365 долл. США в месяц), были оценены в 1,2 млн. долл. США на 2009 год на основе данных кадровой статистики по состоянию на 31 декабря 2006 года и предположения о том, что список стран/мест службы, в которых санкционирована выплата надбавки за работу в опасных условиях с 1 июня по 31 августа 2008 года, не изменится и в 2009 году. В указанную оценку не включены выплаты сотрудникам, находящимся в командировках.

### **Обсуждение вопроса Комиссией**

169. Сеть по вопросам людских ресурсов и представители трех федераций персонала были весьма признательны за предложение секретариата повысить размеры выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала на 5 процентов по сравнению с нынешними размерами этой выплаты.

170. После анализа изменения используемых трех показателей Комиссия утвердила предложение повысить нынешние размеры выплаты за работу в опас-

ных условиях для набираемого на международной основе персонала на 5 процентов с 1 января 2009 года (т.е. с 1300 долл. США до 1365 долл. США в месяц).

171. Затем члены Комиссии рассмотрели рекомендацию, вынесенную Независимой группой по вопросам охраны и безопасности персонала и помещений Организации Объединенных Наций относительно того, что, как представляется, отсутствует единообразие в применении всеми организациями системы предоставления выплаты за работу в опасных условиях. Секретариат информировал Комиссию о том, что это — вопрос применения системы, и по этой причине он был передан на рассмотрение Сети по вопросам людских ресурсов КСР, которая приняла решение включить этот вопрос в свою программу работы. Вместе с тем первоначальное расследование показало, что в действительности выплата за работу в опасных условиях применяется единообразно, однако проблема, возможно, объясняется тем, что организации применяют разные определения того, какие категории работников относятся к числу штатных сотрудников и, таким образом, имеют право на получение этой надбавки.

#### **Решение Комиссии**

172. Комиссия постановила увеличить размеры выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала на 5 процентов и в связи с этим установить размер выплаты за работу в опасных условиях набираемого на международной основе персонала на уровне 1365 долл. США в месяц с 1 января 2009 года.

173. Комиссия постановила обратиться к Сети по вопросам людских ресурсов КСР с просьбой представить доклад о результатах проведенного ею анализа вопроса об унификации практики предоставления выплаты за работу в опасных условиях.

## Глава VII

### Прочие вопросы

#### А. Доклад о ходе работы по созданию сети старших руководителей

174. Вопрос о создании сети старших руководителей для организаций общей системы Организации Объединенных Наций находится в программе работы Комиссии на протяжении ряда лет. В 2003 году Комиссия отметила, что работа по ее созданию ведется под эгидой КСР, и просила организации общей системы информировать ее о достигнутом прогрессе в установленном порядке. Сеть по вопросам людских ресурсов КСР предоставила Комиссии обновленную информацию в 2006 году с уделением особого внимания концепции, образу действий и стратегическим планам работы на долгосрочную перспективу.

175. В своей резолюции 61/239 Генеральная Ассамблея просила Комиссию продолжать следить за осуществлением этого проекта и одобрила решение Комиссии периодически запрашивать через секретариат Сети по вопросам людских ресурсов КСР аналогичную обновленную информацию.

176. В ходе шестьдесят седьмой сессии Комиссии представитель Сети по вопросам людских ресурсов представил Комиссии обновленную информацию о ходе работы по созданию сети старших руководителей. В самой работе по созданию сети большого прогресса достигнуто не было, поскольку это зависит от выделения необходимых средств и ресурсов государствами-членами.

177. Вместе с тем произошли определенные подвижки в связи с первой программой повышения квалификации старших руководителей, которая была подготовлена по просьбе Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций и разработана Роттердамской школой управления от имени консорциума из восьми университетов/бизнес-школ. В целом в программе приняли участие 47 человек из 30 организаций. Руководящая группа провела всеобъемлющую оценку и представит свой доклад Комитету высокого уровня в сентябре 2008 года.

178. Руководящая группа подтвердила потребность в межучрежденческой и общесистемной программе повышения квалификации руководителей, но при этом эту программу необходимо будет переработать, с тем чтобы сосредоточить внимание на вопросах руководства преобразованиями в системе Организации Объединенных Наций и на шести установленных профессиональных качествах руководителей Организации Объединенных Наций. Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций переработает эту программу, а руководящая группа будет осуществлять надзор за исполнением пересмотренной программы. Наконец, стоимость осуществления программы необходимо будет сократить.

#### Обсуждение вопроса Комиссией

179. Комиссия подтвердила свое мнение о важности общесистемной программы повышения квалификации руководителей и поинтересовалась, почему экспериментальная программа проводилась лишь однажды, а не была испытана на более широком круге участников. Сеть по вопросам людских ресурсов ответи-

ла, что, как выяснилось, оговорки, высказанные первой группой участников, являются достаточно серьезными и дают основание для переработки программы до того, как на ее осуществление будут израсходованы дополнительные ресурсы.

180. ФМГС и ККСАМС приветствовали усилия организаций по повышению профессионального уровня руководства и выразили надежду на то, что программа обучения для старших руководителей будет охватывать вопросы трудовых отношений.

#### **Решение Комиссии**

181. Комиссия постановила продолжать заниматься этим вопросом и просила Сеть по вопросам людских ресурсов КСР продолжать периодически информировать ее о развитии событий.

### **В. Повышение курсов местных валют и его влияние на вознаграждение сотрудников Организации Объединенных Наций в местах службы группы II**

182. Комиссия рассмотрела доклад с информацией о результатах проведенного ее секретариатом анализа влияния продолжающегося снижения курса доллара США на пакет вознаграждения персонала общей системы Организации Объединенных Наций в периферийных местах службы. Причиной проведения этого анализа секретариатом КМГС стало получение нескольких жалоб из периферийных мест службы, в которых курсы местных валют в последнее время неуклонно повышались по отношению к доллару США. В жалобах особо отмечалось значительное снижение покупательной способности трех следующих компонентов пакета вознаграждения, которые деноминированы в долларах США: корректив по месту службы, субсидии на образование и надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.

183. Что касается корректива по месту службы, то было предложено три возможных решения, все из которых были связаны с внесением различных изменений в действующие правила, регулирующие установление классов корректива по месту службы применительно к периферийным местам службы. Для демонстрации относительной разницы в размерах чистого получаемого на руки вознаграждения среднего сотрудника при применении различных предлагаемых изменений действующих правил были представлены примеры с конкретными цифрами. Результаты показали, что сотрудники в тех периферийных местах службы, в которых наблюдается устойчивое повышение курсов местных валют по отношению к доллару США, окажутся в выигрыше от предлагаемых изменений финансовых правил. Однако сотрудники в других местах службы с более слабыми местными валютами потеряют более значительную часть дохода. Секретариат также представил информацию о финансовых последствиях предлагаемых изменений, согласно которой, в частности, для всей общей системы Организации Объединенных Наций дополнительные расходы, связанные с переходом к более частой корректировке множителей с учетом как темпов инфляции, так и колебаний обменных курсов, составят от примерно 2,6 млн. долл. США (в случае произведения корректировки раз в два месяца) до порядка 8 млн. долл. США (в случае ежемесячной корректировки). Третий альтерна-

тивный вариант, предусматривающий корректировку раз в месяц для учета динамики обменных курсов и раз в четыре месяца для учета инфляции, приводит к аналогичным результатам в том смысле, что в некоторых местах службы чистое получаемое на руки вознаграждение увеличится, но лишь за счет других мест службы, отличающихся от них по экономическому положению. Иными словами, внедрение любого из предложенных методов приведет к перераспределению чистого получаемого на руки вознаграждения из одних мест службы в другие в зависимости от прочности курса местной валюты по отношению к доллару США.

184. Что касается субсидии на образование, то все рассматривавшиеся места службы относятся к зоне доллара США за пределами Соединенных Штатов. Поскольку для местоположений, о которых идет речь, размер субсидии на образование устанавливается в долларах США и пересматривается через более продолжительные промежутки времени, в случае постоянного повышения курса местной валюты по отношению к доллару США в период между пересмотрами будет происходить еще более значительное снижение покупательной способности.

185. Секретариат отметил, что Комиссия в настоящее время рассматривает вопрос о методологии определения размера субсидии на образование и что в этом контексте, конечно же, будет рассмотрен вопрос о влиянии на размеры этой субсидии колебаний валютных курсов. Однако до внедрения какой-либо новой системы можно было бы изучить возможность расширения делегированных на данном этапе Председателю полномочий, с тем чтобы они распространялись на те случаи, когда колебания обменных курсов приводят к тому, что связанные с образованием расходы в пересчете на доллары США начинают в значительной мере превышать утвержденный максимальный размер для зоны. Представляется, что такое толкование делегированных Председателю полномочий в действительности соответствует первоначальному замыслу, заключающемуся в оказании помощи сотрудникам, которые работают в отдельных странах, относящихся к зоне доллара США за пределами Соединенных Штатов, и сталкиваются со значительным снижением покупательной способности субсидии. В настоящее время делегированные Председателю полномочия распространяются лишь на ситуации, когда в том или ином месте службы происходит «искключительно большое повышение платы в период между двумя обзорами размера субсидии», и в этом случае Председатель Комиссии может разрешить возмещение допустимых расходов в размере вплоть до утвержденной суммы максимально допустимых расходов для зоны доллара США в Соединенных Штатах.

186. Что касается надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, то все три компонента имеют фиксированный размер в долларах США и пересматриваются раз в три года на прагматической основе с учетом изменений шкалы базовых/минимальных окладов, индекса расходов вне места службы и суммы чистого базового оклада плюс корректив по месту службы в местах расположения штаб-квартир. В отличие от корректива по месту службы, который является неотъемлемой частью заработной платы и рассчитывается через непродолжительные промежутки времени, или субсидии на образование, размер которой корректируется на основе фактических расходов, выплачиваемые надбавки за мобильность и работу в трудных условиях представляют собой паушальные суммы, размер которых корректируется раз в три года. В тех случаях, когда курсы местных валют значительно повышаются по отношению к

доллару США в период между двумя пересмотрами, относительная ценность этих сумм может снижаться на не менее значительную величину. Для устранения такой ситуации можно было бы изучить возможность проведения обзора размера этих паушальных сумм на ежегодной основе в случае значительных изменений обменных курсов с их соответствующей корректировкой. Чтобы стимулирующий характер этих выплат не размывался, какое-либо увеличение относительной стоимости доллара не влекло бы за собой пересмотр их размеров, в то время как всякое относительное уменьшение его стоимости служило бы основанием для их пересмотра. Кроме того, во избежание необходимости расчета размера различных паушальных сумм по каждой валюте мира секретариат предложил корректировать годовой размер этих сумм в долларах США с учетом динамики обменных курсов по той или иной корзине мировых валют, состоящей, например, из евро, иены и фунта стерлингов. Выплаты с учетом пересмотренных в таком порядке сумм в долларах США производились бы всем сотрудникам в местах службы, не относящихся к зоне доллара США. Таким образом, расчету подлежали бы только две паушальные суммы. Комиссии было бы необходимо принять решение о том, какие мировые валюты должны учитываться при такой ежегодной корректировке и какими будут их относительные веса.

#### **Обсуждение вопроса Комиссией**

187. Представители федераций персонала поблагодарили секретариат за оперативное и всестороннее реагирование на поднятые вопросы, волнующие персонал, особенно в периферийных местах службы. Они выразили сожаление по поводу отсутствия единого решения для всех мест службы и отметили, что персоналу нужна стабильность дохода. Заработная плата, пособия и надбавки должны обеспечивать сотрудникам возможность покрывать свои расходы на жизнь, главным образом в том месте службы, в которое они назначены на работу, но при этом также необходимо учитывать, что они могут иметь финансовые обязательства в своих странах или за пределами места службы. Федерации поддержали предлагаемые изменения в системе определения класса корректива по месту службы, в системе выплаты субсидии на образование и в системе надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и настоятельно призвали проявлять бдительность при контроле за всеми такими изменениями для предотвращения непредусмотренных последствий.

188. Комиссия выразила обеспокоенность по поводу негативных последствий для покупательной силы различных компонентов пакета вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций продолжающегося снижения курса доллара США по отношению к местным валютам в некоторых крупных периферийных местах службы. Она также заявила о том, что разделяет озабоченность, выраженную в связи с этим вопросом организациями и ассоциациями персонала.

189. Коснувшись результатов проведенного ее секретариатом анализа общего положения, Комиссия отметила, что ни одно из рекомендованных решений не является оптимальным для всех мест службы и что использование того или иного варианта для урегулирования вопросов, поднятых в ряде жалоб, повлечет за собой поступление жалоб из другой группы мест службы.

190. Комиссия выразила мнение о том, что нынешняя методология по-прежнему отвечает цели, для которой она была установлена: гарантировать персоналу в периферийных местах службы стабильность чистого получаемого на руки вознаграждения в долларах США. Жалобы были связаны с продолжающимся снижением курса доллара США по отношению к мировым валютам, однако ситуация радикально меняется во всех случаях, когда происходит укрепление доллара США по отношению к этим валютам. В действительности, от организаций и ассоциаций персонала не поступало никаких жалоб ни в прошлом, когда курс доллара США был высоким и стабильным, ни даже сейчас, если говорить о местах службы с более слабыми местными валютами.

191. Комиссия также отметила, что Генеральная Ассамблея не утвердила ранее выносившиеся предложения о более частой корректировке множителей из опасений утраты стабильности вознаграждения персонала в долларах США, которые изначально привели к установлению четырехмесячного цикла проведения обзоров корректива по месту службы для периферийных мест службы. Маловероятно, что она изменит свою позицию на основе анализа, представленного секретариатом.

192. Комиссия заключила, что изменение действующих правил, регулирующих различные материальные права, явно в целом не отвечает интересам периферийных мест службы, что нет оснований принимать срочные меры в связи с этим вопросом и что требуется дальнейшее наблюдение за положением для обеспечения того, чтобы те или иные предлагаемые решения не создавали других проблем. Комиссия настоятельно призвала осторожно подходить к поиску решений этой проблемы, особенно с учетом того факта, что корректив по месту службы является одним из важных компонентов системы вознаграждения, призванным выравнивать покупательную способность во всех местах службы. Было предложено передать данный вопрос на рассмотрение ККВКМС.

193. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов заявила, что ввиду того, что Комиссия не будет принимать никаких срочных мер для реагирования на многочисленные жалобы, полученные от организаций и федераций персонала, секретариату КМГС следует разработать эффективную коммуникационную стратегию, с тем чтобы секретариат КСР системы Организации Объединенных Наций был постоянно полностью информирован о влиянии продолжающегося повышения курса местных валют по отношению к доллару США на пакет вознаграждения персонала в периферийных местах службы.

#### **Решение Комиссии**

194. Комиссия постановила исходить из того, что на данном этапе нет оснований для внесения изменений в действующие правила, регулирующие три компонента пакета вознаграждения (корректив по месту службы, субсидию на образование и систему надбавок за мобильность и работу в трудных условиях). Комиссия постановила далее передать вопрос о влиянии колебаний курсов местных валют к доллару США на вознаграждение сотрудников в местах службы группы II ККВКМС для рассмотрения на его тридцать первой сессии.

## **С. Решения Комиссии в соответствии с правилом 32 ее правил процедуры**

### **1. Участие Федерации международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций в работе Комиссии**

195. Комиссия на своей шестьдесят пятой сессии рассмотрела просьбу нового органа персонала (ЮНИСЕРВ) о предоставлении ему права участвовать в ее работе. В соответствии с решением членов Комиссии Председатель направил соответствующее послание главным административным руководителям организаций общей системы, персонал которых, согласно заявлению ЮНИСЕРВ, представляет этот орган. Были получены официальные ответы, в том числе данные кадровой статистики, подтверждающие, что ЮНИСЕРВ, по-видимому, представляет более 37 процентов сотрудников общей системы, имеющих контракты на срок не менее одного года, работающих не в одной организации общей системы и не в одном месте службы.

196. После этого Председатель провел консультации с членами Комиссии, и Комиссия единогласно приняла решение пригласить ЮНИСЕРВ принимать участие в работе Комиссии, начиная с ее шестьдесят шестой сессии. Это решение соответствует принятому Комиссией в 1983 году решению по аналогичной просьбе, поданной в то время (A/38/30, глава X, раздел A).

### **2. Сроки распространения предсессионной документации Комиссии**

197. По просьбе секретариата Комиссии, выраженной им в связи с просьбой Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, Комиссия подтвердила свое согласие на то, чтобы официальные документы в связи с проведением сессий распространялись среди ее членов за четыре недели, а не за шесть недель до начала сессии.

## Приложение I

### Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2009–2010 годы

1. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы.
2. Основные положения об управлении людскими ресурсами:
  - a) мобильность;
  - b) сочетание трудовых и семейных обязанностей;
  - c) надбавки за мобильность и работу в трудных условиях: методология.
3. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:
  - a) шкала базовых/минимальных окладов;
  - b) эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
  - c) обследование и доклад по вопросу о сбалансированной численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций;
  - d) надбавки на детей и иждивенцев второй ступени: пересмотр размера;
  - e) оценка внедрения нового Эталона оценки должностей категории специалистов и выше;
  - f) доклад о работе тридцать первой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы;
  - g) повестка дня тридцать второй сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы;
  - h) доклад о работе тридцать второй сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы;
  - i) повестка дня тридцать третьей сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы.
4. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе:
  - a) соображения, касающиеся пересмотра норм оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий;
  - b) пересмотр методологий проведения обследований окладов для категории общего обслуживания;
  - c) обследование наилучших преобладающих условий службы в одном из мест расположения штаб-квартир (еще не определено).
5. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы:
  - a) выплаты при прекращении службы;

- b) субсидия на образование: обзор методологии определения размера субсидии;
  - c) управление служебной деятельностью;
  - d) субсидия на образование: пересмотр ее размера;
  - e) система контрактов (включая назначения на ограниченный срок);
  - f) стандарты поведения: обновление.
6. Сопоставления совокупного вознаграждения на основе принципа Ноблемера для определения наиболее высокооплачиваемой гражданской службы:
- обновленные результаты исследований для установления эквивалентных классов в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов.
7. Условия службы на местах:
- a) пересмотр процедур классификации мест службы по условиям жизни и работы;
  - b) оценка вознаграждения/материальных прав персонала категории национальных сотрудников-специалистов;
  - c) обновленная информация по результатам опроса персонала: принятие мер.
8. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе организациями общей системы Организации Объединенных Наций.
9. Прочие вопросы:
- a) Сеть по вопросам людских ресурсов: возраст выхода на пенсию;
  - b) доклад о ходе работы по созданию сети старших руководителей.
10. Прогресс в достижении целей по усилению роли и улучшению функционирования Комиссии.
11. Согласование бюджета со стратегическими планами: двухгодичный период 2012–2013 годов.

## Приложение II

### Предлагаемые пересмотренные размеры субсидии на образование и ставки возмещения расходов на пансионное содержание

Таблица 1

#### Предлагаемые увеличенные размеры максимально допустимых расходов и субсидии на образование

<i>Страна/зона</i>	<i>Валюта</i>	<i>Максимально допустимые расходы</i>	<i>Максимальная сумма субсидии на образование</i>
Австрия	Евро	16 719	12 539
Бельгия	Евро	15 458	11 593
Италия	Евро	18 936	14 202
Нидерланды	Евро	16 521	12 391
Испания	Евро	15 139	11 354
Швеция	Шведская крона	157 950	118 462
Швейцария	Швейцарский франк	28 749	21 562
Соединенное Королевство	Фунт стерлингов	22 674	17 005
Зона доллара США в Соединенных Штатах Америки	Доллар США	39 096	29 322
Зона доллара США за пределами Соединенных Штатов Америки <sup>a</sup>	Доллар США	19 311	14 484

<sup>a</sup> Включает Финляндию, которая более не будет рассматриваться в качестве отдельной зоны.

Таблица 2

#### Зоны, в которых размеры максимально допустимых расходов и субсидии на образование остаются на прежнем уровне

<i>Страна/зона</i>	<i>Валюта</i>	<i>Максимально допустимые расходы</i>	<i>Максимальная сумма субсидии на образование</i>
Дания	Датская крона	108 147	81 110
Франция <sup>a</sup>	Евро	10 263	7 697
Германия	Евро	18 993	14 245
Ирландия	Евро	17 045	12 784
Япония	Иена	2 324 131	1 743 098

<sup>a</sup> Исключая следующие школы, для которых будут применяться ставки, предусмотренные для зоны доллара США в Соединенных Штатах Америки:

1. Американская школа в Париже;
2. Американский университет в Париже;
3. Британская школа в Париже;
4. Европейская школа управления в Лионе;
5. Международная школа в Париже;
6. Маримаунтская школа в Париже;
7. Школа «Эколь актив билинг» им. Виктора Гюго;
8. Школа «Эколь актив билинг» им. Жанин Мануэль.

Таблица 3  
**Предлагаемые максимальные ставки возмещения расходов на пансионное содержание**

<i>Страна/зона</i>	<i>Валюта</i>	<i>Обычная фиксированная ставка возмещения расходов на пансионное содержание</i>	<i>Фиксированная ставка дополнительного возмещения расходов на пансионное содержание (в определенных местах службы)</i>
Австрия	Евро	3 709	5 564
Бельгия	Евро	3 452	5 178
Дания	Датская крона	26 219	39 329
Франция	Евро	2 995	4 493
Германия	Евро	4 179	6 269
Ирландия	Евро	3 112	4 668
Италия	Евро	3 128	4 692
Япония	Иена	607 703	911 555
Нидерланды	Евро	3 844	5 766
Испания	Евро	3 153	4 730
Швеция	Шведская крона	24 653	36 980
Швейцария	Швейцарский франк	5 458	8 187
Соединенное Королевство	Фунт стерлингов	3 488	5 232
Зона доллара США в Соединенных Штатах Америки	Доллар США	5 777	8 666
Зона доллара США за пределами Соединенных Штатов Америки	Доллар США	3 655	5 483

### Приложение III

#### 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 2008 календарный год)

Класс	Размеры чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (Вашингтон, округ Колумбия, Соединенные Штаты = 100)	Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Весы для расчета общего соотношения <sup>c</sup>
	Организация Объединенных Наций <sup>a</sup>	Гражданская служба Соединенных Штатов <sup>b</sup>			
С-1	65 495	49 209	133,1	116,4	0,5
С-2	84 841	65 261	130,0	113,7	7,6
С-3	104 696	80 529	130,0	113,7	21,9
С-4	126 718	97 054	130,6	114,2	31,8
С-5	148 741	114 946	129,4	113,2	26,3
Д-1	171 089	129 230	132,4	115,8	9,0
Д-2	183 220	136 323	134,4	117,6	2,9
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					130,4
Соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					114,3
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					114,1

<sup>a</sup> Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 61,8 для семи месяцев и множителя 69,6 для пяти месяцев на основе шкалы окладов, введенной с 1 января 2008 года.

<sup>b</sup> Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2006 года.

<sup>c</sup> 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 2006 года.

## Приложение IV

### Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала (для введения в действие с 1 января 2009 года) (В долл. США)

Уровень должности	Ступени														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
<b>ЗГС</b>															
Валовой оклад	<b>194 820</b>														
Чистый оклад, И	139 633														
Чистый оклад, О	125 663														
<b>ПГС</b>															
Валовой оклад	<b>177 032</b>														
Чистый оклад, И	128 071														
Чистый оклад, О	115 973														
<b>Д-2</b>															
Валовой оклад	<b>145 112 148 187 151 322 154 540 157 757 160 974</b>														
Чистый оклад, И	107 176 109 267 111 359 113 451 115 542 117 633														
Чистый оклад, О	98 461 100 226 101 985 103 737 105 486 107 225														
<b>Д-1</b>															
Валовой оклад	<b>132 609 135 310 138 006 140 707 143 409 146 107 148 809 151 578 154 402</b>														
Чистый оклад, И	98 674 100 511 102 344 104 181 106 018 107 853 109 690 111 526 113 361														
Чистый оклад, О	91 206 92 802 94 394 95 982 97 568 99 150 100 725 102 300 103 870														
<b>С-5</b>															
Валовой оклад	<b>109 690 111 987 114 285 116 581 118 879 121 175 123 474 125 771 128 068 130 365 132 662 134 959 137 257</b>														
Чистый оклад, И	83 089 84 651 86 214 87 775 89 338 90 899 92 462 94 024 95 586 97 148 98 710 100 272 101 835														
Чистый оклад, О	77 190 78 578 79 962 81 345 82 726 84 102 85 478 86 851 88 222 89 590 90 956 92 318 93 680														
<b>С-4</b>															
Валовой оклад	<b>89 982 92 075 94 168 96 261 98 356 100 475 102 694 104 909 107 126 109 340 111 559 113 774 115 991 118 209 120 426</b>														
Чистый оклад, И	69 287 70 794 72 301 73 808 75 316 76 823 78 332 79 838 81 346 82 851 84 360 85 866 87 374 88 882 90 390														
Чистый оклад, О	64 521 65 894 67 266 68 634 70 002 71 369 72 735 74 098 75 460 76 822 78 181 79 540 80 898 82 254 83 609														
<b>С-3</b>															
Валовой оклад	<b>73 546 75 483 77 424 79 358 81 299 83 235 85 172 87 113 89 050 90 988 92 928 94 863 96 803 98 739 100 716</b>														
Чистый оклад, И	57 453 58 848 60 245 61 638 63 035 64 429 65 824 67 221 68 616 70 011 71 408 72 801 74 198 75 592 76 987														
Чистый оклад, О	53 629 54 912 56 198 57 480 58 765 60 046 61 328 62 614 63 895 65 178 66 457 67 737 69 014 70 294 71 573														
<b>С-2</b>															
Валовой оклад	<b>59 908 61 643 63 375 65 110 66 843 68 575 70 310 72 039 73 775 75 510 77 242 78 978</b>														
Чистый оклад, И	47 634 48 883 50 130 51 379 52 627 53 874 55 123 56 368 57 618 58 867 60 114 61 364														
Чистый оклад, О	44 679 45 812 46 941 48 073 49 202 50 334 51 464 52 593 53 722 54 850 55 976 57 103 58 227														
<b>С-1</b>															
Валовой оклад	<b>46 553 48 036 49 514 51 122 52 785 54 450 56 118 57 785 59 447 61 114</b>														
Чистый оклад, И	37 708 38 909 40 106 41 308 42 505 43 704 44 905 46 105 47 302 48 502														
Чистый оклад, О	35 570 36 675 37 781 38 886 39 991 41 095 42 201 43 293 44 379 45 466														

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

## Приложение V

### А. Рекомендуемая шкала чистых окладов для вновь набираемых сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Женеве

(В швейцарских франках в год)

Для сотрудников, нанятых с даты введения или после этой даты

Разряд	Ступень											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
O-1	50 895	52 575	54 255	55 935	57 615	59 295	60 975	62 655	64 335	66 015	67 695	69 375
O-2	55 479	57 311	59 143	60 975	62 807	64 639	66 471	68 303	70 135	71 967	73 799	75 631
O-3	60 448	62 443	64 438	66 433	68 428	70 423	72 418	74 413	76 408	78 403	80 398	82 393
O-4	65 934	68 112	70 290	72 468	74 646	76 824	79 002	81 180	83 358	85 536	87 714	89 892
O-5	72 167	74 547	76 927	79 307	81 687	84 067	86 447	88 827	91 207	93 587	95 967	98 347
O-6	79 037	81 643	84 249	86 855	89 461	92 067	94 673	97 279	99 885	102 491	105 097	107 703
O-7	86 535	89 390	92 245	95 100	97 955	100 810	103 665	106 520	109 375	112 230	115 085	117 940

### В. Рекомендуемая шкала чистых окладов для вновь набираемых сотрудников категории преподавателей иностранных языков в Женеве

(В швейцарских франках в год)

Для сотрудников, нанятых с даты введения или после этой даты

Должность	Ступень													
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII*	XIV*
Преподаватель иностранного языка	75 213	77 298	79 384	81 469	83 555	85 640	87 726	89 811	91 897	93 983	96 068	98 154	100 239	102 325

\* Ступени за выслугу лет.

## Приложение VI

**Рекомендуемая шкала чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Вене**  
(В евро)

**Базовый месяц обследования: ноябрь 2007 года**

Разряд	Степень											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
O-1	20 402	21 053	21 704	22 355	23 006	23 657	24 308	24 959	25 610	26 261	26 912	27 563
O-2	23 604	24 358	25 112	25 866	26 620	27 374	28 128	28 882	29 636	30 390	31 144	31 898
O-3	27 308	28 182	29 056	29 930	30 804	31 678	32 552	33 426	34 300	35 174	36 048	36 922
O-4	31 597	32 609	33 621	34 633	35 645	36 657	37 669	38 681	39 693	40 705	41 717	42 729
O-5	36 558	37 727	38 896	40 065	41 234	42 403	43 572	44 741	45 910	47 079	48 248	49 417
O-6	42 297	43 650	45 003	46 356	47 709	49 062	50 415	51 768	53 121	54 474	55 827	57 180
O-7	48 937	50 504	52 071	53 638	55 205	56 772	58 339	59 906	61 473	63 040	64 607	66 174

## Приложение VII

**Анализ данных, собранных во исполнение резолюции 61/239 Генеральной Ассамблеи об эффективности воздействия мер по обеспечению найма персонала, особенно в местах службы с трудными условиями**

Таблица 1

**Число сотрудников, ответивших на анкету в ходе опроса персонала, проведенного в 2008 году**

		Женщины			Мужчины			Данные отсутствуют (информация о поле не указана)					Итого	
		Международные сотрудники специалистов и выше Категория D	Международные сотрудники специалистов и выше Категория C	Прочие сотрудники	Данные отсутствуют (информация о категории отсутствует)	Международные сотрудники специалистов и выше Категория D	Международные сотрудники специалистов и выше Категория C	Прочие сотрудники	Данные отсутствуют (информация о категории отсутствует)	Международные сотрудники специалистов и выше Категория D	Международные сотрудники специалистов и выше Категория C	Прочие сотрудники		Данные отсутствуют (информация о категории отсутствует)
Категория места службы	AB	23	327	1 577	30	61	465	1 008	14	...	1	1	4	3 511
	CDE	18	334	1 315	13	48	543	2 206	54	1	3	5	9	4 549
	Штаб-квартиры	76	1 253	2 210	27	134	1 452	947	20	...	6	5	14	6 144
	Неизвестно	6	36	236	8	5	60	210	11	...	...	102	3	677
	<b>Всего</b>	<b>123</b>	<b>1 950</b>	<b>5 338</b>	<b>78</b>	<b>248</b>	<b>2 520</b>	<b>4 371</b>	<b>99</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>113</b>	<b>30</b>	<b>14 881</b>

Таблица 2  
**Годовые показатели доли вакантных должностей и годовые темпы выбытия персонала\* в период 2002–2006 годов**

Организация	Численность персонала категории специалистов и выше по состоянию на 31 декабря 2006 года <sup>а</sup>			Среднегодовые показатели доли вакантных должностей за период 2002–2006 годов (в процентах)		Общая численность сотрудников, покинувших организацию в период с 2002 по 2006 год		Среднегодовые общие темпы выбытия персонала за период 2002–2006 годов (в процентах)		Среднегодовые темпы добровольного выбытия персонала с 2002–2006 годов (в процентах)	
	Штаб-квартира	Периферийные места службы	Общая численность персонала	Штаб-квартира	Периферийные места службы	Штаб-квартира Периферийные места службы		Штаб-квартира	Периферийные места службы	Штаб-квартира	Периферийные места службы
						Общая численность персонала	Общая численность персонала				
1 Организация Объединенных Наций	3 659	3 992	7 651	д/о	д/о	654	3 36	3,7	1,7	0,5	0,5
2 ЮНФПА <sup>б</sup>	110	89	199	10,1	19,2	41	31	7,9	7,7	2,6	1,2
3 УВКБ <sup>с</sup>	616	1 168	1 784	8,5	12,4	178	155	6,6	3,3	11,4	7,8
4 ЮНИСЕФ	698	1 653	2 351	6,7	д/о	375	1 092	11,2	15,5	3,2	3,1
5 ФАО	733	235	968	17,5	15,4	265	116	6,8	8,6	3,3	5,3
6 ВПП <sup>д</sup>	493	801	1 294	22,4	18,7	120	144	5,6	4,1	2,5	1,2
7 ВОЗ <sup>е</sup>	1 090	737	1 827	д/о	д/о	373	388	9,3	д/о	2,9	д/о
8 ВПС	67	7	74	9,1	0,0	19	2	6,2	5,7	1,0	0,0
9 МСЭ	282	22	304	10,2	10,4	112	30	7,7	11,0	1,4	0,8
10 ВМО	130	3	133	12,5	16,0	63	1	11,6	6,7	2,6	0,2
11 ИМО	130	22	152	8,7	д/о	54	д/о	8,6	д/о	3,1	д/о
12 ВОИС <sup>ф</sup>	424	п/н	424	3,7	п/н	91	п/н	4,2	п/н	1,6	п/н
13 ЮНИДО	198	42	240	12,7	39,9	81	13	7,8	9,4	0,9	1,4
14 ПАОЗ	221	210	431	19,2	21,3	92	85	8,0	7,9	1,8	1,8
<b>Всего</b>	<b>8 851</b>	<b>8 981</b>	<b>17 832</b>			<b>2 518</b>					
<b>Средние показатели</b>				<b>11,8</b>	<b>17,0</b>			<b>7,5</b>	<b>7,4</b>	<b>2,8</b>	<b>2,1</b>

\* Под добровольным выбытием понимается уход сотрудника из организации по инициативе самого сотрудника (например, подача заявления о выходе в отставку).

д/о — данные не представлены.

п/н — периферийных мест службы нет.

<sup>а</sup> Сотрудники, имеющие контракты на срок не менее одного года.

<sup>б</sup> Сотрудники на должностях, финансируемых из двухгодичного бюджета вспомогательных расходов.

- <sup>c</sup> Включая регулярный персонал на должностях, финансируемых из бюджета дополнительных программ, который не утверждается Исполнительным комитетом УВКБ.
- <sup>d</sup> Данные о персонале включают данные о сотрудниках на должностях, предусмотренных в бюджете, а также на должностях, финансируемых из целевых фондов; показатели доли вакантных должностей относятся к должностям, предусмотренным в бюджете.
- <sup>e</sup> Показатели добровольного выбытия для всех мест службы.
- <sup>f</sup> Включая общее число должностей (категории общего обслуживания, категории специалистов, категории директоров, помощника Генерального директора, заместителя Генерального директора и Генерального директора) на конец двухгодичного периода.

## Пояснительные примечания

Нижеследующие таблицы составлены на основе ответов, полученных в ходе опроса персонала в рамках всей системы, с использованием следующей методологии:

### 1. Описание балльной шкалы

Числовые значения на оси X отражают степень важности, которую респонденты отводят каждому фактору, связанному с поставленным вопросом, с использованием следующей системы оценок:

Ко мне не относится = 0

Менее важен = 1

Очень важен = 2

Главная причина = 3.

### 2. Описание таблиц

Ось X: относительная степень удовлетворенности.

Средние оценки по ответам на вопрос «Почему вы серьезно рассматриваете вопрос об уходе из системы Организации Объединенных Наций?» были нанесены на диаграмму вдоль оси X в обратном порядке. Положенное в основу этого предположение заключается в том, что чем выше оценка того или иного фактора как причины ухода из системы Организации Объединенных Наций, тем ниже степень удовлетворенности, обусловленной этим фактором.

Ось Y: относительная важность.

Средние оценки по ответам на вопрос «Почему вы остаетесь в системе Организации Объединенных Наций?» были нанесены на диаграмму вдоль оси Y. Положенное в основу этого предположение заключается в том, что чем выше оценка того или иного фактора как причины, по которой сотрудник остается в системе Организации Объединенных Наций, тем выше относительная важность этого фактора.

В таблицах определены области, в которых, как представляется, положение в системе Организации Объединенных Наций является хорошим и в которые попадают факторы, имеющие большую относительно высокую важность и вызывающие высокое удовлетворение, а также те области, в которых необходимо стратегическое вмешательство и в которые попадают факторы, которые вызывают относительно низкое удовлетворение, но, как считается, имеют относительно высокую важность.

Таблицы составлены по показателям в следующей разбивке:

- на основе общих выводов;
- на основе всех ответов сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями (категорий C, D и E);
- на основе всех ответов сотрудников уровней D-1 и D-2, а затем на основе ответов сотрудников уровней D, работающих в местах службы с трудными условиями, и с последующей разбивкой на основе ответов сотрудни-

ков уровней D, иждивенцы которых проживают или не проживают с ними в месте службы;

- на основе всех ответов сотрудников классов С-1–С-5, а затем на основе ответов сотрудников категории специалистов, работающих в местах службы с трудными условиями, и с последующей разбивкой на основе ответов сотрудников категории специалистов, иждивенцы которых проживают или не проживают с ними в месте службы;
- на основе ответов сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями, с разбивкой по полу.

В дополнение к таблицам приводится ряд диаграмм, отражающих причины, по которым сотрудники поступают на службу в организации, остаются в них и могут их покинуть в местах службы с трудными условиями с разбивкой по категориям и признаку пола.

Таблица 1

**Факторы, позитивно и негативно сказывающиеся на возможностях системы Организации Объединенных Наций в плане удержания персонала**

**Система в целом**



Таблица 2

**Факторы, позитивно и негативно сказывающиеся на возможностях системы Организации Объединенных Наций в плане удержания персонала**

**Места службы с трудными условиями**



Таблица 3

**Факторы, позитивно и негативно сказывающиеся на возможностях системы Организации Объединенных Наций в плане удержания персонала**

**Международные сотрудники категории специалистов и выше уровня Д**

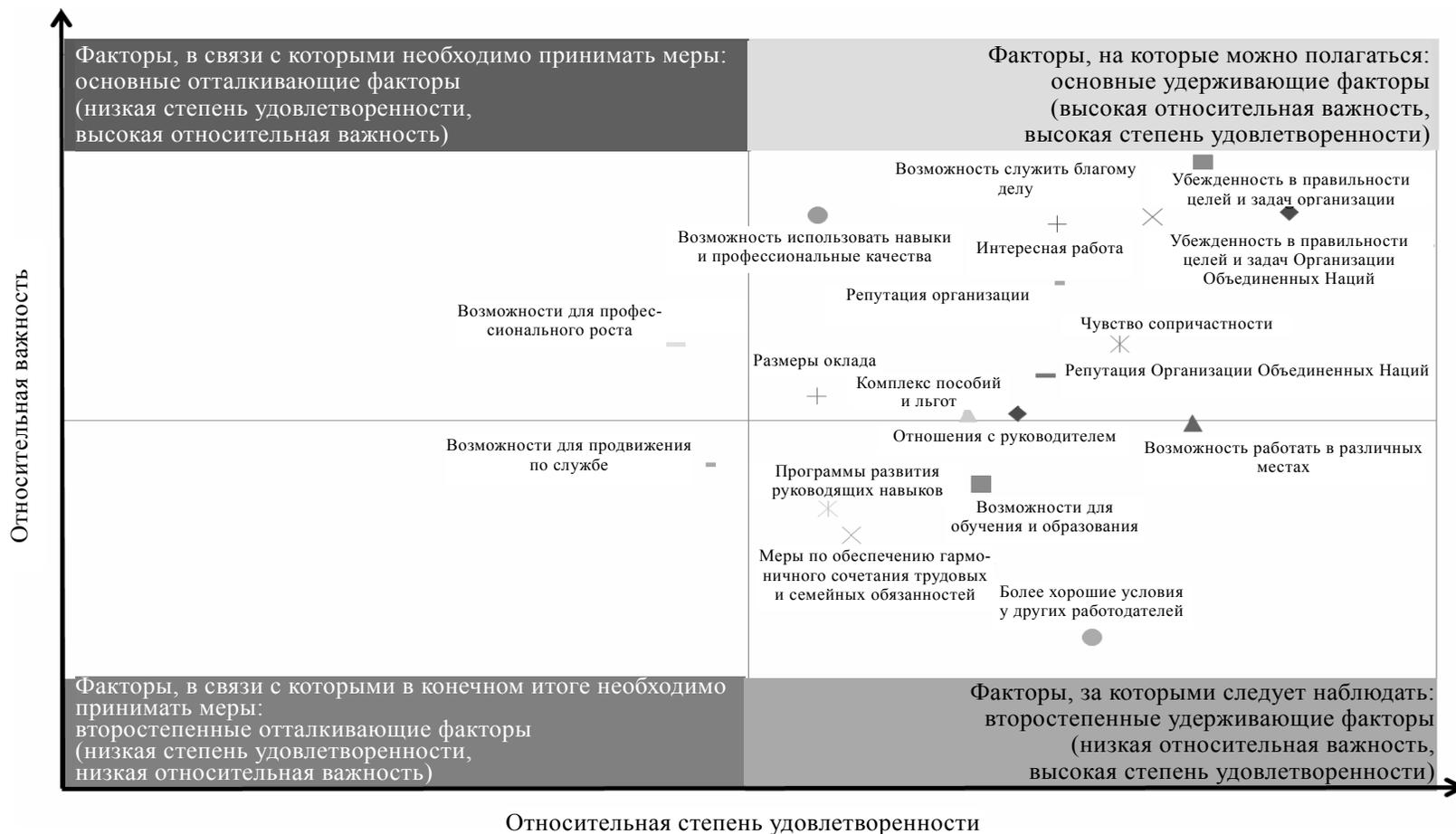


Таблица 4

**Факторы, позитивно и негативно сказывающиеся на возможностях системы Организации Объединенных Наций в плане удержания персонала**

**Места службы с трудными условиями**

**Международные сотрудники категории специалистов и выше уровня Д**

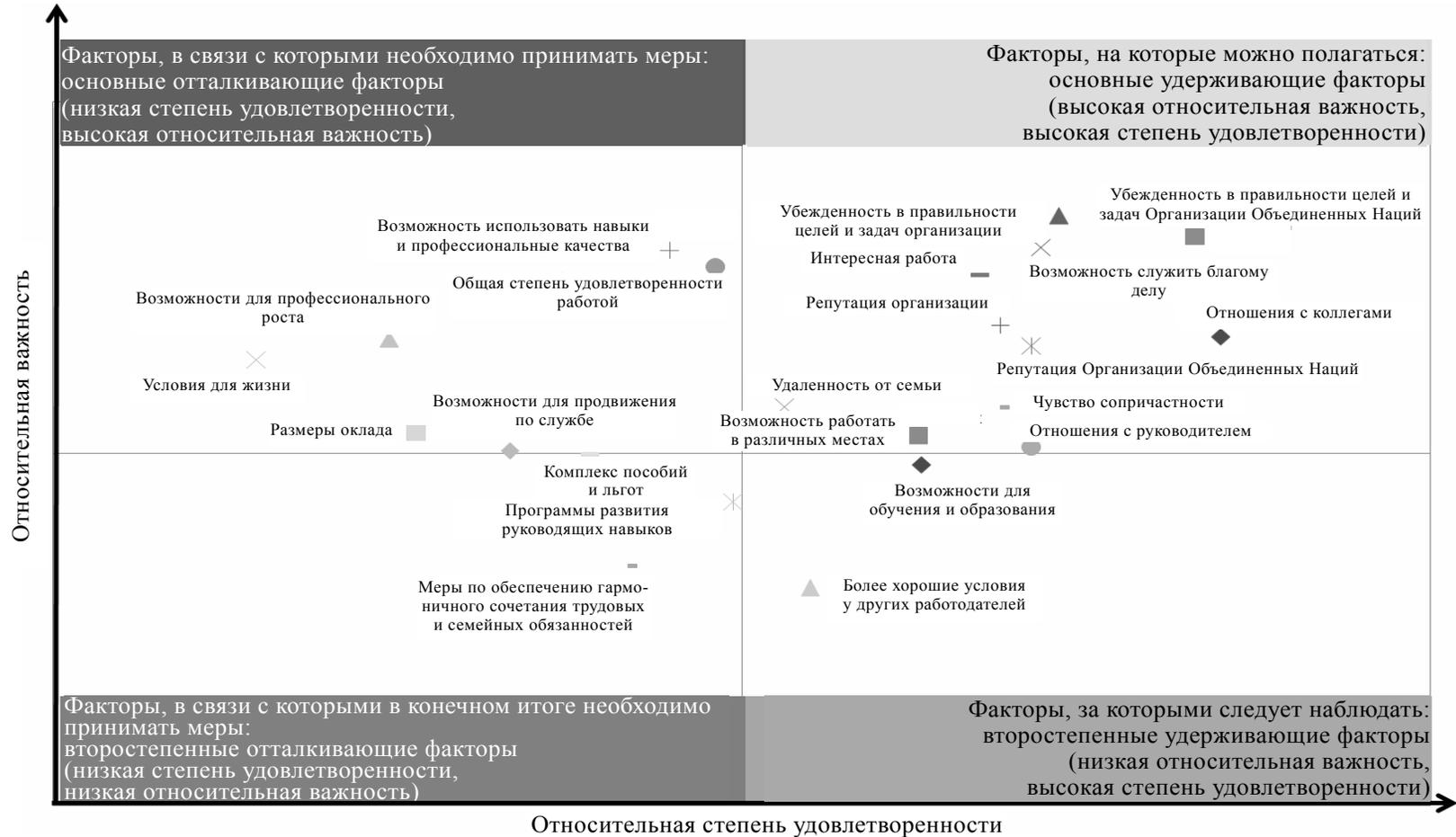


Таблица 5

**Факторы, позитивно и негативно сказывающиеся на возможностях системы Организации Объединенных Наций в плане удержания персонала**

**Места службы с трудными условиями**

**Международные сотрудники категории специалистов и выше уровня Д, иждивенцы которых проживают с ними в месте службы**

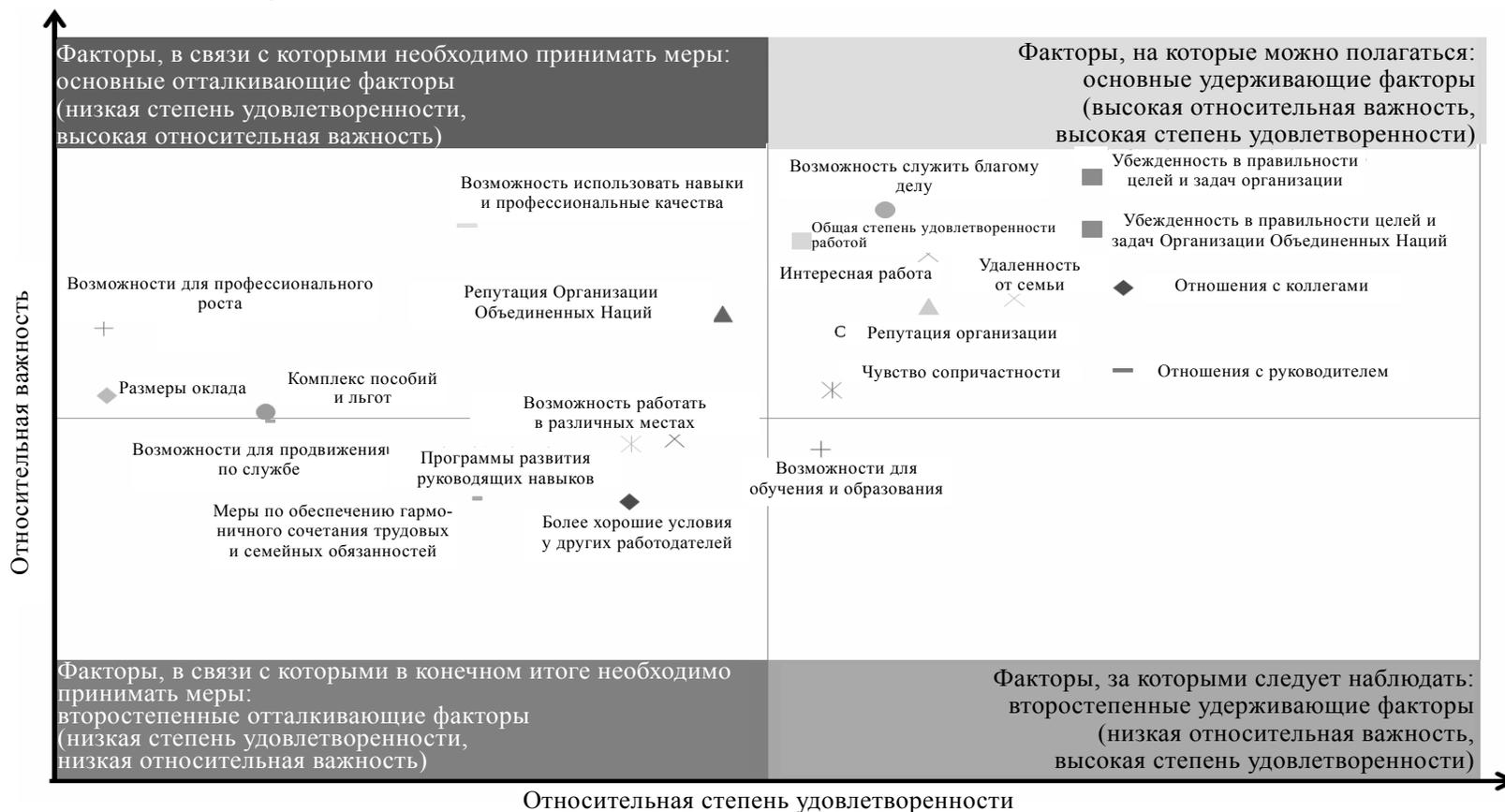


Таблица 6

**Факторы, позитивно и негативно сказывающиеся на возможностях системы Организации Объединенных Наций в плане удержания персонала**

**Места службы с трудными условиями**

**Международные сотрудники категории специалистов и выше уровня Д, иждивенцы которых не проживают с ними в месте службы**

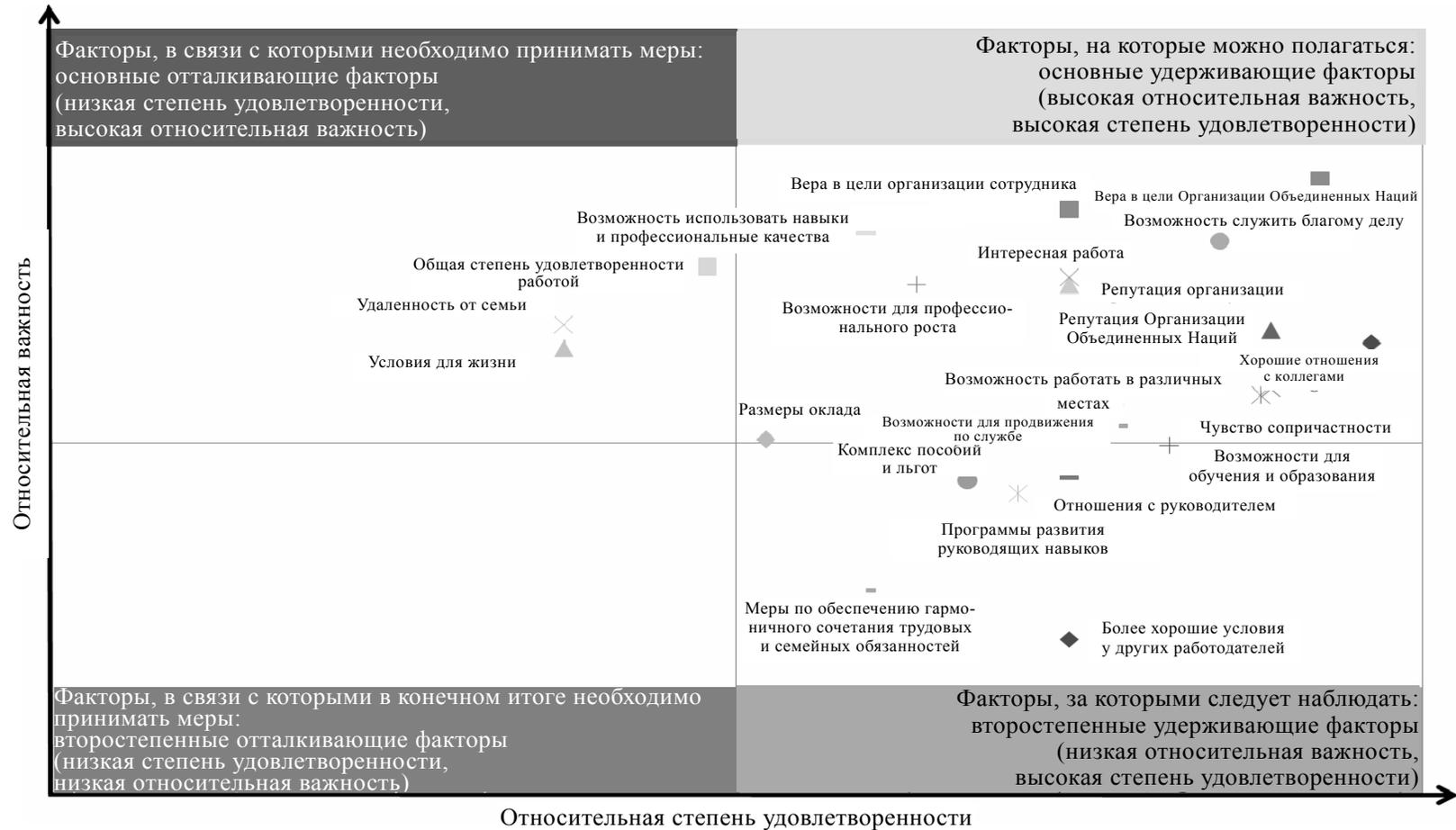


Таблица 7

**Факторы, позитивно и негативно сказывающиеся на возможностях системы Организации Объединенных Наций в плане удержания персонала**

**Международные сотрудники категории специалистов и выше уровня С**

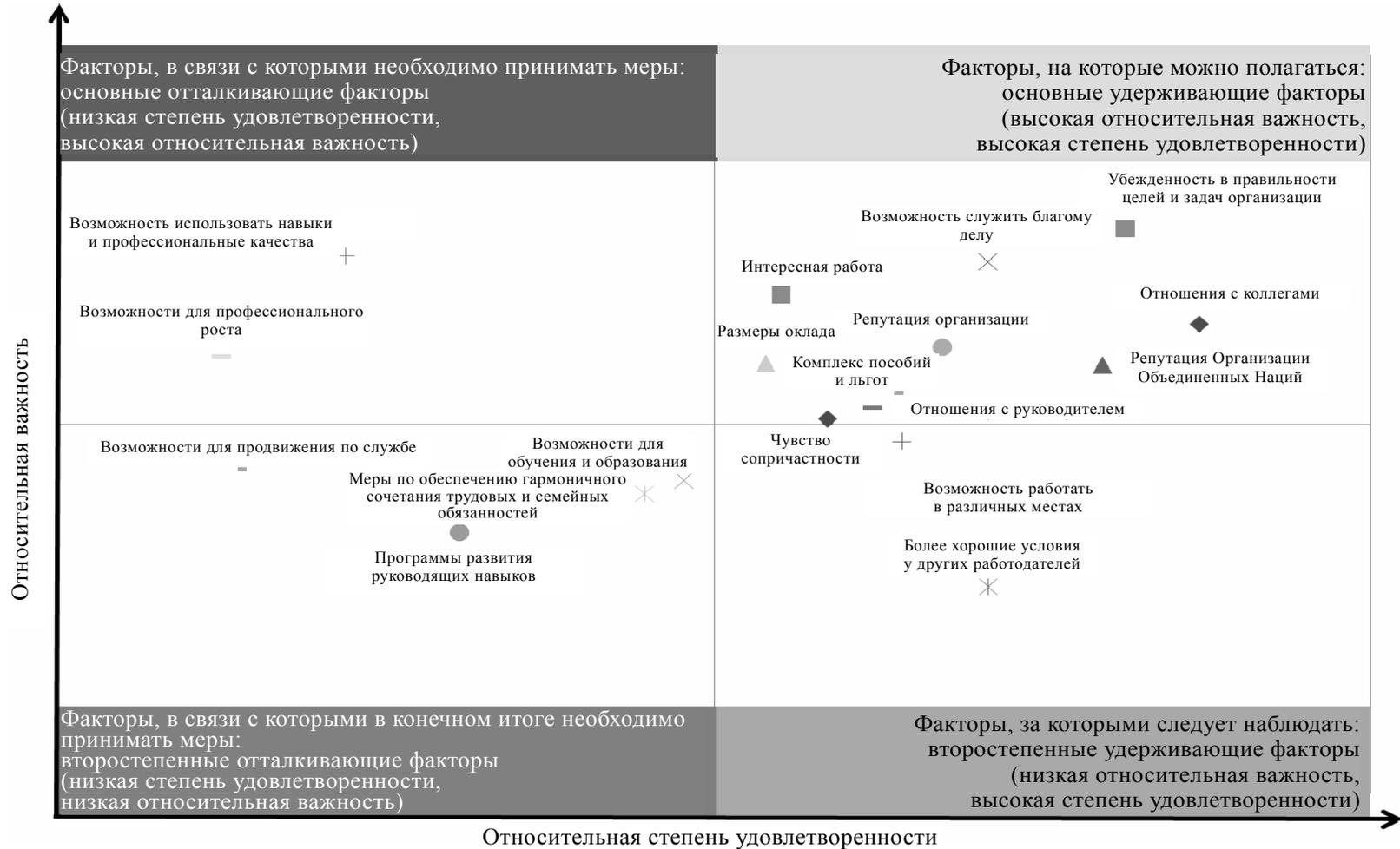


Таблица 8

**Факторы, позитивно и негативно сказывающиеся на возможностях системы Организации Объединенных Наций в плане удержания персонала**

**Места службы с трудными условиями**

**Международные сотрудники категории специалистов и выше уровня С**

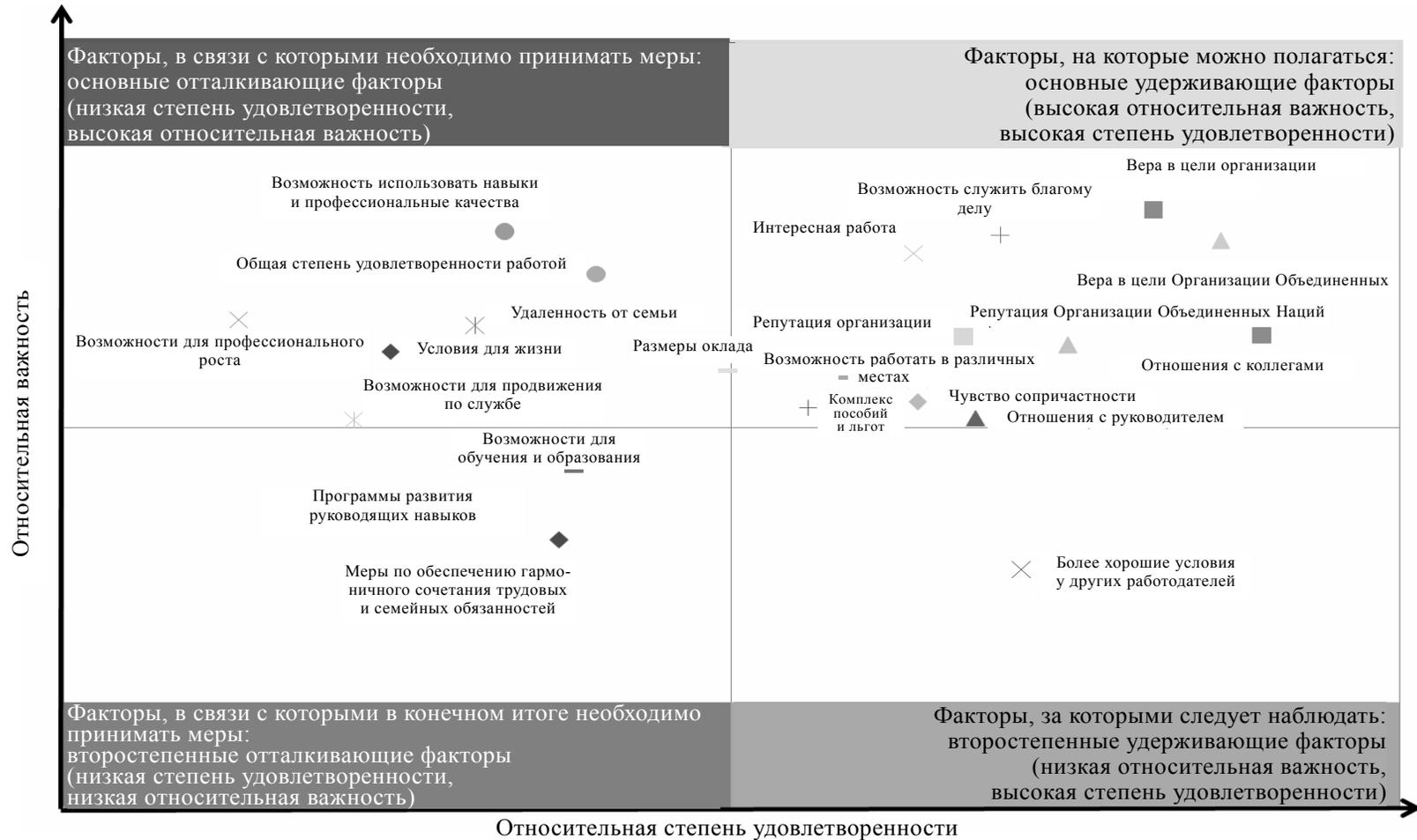


Таблица 9

**Факторы, позитивно и негативно сказывающиеся на возможностях системы Организации Объединенных Наций в плане удержания персонала**

**Места службы с трудными условиями**

**Международные сотрудники категории специалистов и выше уровня С, иждивенцы которых проживают с ними в месте службы**

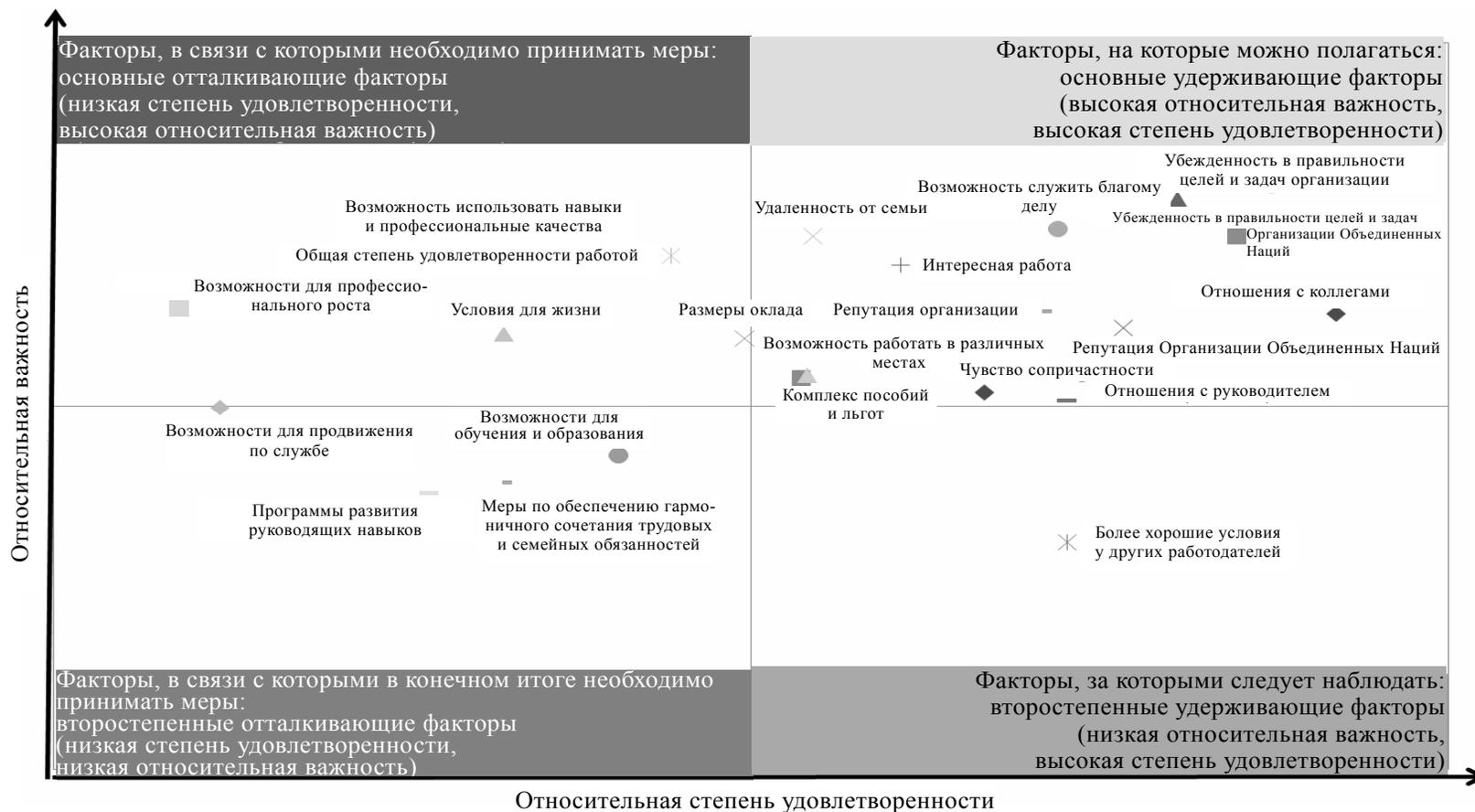


Таблица 10

**Факторы, позитивно и негативно сказывающиеся на возможностях системы Организации Объединенных Наций в плане удержания персонала**

**Места службы с трудными условиями**

**Международные сотрудники категории специалистов и выше уровня С, иждивенцы которых не проживают с ними в месте службы**



Таблица 11

**Факторы, позитивно и негативно сказывающиеся на возможностях системы Организации Объединенных Наций в плане удержания персонала**

**Места службы с трудными условиями, женщины**



Таблица 12

**Факторы, позитивно и негативно сказывающиеся на возможностях системы Организации Объединенных Наций в плане удержания персонала**

**Места службы с трудными условиями, мужчины**



**Диаграмма 1**  
**Причины, по которым сотрудники готовы оставаться в организации**  
**Места службы с трудными условиями, с разбивкой по категориям**

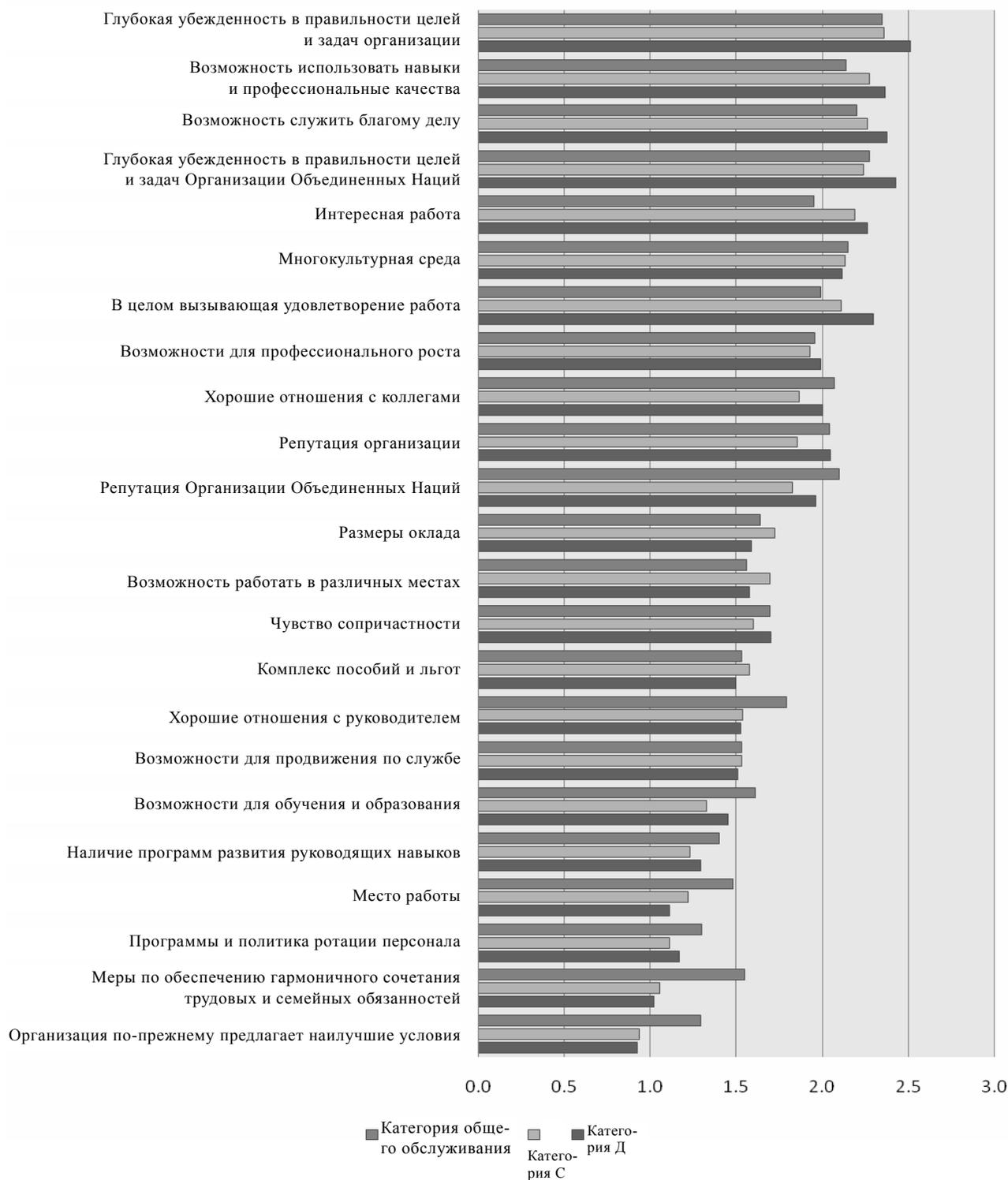


Диаграмма 2  
**Причины для ухода из организации**

**Места службы с трудными условиями, с разбивкой по категориям**

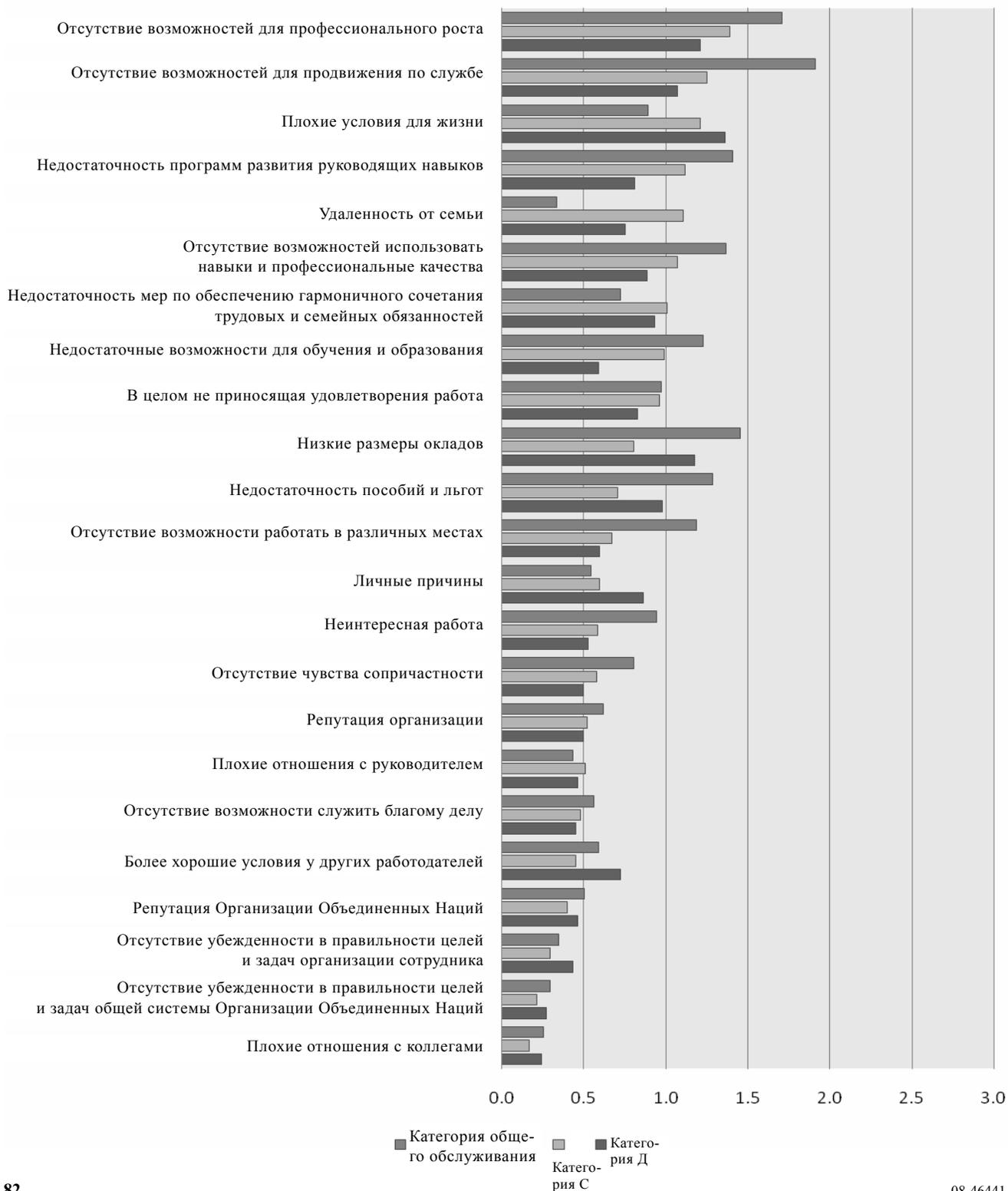


Диаграмма 3  
**Причины поступления на работу в организацию**  
**Места службы с трудными условиями, с разбивкой по признаку пола**

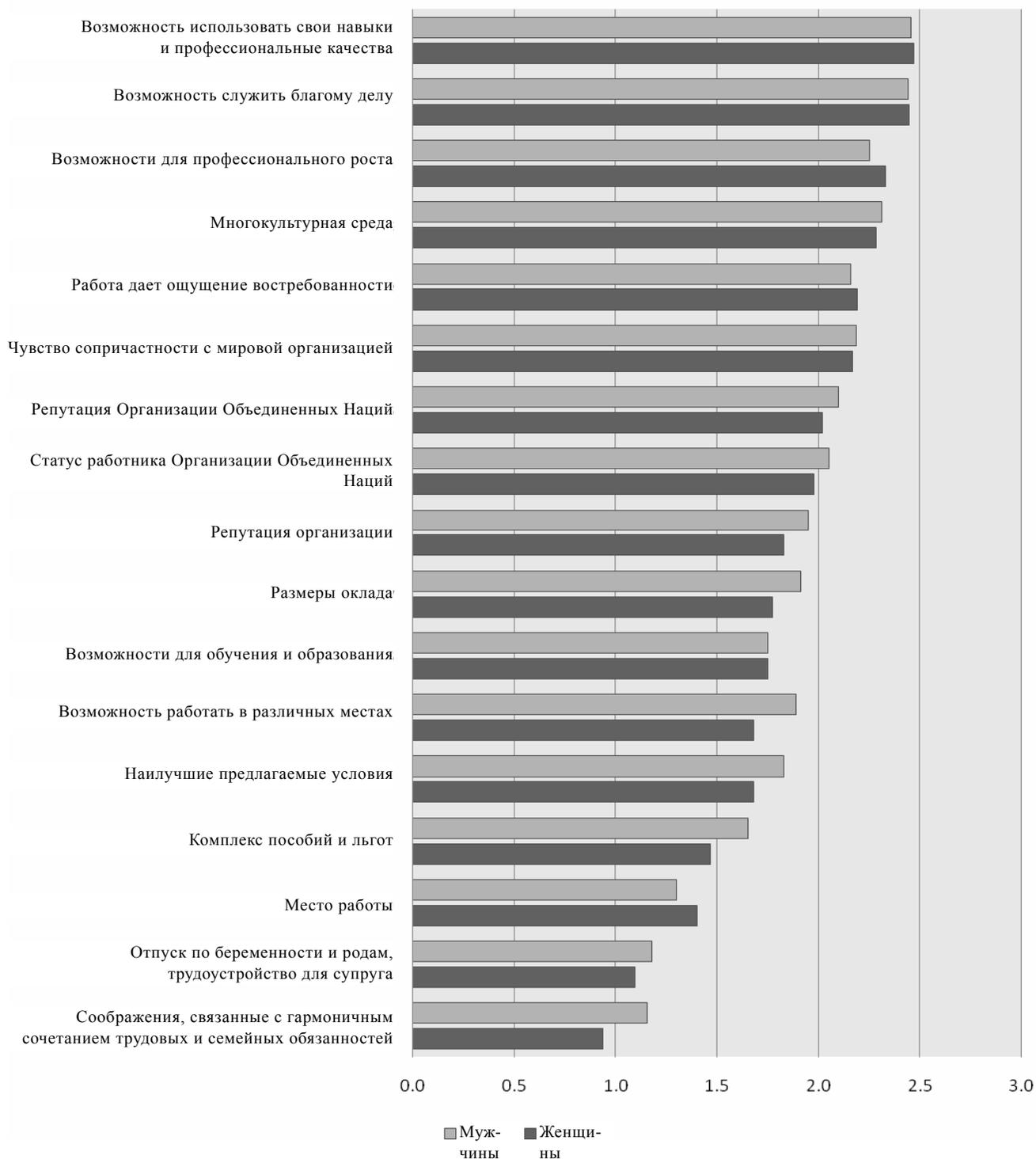


Диаграмма 4  
**Причины, по которым сотрудники готовы остаться в организации**  
**Места службы с трудными условиями, с разбивкой по признаку пола**

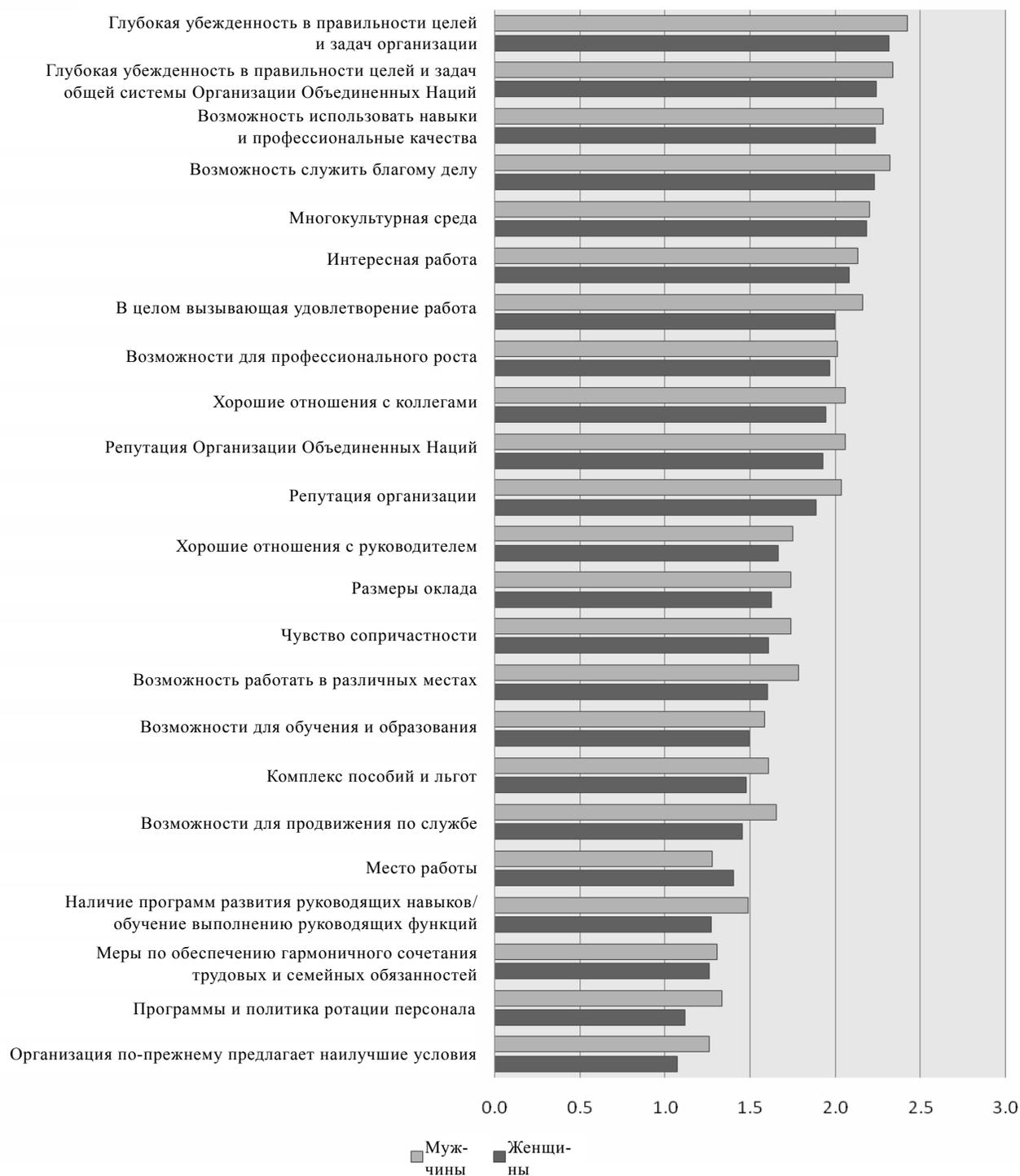


Диаграмма 5

**Причины для ухода из организации**

**Места службы с трудными условиями, с разбивкой по признаку пола**

