



Организация Объединенных Наций

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2010 год

Генеральная Ассамблея

Официальные отчеты

Шестьдесят пятая сессия

Дополнение № 30

Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Шестьдесят пятая сессия
Дополнение № 30

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2010 год



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2010

Примечание

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

Содержание

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения	v
Глоссарий технических терминов	vi
Препроводительное письмо	xi
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций	xii
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы	xiv
I. Организационные вопросы	1
А. Признание статута	1
В. Членский состав	1
С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы	2
D. Программа работы Комиссии на 2011–2012 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	5
А. Межучрежденческая мобильность: комплексная оценка проблем и практики ...	5
В. Основные положения, касающиеся управления служебной деятельностью.	10
С. Субсидия на образование	16
1. Пересмотр методологии определения размера субсидии.	16
2. Пересмотр размера субсидии	24
D. Пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения	27
Е. Выплаты при увольнении: выходное пособие	30
F. Обновленная информация о системе контрактов (включая контракты на ограниченный срок)	33
IV. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	37
А. Шкала базовых/минимальных окладов	37
В. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов	38

C.	Установление эквивалентных классов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и системе Организации Объединенных Наций	40
D.	Анализ соотношения численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций.	42
E.	Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размера надбавок	48
F.	Вопросы коррективов по месту службы	50
	Доклад о работе тридцать второй сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы.	50
V.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе	54
A.	Пересмотр условий службы национальных сотрудников-специалистов.	54
B.	Пересмотр стандартов оценки должностей категории общего обслуживания	58
VI.	Условия службы на местах.	60
	Унификация условий службы сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, в рамках общей системы.	60
Приложения		
I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2011–2012 годы	78
II.	Предлагаемый список репрезентативных учебных заведений для всех стран/валютных зон	80
III.	Предлагаемые изменения размеров субсидии на образование и расходов на пансионное содержание	83
IV.	Выходное пособие.	85
V.	Пересмотренные основные положения КМГС в отношении системы контрактов в организациях общей системы Организации Объединенных Наций	88
VI.	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 2011 года)	93
VII.	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 2010 календарный год)	94
VIII.	Выдержка из приложения I к Руководству по вопросам безопасности на местах	95
IX.	Данные о вакансиях по организациям	96
X.	Надбавки за работу в трудных условиях	100
XI.	Система предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил.	102
XII.	Предложения, представленные Комиссии.	103
XIII.	План осуществления	108

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
ККСАМС	Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЦМТ	Центр по международной торговле
ЭКЛАК	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна
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

Административное место назначения	См. «Подход для специализированных операций»
Шкала базовых/минимальных окладов	Для сотрудников категории специалистов и выше установлена единая для всех мест службы шкала окладов, применяемая в сочетании с системой корректиров по месту службы. В этой шкале указываются минимальные чистые суммы, получаемые сотрудниками во всех местах службы.
Передовые методы	Новаторская политика, стратегия, программа, процесс или практика, позитивное воздействие которых на осуществление деятельности было продемонстрировано, которые в настоящее время используются по крайней мере одним крупным работодателем и введение которых уместно и возможно у других работодателей.
Развитие карьеры	Развитие карьеры представляет собой четко организованный подход к обеспечению соответствия между целями сотрудника и оперативными потребностями организации. Его цель заключается в том, чтобы повысить качество работы сотрудников и подготовить их к тому, чтобы они могли воспользоваться возможностями в плане трудоустройства, которые будут открываться в будущем. Как правило, в процесс развития карьеры вовлечены три стороны: руководители, которые занимаются наставничеством и выносят рекомендации в отношении развития карьеры, а также обеспечивают создание для сотрудников как можно большего числа возможностей в плане профессионального роста; подразделения по вопросам людских ресурсов, которые распространяют информацию о типовых вариантах развития карьеры и обеспечивают организацию учебных программ, ориентированных на те области, которые имеют отношение к работе организации; и сотрудники, на которых лежит индивидуальная ответственность за планирование и определение хода развития их карьеры, а также за поддержание уровня своей профессиональной квалификации благодаря использованию предлагаемых возможностей в плане профессионального роста.
Компаратор	Оклады и другие условия службы сотрудников категории специалистов и выше определяются в соответствии с принципом Ноблемера на основе окладов и условий службы в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. С момента создания Организации Объединенных Наций в качестве компаратора используется федеральная гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «наиболее высокооплачиваемая гражданская служба» и «принцип Ноблемера».
Профессиональные качества	Сочетание навыков, качеств и форм поведения, непосредственно связанных с успешным выполнением должностных обязанностей. Основные профессиональные качества — это навыки, качества и формы поведения, которые считаются важными для всех сотрудников организации, независимо от их функции и уровня должности. Для конкретных профессий профессиональные качества дополняются функциональными профессиональными качествами, связанными с соответствующими областями деятельности.

Консолидация корректива по месту службы	Ставки шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше периодически корректируются в целях учета повышения ставок шкалы окладов у компаратора. Эта корректировка в сторону повышения осуществляется путем включения фиксированной доли корректива по месту службы в ставку шкалы базовых/минимальных окладов, или его «консолидации». При увеличении ставок шкалы путем включения в них суммы, эквивалентной 5 процентам величины корректива по месту службы, во всех местах службы производится понижение классов коррективов по месту службы на 5 процентов, в результате чего в целом обеспечивается неизменность размеров вознаграждения сотрудников.
Разница в стоимости жизни	При исчислении разницы в чистом вознаграждении производится сопоставление вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и соответствующих сотрудников службы-компаратора, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия. В рамках этого сопоставления для определения реальной покупательной способности окладов сотрудников службы-компаратора в Нью-Йорке используются показатели разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном. Разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном учитывается также при сопоставлении размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения вышеупомянутых двух групп сотрудников.
Оклады по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, имеющих иждивенцев первой очереди.
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.
Общая шкала	Состоящая из 15 классов шкала окладов, применяемая для значительного большинства сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов Америки, являющейся компаратором.
Места службы группы I	Места службы в странах с конвертируемой валютой, в которых указываемые сотрудниками расходы вне места службы составляют менее 25 процентов общего объема расходов.
Места службы категории “Н” в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях	Места расположения штаб-квартир и места, в которых Организация Объединенных Наций не осуществляет никакой деятельности в целях развития или гуманитарной деятельности, или места, расположенные в странах, которые являются членами Европейского союза.

Места расположения штаб-квартир	Штаб-квартиры организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций, расположены в Вене, Женеве, Лондоне, Мадриде, Монреале, Нью-Йорке, Париже и Риме. Хотя штаб-квартира Всемирного почтового союза расположена в Берне (Швейцария), там применяются корректив по месту службы и оклады сотрудников категории общего обслуживания, установленные для Женевы.
Наиболее высокооплачиваемая гражданская служба	В рамках применения принципа Ноблемера оклады сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше определяются на основе окладов в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе, которой в настоящее время является гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «компаратор» и «принцип Ноблемера».
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».
«Несемейные» места службы	Места службы, которые по соображениям безопасности или по решению Генеральной Ассамблеи считаются неподходящими для присутствия членов семей сотрудников, набранных на международной основе.
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.

Фактическое место службы	См. «Подход для специальных операций».
Сопоставительное обследование мест службы	Обследование, проводимое в рамках процесса определения индекса корректива по месту службы. В рамках этого обследования сопоставляются уровни стоимости жизни в данном месте и в базе системы, Нью-Йорке, на конкретную дату.
Индекс корректива по месту службы	Показатель стоимости жизни для набранных на международной основе сотрудников категории специалистов и выше, работающих в данном месте службы, сопоставленный с таким же показателем для Нью-Йорка на конкретную дату.
Классификация коррективов по месту службы	Классификация коррективов по месту службы основана на показателе стоимости жизни (множитель корректива по месту службы), учитываемом в соответствующем индексе корректива для каждого места службы; класс корректива выражается в пунктах множителя. Например, сотрудники в месте службы, класс корректива в котором соответствует множителю 5, получают в качестве прибавки к базовому вознаграждению корректив по месту службы в размере, эквивалентном 5 процентам чистого базового оклада. Индекс заработной платы в данном месте службы составит $100 + 5$, или 105.
Категория старших должностных лиц	В гражданской службе Соединенных Штатов, являющейся компаратором, категория старших должностных лиц была создана в качестве отдельной кадровой системы для старших руководителей, которые управляют осуществлением программ на самых высоких уровнях в федеральном правительстве. Шкала вознаграждения для категории старших должностных лиц, включает шесть классов, но не имеет ступеней. В ряде других стран также создана категория старших должностных лиц или системы для государственных служащих высокого уровня.
Выплаты при увольнении	При увольнении со службы сотрудники могут получать одну или несколько из следующих выплат: компенсацию за накопленный ежегодный отпуск, субсидию на репатриацию и выходное пособие. Субсидия в случае смерти выплачивается пережившему супругу или детям-иждивенцам умершего сотрудника.
Оклады по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, не имеющих иждивенцев первой ступени.
Подход для специальных операций	Организации, использующие подход для специальных операций, размещают сотрудников, которые должны работать в «несемейных» местах службы, в расположенном неподалеку месте, называемом «административное место назначения», где имеется необходимая инфраструктура, а именно учебные заведения, жилье и медицинские учреждения, для того чтобы такие сотрудники и их семьи могли иметь дом в данном районе, сотрудник при этом направляется на условиях командировки в «несемейное» место службы, где он или она должен (должна) выполнять служебные обязанности, называемое «фактическое место службы». Вознаграждение, пособия и надбавки, включая корректив по месту службы и надбавки за работу в трудных условиях, выплачиваются по ставкам для административного места службы. Для покрытия расходов на содержание второго домашнего хозяйства в фактическом месте службы сотрудникам, в дополнение к тому, что они получают в административном месте службы, выплачивается надбавка на жизнь для специальных операций.

Надбавка на жизнь для специальных операций	См. «Подход для специальных операций».
Налогообложение персонала	Оклады сотрудников Организации Объединенных Наций всех категорий выражаются в валовых и чистых показателях, разница между которыми представляет собой сумму налогообложения персонала. Налогообложение персонала является внутренней формой «налогообложения» в Организации Объединенных Наций, и оно аналогично налогам на оклады, действующим в большинстве стран.
Налоговая скидка	Используется в контексте надбавок на иждивенцев в связи с тем, что в налоговых системах ряда стран налогоплательщикам, у которых на содержании находятся иждивенцы (супруга/супруг, дети, родители и т.п.), предоставляется налоговая скидка или льгота.

Препроводительное письмо

27 августа 2010 года

Г-н Генеральный секретарь,

Имею честь настоящим препроводить тридцать шестой 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: пересмотр методологии определения размера субсидии (репрезентативные учебные заведения и право на получение)

62(a) Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее предложить организациям общей системы в целях унификации принять критерии установления права на получение субсидии на образование в отношении минимального возраста, максимального возраста и охвата высшего образования и просила свой секретариат провести расширенный пересмотр методологии определения размера субсидии на образование

2. Субсидия на образование: пересмотр размера субсидии

83 Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее с начала текущего на 1 января 2011 года учебного года установить скорректированные размеры максимально допустимых расходов и максимальных размеров субсидии на образование для 11 зон и пересмотренные размеры обычных фиксированных ставок и фиксированных ставок возмещения дополнительных расходов на пансионное содержание для 13 зон. Сохранить специальные меры в отношении Венгрии, Индонезии, Китая, Российской Федерации и Румынии, а также восьми конкретных учебных заведений во Франции и прекратить применение специальных мер в отношении Болгарии.

3. Выплаты при увольнении: выходное пособие

101 Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что она пришла к выводу, что выплаты выходного пособия используются ограниченно, и число выплат составляет приблизительно 1 процент от общего числа сотрудников категорий общего обслуживания и специалистов и около 14 процентов от общего числа увольнений. Хотя имеются определенные колебания в числе выплат выходного пособия, анализ имеющихся данных не дает оснований предполагать, что система применяется ненадлежащим образом, и общая динамика числа увольнений с выплатой выходного пособия, как представляется, определяется оперативными потребностями организаций.

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

120 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее утвердить введение в действие с 1 января 2011 года шкалу базовых/минимальных окладов для категории специалистов и выше, которая приводится в приложении VI к настоящему докладу.

-
2. **Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов**
- 129 Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций классов С-1–Д-2 в Нью-Йорке и соответствующим вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, в Вашингтоне, округ Колумбия, на 2010 год составляет, по оценке, 113,3.
3. **Установление эквивалентных классов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и системе Организации Объединенных Наций**
- 139(d) Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что в рамках регулярно проводимого ею пересмотра она провела новое исследование для установления эквивалентных классов.
4. **Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размера надбавок**
- 162 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее с 1 января 2011 года установить пересмотренную надбавку на детей в размере 2929 долл. США и пересмотренную надбавку на иждивенцев второй очереди в размере 1025 долл. США. Если нынешний размер надбавок выше предлагаемых, то будут введены временные меры, в соответствии с которыми надбавки сотрудникам, имеющим в настоящее время право на их получение, будут выплачиваться по большой ставке, уменьшенной на 50 процентов величины разницы между двумя ставками. Надбавки на иждивенцев уменьшаются на сумму любых прямых выплат, получаемых сотрудниками на иждивенцев от правительства.
- С. Условия службы на местах**
- Унификация условий службы сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, в рамках общей системы**
- 243 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее: а) унифицировать определение «несемейных» мест службы в рамках общей системы Организации Объединенных Наций; б) унифицировать условия службы сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, в рамках общей системы Организации Объединенных Наций путем внесения поправок в существующую систему надбавок за работу в трудных условиях, обеспечивающих должный учет работы в «несемейных» местах службы; с) унифицировать положения, регулирующие отпуск для отдыха и восстановления сил, в рамках общей системы путем принятия общей системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил.
-

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

*Пункты
доклада*

А. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

82 Субсидия на образование: пересмотр размера субсидии

Финансовые последствия, связанные с рекомендациями Комиссии в отношении субсидии на образование для всей системы, составляют, по оценке, 2,8 млн. долл. США в год.

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

117 Финансовые последствия, связанные с рекомендацией Комиссии повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении VI, для всей системы составляют, по оценке, приблизительно 0,7 млн. долл. США в год.

2. Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди

161 Финансовые последствия, связанные с рекомендациями Комиссии в отношении пересмотренных размеров надбавок на детей и иждивенцев второй очереди, для всей системы составляют, по оценке, 3,9 млн. долл. США в год.

С. Условия службы на местах

Унификация условий службы сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, в рамках общей системы

- 241 а) Финансовые последствия, связанные с рекомендацией Комиссии в отношении унификации определения «несемейных» мест службы, для Секретариата Организации Объединенных Наций составляют, по оценке, 20,3 млн. долл. США в первый год, а впоследствии — 12 млн. долл. США в год. Связанные с этой рекомендацией дополнительные расходы для других фондов, программ и специализированных учреждений Организации Объединенных Наций не возникают.
- 238 б) Финансовые последствия, связанные с рекомендациями Комиссии в отношении унификации условий службы сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, для Секретариата Организации Объединенных Наций составляют, по оценке, 46,8 млн. долл. США в год. Для всех других фондов, программ и специализированных учреждений Организации Объединенных Наций это приведет к экономии средств, в результате чего общая сумма расходов для общей системы составит 21,9 млн. долл. США в год.

- 201 с) Финансовые последствия, связанные с рекомендациями Комиссии в отношении унификации положений о поездках в связи с отпуском для отдыха и восстановления сил, для Секретариата Организации Объединенных Наций составляют, по оценке, 45,2 млн. долл. США в год. Для других организаций общей системы эти рекомендации с финансовой точки зрения являются более или менее нейтральными.
-

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 Наций¹. Еще одна организация, хотя она официально и не признала статут, принимает всестороннее участие в работе Комиссии².

В. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2010 год являются:

Председатель

Кингстон П. Роудз (Сьерра-Леоне)*

Заместитель Председателя

Вольфганг Штёкль (Германия)***

Члены

Евгений В. Афанасьев (Российская Федерация)**

Фатих Буайяд-Ага (Алжир)**

Шамшер М. Чоудхури (Бангладеш)**

Минору Эндо (Япония)***

Гильермо Гонсалес (Аргентина)*

Лукриша Майерз (Соединенные Штаты Америки)***

Эммануэль Оти Боатенг (Гана)*

Анита Слазак (Канада)*

Джан Луиджи Валенца (Италия)***

Жильберту К.П. Веллозу (Бразилия)***

Ван Сяочу (Китай)**

Эугенюш Вызнер (Польша)*

Эль-Хасан Захид (Марокко)**

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2010 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2012 года.

***Срок полномочий истекает 31 декабря 2013 года.

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

² МФСР.

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

4. В 2010 году Комиссия провела две сессии: семидесятую сессию, которая проходила с 22 февраля по 5 марта в штаб-квартире Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК) в Сантьяго, Чили, и семьдесят первую — которая проходила с 26 июля по 6 августа 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. Программа работы Комиссии на 2011–2012 годы

6. Программа работы Комиссии на 2011–2012 годы содержится в приложении I.

Глава II

Отчетность и контроль

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

7. Комиссия рассмотрела решения и резолюции, принятые Генеральной Ассамблеей и другими руководящими органами общей системы и имеющие отношение к ее работе.

Обсуждение в Комиссии

8. Сеть по вопросам людских ресурсов Координационного комитета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) приняла к сведению решения Генеральной Ассамблеи, касающиеся шкалы окладов сотрудников категории специалистов и выше, сохраняющиеся вопросы, касающиеся предоставления непрерывных контрактов в Секретариате Организации Объединенных Наций, и предлагаемого этического кодекса.

9. Представитель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) заявил, что Комитет ожидает обсуждения вопроса о возрасте обязательного увольнения с учетом результатов прений в Правлении Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Он выразил сожаление в связи с тем, что обсуждение вопроса о выходном пособии в связи с прекращением службы проходило одновременно с прениями по вопросу о непрерывных контрактах. Что касается предложения Ассамблеи увеличить долю работодателей из национальных гражданских служб соответствующих стран в выборке включаемых в анализ работодателей, то Комитет напомнил о том, что принцип Флемминга преследует цель обеспечить Организации Объединенных Наций возможность привлекать и удерживать сотрудников, которые в противном случае будут работать у наилучших работодателей на местном рынке труда, а не только в национальной гражданской службе.

10. Представитель Федерации международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕРВ) выразил озабоченность по поводу соотношения мужчин и женщин и географического распределения, поскольку организации не предпринимают достаточных усилий для набора и удержания квалифицированных женщин и по поводу увязки вопроса о выплате при увольнении с вопросом о непрерывных контрактах. Представитель просил заполнить пробел, образовавшийся между прежней системой контрактов и системой контрактов, введенной в действие с 1 июля 2009 года, с учетом того, что по состоянию на 1 января 2010 года система непрерывных контрактов внедрена не была.

11. Члены Комиссии с признательностью отметили высокую оценку ее работы, данную Генеральной Ассамблеей и другими руководящими органами. Комиссия приняла к сведению решения, принятые Ассамблеей, включая результаты обсуждений по вопросу о географическом распределении и соотношении

мужчин и женщин, напомнив в этой связи положения пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, который гласит:

«При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе».

12. Комиссия приняла к сведению результаты обсуждения по вопросу о предлагаемом этическом кодексе и, с тем чтобы не предвосхищать принятия того или иного решения Ассамблеей, постановила продолжать рассмотрение вопросов о внесении в будущем каких-либо изменений в стандарты поведения для международной гражданской службы.

13. Комиссия заявила о том, что она не удовлетворена объемом представляемой организациями информации о решениях и резолюциях, принятых руководящими органами помимо Генеральной Ассамблеи, и просила свой секретариат принять соответствующие меры в целях исправления сложившегося положения, с тем чтобы в будущем добиться более систематического представления информации.

Решение Комиссии

14. Комиссия постановила:

а) предложить своему секретариату продолжать консультации с организациями и представителями федераций персонала, как это предусмотрено положениями пункта 35 ее доклада за 2009 год (A/64/30 и Согг.2), провести предварительный пересмотр стандартов поведения для обеспечения того, чтобы они по-прежнему отвечали нуждам организаций, и в целях определения вопросов, по которым, возможно, потребуется обновить формулировки, и представить доклад по этому вопросу на ее семьдесят первой сессии;

б) просить свой секретариат изменить формат вопросников и рассмотреть вопрос о применении организациями интерактивного подхода для представления информации о решениях и резолюциях, а также рекомендациях руководящих органов таким образом, чтобы организациям можно было бы предложить отреагировать на конкретные решения Комиссии, вместо того чтобы применять нынешний более общий подход.

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

А. Межучрежденческая мобильность: комплексная оценка проблем и практики

15. В своей резолюции 61/244 Генеральная Ассамблея просила Комиссию по международной гражданской службе в рамках ее мандата продолжать заниматься вопросом о мобильности в общей системе Организации Объединенных Наций, в том числе вопросом о ее последствиях для развития карьеры, и в надлежащих случаях делать Ассамблее рекомендации в контексте ее годовых докладов. Предыдущие обзоры Комиссии, посвященные межучрежденческой мобильности, проводились в 1987, 1988, 2002 и 2003 годах. Кроме того, в основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами, одобренных Комиссией в 2000 году, указано, что межучрежденческая мобильность является одним из основополагающих принципов международной гражданской службы и что она содействует применению общих принципов и ценностей, но при этом признается, что потребности различных организаций в мобильности могут быть разными в зависимости от их структуры, размера и мандата.

16. В ходе проведенного ею в 2003 году обзора Комиссия подчеркнула важность мобильности как средства формирования штата разносторонних и опытных международных гражданских служащих широкого профиля, способных решать сложные задачи. Комиссия решила рассматривать мобильность на всеобъемлющей основе совместно с системой контрактов, условиями службы, программами обеспечения сочетания служебных и семейных обязанностей и вопросами трудоустройства супругов и определила следующие четыре ключевых направления, по которым следует разработать программы в целях расширения мобильности: а) подготовка стратегий для изменения в организациях культуры в отношении мобильности; б) разработка более четких определений понятий; с) разработка условий контрактов, в которых бы четко указывались условия найма, включая обязательное требование в отношении мобильности в соответствующих случаях; а также d) вопросы занятости супругов.

17. В последние годы немало времени, энергии и ресурсов было израсходовано для стимулирования межучрежденческой мобильности. Со времени проведения Комиссией последнего обзора в 2003 году произошел ряд событий:

- в 2005 году Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций опубликовал Договор о мобильности между организациями, заменивший Межорганизационное соглашение о переводе, временной передаче и прикомандировании персонала между организациями, применяющими общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций. Новый Договор, хотя он и не принят всеми организациями, отражает более стратегический подход к межучрежденческой мобильности благодаря обеспечению большей гибкости в применении методов межучрежденческих перемещений;
- в 2005 году КМГС утвердила новую систему контрактов, в которой предусмотрено положение о мобильности для определенных видов контракта.

После этого в 2008 году Генеральная Ассамблея приняла решение о применении этой системы в Секретариате Организации Объединенных Наций и фондах, программах и специализированных учреждениях системы Организации Объединенных Наций. В июле 2009 года в Организации Объединенных Наций были введены в действие новые временные Правила о персонале и Положения о персонале, в которых определены новые виды контрактов и условия службы;

- в 2005 году КМГС пересмотрела систему надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, с тем чтобы она в большей степени отвечала потребностям организаций, придав большее значение аспекту трудности условий и обеспечив учет большего числа перемещений отдельных сотрудников. Позднее, в конце 2006 года, Ассамблея согласилась с рекомендацией КМГС об изменении системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях с 1 января 2007 года;
- на основе итогового документа Всемирного саммита 2005 года (резолюция 60/1) Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций предложил Ассамблее концепцию «Единство действий» — подход к обеспечению общесистемной слаженности действий в области развития, оказания гуманитарной помощи и окружающей среды. В 2006 году эта концепция воплотилась в жизнь посредством внедрения подхода «Единая Организация Объединенных Наций» на страновом уровне после осуществления экспериментальных «единых страновых программ»;
- в 2006 году Объединенная инспекционная группа представила Ассамблее на ее шестьдесят первой сессии всеобъемлющий доклад о мобильности персонала в Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2006/7). В этом докладе дана независимая внешняя оценка жизнеспособности, приемлемости, финансовой эффективности и эффекта нынешней политики Организации Объединенных Наций в отношении мобильности в свете принципов и целей, заявленных Генеральным секретарем, и соответствующих директив Ассамблеи на уровне политики. В докладе также охвачены некоторые сквозные вопросы, касающиеся мобильности в общей системе Организации Объединенных Наций;
- вопрос о трудоустройстве супругов теперь регулируется централизованно в рамках программы обеспечения занятости супругов и мобильности персонала, осуществлением которой занимается секретариат КСР в Женеве.

18. В докладе, представленном секретариатом КМГС на семьдесят первой сессии Комиссии содержится анализ преимуществ и проблем, в том числе административных препятствий, а также общая оценка проблем и практики в отношении межучрежденческой мобильности в общей системе Организации Объединенных Наций. В докладе сделан вывод о том, что, несмотря на тот факт, что в рамках общей системы Организации Объединенных Наций идея межучрежденческой мобильности находит широкую поддержку и что Генеральная Ассамблея и другие органы неоднократно выступали с заявлениями о поощрении расширения практики мобильности и программными заявлениями в этой связи, по сути очень мало что изменилось в плане межучрежденческой мобильности между организациями общей системы. В организациях, где сформирована внутренняя культура мобильности, наблюдаются более высокие показатели межучрежденческой мобильности. В целом, у сотрудников широко-

го профиля имеется больше возможностей для межучрежденческой мобильности, чем у сотрудников, относящихся к профессиональным группам, которые имеются во всех организациях, таким как финансы, людские ресурсы, общее административное управление, закупки, информационные технологии и управленческие функции.

19. В докладе представлены три следующих варианта, направленных на обеспечение эффективной межучрежденческой политики в организациях общей системы Организации Объединенных Наций: работа над тем, чтобы воплотить в реальность концепцию «Единая Организация Объединенных Наций» путем обеспечения кадрового планирования в масштабах всей системы для управления кадрами всех организаций и выявления требующихся специалистов; сохранение нынешнего подхода, подчеркивающего значимость межучрежденческой мобильности, но признающего существующую степень организационной автономности в отношении управления людскими ресурсами; а также приложение усилий по дальнейшей унификации стратегий управления людскими ресурсами в целях устранения как можно большего числа барьеров, препятствующих межучрежденческой мобильности.

Обсуждение в Комиссии

20. Сеть по вопросам людских ресурсов с удовлетворением отметила комплексную оценку проблем и практических методов, касающихся межучрежденческой мобильности, и подчеркнула, что межучрежденческая мобильность предоставляет ценную возможность для профессионального развития персонала и обмена знаниями между организациями. Сеть не высказала полной поддержки какого-либо одного из трех представленных вариантов, а считала, что элементы всех трех вариантов заслуживают рассмотрения и дальнейшего изучения. Особо отмечая свою приверженность концепции «Единая Организация Объединенных Наций», Сеть призвала и впредь сосредоточивать внимание на унификации политики и практики в рамках общей системы Организации Объединенных Наций с целью содействия осуществлению межучрежденческой мобильности. В этой связи Сеть сообщила о работе, которую ведет КСР, включая исследование, посвященное унификации практических методов работы, и программу обеспечения занятости супругов и мобильности персонала, осуществляемую под управлением КСР. Ряд организаций представили Комиссии подробную информацию об их политике в отношении межучрежденческой унификации и об административных трудностях, связанных с применением различных видов межучрежденческой мобильности.

21. Представители трех федераций персонала, а именно Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС), Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций и Федерации международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций, согласились с выводами, содержащимися в докладе, представленном секретариатом КМГС. Они выразили мнение, что эти выводы подчеркнули то, что всегда было известно персоналу: что несмотря на риторику, концепция «Единая Организация Объединенных Наций» еще не стала реальностью и что межучрежденческая мобильность имеет важное значение для персонала, но не ценится организациями. Было также отмечено, что одной из проблем, связанных с межучрежденческой мобильностью, является то, что иногда должности резервируются для сотрудников, которые

входят в «свой круг» или в группу особых интересов. Все придерживались единодушного мнения по поводу того, что в контексте концепции «Единая Организация Объединенных Наций» межучрежденческая мобильность выгодна и для сотрудников, и для организаций, однако следует заранее определить критерии, и политика и методы ее применения должны быть также единообразными для всех сотрудников в общей системе. Они также придерживались мнения, что унификация контрактов и учет повышений в должности, получаемых в период прикомандирования или перевода в принимающем учреждении, будут являться весьма важными компонентами любой жизнеспособной системы. Кроме того, было выражено мнение, что предоставление непрерывных контрактов и их признание во всех учреждениях системы Организации Объединенных Наций, а также возможность сохранения приобретенных прав способствовали бы достижению цели обеспечения полной межучрежденческой мобильности. Кроме того, отсутствие ясности в Договоре о мобильности между организациями и Межорганизационном соглашении в отношении права сотрудника возвращаться в организацию, а также имеющиеся в них различия в условиях социального обеспечения и медицинского страхования были также отмечены федерациями персонала.

22. Комиссия выразила признательность за информацию, содержащуюся в подготовленном ее секретариатом документе. Она вновь подтвердила свое мнение о том, что межучрежденческая мобильность является важным инструментом управления людскими ресурсами, полезным для организаций, общей системы и персонала. Она вновь заявила, однако, что к межучрежденческой мобильности не следует подходить как к средству перемещения сотрудников из одной организации в другую, а ее следует использовать как средство содействия повышению эффективности деятельности организаций и развитию карьеры персонала. Кроме того, было отмечено, что в международной гражданской службе мобильность следует рассматривать как характерную часть должностных функций.

23. Комиссия напомнила, что обеспечение кадрами (наем, подбор/расстановка и удержание персонала) в основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами, утвержденных в 2000 году, было отнесено к неосновным элементам. Комиссия также отметила, что после 2000 года в общей системе в сфере управления людскими ресурсами произошел ряд изменений. В связи с этим было выражено мнение, что было бы своевременным пересмотреть элементы основных положений КМГС, касающихся управления людскими ресурсами, в отношении, в частности, систем межучрежденческой мобильности и найма персонала. С учетом существующих реалий и концепции «Единая Организация Объединенных Наций» Комиссия подчеркнула необходимость обеспечения большей согласованности систем набора персонала в рамках общей системы. Такой общесистемный подход к набору и подбору/расстановке кадров способствовал бы устранению некоторых административных препятствий, мешающих применению практики мобильности.

24. Комиссия отметила, что существуют различные виды межучрежденческой мобильности, а также административные трудности, выявленные организациями. Комиссия признала, что существенным барьером на пути мобильности нередко являются трудности с трудоустройством супругов. Комиссия полагала, что обеспечение трудоустройства супругов следует считать одним из приоритетных направлений работы и что организациям следует прилагать усилия в

целях разработки надлежащей политики. Следует настоятельно призвать организации заняться поиском подходящих решений, таких как заключение соглашений с принимающими странами, разрешающих работать супругам, посредством добрых услуг координаторов-резидентов. Кроме того, можно было бы применять политику преференциального режима в отношении трудоустройства супругов в других международных организациях в данном месте службы. Некоторые члены Комиссии призвали организации отменить ограничения в отношении трудоустройства супругов в одной организации при условии, что супруги не находятся в подчинении друг друга.

25. Ряд членов Комиссии напомнили, что перевод сотрудников из одного места размещения в другое сопряжен с расходами, которые, по оценке, составляют примерно 40 000 долл. США на одного сотрудника. Некоторые члены Комиссии придерживались мнения, что для анализа нынешней ситуации и для определения оптимальных уровней межучрежденческой мобильности, которая была бы выгодной и для сотрудников, и для организаций, было бы полезно построить модель расходов, связанных с межучрежденческой мобильностью. Некоторые члены отметили, что в расходах, связанных с межучрежденческой мобильностью, следует также учитывать такие факторы, как снижение производительности в период переезда, привыкание к новым условиям и психологические/эмоциональные издержки и издержки для здоровья, связанные с переездом, особенно в место службы с трудными условиями. Другие отметили, что в денежном выражении стоимость межучрежденческой мобильности ниже затрат, связанных с внешним наймом персонала, а получаемые выгоды при этом больше, если учитывать другие качественные выгоды, такие как опыт работы в общей системе Организации Объединенных Наций, обмен знаниями, короткий срок обучения и время привыкания, а также то, что такая мобильность является инструментом для развития карьеры и мотивации персонала.

26. Комиссия отметила, что концепция «Единая Организация Объединенных Наций» не предполагает, что управление всеми сотрудниками будет осуществляться централизованно, что вело бы к утрате организациями автономности. Концепция «Единая Организация Объединенных Наций» уже реализуется организациями на страновом уровне посредством программы «Единство действий». В связи с этим Комиссия придерживалась мнения, что долгосрочная цель в отношении межучрежденческой мобильности должна заключаться в дальнейшем содействии применению подхода «Единая Организация Объединенных Наций». Комиссия подчеркнула, что для достижения этой цели важно устранить существующие административные барьеры на пути межучрежденческой мобильности посредством унификации политики в области управления людскими ресурсами. Комиссия подчеркнула, что межучрежденческую мобильность следует рассматривать с учетом интересов соответствующих организаций. Особо был отмечен тот факт, что движущими силами системы должны совместно служить организации и персонал, а не инициатива отдельных сотрудников, как это происходит в настоящее время. Для выявления вопросов, требующих внимания со стороны Комиссии, ее секретариату было предложено провести анализ препятствий (собрать информацию о препятствиях на пути к унификации политики в области людских ресурсов и о принятых или необходимых мерах).

Решения Комиссии

27. Комиссия постановила:

a) пересмотреть основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами (2000 год) в отношении, в частности, межучрежденческой мобильности, систем найма и других элементов управления людскими ресурсами, входящих в ее компетенцию;

b) настоятельно призвать организации:

i) устранить существующие административные барьеры на пути межучрежденческой мобильности;

ii) разработать стратегии, направленные на изменение организационной культуры в отношении мобильности;

iii) интегрировать межучрежденческую мобильность в свою политику в области управления людскими ресурсами;

iv) внедрить более упорядоченный подход к межучрежденческой мобильности с упором на профессиональное развитие персонала;

v) содействовать обеспечению согласованности в применении временных переводов;

vi) разработать приемлемые решения для трудоустройства супругов, такие как заключение соглашений с принимающими странами посредством координаторов-резидентов и отмена ограничений в отношении найма супругов в одной организации при условии, что они не находятся в подчинении друг другу;

c) просить организации при предоставлении непрерывных контрактов соблюдать критерии, предусмотренные в принятых КМГС основных положениях системы контрактов в общей системе Организации Объединенных Наций (A/60/30 и Согг.1, приложение IV);

d) просить свой секретариат провести анализ препятствий путем сбора информации обо всех препятствиях на пути к унификации политики в области управления людскими ресурсами в общей системе, а также определить вопросы, по которым приняты и/или необходимо принять меры, и представить доклад о его результатах на семьдесят третьей сессии.

В. Основные положения, касающиеся управления служебной деятельностью

28. На своих шестьдесят шестой и шестьдесят седьмой сессиях в 2008 году Комиссия подтвердила актуальность принципов и руководящих установок, которые она определила в 1994 году, однако предупредила, что для успешной реализации требуется готовность со стороны высшего руководства, и поэтому Комиссия постановила постоянно держать данный вопрос в поле зрения. Кроме того, Генеральная Ассамблея в резолюции 63/251 от 16 марта 2009 года просила Комиссию работать в тесном контакте с организациями с целью определения приемлемых путей поощрения за работу, приветствовала работу Комиссии по проведению сравнительного анализа новаторских методов, призвала

Комиссию продолжать заниматься вопросами управления служебной деятельностью и просила ее представить Ассамблее обновленные основные положения, касающиеся управления служебной деятельностью. В связи с этим Комиссия просила свой секретариат: 1) обновить руководящие принципы управления служебной деятельностью, определенные Комиссией в 1994 году, и 2) обновить основные положения, касающиеся управления служебной деятельностью, с учетом ранее проделанной Комиссией работы.

29. В руководящих установках Комиссии предусматривалось обновление основных положений с учетом культуры и условий в отдельных организациях и подчеркивалось, что руководящая роль должна исходить от высшего руководства организации. Секретариату было дано указание при проведении опроса сотрудников общей системы, посвященного управлению служебной деятельностью, работать во взаимодействии с организациями и федерациями персонала и создать целевую группу в составе представителей секретариата, Сети по вопросам людских ресурсов и федераций персонала для проведения сравнительного анализа практических методов управления служебной деятельностью и систем поощрения, используемых в организациях общей системы Организации Объединенных Наций и сопоставимых учреждениях.

30. На своей семьдесят первой сессии Комиссия рассмотрела документ, содержащий элементы обновленных основных положений, касающихся управления служебной деятельностью, в который были включены, в частности, предложения в отношении учета заслуг, стимулов и поощрения. В ходе проведенного секретариатом опроса сотрудников, в котором приняли участие примерно 10 процентов сотрудников, была собрана информация об условиях работы в организациях общей системы, в том числе об организационной культуре, управлении служебной деятельностью и отношении сотрудников к существующим системам служебной аттестации. Были проведены совещания и консультации с целью установления фактов и проведения сравнительного анализа, в том числе тематические групповые дискуссии с представителями всех групп персонала в организациях.

31. В свете этих консультаций и мероприятий по сбору информации был определен подход к обновлению основных положений, предусматривающий уделение основного внимания изменению поведения, а не изменению существующих процедур и сосредоточение внимания на достижении общих целей, а не конкретных результатов. Основные положения должны быть сформулированы таким образом, чтобы они являлись справедливым и целостным документом, предназначенным для использования линейными руководителями на всех этапах процесса управления служебной деятельностью. В них будут подчеркиваться потенциальные возможности сотрудников и мероприятия по профессиональному развитию, а основополагающий посыл будет заключаться в том, что сотрудники хотят трудиться с максимальной отдачей и иметь интересную работу. Кроме того, обновленные основные положения будут нацелены на закрепление принципов, определенных под рубрикой «Управление служебной деятельностью» основных положений, касающихся управления людскими ресурсами, которые были приняты Комиссией в 2000 году, а именно на содействие созданию обстановки доверия, обращая особое внимание на необходимость взаимных контактов и обмена информацией между персоналом и руководителями, и обеспечение наличия механизмов, содействующих развитию карьеры персонала.

32. При рассмотрении элементов, которые будут составлять обновленные основные положения, служебную аттестацию, или оценку работы отдельных сотрудников, не следует рассматривать как саму по себе являющуюся эффективным средством улучшения плохой работы или поощрения за хорошую работу. В основных положениях будет подчеркиваться, что эти вопросы могут быть решены только посредством правильного управления. Не менее важно, чтобы сотрудники понимали свою роль в достижении успеха и целей организации и всесторонне участвовали в принятии решений, касающихся их карьеры. Помимо всего прочего, основные положения должны быть справедливым и согласованным инструментом для использования линейными руководителями на всех этапах процесса управления служебной деятельностью, чтобы содействовать сосредоточению внимания на реализации потенциальных возможностей сотрудников и мероприятиях по профессиональному развитию. Элементы основных положений были предложены с учетом вышеизложенных принципов.

33. При обновлении основных положений упор будет делаться на отражении следующих принципиальных моментов:

а) определение управления служебной деятельностью как непрерывного процесса, начинающегося со дня поступления сотрудника на службу в организацию и заканчивающегося только тогда, когда этот сотрудник увольняется из нее;

б) обоснованное отражение ценностей, определенных в основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами, которые были утверждены КМГС в 2000 году;

с) поддержка подхода, предусматривающего, что для создания эффективной системы управления служебной деятельностью должны быть сначала выполнены следующие организационные требования в отношении наличия:

i) культуры управления служебной деятельностью;

ii) системы добросовестного управления;

iii) полезных, достоверных данных, подкрепленных надлежащей технологией;

iv) эффективных процедур;

v) квалифицированных кадров;

д) определение функций и обязанностей исполнительного руководства, линейных руководителей, сотрудников и других ключевых сторон;

е) понимание того, что оценка работы сотрудника сама по себе не является эффективным средством улучшения плохой работы и поощрения за хорошую работу и что эти вопросы могут быть решены только посредством правильного управления;

ф) внесение вклада в формирование культуры выражения признательности и содействие этому и во внедрение повседневных практических методов, которые побуждали бы сотрудников к выражению своим коллегам признательности за отличную работу или безупречное поведение.

Обсуждение в Комиссии

34. Представители организаций и федераций персонала в целом поддержали предложенные основные положения. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов, однако, придерживался мнения о том, что еще есть вопросы, требующие решения, в том числе вопрос о том, какие меры следует принимать в связи с неудовлетворительной работой сотрудников. Две организации сообщили, что они недавно усовершенствовали свои системы управления служебной деятельностью. Одна организация сконцентрировала внимание на стимулировании изменения культуры посредством расширения диалога, коммуникации и непрерывного обучения. В других рекомендациях говорилось о необходимости мониторинга со стороны специалистов по людским ресурсам в организациях в целях контроля качества и обеспечения последовательности в применении систем управления служебной деятельностью и о необходимости установления четкой взаимосвязи между работой отдельного сотрудника и работой организации. Представитель ФАМГС сказал, что ее члены полностью поддерживают проведение «круговых» оценок, включая оценки коллегами, и решение проблемы неудовлетворительной работы с помощью планов улучшения работы и наставничества.

35. Представители ФАМГС и ККСАМС выразили обеспокоенность по поводу низкого показателя участия в опросе сотрудников и поставили под сомнение достоверность отражения в нем мнений и отношения сотрудников в целом. Что касается вопроса о денежных формах поощрения, то представитель ФАМГС придерживался мнения, что необходимо извлечь уроки из единственного осуществленного экспериментального проекта, посвященного использованию системы вознаграждения с учетом выполнения работы. Он выразил мнение, что денежные формы поощрения могут привести к возникновению несправедливости, особенно в ситуациях, когда применяется принцип нейтральности расходов. В заключение он подчеркнул необходимость обеспечения доверия между всеми заинтересованными сторонами, а также пересмотра предложенного в основных положениях перечня неденежных форм поощрения с учетом различий в политике организаций и культурных особенностей.

36. Представитель ККСАМС выступил в защиту использования систем служебной аттестации и выразил мнение, что наличие современной системы служебной аттестации будет содействовать обеспечению стратегической увязки индивидуальных планов работы с задачей организации.

37. По мнению представителя ККСАМС, элементы основных положений являются логичными и обоснованными, и он поддержал сделанный в них упор на обеспечении добросовестного управления и подотчетности и на требовании к руководителям служить образцом в осуществлении преобразований. Представитель ККСАМС также подчеркнул необходимость активизации двусторонней связи и включения в обновленные основные положения мер по контролю и оценке работы. Координационный комитет твердо поддержал идею формирования культуры выражения признательности сотрудникам и использования мер стимулирования как средства повышения производительности и морального духа сотрудников, однако отметил, что критерии установления права на поощрение и учет заслуг должны быть четко определены.

38. Представитель ЮНИСЕВ призвал к разработке более четких руководящих принципов и критериев определения отличной работы и поощрения за нее. Денежные формы поощрения не рекомендовались.

39. В начале Комиссия напомнила о 12 принципах и связанных с ними руководящих установках по вопросам служебной аттестации и управления служебной деятельностью, опубликованных в 1994 году. Она далее напомнила, что три года спустя, в 1997 году, она провела углубленный обзор системы. Говоря о некоторых основных предположениях, которые должны лежать в основе управления служебной деятельностью, Комиссия отметила, что жизнеспособная программа управления служебной деятельностью должна быть интегрирована в стратегию организации в области управления людскими ресурсами, которая в свою очередь должна быть увязана с общим стратегическим направлением деятельности учреждения. Комиссия отметила, что принципы и руководящие установки сохраняют свою актуальность, и в большинстве случаев они включены в системы управления служебной деятельностью организаций. Вместе с тем Комиссия также отметила, что фактическое применение системы оказалось более сложным, чем предполагалось, в частности потому, что руководители разных уровней не считают управление служебной деятельностью важным и значимым делом. По мнению Комиссии, трудности в этой связи были больше связаны с общей культурой управления, чем с какими бы то ни было недостатками в самих принципах и руководящих установках, которые, по заключению Комиссии, не нуждаются в пересмотре.

40. На своей шестьдесят шестой сессии в 2008 году Комиссия выразила мнение, что основные положения, касающиеся управления служебной деятельностью, как бы они ни были составлены, будет трудно успешно применять в организациях общей системы, и вновь подтвердила сохраняющуюся актуальность принятых в 1994 году принципов и руководящих установок в отношении систем управления служебной деятельностью. Кроме того, представляется, что организации, спустя примерно 15 лет после принятия руководящих принципов управления служебной деятельностью, неохотно относятся к внедрению сопутствующей системы поощрения и учета заслуг по ряду конкретных соображений, но в общем потому, что их системы служебной аттестации еще недостаточно сильные для того, чтобы поддерживать такую систему. На данный момент одобренная для общей системы в 1994 году и измененная в 1997 году система поощрения и учета заслуг в организациях не внедрена.

41. Что касается необходимости постановки сложных задач перед сотрудниками, с тем чтобы они чувствовали, что вносят ценный вклад, то Комиссия вновь заявила о своей поддержке идеи непрерывного обучения и необходимости инвестирования в профессиональное развитие персонала. Для любой организации непрерывное обучение и саморазвитие имеют весьма важное значение, и для этих целей необходимо специально выделять ресурсы. В этой связи было отмечено, что по результатам вышеупомянутого опроса большинство сотрудников сообщили, что они понимают основу, на которой базируется их служебная аттестация, видят четкую связь между их работой и целями организации, располагают достаточной информацией для надлежащего выполнения своих обязанностей, испытывают чувство удовлетворения и удовлетворены своей работой.

42. Затем Комиссия рассмотрела различные способы стимулирования сотрудников и формирования у них чувства сопричастности без использования денежных форм поощрения. Она отметила рекомендацию секретариата в отношении того, что поощрения должны увязываться с основными ценностями организации и что денежные формы поощрения следует использовать в отношении не более 5 процентов сотрудников для обеспечения того, чтобы поощрялись только отличные работники. Хотя Комиссия в 1997 году одобрила выплату денежного поощрения за работу до 30 процентов сотрудников — достаточно высокий показатель для того, чтобы побуждать большое число сотрудников к состоятельности и рассчитывать на получение поощрения, Комиссия сделала вывод о том, что денежные формы поощрения должны быть частью более комплексного подхода, предусматривающего изменение существующей культуры и установление новой культуры, которая бы поистине содействовала соблюдению принципов современной системы управления служебной деятельностью.

43. Комиссия напомнила, что в 2008 году на своей шестьдесят шестой сессии она просила свой секретариат издать обновленные руководящие принципы в отношении присвоения ступеней с учетом заслуг. Было подчеркнуто, что, пока не будут разработаны новые способы поощрения за работу, необходимо будет более активно использовать существующие шкалы окладов и структуру вознаграждения. В связи с этим к секретариату вновь обратились с просьбой провести исследование, посвященное использованию повышения по ступеням в рамках общей системы, на основе результатов которого будет продолжено рассмотрение вопроса о внесении изменений в предложения в отношении поощрения и учета служебных заслуг.

44. Было отмечено, что, хотя в основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами, подчеркивается необходимость учета заслуг и стимулирования сотрудников в целях повышения производительности и морального духа, в них недостаточно внимания уделено вопросам, связанным с плохой и неудовлетворительной работой. В связи с этим меры взыскания следует рассматривать как неотъемлемую часть процесса служебной аттестации и управления служебной деятельностью.

45. Комиссия вновь заявила, что без твердой приверженности и сильного руководства со стороны административных руководителей невозможно будет изменить организационную культуру, что является необходимым — *a sine qua non* — для внедрения эффективной системы управления служебной деятельностью. Комиссия напомнила о сделанном ею в контексте обсуждения данного вопроса в 2009 году предложении о том, что в организациях, где существуют договоры о выполнении работы для старших руководителей, практику их применения следует распространить на руководителей более низкого уровня с целью усиления подотчетности. Комиссия хотела со всей ясностью заявить, что самым важным элементом в обеспечении осуществления преобразований в организациях является участие административных руководителей и руководящих органов. Преобразования необходимы для создания культуры, в которой бы признавалось, что системы управления служебной деятельностью содействуют управлению персоналом. Комиссия придерживалась мнения, что административным руководителям необходимо обсудить между собой вопрос об управлении служебной деятельностью, и поэтому необходимо приложить усилия к тому, чтобы заручиться поддержкой Комитета высокого уровня по вопросам

управления в целях обеспечения уделения более пристального внимания вопросам управления служебной деятельностью в повестке дня КСР.

Решения Комиссии

46. Комиссия приняла к сведению усилия, направленные на подготовку элементов основных положений, касающихся управления служебной деятельностью, работу над которыми на данном этапе, по мнению Комиссии, нельзя считать завершенной. Комиссия постановила просить свой секретариат доработать элементы основных положений и представить обновленный вариант основных положений в более доступном и удобном для использования формате на ее семьдесят второй сессии.

47. Она также постановила просить свой секретариат провести дополнительные исследования по вопросу об использовании повышения по ступеням в общей системе для учета заслуг и поощрения и представить ей доклад по этому вопросу на ее семьдесят второй сессии.

С. Субсидия на образование

1. Пересмотр методологии определения размера субсидии

Семидесятая сессия

48. В соответствии с ранее принятыми ею решениями КМГС пересмотрела следующие аспекты методологии определения размера субсидии на образование:

- а) критерии установления права на получение субсидии;
- б) отслеживание динамики размеров платы за обучение для целей корректировки размера субсидии и списка репрезентативных учебных заведений;
- с) дополнительная оплата расходов на пансион и путевых расходов в связи с субсидированием образования, предоставляемая сотрудникам, работающим в определенных местах службы.

49. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 63/251 (раздел А.1, пункт 2), в настоящем документе приводятся результаты проведенного Комиссией пересмотра: информация по пунктам (а) и (б) приводится в настоящем разделе, а информация по пункту (с), касающемуся вопроса об определенных местах службы, будет представлена в связи с докладом Рабочей группы о пересмотре системы надбавок за мобильность и работу трудных условиях на семьдесят второй сессии.

50. Что касается права на получение, то в документе, подготовленном секретариатом КМГС, были рассмотрены следующие критерии: а) минимальный возраст для получения субсидии; б) максимальный возраст для получения субсидии; с) выплата субсидии до конца учебного года, в котором ребенок завершает четырехлетний курс обучения в высшем учебном заведении, независимо от того, когда получена первая университетская степень.

51. В рамках вопроса об отслеживании динамики размеров платы за обучение Комиссия: а) изучила альтернативные подходы к отслеживанию динамики размеров платы за обучение с использованием либо списка репрезентативных

учебных заведений, либо связанного с образованием компонента индекса потребительских цен; b) проанализировала список учебных заведений; и c) вновь рассмотрела процедуру определения величины изменения платы за обучение.

Обсуждение в Комиссии

а) Критерии установления права

52. Исходя из информации, полученной секретариатом КМГС из организаций, Комиссия отметила, что критерии установления права на получение субсидии на образование во всех организациях унифицированы в том, что касается максимального возраста для получения субсидии (25 лет) и предоставления субсидий в течение четырех лет обучения в высшем учебном заведении. Что касается минимального возраста, то в большинстве организаций субсидия выплачивается, если возраст ребенка на начало учебного года составляет пять лет или более или если ребенку исполняется пять лет в течение трех месяцев после начала учебного года. Однако в нескольких организациях такого ограничения нет, и в них субсидия выплачивается, если ребенку исполняется пять лет в любой момент в течение учебного года и в случае получения подтверждения того, что ребенок учится по программе очного обучения.

53. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов выступил в поддержку приведения всех критериев установления права в соответствии с практикой большинства. Представитель ККСАМС высказал предложение о том, чтобы субсидия выплачивалась в случае поступления ребенка в начальную школу, вместо того чтобы использовать произвольно установленную предельную дату, и отметил, что сотрудники, чьи дети были приняты в начальную школу в один и тот же год, могут оказаться в неодинаковом положении. Однако члены Комиссии придерживались мнения, что критерии минимального возраста следует унифицировать. Было высказано мнение, что трехмесячный крайний срок является обоснованным и обеспечивает транспарентность, последовательность и справедливость системы и при этом не делает ее слишком сложной.

б) Отслеживание динамики размеров платы за обучение

54. Было отмечено, что в соответствии с нынешней методологией результаты отслеживания динамики размеров платы за обучение в репрезентативных учебных заведениях используются в качестве одного из двух триггерных показателей, достижение которых указывает на необходимость пересмотра размера субсидии на образование. Когда средняя плата за обучение в той или иной зоне изменяется на 5 процентов или более в период после проведения предыдущего пересмотра, то это означает, что достигнут триггерный показатель платы за обучение и что необходимо проанализировать данные о требованиях. Если по 5 процентам или более общего числа требований и как минимум по пяти требованиям сумма превышает существующие максимально допустимые расходы, то это означает, что достигнут триггерный показатель числа требований и размер субсидии корректируется.

55. Комиссия изучила альтернативные варианты определения величины изменения платы за обучение, что является чрезвычайно важным элементом для применения первого триггерного показателя, то есть использование репрезентативных учебных заведений или использование связанного с образованием компонента индекса потребительских цен. Было признано, что оба подхода

имеют свои преимущества и недостатки. В частности, первый подход дает более точные результаты, тогда как второй является более простым и менее трудоемким, поскольку в его применении не требуется отбирать и проверять репрезентативные учебные заведения и отслеживать размеры платы за обучение в каждом из них. Что касается недостатков, то наблюдение за репрезентативными учебными заведениями сопряжено с возможностью возникновения проблемы, обусловленной явлением «замкнутости», а связанный с образованием компонент индекса потребительских цен, возможно, не является подходящим показателем, поскольку он, как правило, охватывает элементы, не связанные с субсидией на образование, такие как услуги на уровнях, предшествующих начальному образованию, программы обучения грамоте для взрослых, внешкольное образование и стоимость предметов снабжения.

56. Проанализировав оба подхода, члены Комиссии, представители организаций и персонала для отслеживания динамики размеров платы за обучение отдали предпочтение варианту наблюдения за репрезентативными учебными заведениями. Было достигнуто общее согласие в отношении того, что, хотя использование индекса потребительских цен является более простым для применения вариантом, упрощение достигается за счет потери точности и репрезентативности. Признавая наличие проблемы, связанной с явлением «замкнутости», Комиссия придерживалась мнения, что маловероятно, чтобы это явление имело широкомасштабные последствия с учетом относительно небольшой доли детей сотрудников общей системы в общем числе учащихся и студентов большинства репрезентативных учебных заведений.

57. Комиссия проанализировала пересмотренный список из 56 репрезентативных учебных заведений, предложенный ее секретариатом. Она была информирована о том, что при составлении списка в тесной координации с секретариатом КСР секретариат КМГС попытался обеспечить включение в список учебных заведений, в которых обучается наибольшее число детей сотрудников организаций общей системы, и надлежащий охват каждой зоны, принимая во внимание число требований и число учебных заведений в зоне. При окончательном отборе учебных заведений секретариат применил также дополнительные критерии, одобренные рабочей группой КМГС, которая занималась пересмотром методологии определения размера субсидии на образование в 2007 и 2008 годах. В соответствии с этими критериями такие учебные заведения должны, в частности:

- a) быть репрезентативными среди учебных заведений, обычно и неизменно отбираемых экспатриантами;
- b) отвечать конкретным языковым критериям и требованиям в отношении культуры и учебной программы, предъявляемым сотрудниками-экспатриантами организаций общей системы в данном месте службы;
- c) давать полное среднее образование, ведущее к получению свидетельства о международном бакалавриате или эквивалентном среднем образовании;
- d) быть официально аккредитованными признанными сетями, такими как Совет международных школ, Западная ассоциация школ и колледжей или организация "British International Schools Worldwide" («Британские международные школы во всем мире»).

58. Секретариат КСР заявил, что он тесно взаимодействовал с секретариатом КМГС в процессе отбора репрезентативных учебных заведений, однако, поскольку фактические данные о плате за обучение из них еще не были получены, могут возникнуть конкретные вопросы, которые необходимо будет рассмотреть секретариату КМГС.

59. Комиссия поддержала предложенный подход к обновлению списка репрезентативных учебных заведений на основе числа учебных заведений и требований в каждой зоне, а также с учетом дополнительных факторов, касающихся отдельных учебных заведений. Она также согласилась с тем, что в список следует включить высшие учебные заведения с учетом того, что продолжение обучения после окончания средней школы стало преобладающей тенденцией среди детей сотрудников организаций общей системы, о чем явно свидетельствуют последние статистические данные о субсидии на образование. Этот подход был также поддержан представителями ФАМГС и ККСАМС.

60. Была проанализирована процедура достижения триггерного показателя изменения платы за обучение. Представитель ФАМГС придерживался мнения, что отслеживание динамики фактических размеров платы за обучение должно осуществляться нарастающим итогом, если в течение данного периода не достигается 5-процентный триггерный показатель. Комиссия проанализировала ситуацию, при которой динамика размеров платы за обучение может постоянно не достигать 5-процентного триггерного показателя при проведении двухгодичного пересмотра в течение продолжительного периода времени, охватывающего несколько пересмотров. Хотя общее повышение платы за обучение может быть значительным, оснований для корректировки размера субсидий не возникнет, если приростное изменение не будет определяться нарастающим итогом и база периодического сопоставления не будет корректироваться после каждого пересмотра. С практической точки зрения в зоне, где среднее повышение платы за обучение составляет 4 процента за двухгодичный период, общее повышение за 10-летний период может достичь 20 процентов, но при этом корректировка размера субсидии все равно не полагается. Организации, ФАМГС, ККСАМС и Комиссия согласились с тем, что это не было целью, предусмотренной в подходе, лежащем в основе корректировки размера субсидии, и Комиссия постановила, что для целей триггерного показателя платы за обучение изменение платы за обучение должно определяться на непрерывной основе после последней корректировки, даже если такая корректировка была произведена за несколько пересмотров до этого. После того как размер субсидии скорректирован, должен начинаться новый цикл отслеживания.

61. Комиссия постановила продолжить пересмотр методологии и в этой связи изучить возможности для дальнейшего усовершенствования методологии. В частности, было предложено в ближайшем будущем вновь рассмотреть нынешний перечень статей, учитываемых в предельной сумме подлежащих возмещению расходов.

Решение Комиссии

62. Комиссия постановила:

а) рекомендовать Генеральной Ассамблее предложить организациям общей системы в целях унификации критериев установления права на получение субсидии на образование принять следующее:

- i) *минимальный возраст.* Ребенок сотрудника организации проходит очное обучение в учебном заведении начальной или более высокой степени образования. Для целей настоящего критерия образование считается «начальным», если на начало учебного года ребенку исполнилось пять или более лет или если ребенку исполняется пять лет в течение трех месяцев после начала учебного года;
 - ii) *максимальный возраст.* Субсидия обычно не выплачивается после окончания учебного года, в котором ребенку исполняется 25 лет. Если обучение ребенка прерывается не менее чем на один учебный год по причине прохождения государственной службы, болезни или по другим уважительным причинам, период действия права на получение субсидии продлевается на срок такого перерыва. Выплата специальной субсидии на образование может в виде исключения продлеваться до достижения ребенком 28-летнего возраста;
 - iii) *высшее образование.* Субсидия выплачивается до конца учебного года, в котором ребенок завершает четырехлетний курс обучения в высшем учебном заведении, даже если степень получена после третьего года;
- b) продолжать отслеживать размеры платы за обучение в репрезентативных учебных заведениях в качестве основы для корректировки платы и одобрить пересмотренный список репрезентативных учебных заведений, приведенный в приложении II к настоящему документу, включающий начальные/средние школы и высшие учебные заведения;
- c) одобрить следующие критерии отбора репрезентативных учебных заведений:
- i) учебное заведение должно быть репрезентативным среди учебных заведений, обычно и неизменно отбираемых экспатриантами;
 - ii) учебное заведение должно отвечать конкретным языковым критериям и требованиям в отношении культуры и учебной программы, предъявляемым сотрудниками-экспатриантами организаций общей системы в данном месте службы;
 - iii) учебное заведение должно давать полное среднее образование, ведущее к получению свидетельства о международном бакалавриате или эквивалентном среднем образовании;
 - iv) учебное заведение должно быть официально аккредитованным признанными сетями, такими как Совет международных школ, Западная ассоциация школ и колледжей или организация “British International Schools Worldwide” («Британские международные школы во всем мире»);
- d) использовать для отслеживания динамики размеров платы за обучение после последней корректировки, произведенной в данной зоне, подход, основанный на учете нарастающим итогом, причем все корректировки должны производиться как с учетом динамики расходов, так и динамики платы за обучение.
63. Комиссия просила свой секретариат:

а) обновить методологию определения размера субсидии на образование, с тем чтобы учесть в ней все внесенные изменения и представить ее Комиссии на ее семьдесят второй сессии;

б) пересмотреть нынешний перечень позиций, относимых к подлежащим возмещению расходам, для обсуждения в 2011 году и представить варианты рационализации процесса обработки требований.

Семьдесят первая сессия

64. Представляя свои предложения о корректировке размера субсидии на образование, Сеть по вопросам людских ресурсов определила также ряд вопросов, относящихся к методологии определения размера субсидии на образование, которые требуют к себе внимания. В частности, как упоминается в пункте 74 ниже, Сеть использовала новый список репрезентативных учебных заведений и пыталась проследить динамику изменения платы за обучение на всех уровнях образования, как это предусматривается во вновь измененной методологии. В своем представлении Комиссии она заострила внимание на следующих проблемах:

а) в некоторых университетах взимается минимальная или вообще не взимается плата за обучение. Например, в Парижском университете Сорбонна она составляет всего 127 евро; а в Стокгольмской школе экономики плата не взимается;

б) в некоторых университетах Северной Америки данные о годовой плате за обучение отсутствуют, так как она рассчитывается исходя из количества зачетных баллов;

в) в нескольких базирующихся в Европе университетах информация о плате за обучение имеется только о европейских студентах и о гражданах данной страны, как, например, в «Университэ либр де Брюксель»;

г) поскольку данные о плате за обучение в университетах ранее не собиралась и информация за предыдущие учебные годы отсутствовала, в рамках нынешнего пересмотра невозможно было проследить динамику изменения платы за обучение в университетах.

65. Сеть предложила также Комиссии рассмотреть следующие методологические вопросы:

а) возмещение 75 процентов суммы единовременного сбора на капитальное развитие учебных заведений один раз на каждого ребенка за период назначения сотрудника;

б) корректировка размера специальной субсидии на образование на детей с ограниченными возможностями с учетом общего увеличения платы за образование детей с ограниченными возможностями.

Обсуждение в Комиссии

66. Представители персонала поддержали внесенные предложения, в частности о корректировке специальной субсидии на образование. ФАМГС, однако, выразила озабоченность по поводу заявления Сети по вопросам людских ресурсов, касающегося трудностей с получением информации на уровне высшего

образования, добавив, что информация имеется на веб-сайтах университетов. ФАМГС рекомендовала расширить охват данных о плате за обучение на ступени высшего образования, учитывая вероятное их воздействие на исчисление максимально допустимых расходов в некоторых странах.

67. При рассмотрении двух предложений Сети по вопросам людских ресурсов о единовременном сборе на капитальное развитие и максимальном уровне субсидии на образование на детей с ограниченными возможностями Комиссия согласилась, что, хотя эти предложения заслуживают внимания, их следует анализировать системным и последовательным образом в более широком контексте обзора методологии. Отмечалось также, что рабочая группа по пересмотру методологии определения размера субсидии на образование, которая провела свою последнюю сессию в 2007 году, проделала значительный объем работы, в том числе по вопросу о субсидии на детей с ограниченными возможностями, и что ее предложения следует также вновь рассмотреть и, когда это уместно, объединить с предложениями Сети.

68. Один из членов Комиссии обратился с конкретной просьбой исключить Канаду из зоны доллара США за пределами Соединенных Штатов Америки. Он поставил под сомнение критерии включения Канады в эту зону ввиду того, что из Канады поступило такое большое число требований (584), тогда как другие страны со значительно меньшим числом требований, такие как Швеция (21 требование), Ирландия (34 требования) и Япония (56 требований), выделены в отдельные зоны. Из всех требований, поступивших из Канады, 10 процентов составляют требования, превышающие максимальную сумму, а одна треть всех требований приходится на сотрудников Международной организации гражданской авиации (ИКАО). Остальные две трети приходится на сотрудников из различных мест службы по всему миру. Большое число требований по Канаде (более 60 процентов) — это требования о возмещении расходов на высшее образование. Тот факт, что большое число детей посещают учебные заведения в Канаде, может быть обусловлен тем обстоятельством, что в Канаде можно получить образование высокого качества на всех ступенях на двух рабочих языках Организации Объединенных Наций. Именно по этой причине и франкоязычные, и англоязычные школы следует включить в список репрезентативных учебных заведений при пересмотре этого списка. В заключение он отметил, что в отличие от семи других мест расположения штаб-квартир Канада является единственным таким местом, не выделенным в отдельную зону. Хотя другие члены признали целесообразность изучения вопроса о создании отдельной зоны для Канады, они отметили, что текущий пересмотр касается определения размера субсидии, вопрос же зонирования является вопросом методологии и будет рассмотрен в ходе следующего запланированного пересмотра методологии.

69. Некоторые члены Комиссии выразили мнение, что методология побуждает к выбору более затратных вариантов, вынуждая организации платить больше, и что, если Комиссия будет и в дальнейшем одобрять новые специальные меры, эти меры утратят свой смысл. С учетом того, что проведение пересмотра запланировано на двухгодичный период 2011–2012 годов, предполагается, что появится хорошая возможность проанализировать различные аспекты методологии.

70. В результате обсуждения был определен ряд дополнительных конкретных областей, требующих пересмотра. Некоторые предложения касались возможности изменения триггерных показателей и порядка их применения, способов корректировки для всех зон и критериев принятия специальных мер. Комиссия сочла необходимым проведение анализа различных зон с возможностью изменения их состава. Кроме того, при отборе репрезентативных учебных заведений следует придавать большее значение языку обучения. Учитывая трудности с получением данных на ступени высшего образования, включение учебных заведений такого уровня следует пересмотреть. В отношении введения новых специальных мер Комиссия также выразила мнение, что это проблемы методологии, которые необходимо рассмотреть.

71. В соответствии со своим решением, принятым в 2008 году, о том, что она будет продолжать заниматься рассмотрением вопроса о методологии определения размера субсидии на образование (A/63/30, пункт 47(a)), Комиссия напомнила, что многие рекомендации рабочей группы, принятые на ее сессии в 2007 году, не утратили своей актуальности и должны быть изучены секретариатом в сочетании с нынешними предложениями.

Решения Комиссии

72. Комиссия просила свой секретариат расширить круг вопросов, подлежащих анализу в ходе предстоящего пересмотра методологии определения размера субсидии на образование, и включить, в частности, следующие дополнительные вопросы:

- a) философский подход, лежащий в основе субсидии на образование;
- b) пересмотр списка стран/валютных зон: большие страны, подобные Канаде, могут регулироваться отдельно, а более мелкие страны/зоны, подобные Швеции, могут быть перегруппированы;
- c) перечень допустимых расходов, который следует упорядочить и согласовать с использованием результатов работы, проделанной рабочей группой, которая в последний раз пересматривала субсидию;
- d) специальная субсидия на образование:
 - i) помимо перечня, упомянутого в пункте (c), пересмотр перечня допустимых расходов в том, что касается детей с ограниченными возможностями, также с учетом выводов, сделанных рабочей группой по данному вопросу на ее последней сессии в 2007 году;
 - ii) пересмотр максимальных размеров субсидии на образование в отношении специальной субсидии на образование, принимая во внимание расходы, связанные с образованием детей с ограниченными возможностями, и четыре варианта, представленных Сетью по вопросам людских ресурсов;
- e) порядок возмещения единовременных сборов на капитальное развитие с учетом предложения Сети по вопросам людских ресурсов, сделанного в ходе нынешнего пересмотра;
- f) изменение методологии в отношении определения размера субсидии, предусматривающее четкое изложение процедур, используемых при обоснова-

нии предлагаемых корректировок размера субсидии, а именно триггерных показателей, роли расходов и сборов, включая указание репрезентативных учебных заведений, используемых при определении максимально допустимых расходов;

g) изучение различных методов установления максимально допустимых расходов для зоны доллара США за пределами Соединенных Штатов;

h) пересмотр списка репрезентативных учебных заведений с учетом опыта, приобретенного в ходе настоящего пересмотра, и принимая во внимание пункт 64;

i) пересмотр критериев принятия специальных мер с учетом таких факторов, как расстояние от учебного заведения до места службы и наличие подходящих учебных заведений в пределах зоны обслуживания пригородного транспорта в любом данном месте службы.

73. Во исполнение просьбы Комиссии, высказанной на ее семидесятой сессии, секретариат обновит методологию определения размера субсидии на образование, с тем чтобы учесть все изменения в существующей методологии и представить свой доклад Комиссии на ее семьдесят четвертой сессии.

2. Пересмотр размера субсидии

Семьдесят первая сессия

74. В связи с рассмотрением этого пункта Комиссии были представлены предложения, подготовленные Сетью по вопросам людских ресурсов по итогам анализа данных о расходах по 14 724 требованиям, предъявленным за 2008/09 учебный год в 15 отдельных странах/валютных зонах, в которых выплачивалась субсидия на образование. Данный анализ был проведен в соответствии с методологией, которая была утверждена Комиссией в 1992 году и в которую были внесены изменения в 1997 году и на семидесятой сессии, состоявшейся в первом квартале 2010 года. Сеть выявила также целый ряд методологических проблем и предложила внести изменения в отношении специальной субсидии на образование и единовременных платежей на капитальное развитие. Эти вопросы рассматриваются в настоящем докладе в разделе C.1, посвященном пересмотру методологии.

75. Что касается пересмотра размера субсидии, то Сеть по вопросам людских ресурсов предложила следующее:

a) с учетом динамики расходов и сборов изменить размер максимально допустимых расходов для всех отдельных зон, за исключением Бельгии, Германии, Ирландии и Японии;

b) скорректировать фиксированную ставку возмещения расходов на пансионное содержание и фиксированную ставку дополнительного возмещения таких расходов для определенных мест службы во всех зонах, за исключением Ирландии и Японии;

c) сохранить, ввести или прекратить применять специальные меры в ряде мест службы.

76. В дополнение к предложениям Сети по вопросам людских ресурсов представитель Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) предложил рассмотреть вопрос о применении

специальных мер в отношении International School of Brussels (Брюссельская международная школа), the British School of Brussels (Брюссельская британская школа) и Saint John's College in Brussels (Колледж Сент-Джона в Брюсселе), в которых плата за обучение намного превышала максимальные суммы, установленные Комиссией.

Обсуждение в Комиссии

77. Представляя свои предложения, Сеть по вопросам людских ресурсов напомнила о том, что для целей отслеживания динамики платы за обучение в зоне доллара США за пределами Соединенных Штатов было предложено составить новый список репрезентативных учебных заведений. Между тем, в свете трудностей, изложенных в пункте 64 выше, Сеть предложила использовать информацию, представленную в ходе нынешнего пересмотра, в качестве основы для проведения пересмотров в будущем и вернуться к рассмотрению вопроса о списке учебных заведений до проведения следующего пересмотра размера субсидии на образование. Что касается предложения УВКБ, то Сеть отметила, что Бельгия не отвечает всем критериям для обычного пересмотра.

78. Представители персонала поддержали предложения Сети по вопросам людских ресурсов и подчеркнули важное значение субсидии на образование в качестве одного из пособий в связи с экспатриацией, поощряющих мобильность. Представитель ЮНИСЕФ заявил, что субсидия на образование является неотъемлемой частью условий службы сотрудников, в которой учтены цели Генерального секретаря, касающиеся поощрения мобильности, достижения гендерного баланса, обеспечения более справедливого географического представительства и омоложения состава Секретариата. Нынешний размер субсидии — это один из элементов, содействующих достижению указанных целей в области людских ресурсов и уменьшению числа вакансий в периферийных местах службы. Представитель ККСАМС подчеркнул важность субсидии на образование для содействия мобильности сотрудников, имеющих на иждивении детей. Неуклонное повышение платы за обучение в частных учебных заведениях во всем мире, а также расширение использования сборов на капитальное развитие ложится дополнительным бременем на сотрудников-экспатриантов.

79. При рассмотрении предложений Сети по вопросам людских ресурсов члены Комиссии проанализировали как динамику платы за обучение, так и показатели процентной доли требований о возмещении расходов, в которых превышен максимально допустимый уровень, и выразили обеспокоенность по поводу порядка применения методологии, поскольку, по их мнению, ее следует применять более строго. Члены Комиссии непосредственно сослались на методологию, заявив, что все корректировки должны производиться с учетом динамики расходов и платы за обучение, и подчеркнули важность рассмотрения других факторов, в частности корректировок в предыдущие годы и общего числа требований, предъявляемых в той или иной зоне. Комиссия постановила, что повышение верхнего предела ни в каком случае не должно превышать меньшую из двух величин: 100 процентов величины изменения платы или величины процентного повышения, необходимого для того, чтобы в 95 процентах случаев сумма не превышала верхнего предела. Комиссия придерживалась мнения о том, что предстоящий пересмотр некоторых аспектов методологии определения размера субсидии на образование может привести к изменениям в

нынешнем распределении по зонам. Поэтому она считала, что в ходе нынешнего пересмотра корректировать небольшие зоны, подобные Швеции, нецелесообразно, поскольку они могут быть включены в другую зону с более низким верхним пределом. Комиссия напомнила также о том, что подход, основанный на учете нарастающим итогом, который был одобрен в ходе предыдущего пересмотра, следует применять в отношении Германии, благодаря чему появится основание для корректировки размера субсидии для этой страны. В ходе рассмотрения вопроса о зоне доллара США за пределами Соединенных Штатов Комиссия сочла целесообразным при отсутствии фактических данных о динамике изменения платы за обучение использовать среднее значение процентного увеличения максимально допустимых расходов в других странах/валютных зонах.

80. В отношении расходов на пансионное содержание Комиссия рассмотрела соответствующие предложения, кратко изложенные в пункте 75(b) выше, и согласилась с ними.

81. Что касается специальных мер, то Комиссия выразила мнение, что сейчас не самое подходящее время для введения дополнительных специальных мер ввиду того, что запланирован пересмотр методологии. Комиссия согласилась продолжать применять ныне действующие специальные меры и, в соответствии с предложением Сети по вопросам людских ресурсов, прекратить применение специальных мер для Болгарии. Все другие предложения, упомянутые в пункте 74 выше, наиболее целесообразно рассмотреть в контексте пересмотра методологии. В заключение организации просили помнить о цели субсидии: она предназначена не для покрытия в полном объеме платы за обучение, а для оказания сотрудникам помощи в обучении своих детей в период работы за пределами своих стран.

82. Комиссия отметила, что финансовые последствия пересмотра размера субсидии на образование для всей системы составляют, по оценке, 2 820 000 долл. США в год.

Решения Комиссии

83. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

а) установить для Австрии, Германии, Дании, Испании, Италии, Нидерландов, Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Соединенных Штатов Америки, Франции, Швейцарии и зоны доллара США за пределами Соединенных Штатов скорректированные размеры максимально допустимых расходов и максимальных сумм субсидии на образование, указанные в таблице 1 приложения III к настоящему докладу;

б) сохранить для Бельгии, Ирландии, Швеции и Японии размеры максимально допустимых расходов и максимальные суммы субсидии на нынешних уровнях, указанных в таблице 2 приложения III к настоящему докладу;

с) установить для Австрии, Бельгии, Германии, Дании, Испании, Италии, Нидерландов, Соединенного Королевства, Соединенных Штатов, Франции, Швейцарии, Швеции и зоны доллара США за пределами Соединенных Штатов пересмотренные обычные фиксированные ставки возмещения расходов на пансионное содержание, учитываемых в максимально допустимых расходах на образование, и ставки дополнительного возмещения расходов на пан-

сионное содержание сверх максимальной суммы субсидии, выплачиваемой сотрудникам в определенных местах службы, указанные в таблице 3 приложения III к настоящему документу;

d) сохранить для Ирландии и Японии нынешние размеры обычных фиксированных ставок и ставок дополнительного возмещения расходов на пансионное содержание, указанные в таблице 4 приложения III к настоящему документу;

e) сохранить специальные меры в отношении Венгрии, Индонезии, Китая, Российской Федерации и Румынии и восьми конкретных учебных заведений во Франции;

f) прекратить применение специальных мер в отношении Болгарии;

g) применять все вышеуказанные меры с начала текущего на 1 января 2011 года учебного года;

h) в отношении всех других предложений Комиссия согласилась отложить принятие по ним решений и предложила своему секретариату учесть их в контексте следующего пересмотра методологии.

D. Пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения

84. В своей резолюции 51/217 от 18 декабря 1996 года Генеральная Ассамблея просила Комиссию, при всестороннем сотрудничестве с Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, провести в 2002 году новые всеобъемлющие обзоры методологий определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше и сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий и корректировки зачитываемого для пенсии вознаграждения в период между всеобъемлющими обзорами и представить Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии рекомендации в этой связи. После того как рассмотрение данного вопроса откладывалось в 2002, 2004 и 2005 годах ввиду проводившегося тогда обзора системы вознаграждения, пособий и льгот, результаты которого могли иметь последствия для зачитываемого для пенсии вознаграждения, данный пункт был включен в программу работы Комиссии на 2010–2011 годы.

85. Комиссия рассмотрела справочную информацию, касающуюся данного пересмотра, вопросы для рассмотрения и предложенный порядок проведения пересмотра. Первоначальный перечень был обсужден на пятьдесят седьмой сессии Правления Пенсионного фонда. Один пункт, первоначально предложенный Правлением и посвященный обратному применению специального индекса, был исключен, а другой пункт, посвященный маленьким пенсиям, был добавлен в список вопросов. Правление Пенсионного фонда не согласилось с тем, что необходимо провести актуарное сопоставление пенсионных систем в Соединенных Штатах и Организации Объединенных Наций, и не видит смысла в проведении сравнения затрат для работодателей. Вместо этого Правление предложило рассмотреть аналогичные пенсионные системы, существующие в других международных организациях, а также другие национальные пенсионные системы. Правление Пенсионного фонда согласилось с предложенным порядком работы, в рамках которого, в частности, было предложено сначала обсудить документы, посвященные пересмотру в ходе семьдесят второй сессии

Комиссии, которая должна состояться с 21 марта по 1 апреля 2011 года, на которой будет присутствовать представитель Правления Пенсионного фонда; на пятьдесят восьмой сессии Правления Пенсионного фонда будет проведена дополнительная работа и обсужден окончательный доклад, который позднее будет представлен Комиссии на ее семьдесят третьей сессии в июле 2011 года для окончательного утверждения. После этого будет подготовлен совместный доклад Комиссии и Правления Пенсионного фонда, который будет представлен Генеральной Ассамблее. На утверждение Комиссии был представлен следующий список вопросов:

Вопросы, предложенные секретариатом КМГС:

- a) общая шкала налогообложения персонала;
- b) коэффициент замещения дохода;
- c) актуарное сопоставление пенсионных систем в Соединенных Штатах и Организации Объединенных Наций;
- d) сравнение стоимости пенсионных систем в Соединенных Штатах и Организации Объединенных Наций.

Вопросы, предложенные Правлением Пенсионного фонда:

- a) незачитываемый для пенсии компонент;
- b) двойное налогообложение;
- c) влияние резкого снижения курса местной валюты и/или высокой инфляции;
- d) маленькие пенсии.

Обсуждения в Комиссии

86. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов приветствовал проведение пересмотра и заявил, что он давно назрел. Он также поблагодарил за представленную устную информацию об итогах обсуждения, проведенного Правлением Пенсионного фонда. Сеть одобрила вопросы, предложенные для пересмотра, в частности вопросы, касающиеся коэффициента замещения дохода и двойного налогообложения. Сеть с нетерпением ожидает совместного доклада секретариатов КМГС и Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, который будет представлен Комиссии на ее семьдесят второй сессии в 2011 году.

87. Представитель ФАМГС выступил от имени всех трех федераций персонала и согласился с тем, что проведение такого пересмотра назрело, и заявил, что вопросы о пенсиях вызывают большой интерес у персонала, особенно с учетом растущего интереса к другим вопросам, связанным с пенсионным планом, таким как возраст выхода на пенсию и последствия для долгосрочной стабильности Пенсионного фонда. Федерации персонала не считали необходимым проведение актуарного сопоставления или сравнения стоимости пенсионных систем в Соединенных Штатах и Организации Объединенных Наций ввиду весьма существенных различий между планами. Вместо этого они поддержали предложение Правления Пенсионного фонда о проведении сопоставлений с другими аналогичными пенсионными системами с уделением особого внимания ко-

эффициентам замещения дохода. Выразив поддержку включению всех вопросов в список, представители персонала не поддержали предложенный порядок работы, заявив, что в нем не предусмотрен механизм проведения консультаций с организациями персонала до рассмотрения доклада в первом квартале 2011 года. С учетом важности данного вопроса и его актуальности для общих условий службы они просили Комиссию одобрить проведение федерациями персонала совместной работы с секретариатом КМГС в период пересмотра, с тем чтобы персонал мог представить замечания по рассматриваемым вопросам, в случае необходимости, путем проведения видеоконференций/селекторных совещаний или с использованием какой-либо иной специальной формы коммуникации до проведения семьдесят второй сессии.

88. Комиссия согласилась с включением всех вопросов, за исключением вопроса об актуарном сопоставлении пенсионных систем, существующих в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и Организации Объединенных Наций, заявив, что такое сопоставление было бы малополезным с учетом того, что эти два плана кардинальным образом отличаются друг от друга. С учетом этого ряд членов Комиссии предложили в качестве приемлемого подхода провести сопоставление стоимости для работодателя.

89. Реагируя на предложение о том, чтобы сравнить пенсионную систему Организации Объединенных Наций с другими международными и национальными пенсионными системами, Комиссия подчеркнула, что это не является подходящим вариантом, так как компаратором служит федеральная гражданская служба Соединенных Штатов.

90. Что касается других вопросов, включенных в список, то Комиссия согласилась с тем, что важно проанализировать средний срок службы сотрудников категории специалистов и выше и категории общего обслуживания и смежных категорий, с тем чтобы определить, есть ли какая-либо необходимость в изменении коэффициентов замещения дохода. Члены Комиссии отметили, что проблема двойного налогообложения в значительной степени вытекает из существующего недопонимания, которое можно было устранить, если бы была разъяснена и уточнена роль налогов в контексте пенсий в Организации Объединенных Наций. Была выражена твердая поддержка необходимости рассмотрения вопроса о маленьких пенсиях, а также о влиянии резкого снижения курса местной валюты и/или высокой инфляции. Некоторые члены Комиссии отметили, что незачитываемый для пенсии компонент, касающийся категории общего обслуживания и смежных категорий, рассматривается в контексте пересмотра методологий проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания, и поэтому было бы целесообразно учесть сделанные в рамках этого пересмотра рекомендации.

91. Хотя ряд членов Комиссии придерживались мнения, что пересмотр носит технический характер и что секретариаты КМГС и Пенсионного фонда должны провести подготовительную работу, как это рекомендовано в записке секретариата КМГС, другие считали, что с этой целью следует создать рабочую группу в составе членов Комиссии и представителей федераций персонала. Было отмечено, однако, что в ходе последнего всеобъемлющего обзора в 1996 году применялся аналогичный порядок работы, т.е. документы, подготовленные двумя секретариатами, были рассмотрены Правлением Пенсионного фонда и

Комиссией. В связи с этим Комиссия поддержала порядок работы, предложенный в упомянутой записке.

Решение Комиссии

92. Комиссия постановила рассмотреть следующие вопросы:

- a) общая шкала налогообложения персонала;
- b) коэффициенты замещения дохода;
- c) сопоставления стоимости пенсионных систем в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и Организации Объединенных Наций;
- d) двойное налогообложение;
- e) незачитываемый для пенсии компонент;
- f) влияние резкого снижения курса местной валюты и/или высокой инфляции;
- g) маленькие пенсии.

Кроме того, Комиссия постановила:

- a) утвердить график работы, изложенный в пункте 85;
- b) что секретариаты Пенсионного фонда и КМГС будут, по мере необходимости, проводить неофициальные совещания с целью завершения пересмотра в соответствии с порядком работы, предложенным в документе. Рекомендации будут представлены Комиссии на ее семьдесят второй сессии, которая должна состояться с 21 марта по 1 апреля 2011 года.

Е. Выплаты при увольнении: выходное пособие

93. Комиссия в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в резолюции 64/231 (раздел В.1, пункт 3), рассмотрела вопрос о применении выходного пособия. Ввиду того, что Ассамблея и Комиссия недавно высказались в поддержку существующей шкалы для расчета выходного пособия³, Комиссия сосредоточила рассмотрение на практическом применении системы выплат выходного пособия. Были проанализированы данные об увольнениях сотрудников, в частности в целях оказания Ассамблее помощи в оценке ситуации и реагирования на обеспокоенность, выраженную некоторыми делегациями по поводу случаев возможного злоупотребления в использовании системы.

94. Анализ был проведен на основе данных, полученных секретариатом КМГС из организаций общей системы и охватывающих трехлетний период с 2007 по 2009 год. Тринадцать организаций⁴, в которых работает приблизительно

³ См. резолюцию 63/271, пункт 3; и A/64/30 и Согг.2, пункт 59(a).

⁴ Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций, Международное агентство по атомной энергии, Международная организация труда, Организация Объединенных Наций, Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, Организация Объединенных Наций по промышленному развитию, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Детский фонд Организации Объединенных Наций, Управление Организации

но 70 000 сотрудников, представили данные, которые были включены в анализ. На диаграмме и в таблице 1 приложения IV приводится обобщенная информация, полученная на основе представленных данных об увольнениях. В таблице 2 приложения IV приводятся данные о случаях выплаты выходного пособия с разбивкой по числу полных лет службы и оставшемуся до истечения контракта сроку. Более подробная информация может быть представлена Ассамблее, если потребуется.

Обсуждение в Комиссии

95. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению всеобъемлющие данные и результаты анализа, касающиеся выходного пособия, и выразила надежду, что, имея в распоряжении результаты настоящего анализа, Генеральная Ассамблея сможет завершить пересмотр выплат при увольнении, включая вопрос о выплате выходного пособия в связи с окончанием службы, рассмотрение которого было отложено в 2009 году. Три федерации персонала согласились с тем, что анализ данных подтвердил отсутствие нарушений в использовании системы выплат выходного пособия.

96. В ответ на замечания, высказанные представителем Сети в отношении выплаты в связи с окончанием службы, один член Комиссии выразил мнение, что данный вопрос не следует передавать на рассмотрение Ассамблеи. Это было бы несвоевременно с учетом нынешних экономических условий в государствах-членах, а также с учетом в целом больших размеров пакетов вознаграждения сотрудников организаций общей системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, этот член Комиссии полагал, что любое рассмотрение вопроса о выплатах при увольнении в будущем следует проводить в более широком контексте, охватывающем все элементы вознаграждения, пособия и льготы.

97. Комиссия отметила, что в случаях, когда выплата выходного пособия производится исходя из числа полных лет службы, а именно в случаях, касающихся всех непрерывных и срочных контрактов с общим сроком службы более пяти лет, число увольняющихся сотрудников, работающих как по постоянным, так и по срочным контрактам, остается низким и относительно стабильным с небольшими колебаниями и постепенным уменьшением общего числа случаев по мере возрастания срока службы. Это подтверждено, в частности, в отношении всех сотрудников, срок службы которых составил 10 или более лет, независимо от вида контракта.

98. В случаях, когда выходное пособие определяется на основе оставшегося до истечения контракта срока, а именно в случаях увольнения сотрудников, работающих по срочным контрактам в течение периода, не превышающего пяти лет, число увольнений уменьшается при более продолжительном сроке, оставшемся до истечения контракта, однако по-прежнему остается низким в абсо-

Объединенных Наций по обслуживанию проектов, Всемирная продовольственная программа, Всемирная организация интеллектуальной собственности и Всемирная метеорологическая организация. Всемирная туристская организация и Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ также представили ответы, однако либо в этих организациях не было случаев рассматриваемых увольнений, либо представленные ими данные были неполными.

лютом выражении (от одного до девяти в течение трехлетнего периода). Единственным исключением в этой общей тенденции является число увольнений, когда до истечения контракта оставалось от одного до двух месяцев, число которых за трехлетний период составило в общей сложности 40. Организация Объединенных Наций подтвердила, что большинство таких случаев (24) имели место либо в Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово, либо в Международном трибунале по бывшей Югославии в результате сокращения численности персонала этих операций в 2008–2009 годах. В этой связи было отмечено, что в силу самого их характера миротворческие операции Организации Объединенных Наций вынуждены функционировать на основе более краткосрочных и менее предсказуемых, чем у других структур системы, мандатов и нередко должны в оперативном порядке сокращать свои штаты или завершать свою деятельность на основании решений Совета Безопасности.

99. Один член Комиссии отметил, что злоупотребления могут возникать, когда сотрудникам, работающим по срочным контрактам, остается немного времени до их истечения. Из 234 случаев увольнения по взаимному согласию сотрудников, работающих по срочным контрактам, включенных в анализ данных, приведенных в таблице 2 приложения IV, 95 случаев, или 41 процент, произошли в течение трех последних месяцев, предшествующих истечению контракта. Из этой группы в составе 95 сотрудников, 57 сотрудников, или 60 процентов, проработали менее 5 лет и получили минимальное выходное пособие в размере чистого базового оклада за 6 недель, а 38 сотрудников, или 40 процентов, проработали 6 или более лет и получили выходное пособие, размер которого составляет минимум 3-месячных базовых оклада и максимум 12-месячных базовых окладов. Увольнение за две недели до истечения контракта может привести к выплате выходного пособия в размере 12-месячных базовых окладов. В тех случаях, когда у организаций есть возможность удержать сотрудника до истечения контракта и не выплачивать ему выходного пособия, но они не делают этого, они действуют с финансовой точки зрения неэффективно. По мнению этого члена Комиссии, выплата этого пособия плохо продумана и, по-видимому, имеют место случаи злоупотребления. В этой связи этот член Комиссии полагал, что в результате следующего пересмотра выходного пособия систему следует изменить так, чтобы в случае необходимости досрочного увольнения сотрудника предусматривалась выплата ему компенсации за неистекший срок контракта, а не за полный срок службы.

100. Однако большинство членов Комиссии согласились с тем, что представленные организациями данные и выявленные в результате их анализа тенденции, как представляется, не дают оснований предполагать, что система выплат выходного пособия применяется ненадлежащим образом. Система используется на ограниченной основе, и динамика числа увольнений сотрудников, как представляется, определяется оперативными потребностями организаций, в том числе потребностями миротворческих операций, а не желанием добиться максимальных размеров выплат.

Решение Комиссии

101. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее следующее:

- а) что она рассмотрела около 1200 случаев выплаты выходного пособия в организациях общей системы в течение трехлетнего периода 2007–2009 годов;
- б) что выплата выходного пособия используется ограниченно, и число выплат составляет приблизительно 1 процент от общего числа сотрудников категорий общего обслуживания и специалистов и около 14 процентов от общего числа увольнений;
- с) что, хотя имеются определенные колебания в числе выплат выходного пособия в разных организациях и по разным видам контрактов, анализ имеющихся данных не показал, что система применяется ненадлежащим образом, и что общая динамика числа увольнений с выплатой выходного пособия, как представляется, определяется оперативными потребностями организаций.

Г. Обновленная информация о системе контрактов (включая контракты на ограниченный срок)

102. В соответствии со статьей 15 своего статута Комиссия начиная с 1979 года несколько раз рассматривала вопрос о системе контрактов. В рамках таких обзоров основное внимание уделялось определяющим вопросам, касающимся карьерной и некарьерной гражданской службы, с учетом потребностей организаций общей системы Организации Объединенных Наций и видам контрактов, используемым в общей системе, с целью рационализировать использование все возрастающего числа видов контрактов. Комиссия считает, что система контрактов является ключевым элементом системы вознаграждения и имеет жизненно важное значение для усилий организаций общей системы, направленных на обеспечение найма и удержания высококвалифицированных сотрудников.

103. На своей пятьдесят седьмой сессии в июле 2003 года Комиссия рассмотрела предложения об установлении общих основных положений системы контрактов с кратким описанием трех категорий контрактов, которые бы служили руководящими принципами для организаций общей системы Организации Объединенных Наций. После широких обсуждений данного вопроса Комиссия постановила, что три категории контрактов, а именно непрерывные контракты, срочные контракты и временные контракты, будут должным образом удовлетворять потребности организаций. В 2005 году Комиссия приняла основные положения системы контрактов для организаций общей системы и основные руководящие принципы для каждой категории, содержащиеся в докладе Комиссии за 2005 год (A/60/30 и Согг.1, приложение IV). Основные положения были рассмотрены Генеральной Ассамблеей в 2006 году, и работа, проделанная Комиссией, была отмечена в резолюции 61/239 Ассамблеи.

104. На своей шестьдесят второй сессии в марте 2006 года Комиссия рассмотрела доклад, озаглавленный «Укомплектование миссий на местах: обзор вопроса о преобразовании контрактов». Комиссия попросила свой секретариат рассмотреть все виды применявшихся в организациях общей системы Организации Объединенных Наций контрактов и соответствующие пакеты вознаграждения.

дения, в том числе использование контрактов на ограниченный срок в соответствии с Правилами о персонале серии 300.

105. В соответствии с этой просьбой Комиссии на ее семидесятой сессии секретариат Комиссии представил ей документ, содержащий подробную информацию о применении основных положений системы контрактов КМГС в рамках всей общей системы и обо всех существующих в организациях видах контрактов, а также информацию о произошедших в последнее время в некоторых организациях изменениях в связи с реформой системы контрактов. Кроме того, в этом документе рассматривалось текущее положение дел с использованием в организациях общей системы контрактов на ограниченный срок. Представленная в документе информация была собрана с помощью анкетного опроса, который охватывал все организации общей системы Организации Объединенных Наций и в котором все 23 организации приняли участие.

106. Это был первый документ, содержащий обновленную информацию о системе контрактов за период после утверждения основных положений системы контрактов в 2005 году. По состоянию на июль 2009 года 12 (52 процента) из 23 организаций в общей системе⁵ внедрили принятые КМГС общие положения системы контрактов. В течение последних пяти лет 13 организаций внесли изменения в свои директивные положения о контрактах. Между тем ряд других организаций собираются в ближайшем будущем пересмотреть свои директивные положения о контрактах.

107. В рамках основных положений системы контрактов КМГС по состоянию на июль 2009 года в числе временных контрактов по-прежнему предусматривались и контракты на ограниченный срок. Комиссия на своей шестидесятой четвертой сессии рекомендовала Ассамблее постепенно отказаться от использования контрактов на ограниченный срок, предусмотренных правилами серии 300, в «несемейных» местах службы и перейти к использованию срочных контрактов, предусматриваемых указанными основными положениями. На тот момент сотрудники работали на основе контрактов на ограниченный срок в семи организациях общей системы. Вместе с тем шесть из этих организаций приступили к постепенному отказу от использования таких контрактов. Только ЮНЕСКО еще не приняла решение постепенно отказаться от их использования, хотя она и признала наличие проблем, связанных с их использованием.

Обсуждение вопроса в Комиссии

108. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению обновленную информацию о системе контрактов и выразила определенную озабоченность по поводу данных, приведенных в приложениях к представленному докладу. Сеть выдвинула предложение о том, что следует включать в такие доклады глоссарий терминов в целях обеспечения использования всеми одинаковой терминологии.

109. Представитель ФАМГС отметил очень высокий показатель участия организаций в опросе, проведенном секретариатом КМГС. Вместе с тем ФАМГС выразила разочарование в связи с низкой долей организаций (52 процента),

⁵ Организация Объединенных Наций, ПРООН, ЮНФПА, Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, УВКБ, ЮНИСЕФ, ЦМТ, ФАО, ЮНЕСКО, ВПС, МСЭ и МФСР.

внедривших основные положения системы контрактов КМГС, и попросила дать разъяснения по поводу толкования таких данных, уделив при этом особое внимание тем организациям, которые, согласно представленной информации, столкнулись с трудностями при внедрении указанных основных положений. ФАМГС подчеркнула необходимость унификации условий службы временного персонала, включая касающиеся отпусков положения контрактов на срок более одного месяца. Кроме того, представитель ФАМГС заявил, что ненадлежащее использование контрактов на ограниченный срок может также негативно сказываться на проводимой организациями политике в отношении профилактики и лечения ВИЧ, поскольку инфицированные ВИЧ сотрудники, работающие по краткосрочным контрактам, как представляется, воздерживаются от обращения за медицинской помощью из-за опасения, что раскрытие информации о состоянии их здоровья может привести к тому, что их контакты не будут возобновлены.

110. Представитель ККСАМС приветствовал тот факт, что контракт найма назван ключевым элементом системы вознаграждения, однако, по его мнению, проблема так называемых «лиц, не являющихся сотрудниками» затронет функционирование системы. Многие просили внести больше ясности в вопрос об «исключительном» долгосрочном использовании временных контрактов. ККСАМС следил за обсуждением вопроса о системе контрактов в рамках Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, и его члены потратили много времени и энергии, стремясь выработать приемлемое решение. Члены ККСАМС выражали сожаление по поводу отсутствия согласия в рамках указанного Комитета, однако они не отступали от принципа, согласно которому непрерывные контракты будут предоставляться всем отвечающим соответствующим требованиям сотрудникам на равных условиях. У ККСАМС возник вопрос в связи с тем, что Комиссию призывают подтвердить свою приверженность принципам и руководящим положениям, регулирующим использование контрактов на ограниченный срок, которые не укладываются в рамки основных положений системы контрактов.

111. Комиссия с признательностью отметила, что в анкетном опросе, проведенном ее секретариатом, приняли участие все организации общей системы. Комиссия также с удовлетворением отметила, что более 50 процентов организаций уже внедрили ее основные положения системы контрактов. Информация о произошедших в последнее время в некоторых организациях изменениях в связи с реформой системы контрактов свидетельствует о том, что эти организации прилагают усилия к внедрению основных положений КМГС.

112. В связи с реформой системы контрактов в Организации Объединенных Наций ее представитель информировал Комиссию о том, что с 1 июля 2009 года были успешно введены в действие поправки к Правилам о персонале для Организации Объединенных Наций и ее фондов, программ и специализированных учреждений. Хотя и возникли некоторые проблемы в связи с временными контрактами на срок в 11 месяцев, в целом процесс перевода персонала на местах на новую систему прошел гладко. В соответствии с новой системой контрактов срочные контракты предоставляются минимум на срок в один год. Преобразование всех соответствующих контрактов, в том числе контрактов, предоставленных согласно прежним правилам серий 200 и 300, были осуществлены через механизм контрольных советов. Непрерывные контракты еще не введены, поскольку Генеральная Ассамблея поставила под сомнение круг

предложенных критериев для преобразования контрактов, которым предусматривается наличие пятилетнего срока службы по срочным контрактам при хорошем выполнении работы. По мнению государств-членов, предложенные критерии являются слишком широкими, и их применение приведет к тому, что в непрерывные контракты будут преобразованы контракты слишком большого числа сотрудников.

113. Комиссия сослалась на принятое ею на ее шестьдесят четвертой сессии решение постепенно отказаться от использования контрактов на ограниченный срок в «несемейных» местах службы и перейти к использованию срочных контрактов. Поскольку в компетенцию рабочей группы входило рассмотрение данного вопроса в отношении лишь «несемейных» мест службы, и по этой причине вынесенная ею Комиссии рекомендация касалась только сотрудников, работающих по контрактам на ограниченный срок в «несемейных» местах службы, в то время решение Комиссии о постепенном отказе от использования контрактов на ограниченный срок не могло быть распространено и на другие места службы. При рассмотрении вопроса о более широком использовании контрактов на ограниченный срок у Комиссии сложилось мнение, что такие контракты более не удовлетворяют потребности организаций. Кроме того, существуют значительные расхождения в размерах вознаграждения сотрудников на аналогичных должностях. Вознаграждение, предусматриваемое контрактами на ограниченный срок, не сопоставимо с вознаграждением, предусматриваемым другими видами контрактов в организациях общей системы. В результате это ставит сотрудников, бок о бок работающих в одном и том же месте службы, в неравное положение, а также негативно сказывается на моральном духе персонала. По этой причине Комиссия приняла решение исключить положения о контрактах на ограниченный срок из принятых ею основных положений системы контрактов.

Решение Комиссии

114. Комиссия постановила:

а) исключить из принятых ею основных положений системы контрактов положение о контрактах на ограниченный срок, которые предоставляются не более чем на четыре года, и внести в основные положения с 1 января 2011 года соответствующие изменения, приведенные в приложении V;

б) обратиться к организациям общей системы Организации Объединенных Наций с просьбой постепенно отказаться от использования контрактов на ограниченный срок для найма своих сотрудников и не предоставлять новые контракты такого типа после 31 декабря 2010 года;

в) предложить секретариату Организации Объединенных Наций информировать Комиссию на ее семьдесят первой сессии о пересмотренных предложениях Генерального секретаря в отношении введения системы контрактов, в частности в отношении порядка предоставления непрерывных контрактов.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

А. Шкала базовых/минимальных окладов

115. Концепция шкалы базовых/минимальных окладов была введена Генеральной Ассамблеей с 1 июля 1990 года в соответствии с разделом I.H ее резолюции 44/198 от 21 декабря 1989 года. Ставки этой шкалы устанавливаются на основе ставок Общей шкалы окладов, действующей гражданской службе-компараторе в Вашингтоне, округ Колумбия. Шкала периодически корректируется на основе сопоставления чистого базового оклада сотрудников Организации Объединенных Наций, соответствующего медиане шкалы (ставка для сотрудников на должностях класса С-4, ступень VI, имеющих иждивенцев), с соответствующими окладами сотрудников гражданской службы-компаратора (ставка для ступени VI классов ОШ-13 и ОШ-14, вес которых составляет соответственно 33 процента и 67 процентов).

116. Комиссия была проинформирована о том, что с 1 января 2010 года ставки Общей шкалы в службе-компараторе были повышены в валовом исчислении на 1,5 процента. В сочетании с налоговыми изменениями, произошедшими на федеральном уровне в Вашингтоне и в штатах Виргиния и Мэриленд, вышеупомянутое повышение окладов у компаратора в валовом исчислении привело к чистому увеличению на 1,37 процента по сравнению с уровнем 2009 года.

117. Хотя эта корректировка является в целом нейтральной с точки зрения расходов, связанных с выплатой окладов, тем не менее она может иметь финансовые последствия в тех местах службы, где корректив является слишком низким, чтобы покрыть увеличение базового оклада. Однако в 2011 году ни в одном месте службы не ожидается по месту службы такой корректив, в результате применения которого при корректировке оклад окажется ниже ставок новой шкалы базовых/минимальных окладов, и поэтому по этой статье финансовые последствия не прогнозируются. Поскольку размер выплат при увольнении по-прежнему увязан со шкалой базовых/минимальных окладов, рост ставок базовой/минимальной шкалы приведет к возникновению следующих финансовых последствий:

(В долл. США)

а) Для мест службы с низким коррективом по месту службы, в которых чистые оклады в результате консолидации оказались бы ниже размеров новых базовых/минимальных окладов	0
б) В связи со шкалой выплат при прекращении службы	673 000
Общая сумма финансовых последствий в год	673 000

Обсуждение в Комиссии

118. Сеть людских ресурсов и представители ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ поддержали предлагаемую корректировку шкалы базовых/минимальных окладов.

119. Комиссия отметила, что повышение ставок Общей (базовой) шкалы окладов на 1,5 процента с 1 января 2010 года в сочетании с последствиями изменений в налогах привело к тому, что размеры окладов на должностях ОШ-13/ОШ-14 оказались на 1,37 процента выше ставок нынешней шкалы базовых/минимальных окладов. Она напомнила, что для поддержания ставок шкалы базовых/минимальных окладов на уровне ставок Общей шкалы у компаратора предлагаемое увеличение будет осуществлено путем применения обычного метода включения 1,37 процента корректива по месту службы в ставки шкалы базовых/минимальных окладов с 1 января 2011 года. Комиссия приняла к сведению финансовые последствия предлагаемой корректировки, которые, по расчетам, составляют для всей системы 673 000 долл. США.

Решение Комиссии

120. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее повысить с 1 января 2011 года ставки нынешней шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше на 1,37 процента путем применения обычного метода консолидации, который заключается в увеличении базового оклада и соразмерном уменьшении корректива по месту службы. Предлагаемая шкала базовых/минимальных окладов приводится в приложении VI к настоящему докладу.

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

121. В соответствии с постоянным мандатом, полученным от Генеральной Ассамблеи, 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, работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. Для этой цели Комиссия ежегодно отслеживает происходящие изменения в размерах вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях, а также другие изменения, связанные с указанным сопоставлением, включая изменения ставок налогообложения, используемых для пересчета валовых окладов у компаратора в чистые, и соотношения стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне.

122. Комиссия была информирована о том, что в 2010 календарном году совокупное увеличение вознаграждения федеральных служащих в районе Вашингтона с учетом корректировки с 1 января 2010 года как базового вознаграждения, так и ставки местного корректива составило 2,42 процента. Повышения по другим соответствующим системам оплаты, которые учитываются в расчетах разницы, составили от 1,5 процента до 2,5 процента.

123. При проведении сопоставления также учитывалось следующее:

а) пересмотр диапазонов облагаемого федеральным налогом дохода, который привел к небольшому снижению подоходного налога для всех налогоплательщиков в Вашингтоне и его пригородах;

б) величина множителя корректива по месту службы, которая составляет 63,5 и которая на протяжении всего 2010 года останется неизменной. Эта величина множителя была применена к нынешним ставкам шкалы базовых/минимальных окладов, которая была введена в действие 1 января 2010 года;

с) новая матрица эквивалентных классов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и общей системе Организации Объединенных Наций, утвержденная Комиссией на нынешней сессии (см. пункты 131–139);

д) пересмотренная величина разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, составляющая, по расчетам, 112,7.

124. С учетом вышеизложенного разница в чистом вознаграждении на 2010 год, по расчетам, составила 113,3, а средняя величина за пять лет (2006–2010 годы) — 114,0.

Обсуждения в Комиссии

125. Представители Сети по вопросам людских ресурсов ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ отметили расчетную величину разницы на период с 1 января по 31 декабря 2010 года. Они вновь выразили свою озабоченность по поводу того, что средняя величина разницы за последние пять лет по-прежнему находится ниже желательного уровня — 115.

126. Комиссия была информирована о том, что новые эквивалентные классы, установленные по результатам последнего проведенного секретариатом исследования и утвержденные Комиссией на нынешней сессии, были использованы в нынешнем расчете разницы. Комиссия отметила, что определенная на основе утвержденной методологии величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1 — Д-2 в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне на период с 1 января по 31 декабря 2010 года составила, по расчетам, 113,3.

127. Комиссия также напомнила, что Генеральная Ассамблея неоднократно подтверждала, что следует продолжать применять диапазон 110–120 — при желательной величине разницы на уровне медианы — 115 — в отношении разницы в чистом вознаграждении при том понимании, что величина этой разницы за определенный период времени будет поддерживаться близко к желательному уровню, которым является медиана.

128. Некоторые члены Комиссии выразили обеспокоенность по поводу ряда аспектов методологии определения разницы, в частности по поводу процедуры взвешивания, используемой при сопоставлении чистого вознаграждения в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и в Организации Объединенных Наций, и придерживались мнения, что их следует проанализировать в рамках следующего пересмотра методологии установления разницы.

Решение Комиссии

129. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что прогнозная величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и сотрудников, работающих на сопоставимых должностях в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов в Вашингтоне, на 2010 год составляет, по расчетам, 113,3. Она также постановила обратить внимание Генеральной Ассамблеи на то, что нынешняя средняя величина разницы за последние пять лет (2006–2010 годы) составляет, по расчетам, 114,0, что по-прежнему ниже желательного уровня, которым является медиана — 115. Подробная информация о расчете разницы содержится в приложении VII к настоящему докладу.

130. Комиссия постановила, что ее секретариату следует приступить к работе по пересмотру методологии определения разницы в чистом вознаграждении в 2011 году и доложить о его результатах на семьдесят пятой сессии КМГС.

С. Установление эквивалентных классов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и системе Организации Объединенных Наций

131. В рамках регулярного цикла своей работы Комиссия рассмотрела обновленные результаты исследования для установления эквивалентных классов у нынешнего компаратора, которым является федеральная гражданская служба Соединенных Штатов. Установление и подтверждение эквивалентных классов в Организации Объединенных Наций и у компаратора является ключевым компонентом исчисления разницы в чистом вознаграждении, и такое исследование проводится КМГС раз в пять лет. Трудности в получении соответствующих данных не позволили провести всестороннее исследование в 2005 году. Поэтому последнее полное исследование было проведено в 2000 году.

132. Нынешнее исследование касалось установления эквивалентности примерно для 500 должностей, представляющих наиболее многочисленные профессиональные группы в общей системе Организации Объединенных Наций, и включало должности, относящиеся к Общей шкале Соединенных Штатов и другим системам специальной оплаты труда в Вашингтоне, округ Колумбия.

133. Комиссия рассмотрела результаты исследования и подтверждения, которые были проведены в сотрудничестве с федеральной гражданской службой Соединенных Штатов. Кроме того, Комиссия рассмотрела результаты расчета разницы в чистом вознаграждении, произведенного с использованием результатов исследования, и отметила, что в итоге была получена пересмотренная величина в 113,3 на 2010 календарный год, отличная от значения разницы, полученного с использованием существующих данных об эквивалентных классах (112,7).

Обсуждение в Комиссии

134. Сеть по вопросам людских ресурсов отметила, что она удовлетворена тем, что исследование удалось провести после десятилетнего перерыва. Она выразила озабоченность по поводу трудностей, возникших при проведении исследования. Сеть отметила, что трудности с получением данных свидетельствуют

о фундаментальном недостатке методологии. Поэтому Сеть просила Комиссию пересмотреть свою методологию для проведения будущих исследований.

135. ФАМГС отметила возросшие трудности со сбором данных для исследования с целью установления эквивалентных классов, заметив определенное сходство с другими сопоставительными исследованиями, проводимыми секретариатом для категорий сотрудников, набираемых на местной основе. Было отмечено небольшое увеличение разницы в чистом вознаграждении со 112,7 до 113,3. Вместе с тем представитель ФАМГС с разочарованием отметил, что эта разница по-прежнему ниже желательного уровня — 115,0. Согласившись с результатами исследования, ФАМГС обратила внимание на рекомендации относительно будущих исследований и предложила провести дополнительный анализ. Представитель Федерации считал, что рекомендация об использовании сокращенной выборки должностей без снижения общей достоверности результатов установления эквивалентных классов требует дополнительного анализа.

136. ККСАМС обратил внимание Комиссии на вопрос о способности и желании федеральной гражданской службы Соединенных Штатов предоставить необходимые данные для исследования. Представитель ЮНИСЕФ высказал обеспокоенность по поводу степени согласия, достигнутого между специалистами по классификации из Организации Объединенных Наций и из гражданской службы Соединенных Штатов в ходе проверки достоверности данных, и спросил, затронуло ли это конкретные профессиональные группы. Представитель также отметил, что трудности со сбором данных были аналогичны тем, которые возникают в ходе обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания. Он призвал к упрощению методологии. Отметив трудности, связанные с получением данных для исследования, представитель выразил мнение, что сокращение числа базовых должностей может положительно сказаться на будущих исследованиях.

137. Комиссия придерживалась мнения, что, несмотря на завершение исследования 2010 года, трудности с проведением таких исследований по-прежнему сохраняются. Основным препятствием было названо отсутствие установленных каналов связи между секретариатом КМГС и должностными лицами федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. Была вновь подтверждена необходимость поиска более простых и менее трудозатратных механизмов составления выборки должностей. Комиссия напомнила, что она просила свой секретариат изучить альтернативные подходы к нынешним сопоставлениям должностей и определить степень влияния, которое результаты исследований для установления эквивалентных классов периодически оказывают на исчисление разницы, с тем чтобы определить более правильную периодичность проведения сопоставлений должностей. В этом контексте Комиссия обсудила рекомендации относительно ежегодного сбора данных по меньшему числу профессий и/или использования объявлений о вакансиях, размещаемых на веб-сайте компаратора. В рекомендациях также отмечалось, что применение нелинейного регрессионного анализа позволит использовать выборки меньшего размера из меньшего числа учреждений, входящих в систему компаратора, и сохранить при этом достоверность результатов. Приняв во внимание эти рекомендации, Комиссия постановила просить Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы изучить рекомендованные подходы и доложить об их обоснованности со статистической точки зрения.

138. Комиссия настоятельно рекомендовала своему секретариату продолжать изучать и испытывать различные подходы с целью упрощения ныне применяемого процесса. Один член Комиссии предложил разработать контрольные параметры для наиболее распространенных профессий в различных классах должностей в Организации Объединенных Наций и обратиться к соответствующим должностным лицам из гражданской службы Соединенных Штатов с просьбой один раз провести оценку таких контрольных параметров на основе стандартов Соединенных Штатов. Применение такого подхода позволит определить базовые эквивалентные классы. После этого для проведения нового сопоставления необходимо будет запрашивать у гражданской службы Соединенных Штатов информацию обо всех изданных новых стандартах Соединенных Штатов для профессий, представляющих интерес для Организации Объединенных Наций. Если новые стандарты не издавались, эквивалентные классы меняться не будут. Необходимые исследования следует провести в самом срочном порядке до начала следующего пятилетнего цикла.

Решения Комиссии

139. Комиссия постановила:

- a) утвердить и принять результаты нового исследования для установления эквивалентных классов;
- b) просить Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы изучить статистические методы, рекомендованные в настоящем докладе, в целях определения их обоснованности для установления эквивалентных классов и исчисления разницы в чистом вознаграждении и представить Комиссии доклад на ее семьдесят второй сессии;
- c) просить свой секретариат пересмотреть методологию установления эквивалентных классов у компаратора с целью ее упрощения;
- d) доложить Генеральной Ассамблее о том, что в рамках ее регулярного обзора она провела новое исследование для установления эквивалентных классов.

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

140. В 1995 году Генеральная Ассамблея призвала обеспечить равное соотношение мужчин и женщин на должностях высокого уровня, а в 1996 году она поставила цель обеспечить к 2000 году равное соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше всех уровней. Кроме того, Ассамблея в 1998 и 2005 годах подтверждала цель обеспечить равное соотношение мужчин и женщин. На основании мандата, полученного ею от Генеральной Ассамблеи, КМГС периодически рассматривает вопрос о положении женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций. Комиссия рассматривала вопрос о положении женщин в организациях общей системы в 1985, 1993, 1998, 2004, 2006 и 2008 годах.

141. На своей шестьдесят седьмой сессии (июль 2008 года) Комиссия выразила серьезную обеспокоенность по поводу того, что цель обеспечить равное соотношение мужчин и женщин, особенно на должностях уровня Д-1 и выше,

по-прежнему не достигнута, и положение улучшилось лишь незначительно. Она с разочарованием также отметила, что многие организации не выполнили ее предыдущие рекомендации. Она настоятельно призвала организации, которые еще не сделали этого, назначить координатора высокого уровня по гендерным вопросам для обеспечения руководства в разработке планов и стратегий достижения гендерного равенства, включая вопросы, касающиеся формирования кадров, быстро реагирующих на изменения, и планирования замещения кадров для удовлетворения потребностей, связанных с выходом сотрудников на пенсию, а также поставить перед всеми организациями реалистичные годовые цели в гендерной области и ежегодно проводить обзоры для оценки хода достижения этих целей. Кроме того, Комиссия призвала организации спрашивать с руководителей за достижения поставленных целей в гендерной области в рамках их ежегодной служебной аттестации и сосредоточить внимание на стратегиях обеспечения удержания сотрудников из числа женщин на должностях средних уровней категории специалистов. Комиссия настоятельно призвала организации рассмотреть вопрос о предоставлении органам контроля за решениями в отношении отбора персонала и повышения по службе полномочий отменять решения об отборе в тех случаях, когда выбираются отвечающие требованиям кандидаты из числа мужчин при наличии равноценного ему кандидата из числа женщин, в качестве специальной меры до тех пор, пока на всех уровнях не будет обеспечено равное соотношение мужчин и женщин. Кроме того, Комиссия постановила взять на себя ведущую роль в организации проведения систематизированных обязательных собеседований при увольнении во всех организациях и в этой связи просила свой секретариат разработать во взаимодействии с представителями организаций и органами персонала анкету для проведения собеседований при увольнении, которая будет использоваться в рамках всей общей системы. Она также просила свой секретариат изучить возможность создания межучрежденческого списка отвечающих требованиям кандидатов из числа женщин, которых могли бы нанимать организации общей системы Организации Объединенных Наций, и продолжать в будущем проводить каждые два года контрольные проверки для оценки хода достижения гендерного баланса и доложить по этому вопросу на ее семьдесят первой сессии, в том числе о ходе выполнения ее рекомендаций (A/63/60, пункт 109).

142. На своей шестьдесят восьмой сессии (март/апрель 2009 года) Комиссия рассмотрела доклады, содержащие обновленную информацию о работе по изучению возможности создания межучрежденческого реестра отвечающих требованиям кандидатов из числа женщин и о ходе работы по разработке разумно составленной анкеты для проведения собеседований при увольнении. Комиссия постановила не рекомендовать создание межучрежденческого реестра отвечающих требованиям кандидатов из числа женщин, поскольку опыт других показал, что такие меры неэффективны с точки зрения затрат и не отвечают практическим целям, а рекомендовать вместо этого организациям изучить другие различные стратегии достижения гендерного баланса (A/64/30 и Согг.2, пункт 88).

143. Что касается анкеты для проведения собеседования при увольнении, то Комиссия постановила просить свой секретариат в тесном взаимодействии с секретариатом КСР и представителями персонала завершить работу над составлением стандартной анкеты для проведения собеседований при увольнении для использования в рамках всей общей системы Организации Объеди-

ненных Наций и на экспериментальной основе применить ее, а также определить механизм для централизованного представления отчетных данных. В соответствии с просьбой Комиссии Сеть по вопросам людских ресурсов согласовала типовую анкету, которая была разослана секретариатом КСР директорам кадровых подразделений во всех организациях 30 апреля 2009 года, с тем чтобы приступить к ее использованию к 1 июля 2009 года. На семидесятой сессии Сеть представила Комиссии доклад о применении анкеты для проведения собеседований при увольнении в организациях системы Организации Объединенных Наций.

144. В своей резолюции 63/251 Генеральная Ассамблея с разочарованием отметила недостаточный прогресс в деле обеспечения представительства женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций и, в частности, то, что они существенно недопредставлены на должностях высокого уровня. Приняв к сведению решения Комиссии, содержащиеся в ее годовом докладе за 2008 год (A/63/30, пункт 109), Ассамблея просила Комиссию продолжать следить в будущем за прогрессом в деле достижения гендерного баланса, включая аспект регионального представительства, если она сочтет это целесообразным, и выносить рекомендации о практических мерах, которые должны приниматься в целях увеличения представительства женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций.

145. В своей резолюции 64/231 Генеральная Ассамблея приветствовала решение Комиссии (A/64/30 и Согг.2, пункт 88) призвать организации общей системы поощрять и применять новаторские подходы, в частности информационно-пропагандистские инициативы, в целях привлечения, повышения квалификации и удержания наиболее талантливых мужчин и женщин, в то же время она вновь с разочарованием отметила недостаточный прогресс в деле обеспечения представительства женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций. Она также просила Комиссию проанализировать меры, принятые участвующими в общей системе организациями в отношении осуществления положений пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, и доложить о своих выводах в надлежащем порядке.

146. В докладе, представленном секретариатом на ее семьдесят первой сессии, содержатся данные о составе, наборе, повышении в должности, увольнении и выходе на пенсию сотрудников с разбивкой по полу и классу и типу должностей, а также о распределении сотрудников с указанием пола и региона происхождения. Анализ охватывает международных сотрудников категории специалистов и выше, работавших в течение контрольного периода с 1 января 2007 года по 31 декабря 2008 года. Кроме того, в докладе проанализированы существующие учитывающие гендерные аспекты стратегии и меры в отношении найма, повышения в должности, удержания персонала (стратегии обеспечения сочетания служебных и семейных обязанностей), осведомленности о гендерной проблематике (включая политику в отношении притеснения) и контроля и подотчетности, которые осуществляются в целях содействия созданию условий на работе, способствующих достижению гендерного баланса в организациях. В докладе также обновлена информация о целевых показателях, координаторах и женских группах, содержащаяся в предыдущем докладе, на основе информации, представленной организациями.

147. Общий показатель представительства женщин повысился с 38,8 процента в декабре 2006 года до 39,4 процента в декабре 2008 года, т.е. на 0,6 процента (или на 0,3 процента в год). По состоянию на 31 декабря 2008 года на долю женщин, занимающих должности уровня Д-1 и выше, приходилось в общей сложности 27,9 процента, а в 2006 году этот показатель составлял 25,8 процента, т.е. общее увеличение за двухгодичный период составило 2,1 процента. Общая динамика показателей представительства женщин по видам должностей с 1996 года свидетельствует о том, что наблюдается постепенное увеличение числа женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, по сравнению с должностями, не подлежащими географическому распределению, и в течение прошедших лет такая динамика была устойчивой. В соответствии с результатами анализа регионального представительства женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций на долю женщин из Западной Европы (включая Северную Америку) приходилось более половины от общего числа сотрудников категории специалистов из числа женщин (55,8 процента), а на долю сотрудников категории специалистов из числа женщин из Азии, Африки, Восточной Европы и Латинской Америки и Карибского бассейна вместе взятых приходилось в общей сложности лишь 44,2 процента.

Обсуждение в Комиссии

148. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметил, что в процессе достижения цели обеспечить равное соотношение мужчин и женщин на должностях всех уровней имеются небольшие успехи. Вместе с тем Сеть признала необходимость продолжения усилий в рамках всей общей системы Организации Объединенных Наций и заявила о своей готовности обеспечивать обмен передовыми методами между организациями.

149. Представители трех федераций персонала, а именно ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕВР, с тревогой отметили, что, хотя в 1995 году было принято решение о том, что цель обеспечить равное соотношение мужчин и женщин, особенно на должностях высоких уровней, должна быть достигнута к 2000 году, и позднее это решение подтверждалось, спустя десятилетие эта цель в целом не достигнута и отмечается либо незначительное улучшение положения, либо оно вообще отсутствует. ФАМГС настоятельно призвала организации выполнить предыдущие рекомендации Комиссии, в частности в отношении ответственности руководителей за достижение целей в гендерной области и расширения возможностей для развития карьеры для женщин на должностях категории специалистов среднего уровня. Что касается географического представительства, то представитель ККСАМС отметил, что по-прежнему сохраняется региональный дисбаланс. Зафиксирована самая высокая общая доля женщин из Западной Европы и Северной Америки, работающих в общей системе Организации Объединенных Наций, при этом отмечено уменьшение доли женщин из Азии, Африки и Латинской Америки и Карибского бассейна. Представитель ЮНИСЕВР обратил внимание на явное несоответствие между стратегиями, учитывающими гендерную проблематику, и их осуществлением и подчеркнул необходимость применения скоординированного и согласованного подхода при разработке долгосрочных мер в целях привлечения и удержания компетентных мужчин и женщин. Кроме того, все три федерации придерживались единого мнения в отношении того, что Организация Объединенных Наций могла бы на де-

ле стать предпочтительным работодателем, если бы она поддерживала формирование организационной культуры, при которой основу для благоприятных условий работы создавали бы гендерное равенство и многообразие, а женщины и мужчины имели бы равные права и возможности и одинаково ценились.

150. Комиссия выразила своему секретариату признательность за подготовленный им документ, в котором содержатся полезные данные и анализ. Рассмотрев представленную информацию, Комиссия выразила разочарование по поводу незначительного прогресса, достигнутого в деле обеспечения представительства женщин, и, в частности, в связи с незначительным улучшением положения на должностях уровня Д-1 и выше. Она подчеркнула, что необходимо обеспечить участие женщин в процессе принятия решений, особенно на руководящих уровнях, и только тогда можно будет ожидать конкретного улучшения положения женщин. Некоторые члены Комиссии, тем не менее, отметили, что определенный прогресс все-таки достигнут и что это необходимо признать. Комиссия с обеспокоенностью отметила, что организации не выполнили рекомендации, содержащиеся в ее годовых докладах за 2006, 2008 и 2009 годы.

151. Что касается регионального представительства женщин, то Комиссия отметила, что тенденция за отчетный период схожа с тенденцией, наблюдавшейся в предыдущие годы. Комиссия придерживалась мнения, что полученные данные подчеркивают необходимость учета в процессе найма таких элементов многообразия, как сбалансированное географическое представительство, а также необходимость более детального анализа данных о найме и увольнении сотрудников из числа женщин по регионам происхождения.

152. Что касается стратегий и мер, направленных на достижение гендерного баланса, то Комиссия отметила, что уже имеется достаточно стратегий и мер. Проблема по-прежнему заключается в эффективном осуществлении этих стратегий для достижения запланированных результатов. В этой связи Комиссия признала, что наличие надежных и внушающих доверие механизмов подотчетности, которые бы укрепили политику обеспечения гендерного баланса, имеет весьма важное значение для обеспечения ее эффективного осуществления. Комиссия также придерживалась мнения, что двухгодичный цикл проведения анализа, возможно, является слишком коротким для наблюдения за изменениями и для того, чтобы наблюдать за прогрессом в деле обеспечения представительства женщин и за отдачей от реализации стратегий, учитывающих гендерную проблематику. В связи с этим Комиссия приняла решение о том, что в будущем контроль за ходом достижения гендерного баланса в организациях общей системы Организации Объединенных Наций будет осуществляться не как это делается сейчас — раз в два года, а раз в четыре года.

153. В целом, Комиссия придерживалась мнения, что настало время сосредоточить внимание на серьезных планах действий, включая осуществимые специальные меры, направленные на достижение гендерного баланса в организациях общей системы. Однако Комиссия согласилась с тем, что любые такие специальные меры следует принимать без ущерба для профессионализма и компетентности сотрудников. Вместе с тем она выразила мнение, что такие специальные меры следует осуществлять в соответствии с пунктом 3 статьи 101 и статьей 8 Устава Организации Объединенных Наций, с тем чтобы устранить существующие барьеры, препятствующие привлечению, найму и удержанию квалифицированных сотрудников из числа женщин. Некоторые

члены Комиссии подчеркнули необходимость обеспечения справедливости в общем подходе к гендерному балансу и выразили мнение, что любые меры должны обеспечивать равные возможности для женщин и мужчин.

154. Комиссия признала, что имеются и другие структуры, которые наблюдают за положением женщин в общей системе Организации Объединенных Наций и докладывают об этом. Она подчеркнула важность координации действий с этими структурами в целях повышения эффективности сбора данных и обмена информацией и во избежание дублирования усилий, а также сведения к минимуму времени и затрат, необходимых для проведения требуемых обследований и последующего анализа. В связи с этим Комиссия просила свой секретариат поддерживать контакты с этими структурами в рамках наблюдения за ходом достижения гендерного баланса в общей системе Организации Объединенных Наций и представления отчетности об этом.

Решение Комиссии

155. Комиссия постановила:

- a) выразить обеспокоенность по поводу того, что цель обеспечить равное соотношение мужчин и женщин, особенно на должностях уровня Д-1 и выше, по-прежнему не достигнута и в ее достижении отсутствует какой-либо заметный прогресс;
- b) с разочарованием отметить, что организации выполнили не все ее предыдущие рекомендации;
- c) напомнить о ее рекомендациях, содержащихся в ее предыдущих докладах (A/61/30, A/63/30 и A/64/30 и Согг.2);
- d) настоятельно призвать организации обеспечить осуществление существующих стратегий и мер по обеспечению гендерного баланса, в том числе выполнение предыдущих рекомендаций Комиссии, и регулярно контролировать степень осуществления;
- e) настоятельно призвать организации включить в их стратегии и политику в гендерной области такие стратегии учета многообразия, как обеспечение сбалансированного географического представительства;
- f) предложить организациям спрашивать с руководителей за достижение поставленных годовых плановых показателей в гендерной области в рамках их ежегодной служебной аттестации;
- g) просить свой секретариат координировать деятельность по контролю за достижением гендерного баланса и представлению отчетности об этом с другими структурами общей системы Организации Объединенных Наций и изучить целесообразность создания общего хранилища данных для сбора данных в будущем;
- h) впредь контролировать будущий прогресс в деле достижения гендерного баланса в организациях общей системы Организации Объединенных Наций раз в четыре года и просить секретариат Комиссии представить доклад по данному вопросу на ее семьдесят девятой сессии в 2014 году.

Е. Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размера надбавок

156. В контексте своего двухгодичного обзора надбавок на иждивенцев, выплачиваемых сотрудникам категории специалистов и выше, Комиссия рассмотрела размеры надбавок на детей и иждивенцев второй очереди. В соответствии с пересмотренной методологией определения размера надбавки на детей, утвержденной КМГС на ее шестьдесят шестой сессии, была рассчитана обновленная сумма единой фиксированной ставки надбавки в долларах США с учетом изменения размера налоговых скидок и выплат по линии социального обеспечения, произошедших со времени проведения последнего пересмотра в 2008 году. Эта единая фиксированная ставка, составляющая 2929 долл. США, была исчислена на основе размеров пособий на детей, выплачиваемых в восьми местах расположения штаб-квартир лицам, доходы которых эквивалентны базовому уровню, за который взят оклад сотрудника класса С-4, ступень VI, причем в качестве весов используется число сотрудников в этих точках. Надбавка на иждивенцев второй очереди, установленная на уровне 35 процентов от размеров надбавки на детей, составила 1025 долл. США. Эти единовременные суммы переводятся в местную валюту по официальному операционному обменному курсу Организации Объединенных Наций, действующему на месяц установления надбавок, и остаются неизменными до следующего двухгодичного пересмотра.

157. Кроме того, Комиссии была представлена информация о применении механизма временных мер, который она утвердила на своей шестьдесят шестой сессии. Этот механизм призван не допустить резкого снижения надбавок, получаемых сотрудниками в местах службы, где суммы указанных надбавок фактически превышают пересмотренную единую фиксированную ставку, рассчитанную по новой методологии.

Обсуждение в Комиссии

158. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов поддержал предложения о пересмотре размеров надбавок на детей и иждивенцев второй очереди. Он принял к сведению обновленную информацию о временных мерах для соответствующих мест службы. Предложенные изменения поддержали также представители ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ. Представитель ФАМГС далее подчеркнул необходимость применения временных мер. С учетом того, что методология установления единой фиксированной ставки, деноминированной в долларах США, была введена в действие относительно недавно, он подчеркнул необходимость наблюдения за влиянием колебаний обменных курсов на местном уровне.

159. Комиссия провела углубленное рассмотрение изменений в положениях размеров налоговых скидок и выплат по линии социального обеспечения, произошедших в восьми местах расположения штаб-квартир. Она отметила, что нынешнее исследование представляет собой второй пересмотр размеров надбавок, проводимый после того, как она решила изменить используемую методологию для рационализации и упрощения процедуры исчисления этих надбавок. Ей была представлена информация о том, что пересмотренная методология обеспечивает получение требуемых результатов и что секретариат будет

продолжать следить за ее применением и докладывать Комиссии по мере необходимости.

160. Комиссия отметила, что введение временных мер во время проведения последнего пересмотра методологии преследовало цель постепенно отказаться от использовавшейся ранее системы и ограничить любые потери, которые могли бы понести сотрудники в определенных местах службы. В этой связи она напомнила о том, что временные меры, применяемые в настоящее время лишь в ограниченном числе мест службы, перестанут действовать с 1 января 2013 года. Ожидается, что на 1 января 2011 года временные меры будут по-прежнему применяться лишь в Швейцарии и Японии. Комиссия также напомнила о том, что принятое ею решение не менять единый фиксированный размер надбавки в местной валюте после его перевода в местную валюту по официальному обменному курсу Организации Объединенных Наций на дату установления надбавки до следующего двухгодичного обзора оказалось действенным средством, позволившим ограничить влияние колебаний валютных курсов на уровень надбавок.

161. Финансовые последствия, связанные с изменением размеров надбавок, составляют, по расчетам, 3,9 млн. долл. США в год.

Решение Комиссии

162. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее с 1 января 2011 года:

- a) установить надбавку на детей в размере 2929 долл. США в год и надбавку на детей с ограниченными возможностями в размере 5858 долл. США в год;
- b) установить надбавку на иждивенцев второй очереди в размере 1025 долл. США в год;
- c) переводить исчисленные в долларах США суммы надбавок, установленные в подпунктах (a) и (b) выше, в местную валюту по официальному обменному курсу Организации Объединенных Наций, действующему на момент введения надбавки, и не менять их до следующего двухгодичного пересмотра;
- d) если на момент введения в действие пересмотренная фиксированная ставка надбавки оказывается ниже действующей ставки, то в качестве временной меры надбавка сотрудникам, имеющим право на ее получение, выплачивается по более высокой ставке, уменьшенной на 50 процентов от величины разницы между этими двумя ставками;
- e) уменьшать размер надбавки на иждивенцев на сумму любых прямых выплат, получаемых сотрудниками на иждивенцев от какого-либо правительства.

Е. Вопросы коррективов по месту службы

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

163. В соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия по международной гражданской службе проанализировала функционирование системы коррективов по месту службы и в этом контексте рассмотрела доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать второй сессии. В частности, Комиссия рассмотрела основные выводы и рекомендации Консультативного комитета по методологическим вопросам, касающимся цикла обследований стоимости жизни 2010 года, в том числе в отношении списка товаров и услуг и их характеристик; пересмотренных форм для сбора данных; процедур установления новых общих весов; процедур и руководящих принципов сбора данных в местах расположения штаб-квартир и Вашингтоне, округ Колумбия; а также результатов дальнейшей проверки применения подхода к определению стоимости жизни на основе сопоставления цен с ценами в Нью-Йорке в режиме реального времени и новой корзины стран, используемой в расчетах индекса расходов вне места службы. Были представлены также рекомендации, касающиеся возможного изменения циклов пересмотра классов коррективов по месту службы для мест службы группы I и сокращения периода между циклами обследований.

Обсуждения в Комиссии

164. Представители Сети по вопросам людских ресурсов и федераций персонала подтвердили, что секретариат Комиссии уже проинформировал их о методологической и практической подготовительной работе в связи с проведением базовых обследований стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир и Вашингтоне, округ Колумбия, и, в частности, о необходимости обеспечения высоких показателей участия персонала в этих обследованиях. Они выразили удовлетворение по поводу стратегий, предлагаемых секретариатом для обеспечения сбора точных и полных данных, необходимых для установления индексов корректива по месту службы, которые бы точно отражали стоимость жизни в разных странах мира, где работают сотрудники категории специалистов из общей системы Организации Объединенных Наций. Они обещали всесторонне сотрудничать с секретариатом Комиссии для обеспечения высокого уровня участия сотрудников в следующем цикле обследований. Они полностью поддержали предложения Консультативного комитета в отношении создания местных комитетов по проведению обследований и в отношении неденежных форм поощрения для стимулирования участия персонала.

165. В ходе обсуждения перечня товаров и услуг и их характеристик, которые будут использоваться в цикле обследований 2010 года, некоторые члены Комиссии интересовались, можно ли получить данные о ценах из других источников. Секретариат пояснил, что маловероятно, чтобы список товаров и услуг и их характеристики были одинаковыми во всех учреждениях, участвующих в оценке стоимости жизни, в связи с чем будет сложно обеспечить сопоставления подобного с подобным, как того требует утвержденная методология. Кроме того, сопоставления стоимости жизни, проводимые разными учреждениями, дают разные результаты, поскольку они неизменно проводятся на основе разных методологий и с использованием разных корзин товаров и услуг. Однако в

соответствии с нынешними руководящими принципами, утвержденными Комиссией, секретариат может использовать цены из базы данных Евростат, когда это уместно, для пополнения данных о ценах, отсутствующих в его собственной базе данных.

166. Члены Комиссии отметили мнение Консультативного комитета о том, что пересмотренные формы для сбора данных значительно лучше форм, использовавшихся в ходе нынешнего цикла, в частности опросная анкета обследования для сбора данных о расходах стала короче, проще и удобнее для пользователей. Комиссия также отметила рекомендации Комитета, касающиеся результатов дальнейшей проверки двух усовершенствований к методологии определения стоимости жизни, которые уже одобрены для применения в ходе цикла обследований 2010 года, а именно подход к определению стоимости жизни на основе сопоставлений цен с ценами в Нью-Йорке в режиме реального времени и новая корзина стран, используемая при расчете индекса расходов вне места службы. Комиссия также приняла к сведению график проведения базовых обследований в местах расположения штаб-квартир и Вашингтоне, округ Колумбия, а также предлагаемые изменения к руководящим принципам и процедурам сбора данных в этих местах службы, призванные разрешить использование Интернета в качестве источника данных о ценах и расширить сбор данных о ценах, охватив сбором данных об органических/биологических продуктах все категории продовольственных товаров и напитков.

167. В ходе обсуждения предлагаемых процедур установления общих весов для цикла обследований стоимости жизни 2010 года члены Комиссии подчеркнули важность активного участия персонала в базовых обследованиях, поскольку по результатам таких обследований определяются веса расходов, которые будут использоваться в расчетах индекса корректива по месту службы для цикла 2010 года. Такое участие имеет чрезвычайно важное значение с учетом того, что обновление весов, полученных в ходе предыдущих циклов, более не является возможным вариантом. Некоторые члены Комиссии полностью поддерживали предложение о применении неденежных форм поощрения, которые бы побуждали сотрудников принимать участие в обследовании. Они привели примеры использования денежных форм поощрения при проведении национальных обследований домашних хозяйств и добавили, что использование стимулов должно сопровождаться активной рекламной или информационно-разъяснительной кампанией с целью поощрения участия персонала. Другие члены Комиссии выразили обеспокоенность по поводу того, что использование стимулов для обеспечения участия персонала создаст прецедент для будущих обследований, а также выразили скептицизм по поводу эффективности стимулов для повышения доли респондентов в обследованиях. Они предложили использовать для получения общих весов данные из внешних источников вместо того, чтобы использовать ответы сотрудников, представляемые в рамках обследования расходов семей. Представители организаций и федераций персонала подтвердили ранее высказанное ими мнение о том, что использование неденежных стимулов позволит расширить участие персонала в обследованиях.

168. Что касается предложенных изменений в правилах функционирования, регулирующих систему коррективов по месту службы, то Комиссия одобрила рекомендацию Консультативного комитета о том, чтобы оставить неизменным пятилетний интервал между циклами обследований ввиду значительных финансовых и оперативных последствий сокращения периода между циклами об-

следований с пяти до трех лет. Комиссия также просила секретариат продолжить изучение целесообразности изменения порядка расчета индекса корректива по месту службы для мест службы группы I путем использования данных о ценах для Нью-Йорка, которые обновляются на постоянной основе, с использованием данных об индексе потребительских цен, публикуемых Бюро статистики труда Соединенных Штатов. Что касается синхронизации циклов пересмотра классов корректива по месту службы во всех местах службы группы I с циклом в Нью-Йорке, то среди членов Комиссии не было единогласия в отношении двух вариантов, представленных секретариатом. Некоторые члены Комиссии считали, что предлагаемые изменения позволят упростить процесс пересмотра классов корректива по месту службы и помогут избавиться от бытующего мнения о несправедливом порядке установления классов корректива по месту службы в местах службы группы I. Другие члены Комиссии, однако, полагали, что в эпоху, когда существует значительная непредсказуемость в отношении экономических условий даже в странах группы I, важно, чтобы при пересмотре классов корректива по месту службы учитывались конкретные экономические обстоятельства в соответствующих местах службы, как это предусмотрено существующим процессом пересмотра. Использование первого варианта привело бы к тому, что пересмотры в остальных местах службы группы I проводились бы чаще, чем в Нью-Йорке, тогда как во втором варианте не учитываются различия в экономических условиях в разных местах службы. В связи с этим Комиссия пришла к выводу о том, что существующие правила функционирования больше соответствуют целям пересмотра классов корректива по месту службы, чем предлагаемые альтернативные варианты, и поэтому их следует сохранить. В заключение заместитель Председателя Комиссии предложил, чтобы секретариат Комиссии продолжал анализировать класс корректива по месту службы для Женевы с учетом недавнего вступления Швейцарии в Шенгенскую зону.

Решения Комиссии

169. Комиссия постановила:

- a) утвердить пересмотренный список товаров и услуг вместе с их характеристиками с учетом того, что в него могут быть внесены дальнейшие небольшие изменения до его составления в окончательном виде до начала цикла обследований 2010 года;
- b) одобрить дальнейшее использование секретариатом существующего метода усреднения соотношений цен на обычные и органические/биологические марки продовольственных товаров и напитков для цикла обследований 2010 года и провести в ходе цикла 2010 года эксперименты, направленные на проверку влияния отдельного учета данных по органическим/биологическим продуктам на величину рассчитанных индексов корректива по месту службы;
- c) принять к сведению рекомендации Консультативного комитета, касающиеся пересмотренных форм для сбора данных, которые будут использоваться в цикле обследований 2010 года;
- d) поручить секретариату провести сплошные обследования расходов для всех базовых обследований в местах расположения штаб-квартир и Вашингтоне, округ Колумбия, и использовать собранные данные для расчета об-

щих весов на основе руководящих принципов, выработанных Консультативным комитетом;

е) поручить секретариату продолжать дальнейшее изучение целесообразности использования результатов обследований бюджетов семей, проводимых Евростат/Межорганизационной секцией (Организация экономического сотрудничества и развития), в качестве источника внешних данных для расчета общих весов;

ф) считать планы действий при непредвиденных обстоятельствах, предлагаемые на случай недостаточной доли респондентов, адекватными, и во всех случаях, когда это возможно и целесообразно, использовать микронаборы обезличенных данных, взятых из результатов обследований бюджетов семей, проводимых Евростат/Межорганизационной секцией, в качестве предпочтительного источника внешних данных. В противном случае следует использовать веса из соответствующих национальных индексов потребительских цен;

g) призвать организации и федерации персонала к активному сотрудничеству посредством создания местных комитетов по проведению обследований, ответственных за координацию всех мероприятий, направленных на успешное проведение обследований, во взаимодействии с секретариатом;

h) призвать организации содействовать тому, чтобы их сотрудники заполняли анкеты обследований расходов;

i) одобрить предложенные процедуры и руководящие принципы сбора данных для базовых сопоставительных обследований в местах расположения штаб-квартир, рекомендованные Консультативным комитетом;

j) отметить результаты дальнейшей проверки применения нового подхода к определению стоимости жизни, основанного на сопоставлении цен с ценами в Нью-Йорке в режиме реального времени, и использования новой корзины стран в расчете индекса расходов вне места службы;

k) сохранить периодичность циклов пересмотра классов корректива по месту службы для мест службы группы I и пятилетнюю периодичность циклов проведения обследований;

l) просить секретариат продолжить изучение возможности внесения изменений в расчет индекса корректива по месту службы на основе использования цен в Нью-Йорке, которые обновляются на регулярной основе, с использованием соответствующих рядов разукрупненных показателей индекса потребительских цен, публикуемых Бюро статистики труда;

m) просить секретариат пересмотреть класс корректива по месту службы для Женевы с учетом недавнего вступления Швейцарии в Шенгенскую зону;

n) утвердить график проведения сопоставительных обследований мест службы 2010 года, рекомендованный Консультативным комитетом.

Глава V

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

A. Пересмотр условий службы национальных сотрудников-специалистов

170. КМГС имела в своем распоряжении документ, который был подготовлен ее секретариатом и в котором представлен общий обзор категории национальных сотрудников-специалистов (НСС) и рассмотрены их соответствующие условия службы. В документе рассмотрены также вопросы о применении в организациях общей системы утвержденных Комиссией в 2006 году критериев использования этой категории и о необходимости пересмотра этих критериев.

171. Исходя из имеющихся данных, использование НСС за период после предыдущего пересмотра условий службы для этой категории, проведенного Комиссией в 2006 году, продолжало расширяться. НСС использовались в широком круге профессиональных групп и на основе различных видов контрактов, причем примерно 5 процентов из них работали по постоянным контрактам. Приблизительно 11 процентов должностей таких сотрудников финансировались за счет взносов государств-членов в регулярный бюджет.

172. Анализ надбавок, пособий и льгот, применяемых в отношении категории НСС, показал, что они почти полностью единообразны во всех организациях общей системы за исключением выплат при прекращении службы⁶, поощрения за знание языков и выплаты за работу в опасных условиях. В документе секретариата предлагается предоставить организациям определенную свободу выбора в применении поощрений за знание языков для категории НСС. Было предложено также, чтобы Комиссия отметила, что размер выплаты за работу в опасных условиях для НСС следует определять на основе ставок шкалы для категории общего обслуживания, принимая во внимание, что такая практика преобладает среди организаций общей системы и что было бы нежелательно устанавливать разные суммы выплаты за работу в опасных условиях для двух категорий сотрудников, набираемых на местной основе.

Обсуждение в Комиссии

173. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов КСР заявил, что благодаря их национальному опыту и знаниям НСС являются жизненно важным компонентом людских ресурсов организаций общей системы. Организации, нанимающие НСС, прилагают все усилия к тому, чтобы поддерживать надлежащий баланс между персоналом, набираемым на международной основе, и такими сотрудниками. Должности НСС по уровню соответствуют должностям категории специалистов, и при найме им предъявляются такие же квалификационные требования, как и сотрудникам категории специалистов. Главным соображением для всех организаций является то, что существование должностей НСС должно быть оправданно с точки зрения общих усилий, направленных на

⁶ См. резолюцию 64/231 Генеральной Ассамблеи, раздел В.1, пункт 3.

развитие национальных людских ресурсов. Подтверждая национальный характер содержания должностных функций НСС, конкретные потребности организаций могут оправдывать допущение определенной гибкости при условии соблюдения общего смысла критериев, одобренных Комиссией в 2006 году.

174. Представители трех федераций персонала выразили обеспокоенность по поводу того, что разграничение между НСС и международными сотрудниками не всегда является четким. НСС не должны использоваться как более дешевый вариант вместо международных сотрудников, и в этой связи они высказались против использования региональных НСС. Представитель ФАМГС напомнил Комиссии, что пересмотр условий для национальных сотрудников-специалистов имеет общие последствия для широкого круга вопросов, связанных с управлением людскими ресурсами, окладами и надбавками и условиями службы на местах. В связи с этим ФАМГС предложила Комиссии рассмотреть данный вопрос комплексно. Представители ККСАМС и ЮНИСЕФ придерживались мнения, что в некоторых организациях должности НСС неохотно классифицируются выше уровня НС-В, и они призвали организации классифицировать должности так, чтобы класс точно отражал обязанности. Представитель ККСАМС отметил, что, если обязанности НСС по характеру являются постоянными, то и условия службы таких сотрудников следует рассматривать в этом контексте.

175. Было отмечено, что в большинстве мест службы, как представляется, не возникает сколь-либо значительных проблем с наймом или удержанием сотрудников этой категории. В ряде организаций, согласно представленной ими информации, доля вакансий составляет менее 5 процентов. Более того, относительно большой возраст сотрудников этой категории свидетельствует о том, что организациям удастся нанимать НСС, имеющих стаж работы, на много лет превышающий минимальные требования, в частности на должностях самых низких классов. Один член Комиссии считал интересным то, что оклады на начальных должностях для местных специалистов с хорошим образованием и многолетним стажем являются привлекательными. Другие члены выразили мнение, что в определенной степени местные трудовые ресурсы используются как средство для снижения затрат.

176. В ходе обсуждения члены Комиссии хотели выяснить, для удовлетворения каких потребностей используются НСС и почему значительное большинство должностей таких сотрудников финансируется не за счет взносов государств-членов в регулярный бюджет, а из других источников. В своих ответах представители организаций пояснили, что, хотя НСС прежде всего используются в областях деятельности, связанных с программами, их работа, как показывают данные, охватывает широкий спектр профессиональных групп. НСС работают на уровне общин, содействуют работе с правительствами и обеспечивают преемственность и стабильность в деятельности страновых отделений, поскольку международные сотрудники должны ротироваться. Их знания и опыт работы в местных условиях имеют жизненно важное значение для достижения целей программ. Что касается финансирования, то несколько представителей организаций отметили, что они не получают регулярные взносы, и поэтому их бюджеты главным образом финансируются за счет добровольных взносов.

177. Хотя Комиссия согласилась, что национальные специалисты важны для деятельности организаций, некоторые члены выразили обеспокоенность по по-

воду того, что увеличение численности категории НСС может указывать на слишком либеральный подход к применению утвержденных критериев. Они указали на использование категории НСС в местах службы в развитых странах, за исключением мест расположения штаб-квартир, и на использование ненациональных сотрудников, которые, как представляется, не отвечают критериям. Другие отметили, что такое увеличение численности само по себе не является причиной для беспокойства. Скорее это свидетельствует о полезности данной категории с учетом ее местного характера. Они не считали, что ограниченное использование организациями данной категории в развитых странах вне мест расположения штаб-квартир является проблемой, если существует потребность в национальных знаниях и опыте. Все согласились с тем, что не следует разрешать использовать НСС в местах расположения штаб-квартир, так как такое использование противоречило бы смыслу критериев. Члены Комиссии также полагали, что данные, указывающие на использование в категории НСС ненациональных сотрудников, возможно, являются нерепрезентативными, поскольку вопрос о гражданстве сам по себе является сложным. Многие сотрудники имеют двойное или множественное гражданство, что не отражено в кадровых базах данных.

178. Комиссия также согласилась подтвердить принятое ею в 2006 году решение о недопущении использования НСС для выполнения каких-либо региональных функций. Тогда Комиссия просила организации представить официальные предложения в том случае, если они по-прежнему заинтересованы в такой форме использования. Поскольку таких предложений не поступало, нет основания для возобновления обсуждения по данному вопросу.

179. Затем был обсужден вопрос о том, что целесообразнее: предусматривать для НСС долгосрочные карьерные перспективы в организациях или поощрять их возвращение в национальные учреждения. С одной стороны, НСС, обладающим требуемыми профессиональными качествами, должны предоставляться соответствующие возможности для продолжения карьеры в организациях. С другой стороны, если упор делается на создание национального потенциала, то в этом случае, по-видимому, следует поощрять возвращение НСС в национальные учреждения. В этой связи тот факт, что большинство организаций теперь рассматривают НСС как внутренних кандидатов на должности международных сотрудников категории специалистов, можно рассматривать как отражение новых реалий.

180. Что касается вопроса о поощрении за знание языков для категории НСС, то Сеть по вопросам людских ресурсов КСР и три федерации персонала поддержали идею о том, что организации должны иметь определенную свободу действий в плане введения поощрений за знание языков с учетом их потребностей. Некоторые члены Комиссии не поддержали такую позицию, мотивируя это тем, что потребность в сотрудниках этой категории главным образом имеется в национальном контексте. Другие члены придерживались мнения, что каждой организации должно быть предоставлено право принятия решения с учетом ее потребностей в языковых услугах. Все члены Комиссии были согласны с тем, что такое поощрение по характеру должно быть неденежным. С учетом специфического характера функций национальных специалистов они и впредь должны выделяться в отдельную категорию, и их условия службы не должны соответствовать условиям службы международных сотрудников категории специалистов.

181. Что касается вопроса о выплате за работу в опасных условиях, то была достигнута договоренность в отношении продолжения предоставления такой выплаты на той же основе, что и для категории общего обслуживания в соответствии с нынешней практикой, применяемой в большинстве организаций. Вместе с тем вопрос о НСС будет рассмотрен в ходе продолжающегося пересмотра выплаты за работу в опасных условиях, и все изменения в их условиях службы, связанные с выплатой за работу в опасных условиях, будут определены в ходе пересмотра.

182. Во время обсуждения данного вопроса было отмечено, что организации еще не приняли программные заявления об использовании НСС, и члены Комиссии призвали организации принять такие заявления, которые соответствовали бы критериям использования НСС. Признавая, что обеспечение сбалансированности между НСС и международными сотрудниками категории специалистов входит в компетенцию организаций, Комиссия отметила, что применение обновленных в 2006 году критериев дает хорошие результаты и по-прежнему обеспечивает удовлетворение потребностей организаций.

Решения Комиссии

183. Комиссия постановила:

а) подтвердить критерии 2006 года, регулирующие использование НСС⁷, и в частности:

i) напомнить организациям, что наем НСС данной организацией общей системы должен быть обоснован в директивном документе и что все сотрудники категории НСС должны отвечать соответствующим критериям найма;

ii) подтвердить ранее принятое ею решение о неприятии понятия региональный НСС;

iii) указать, что в восьми местах расположения штаб-квартир НСС используются не в соответствии с критериями и что их использование в местах службы в развитых странах может быть разрешено при ограниченных обстоятельствах, когда имеется потребность в национальных знаниях;

b) подтвердить, что надбавки за знание языков не должны выплачиваться НСС. Вместе с тем организациям должна быть предоставлена определенная свобода действий для введения прежде всего неденежных форм поощрения за знание языков для категории НСС с учетом их оперативных потребностей;

c) указать, что выплата за работу в опасных условиях должна предоставляться НСС на прежней основе: 25 процентов медианной ставки соответствующей шкалы окладов для категории общего обслуживания;

d) просить свой секретариат продолжать следить за использованием национальных сотрудников-специалистов в общей системе и докладывать Комиссии об этом раз в семь лет.

⁷ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят первая сессия, Дополнение № 30 (A/61/30), приложение IX.

В. Пересмотр стандартов оценки должностей категории общего обслуживания

184. На своей шестьдесят девятой сессии КМГС утвердила новую систему оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий и просила свой секретариат завершить работу по подготовке нового формата описания должностей, глоссария и письменного руководства по использованию этой системы, а также описаний базовых должностей и представить окончательные элементы этой системы на семидесятой сессии в целях установления стандарта.

185. На семидесятой сессии секретариат КМГС представил Комиссии по ее просьбе окончательные элементы данной системы, рекомендовав ввести в действие с марта 2010 года новые стандарты оценки должностей категории общего обслуживания, с тем чтобы запланированное внедрение новой системы могло начаться с проведения региональных практикумов для специалистов по классификации должностей из организаций общей системы.

Обсуждение в Комиссии

186. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов принял к сведению тот факт, что новые стандарты оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий планируется внедрить с марта 2010 года. Сеть полностью поддержала применение общего стандарта оценки должностей, который является транспарентным, гибким и простым и будет применяться в поддержку других кадровых систем, таких как системы повышения квалификации и организации служебной деятельности.

187. Сеть хотела бы добиться того, чтобы все компоненты были проверены и до внедрения стандартов оценки должностей было подготовлено руководство для пользователей и организована профессиональная подготовка.

188. В своем совместном заявлении представители ФАМГС и ККСАМС выразили свое разочарование в связи с тем, что практически не было принято никаких мер, необходимых для внедрения новой системы, в принципе уже утвержденной на шестьдесят девятой сессии КМГС. Они сообщили о том, что в рабочей группе все еще не согласованы вопросы, касающиеся применения новой системы, и описания дескрипторов классов, а также проект описаний базовых должностей и глоссарий. Кроме того, до сих пор не проводилось систематическое тестирование, проверка и профессиональная подготовка. В этой связи они просили внедрить эту систему лишь после того, как будут приняты вышеупомянутые меры. Представитель ФАМГС представил документ зала заседаний для обоснования результатов проведенной ФАМГС оценки текущего положения дел с пересмотром стандартов.

189. Тем не менее Комиссия приветствовала подготовку окончательных элементов новой системы и сочла, что эта система в настоящее время готова для введения в действие. Были заданы вопросы относительно механизмов введения в действие этой системы и методов контроля за ее применением. Было дано разъяснение, что новая система будет внедрена после того, как в отдельных организациях будет организована подготовка по вопросам применения этой системы. Точно так же, как и в случае с внедрением эталона для оценки должностей категории специалистов и выше, ожидается, что внедрение нового стан-

дарта оценки должностей категории общего обслуживания не приведет к сплошной реклассификации всех должностей категории общего обслуживания и смежных категорий и что он будет применяться в отношении всех новых должностей и образующихся вакантных должностей. Комиссия будет следить за применением новой системы, однако проверка ее функционирования будет проводиться путем задействования обычных механизмов управленческой проверки, функционирующих в каждой организации.

190. Достаточно подробно был обсужден вопрос о глоссарии. Было разъяснено, что целью подготовки глоссария является выработка единообразных определений технических терминов, употребляемых в процессе классификации должностей в рамках общей системы. В этой связи было принято решение сохранить глоссарий в его нынешнем виде, но при этом продолжить рассмотрение вопроса об определении терминов и при необходимости их изменении с учетом опыта, накопленного в процессе применения системы.

191. Комиссия выразила признательность членам технической рабочей группы, которые оказывали в течение последних шести лет помощь в разработке нового стандарта, признав, что это была сложная и трудная задача, требовавшая достижения всеми сторонами определенного компромисса, и выразила мнение, что окончательные результаты полностью оправдывают большую проделанную работу по его разработке. Создание единой системы классификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий — это важный шаг на пути к согласованию практики в рамках общей системы, и этот вопрос в течение определенного времени занимал важное место в работе Комиссии.

Решение Комиссии

192. Комиссия постановила ввести в действие новые стандарты оценки должностей категории общего обслуживания с 15 марта 2010 года.

Глава VI

Условия службы на местах

Унификация условий службы сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, в рамках общей системы

193. За исключением Секретариата Организации Объединенных Наций все организации общей системы Организации Объединенных Наций в той или иной форме выплачивают компенсацию на содержание второго домохозяйства, когда сотрудники, имеющие иждивенцев, направляются на работу в «несемейные» места службы: традиционной формой компенсации является выплата продленной ежемесячной надбавки в случае эвакуации по причинам безопасности (ПЕНЭБ), предусмотренной в Руководстве Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности на местах, утвержденном КСР (см. приложение VIII). С конца 1990-х годов росло число организаций, в частности фондов и программ Организации Объединенных Наций, принявших альтернативный подход, известный как подход для специальных операций (ПСО), в соответствии с которым сотрудники, которые должны работать в «несемейных» местах службы, направляются в близко расположенное, более безопасное место, где имеется необходимая инфраструктура, включая медицинские и учебные заведения и хорошие средства связи, и где сотрудник может устроить дом, называемое «административное место назначения». Поскольку сотрудник направляется в административное место службы, все элементы вознаграждения выплачиваются по ставкам для этого места. Затем сотрудник направляется в место службы на условиях командировки и ему выплачивается надбавка на жизнь для покрытия дополнительных расходов, связанных с содержанием второго домохозяйства в месте службы. Эта надбавка называется «надбавка на жизнь для специальных операций» (НЖСО), и она выплачивается всем сотрудникам, независимо от их семейного положения. Размер НЖСО рассчитывается отдельно для каждого «несемейного» места службы, и поэтому в разных местах он не одинаков. Он определяется на основе ставки суточных участников миссии (СУМ), действующей по истечении 30 дней и выплачиваемой находящимся в одном и том же месте сотрудникам Секретариата Организации Объединенных Наций, назначенным на работу в миссию. В местах, где суточные участников миссии не установлены, применяется ставка обычных суточных, действующая по истечении 60 дней. Размеры НЖСО колеблются примерно от 900 долл. США в месяц до приблизительно 6000 долл. США в месяц, при этом общая средняя сумма составляет приблизительно 3500 долл. США в месяц.

194. До реформы системы контрактов, осуществленной в Организации Объединенных Наций в 2009 году, назначаемые в миссии сотрудники миротворческих операций Организации Объединенных Наций имели пакет вознаграждения, который существенным образом отличался от пакета, который применялся для всех остальных сотрудников общей системы. В этот пакет вознаграждения не входили никакие надбавки за службу в «несемейных» местах службы, и он состоял только из двух элементов: базового оклада и суточных участников миссии. После осуществления реформы системы контрактов 1 июля 2009 года статус бывших сотрудников, назначаемых в миссии, был преобразован в статус обычных сотрудников, и они стали получать стандартный пакет вознаграждения, включающий корректив по месту службы и надбавки, пособия и льготы,

т.е. они перестали получать СУМ для данного места. Однако они по-прежнему являются единственными сотрудниками общей системы, которые не получают никакой надбавки на содержание второго домохозяйства, поскольку СУМ предусматриваются как паушальная сумма, предназначенная для покрытия расходов в месте службы, а базовый оклад предназначается для покрытия других обязательств за пределами места службы.

195. Когда Комиссия в 2006 году вынесла свои рекомендации в адрес Генеральной Ассамблеи в отношении реформы системы контрактов Организации Объединенных Наций (см. A/61/30/Add.1), она поддержала применение ПСО в отношении Секретариата Организации Объединенных Наций, поскольку этот подход успешно применялся в организациях. Кроме того, тогда же Комиссия рекомендовала согласовать определение «семейных» и «несемейных» мест службы между Секретариатом Организации Объединенных Наций и другими организациями общей системы, поскольку двойной подход к определению категории мест службы неизбежно ведет к значительным различиям в условиях службы. Однако Генеральная Ассамблея в своей резолюции 63/250 постановила с 1 июля 2009 года присвоить действующим постоянным миссиям статус «семейных» миссий, а существующим специальным миссиям — статус «несемейных», тем самым сохранив разницу в определении статуса. Кроме того, она также постановила, что для всех сотрудников, назначаемых или направляемых в состав «несемейных» миссий, должны предусматриваться условия службы в соответствии с условиями общей системы Организации Объединенных Наций, без применения подхода для специальных операций. Наконец, она постановила продолжать заниматься вопросом об условиях службы на местах в общей системе Организации Объединенных Наций, а также просила КМГС продолжать заниматься вопросом об условиях службы на местах в общей системе Организации Объединенных Наций.

196. Между тем, Организация Объединенных Наций установила, что ПСО не подходит для ее целей, прежде всего из-за размера ее миссий. Заключение соглашений с правительствами о размещении большого числа семей в соседних странах просто практически невозможно. Кроме того, ПСО имеет определенные недостатки с концептуальной точки зрения, которые были признаны большинством, если не всеми организациями, использующими эту систему. Проблемы в основном возникают из-за трудностей, связанных с поиском подходящих административных мест назначения и необходимого для этого времени; из-за того, что в большинстве организаций большая часть семей отказывается жить в административном месте назначения; из-за трудностей с установлением общих ставок НЖСО; а также из-за сложной структуры пакета вознаграждения и отсутствия прозрачности в применении НЖСО, так как сотрудники не понимают структуру пакета вознаграждения и задаются вопросом, почему они не получают выплату за работу в опасных условиях для данного места службы. Кроме того, ставки в рамках ПСО не унифицированы во всех учреждениях, и расчет ставок не производится на основе методологии, одобренной Комиссией.

197. Для решения вопроса о выплате сотрудникам Секретариата Организации Объединенных Наций компенсации на содержание второго домохозяйства при назначении в «несемейные» места службы Генеральный секретарь предложил Комиссии на ее семидесятой сессии измененную модель ПЕНЭБ. Измененная модель ПЕНЭБ предусматривала фиксированную сумму (т.е. не для конкретного места), выплачиваемую всем сотрудникам как имеющим, так и не имеющим

иждивенцев. Он предложил выплачивать надбавку по фиксированной ставке в размере 2500 долл. США в месяц, рассчитанной на основе пороговой величины арендной платы в местах расположения штаб-квартир, поскольку в них работает наибольшее число сотрудников Организации Объединенных Наций и они считаются наиболее вероятными местами постоянного проживания семей при назначении в «несемейные» места службы. Дополнительные расходы для Организации Объединенных Наций, связанные с реализацией этого предложения, составляют, по оценке, приблизительно 145,8 млн. долл. США в год⁸.

198. Комиссия не высказывала своего мнения по поводу предложения Генерального секретаря в отношении измененной модели ПЕНЭБ, отметив, что было бы предпочтительно прийти к согласованному подходу, который бы одинаково применялся для всей общей системы. Поэтому она постановила выработать согласованный подход в отношении вознаграждения, надбавок, пособий и льгот сотрудников, назначаемых в «несемейные» места службы. В частности, такой новый подход должен предусматривать варианты надбавки для компенсации расходов сотрудников, вынужденных содержать второе домохозяйство. Комиссия просила свой секретариат провести такую работу, действуя в консультации с организациями и федерациями персонала. Комиссия также предусмотрела, что эта новая согласованная модель компенсации, которая в то время была названа надбавкой на содержание семьи, будет выплачиваться наряду со всеми другими надбавками и пособиями, подлежащими выплате в фактическом месте службы сотрудника, и что она заменит ПСО.

199. В предложении Генерального секретаря в отношении унификации условий службы сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, также содержался призыв к унификации условий применения системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил в Организации Объединенных Наций и соответствующих условий, применяемых в других организациях общей системы.

200. В ответ на просьбу Комиссии секретариат КМГС создал техническую рабочую группу, в состав которой вошли представители организаций и федераций персонала, с целью определения вариантов достижения унификации по упомянутым двум вопросам: вопросу о втором домохозяйстве и вопросу об отпуске для отдыха и восстановления сил, соответственно.

201. В результате уже проделанной организациями значительной работы по согласованию практики предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил была достигнута договоренность о предлагаемой системе предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил. Такая система будет нейтральной с точки зрения затрат для большинства организаций общей системы, поскольку она в большей или меньшей степени отражает существующую практику. Для некоторых организаций ее применение приведет к экономии средств, а для Секретариата Организации Объединенных Наций — к возникновению дополнительных расходов, составляющих, по оценке, приблизительно 45,15 млн. долл. США в год.

⁸ На основе кадровых данных на 1 марта 2010 года после учета расходов на выплату индивидуальной временной надбавки, которая была бы отменена, если бы была одобрена предлагаемая выплата паушальной суммы в размере 2500 долл. США.

202. Организации и представители персонала твердо придерживались мнения, что обстоятельства, связанные с содержанием второго домохозяйства, в равной степени относятся как к сотрудникам, имеющим признанных иждивенцев, так и к сотрудникам, не имеющим иждивенцев. Сотрудники, имеющие супругов, относятся к сотрудникам, не имеющим иждивенцев, если их супруги получают определенный доход. Другие сотрудники считаются имеющими иждивенцев, если у них нет супругов, но на их иждивении находится один ребенок, который может проживать совместно или несовместно с сотрудником. Кроме того, было подчеркнуто, что все сотрудники должны где-то содержать дом. Сотрудники назначаются в «несемейные» места службы, и поэтому они работают и живут там; однако они никогда не будут считать такое место службы своим домом или даже местом жительства; они просто будут считать его местом своей работы на определенный период времени.

203. Техническая рабочая группа совместно рекомендовала назвать предлагаемый новый согласованный подход “НОМЕ” от английских слов “Home Maintenance Element” (элемент на содержание дома), которые кратко описывают цель, для которой он вводится.

204. Резюме вариантов, представленных Комиссии, содержится в приложении XII, в котором также приводится информация о сметных финансовых последствиях реализации этих предложений.

Отпуск для отдыха и восстановления сил

205. Большинство базирующихся на местах организаций применяют свои системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил на основе добровольной координации под эгидой Сети по вопросам людских ресурсов КСР. Эти системы поэтому весьма схожи по сфере охвата и содержанию. Стандартные условия предусматривают предоставление времени для отдыха (пять дней подряд) и времени на поездку (один–два дня, в зависимости от обстоятельств) и оплату путевых расходов от места службы до установленного места отдыха и восстановления сил. Хотя путевые расходы привязаны к установленному месту, сотрудники могут ехать в любое место по своему выбору. Время, предоставленное для отдыха и восстановления сил, не вычитается из ежегодного отпуска.

206. В Организации Объединенных Наций сотрудникам, назначаемым в миссии, периодически предоставляется короткий отпуск для восстановления сил. В соответствии с порядком его предоставления сотрудники имеют право на отдых в течение пяти рабочих дней (необязательно подряд), которые не вычитаются из ежегодного отпуска. Там, где используется транспорт Организации Объединенных Наций, он предоставляется бесплатно, а в остальных случаях путевые расходы не оплачиваются. Время на поездку не предоставляется. В ходе рассмотрения реформы системы контрактов в 2009 году Комиссия рекомендовала Организации Объединенных Наций принять систему отпусков для отдыха и восстановления сил, используемую другими организациями общей системы, однако Генеральная Ассамблея, хотя и одобрила изменение названия с «периодический короткий отпуск для восстановления сил» на «отпуск для отдыха и восстановления сил» и предоставление времени на поездку для сотрудников Организации Объединенных Наций, не одобрила оплату путевых расходов до установленного места проведения отпуска.

207. Цель всех этих систем заключается в предоставлении сотрудникам возможность периодически покидать места службы с зачастую опасными условиями, в которых они работают, чтобы «подзарядиться», уменьшить стресс и вновь обрести позитивный настрой, с тем чтобы они могли вернуться в свое место службы и продолжать эффективно работать; таким образом, эти системы предназначены для повышения результатов работы сотрудников. Они также обеспечивают сотрудникам возможность периодически встречаться с членами своих семей и способствуют принятию ими решения согласиться на назначение в места службы с трудными условиями. В большинстве случаев по указанным причинам отпуск для отдыха и восстановления сил является обязательным, и на руководство возлагается обязанность обеспечивать, чтобы сотрудники брали такие короткие отпуска через установленные интервалы времени. При этом покрытие соответствующих путевых расходов создает финансовое бремя для данного сотрудника, если он или она соблюдает требование в отношении таких поездок.

208. Техническая рабочая группа рекомендовала для общей системы порядок в отношении всех поездок для отдыха и восстановления сил, предусматривающий следующие элементы: а) пять дней отдыха подряд, не вычитаемых из ежегодного отпуска; б) время на поездку, определяемое как фактическое время, израсходованное на поездку от места службы и обратно; в) компенсация расходов на проживание в установленном месте отдыха и восстановления сил, рассчитываемая как средняя сумма доли расходов на проживание, предусмотренной в суточных, применяемых для установленных мест (700 долл. США на пять дней) плюс 50 долл. США на покрытие терминальных расходов, т.е. в общей сложности 750 долл. США на поездку; d) оплата поездки по самому дешевому и прямому маршруту от места службы до установленного места отдыха и восстановления сил. Там, где имеется транспорт Организации Объединенных Наций, он будет предоставляться бесплатно и путевые расходы оплачиваться не будут.

Обсуждение в Комиссии

209. Сеть по вопросам людских ресурсов КСР придерживалась мнения, что благодаря комплексной работе, проделанной при подготовке обзора для унификации условий работы в «несемейных» местах службы, создалась прочная основа для принятия решений в отношении адекватного пакета вознаграждения на основе согласованного подхода, однако подчеркнула, что для Организации Объединенных Наций, отдельно управляемых фондов и программ и специализированных учреждений чрезвычайно важно иметь возможность набирать, назначать и удерживать сотрудников в местах службы, где не могут находиться их семьи или где нельзя иметь нормальное основное место жительства. Для достижения успеха организациям необходимо предоставлять адекватный пакет вознаграждения, удовлетворяющий потребности сотрудников в местах, где они обязаны работать, а также в основном месте проживания, где они могли бы устроить дом для себя и, в соответствующих случаях, где могли бы обосноваться их семьи. Сеть информировала Комиссию о том, что Организация Объединенных Наций, отдельно управляемые фонды и программы и специализированные учреждения договорились о том, что вариант НОМЕ 2 (см. приложение XII, пункт 2–4) является приемлемым подходом для компенсации расходов сотрудников, связанных с содержанием второго домохозяйства.

Сеть также признала важность предоставления сотрудникам, работающим в «несемейных» местах службы, возможности регулярно брать короткий отпуск, чтобы выезжать из данного места, и приветствовала рекомендацию, касающуюся предлагаемой системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил для организаций общей системы.

210. Генеральный секретарь издал записку, подготовленную в сотрудничестве с Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Детским фондом Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) и Всемирной продовольственной программой (ВПП), в которой он подчеркнул чрезвычайно важное значение обеспечения адекватного и справедливого вознаграждения в рамках стратегии в области людских ресурсов, направленной на поддержку персонала, в частности сотрудников, которые предпочитают работать в «несемейных» местах службы или которым предлагается там работать, что необходимо для осуществления мандатов и программ. Он упомянул о резком увеличении числа миротворческих и специальных политических миссий, что в свою очередь привело к увеличению числа «несемейных» миссий, а также сроков существования миссий и численности сотрудников на местах, непрерывно работающих в течение продолжительного времени в «несемейных» миссиях. В то же время отдельно управляемые фонды и программы и специализированные учреждения вынуждены ориентировать больше своих основных программ и деятельности на крупные места службы в странах, где существует кризисная или послекризисная ситуация. Способность располагать мобильным и надежным резервом кандидатов имеет весьма важное значение, и поэтому такие организации должны иметь возможность предлагать сотрудникам разные варианты назначений, в том числе в «семейные» и «несемейные» места службы. Сейчас как никогда важно обеспечить, чтобы посредством пакета вознаграждения, удовлетворяющего потребности сотрудников и потребности оставляемых семей, помимо заработной платы в их фактическом месте службы, меняющиеся карьерные сотрудники с обширным опытом технической работы, работы по управлению программами и оперативной работы принимали назначения на службу в «несемейные» места службы. Генеральный секретарь поддержал вариант НОМЕ 2, отметив, что варианты НОМЕ 4, НОМЕ 5 и НОМЕ 6 приведут к уменьшению размера пакета вознаграждения, предлагаемого в настоящее время организациями, применяющими ПСО, на 60–70 процентов и что это имело бы весьма серьезные последствия для осуществления программ в «несемейных» местах службы и привело бы к тому, что деятельность этих организаций лишилась бы весьма важной поддержки, получаемой благодаря существованию нынешней системы. Генеральный секретарь в заключение выразил надежду на то, что существующие условия службы сотрудников фондов и программ сохранятся на нынешнем уровне до тех пор, пока Секретариат Организации Объединенных Наций не сможет осуществить предпочтительный вариант НОМЕ 2.

211. Кроме того, помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами, от имени Генерального секретаря, обратил внимание Комиссии на то, что численность персонала в «несемейных» местах службы не отвечает потребностям и что средняя доля вакансий в «несемейных» местах службы составляет примерно 23 процента. Высокая доля вакансий, частично обусловлен-

ная отсутствием унифицированных условий службы, является одной из главных причин того, что Секретариат Организации Объединенных Наций не способен быстро удовлетворять просьбы о предоставлении специально подготовленного персонала сразу же после конфликта, и одним из основных препятствий на пути обеспечения мобильности в рамках широкой системы Организации Объединенных Наций. Такое положение еще больше усугубляется сложными условиями в плане безопасности, что отрицательно сказывается на способности Организации Объединенных Наций вести деятельность в странах, где в ней испытывается наибольшая необходимость. Один из главных приоритетов Генерального секретаря — обеспечить максимально возможную согласованность общей системы и достигать результатов максимально эффективным способом без ущерба для нынешнего и будущего оперативного потенциала. Если Организация Объединенных Наций хочет интегрировать сотрудников на местах и в Центральных учреждениях в глобальные людские ресурсы и расширить межучрежденческую мобильность, ей абсолютно необходимо устранить пробелы, имеющиеся в пакетах вознаграждения сотрудников, назначаемых на работу в «несемейные» места службы. В то же время Организация Объединенных Наций учитывает тот факт, что унификация может привести к тому, что другие организации будут вынуждены заменить используемый ими подход для специальных операций чем-то другим и что это может привести к финансовым потерям для их некоторых сотрудников и возникновению административных проблем. В духе установления пакета вознаграждения, который бы наилучшим образом удовлетворял потребности всех организаций, Секретариат Организации Объединенных Наций поддержал вариант НОМЕ 2 как наиболее безболезненный и справедливый. Кроме того, Секретариат Организации Объединенных Наций полностью поддержал предлагаемую систему предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил.

212. ПРООН, как и Генеральный секретарь, выразила надежду на то, что усилия Комиссии, направленные на унификацию условий службы в «несемейных» местах службы, не приведут к общему уменьшению нынешнего пакета вознаграждения. Хотя ПРООН еще не достигла желаемого результата — добиться полного отсутствия вакансий, относительно низкие показатели вакансий в ПРООН свидетельствуют о том, что в настоящее время организация способна эффективно нанимать и удерживать подходящих талантливых сотрудников для работы в «несемейных» местах службы. ПРООН призвала Комиссию не ограничиваться рассмотрением структуры пакета вознаграждения только в рамках конкретных финансовых условий, а сосредоточить более пристальное внимание на обеспечении того, чтобы организации имели возможность нанимать и направлять на работу подходящих сотрудников требуемой квалификации для эффективного осуществления их программ. ПРООН поддержала вариант НОМЕ 2. ЮНФПА присоединился к заявлению ПРООН.

213. ВПП также поддержала вариант НОМЕ 2 и пояснила, что из 1500 ее международных сотрудников категории специалистов 350 в настоящее время работают в «несемейных» местах службы и внесли важный вклад в деятельность ВПП по обеспечению продовольствием 90 миллионов человек в 2009 году. Однако для ВПП вопрос унификации актуален в отношении не только нынешних 350 сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, но и в отношении всего персонала, поскольку для 99 процентов международных сотрудников категории специалистов ВПП действует положение об обязательной ротации, и

они уже работали, работают или вскоре будут работать в «несемейных» местах службы в течение одной, двух, а нередко и большего числа командировок.

214. Представитель ЮНИСЕФ пояснил, что почти треть его ресурсов расходуется в связи с чрезвычайными ситуациями, в которых дети и женщины наиболее уязвимы, и что тенденции указывают на то, что меры по оказанию гуманитарной помощи и впредь будут важной областью деятельности ЮНИСЕФ, который все чаще играет важную роль в устойчивом миростроительстве после сворачивания миротворческих миссий Организации Объединенных Наций. Сотрудники в «несемейных» местах службы разлучены со своими семьями и друзьями, когда они больше всего в них нуждаются, и они нередко вынуждены переезжать из одного «несемейного» места службы в другое. Стресс, которому подвергаются такие сотрудники, обусловлен не только наличием трудных материальных условий, но прежде всего тем, что они вынуждены наблюдать за борьбой и страданиями тех, кому организация призвана оказывать помощь, и чувствуют, что их усилий никогда не будет достаточно. В таких обстоятельствах сотрудникам нужно иметь «дом», куда бы они могли вернуться, а не просто кровать для сна, независимо от того, есть у них признанные иждивенцы или нет. ЮНИСЕФ поддержал модель НОМЕ 2, хотя она не является идеальной, поскольку ее использование привело бы к небольшому увеличению общей суммы расходов и в то же время к уменьшению размера общего пакета вознаграждения почти для 50 процентов ее персонала в «несемейных» местах службы.

215. УВКБ, которое также твердо поддержало вариант НОМЕ 2, придерживалось мнения о том, что цель и методология осуществления любого преобразования должны иметь смысл для тех, ради кого оно осуществляется, с тем чтобы его обоснование было понятным с точки зрения улучшения осуществления программ по сравнению с системой, которая служила интересам деятельности УВКБ в течение последних десяти лет.

216. В совместном письме административные руководители УВКБ, ЮНИСЕФ и ВПП вновь заявили о своей поддержке достижения цели унификации условий службы в «несемейных» местах службы и заявили, что они по-прежнему обеспокоены тем, что условия службы сотрудников фондов и программ Организации Объединенных Наций должны оставаться неизменными до тех пор, пока Секретариат Организации Объединенных Наций не сможет внедрить модель НОМЕ 2, с тем чтобы не ослаблять нынешний и будущий оперативный потенциал. Ограничение оперативной гибкости фондов и программ отрицательно скажется на их способности легко и быстро направлять сотрудников в операции в связи с чрезвычайными ситуациями или в места, где имеют место кризисные ситуации. Ухудшение условий службы снизит их способность привлекать сотрудников для работы в наиболее сложных, трудных и критически важных операциях и удерживать их. Административные руководители были обеспокоены тем, что, в худшем случае, без надлежащего укомплектования штатов им будет трудно продолжать операции в таких местах.

217. В совместном заявлении ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕФВ федерации персонала обратили внимание Комиссии на подготовленный ими документ зала заседаний, в котором они напомнили об адресованной Генеральной Ассамблее предыдущей рекомендации Комиссии об унификации всех практических методов в рамках ПСО, как наиболее экономичном и наилучшим образом удовле-

творяющем потребности организаций общей системы решения, и выразили мнение о том, что ПСО по-прежнему является наилучшим вариантом. Из предложенных вариантов федерации персонала отдали предпочтение вариантам НОМЕ 1 и НОМЕ 2, однако считали их лишь минимально приемлемыми. Они считали, что обзор был проведен в спешке, и предложили применять в отношении сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций переходные меры, а именно вариант НОМЕ 1 или НОМЕ 2, но без какой-либо разницы, и создать рабочую группу для дальнейшего изучения данного вопроса. Федерация полностью поддержала рекомендацию в отношении необходимости унификации определения «несемейного» места службы и выполнения ранее рекомендованных мер по устранению трудностей, связанных с укомплектованием штатов миротворческих миссий. Федерация поддержала также рекомендации в отношении отдыха и восстановления сил.

218. Представитель ЮНИСЕРВ далее отметил, что не следует забывать, что «несемейное» место службы — это место, где сотрудники работают, но не живут, и что, работая в нем, сотрудники нередко вынуждены в течение длительного времени находиться в отрыве от семьи. Тем не менее нельзя допускать, чтобы персонал миротворческих миссий продолжал находиться в столь неравных условиях. Большое число вакансий в «несемейных» местах службы отражает несправедливое отношение к персоналу и снижает способность Секретариата выполнять свой мандат.

219. Члены Комиссии напомнили, что вопрос об унификации условий службы имеет важное значение, поскольку он затрагивает тысячи людей, к которым относятся не только приблизительно 7500 сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, но и члены их семей. Было также отмечено, что с решением данного вопроса связаны значительные ожидания.

220. Комиссия выразила признательность преданным сотрудникам, работающим в местах с наиболее трудными и опасными условиями на службе организации, и признала, что сейчас подходящее время для изучения возможных путей оказания сотрудникам помощи в таких местах. Комиссия также подтвердила ранее выраженное ею мнение о том, что желаемая цель заключается не только в том, чтобы сотрудники получали надлежащую компенсацию за работу в «несемейных» местах службы, но и в том, чтобы обеспечить, в конечном счете, унификацию всех аспектов вознаграждения.

221. Члены Комиссии отметили, что при нынешнем положении существует несправедливость, возникшая в результате применения отдельными организациями или группами организаций разрозненных подходов. Были выражены мнения о том, что исправить данное положение за один день невозможно и что для его исправления потребуется применение поэтапного подхода до наступления «слияния». В этой связи Комиссия напомнила о статье 9 своего статута, в которой предусмотрено, что при исполнении своих функций Комиссия руководствуется принципом, изложенным в соглашениях между Организацией Объединенных Наций и другими организациями и направленным на создание целостной и единой международной гражданской службы путем применения общих стандартов, методов и правил в отношении персонала.

222. Комиссия подчеркнула, что любое решение по вопросу об унификации должно быть справедливым, беспристрастным и обоснованным в глазах всех заинтересованных сторон. Комиссия также учла обеспокоенность, выраженную

административными руководителями и их администрацией по поводу того, что основная цель любых усилий по унификации должна заключаться в обеспечении эффективного осуществления программ.

223. Для того чтобы лучше понять представленные на рассмотрение варианты, члены Комиссии попросили дать разъяснения по ряду технических аспектов предложений, и организации ответили на конкретные вопросы. Необходимо тщательно подойти к данному вопросу, с тем чтобы принять глубоко продуманный и систематизированный подход и избежать крайних взглядов. Было выражено общее согласие по поводу того, что полная унификация является нежелательной и нереалистичной.

224. Был задан вопрос о том, имеется ли какое-либо подтверждение того, что использование более щедрых пакетов вознаграждения в организациях, применяющих ПСО, обусловило улучшение положения в плане привлечения и удержания персонала, и было отмечено, что анализ имеющихся данных, как представляется, указывает на то, что действительно имеются факты, подтверждающие это, как видно из приложения IX. С учетом продолжительных процедур найма, используемых в Организации Объединенных Наций, и динамичного характера ее миссий трудно делать выводы в отношении ее способности привлекать и удерживать высококвалифицированный персонал. Данные о вакансиях действительно указывают на то, что в местах с наиболее опасными и наименее привлекательными условиями высокая доля вакансий отмечается даже там, где выплачивается НЖСО, но при этом Комиссия также отметила, что в организациях с относительно низкими показателями вакансий, как правило, применяется более систематизированная политика в отношении ротации/мобильности персонала.

225. В ответ на просьбу членов Комиссии о предоставление информации о прогнозируемых кадровых потребностях на следующие примерно пять лет Организация Объединенных Наций пояснила, что, хотя предполагается, что общее число сотрудников в «несемейных» местах службы уменьшится, но такое сокращение численности сотрудников в определенной степени будет компенсировано за счет расширения миссий в Гаити, Ираке и Афганистане. Организация Объединенных Наций также обратила внимание Комиссии на то, что Генеральная Ассамблея недавно приняла решение о переводе ряда вспомогательных функций из районов миссий для обеспечения поддержки центров, которым присвоен статус «семейных» мест службы, и что это приведет к дальнейшему уменьшению числа сотрудников в «несемейных» местах службы.

226. Некоторые члены Комиссии придерживались мнения, что любые меры по унификации должны учитывать, что ситуация в Секретариате Организации Объединенных Наций отличается от ситуации в фондах, программах и специализированных учреждениях с точки зрения финансирования, мандатов и руководящих структур и что поэтому унификация необязательно означает, что все организации должны быть обязаны действовать абсолютно одинаково, и что скорее было бы целесообразно достичь договоренности о функционировании в пределах общих, взаимоприемлемых рамок. Это мнение было поддержано ККСАМС.

227. Другие члены Комиссии придерживались мнения о том, что с точки зрения политики в отношении вознаграждения унификация предполагает, что все сотрудники, работающие в аналогичных местах, должны получать одинаковый

пакет вознаграждения и работать на основании единых условий службы и что за обеспечение этого на Комиссию возложена прямая ответственность.

228. Члены Комиссии подтвердили свое мнение о том, что сотрудники, в настоящее время назначаемые на службу в административные места назначения, не должны пострадать от каких-либо изменений, внесенных в существующую систему в период их текущего назначения, при том понимании, что в качестве первого шага в каждом месте будут унифицированы размеры НЖСО.

229. Спорным оказался состоящий из двух элементов вопрос о компенсации дополнительных расходов сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, или о том, как повысить заинтересованность сотрудников, чтобы они вообще соглашались принимать назначение на службу в такие места. Члены Комиссии согласились с тем, что оба аспекта являются актуальными, и дальнейшее обсуждение было посвящено тому, как наилучшим образом достичь эти две цели. Если вопрос о компенсации обоснованных дополнительных расходов связан с более или менее технической процедурой, предназначенной для разбивки статей расходов, то вопрос о стимулах вызывает больше беспокойства. Можно ли этого, например, наилучшим образом добиться посредством изменения уже существующей системы надбавок за работу в трудных условиях?

230. Члены Комиссии придерживались разных мнений по вопросу о компенсации сотрудников по единой ставке. Некоторые придерживались мнения, что все сотрудники, независимо от их семейного положения, вынуждены содержать дом, и что нет оснований полагать, что такой дом может быть устроен в «несемейных» местах службы, которые по своему характеру отличаются плохими условиями жизни и нестабильной и опасной обстановкой. Другие придерживались мнения, что сотрудники, не имеющие признанных иждивенцев, не обязаны содержать дом в другом месте, и поэтому их положение ничем не отличается от положения коллег в местах службы с трудными условиями, которые сочтены приемлемыми для пребывания семей.

231. Комиссия согласилась с тем, что, хотя было бы обоснованно выплачивать определенную компенсацию за дополнительные расходы, возникающие в связи с необходимостью содержания дома за пределами «несемейного» места службы, такая компенсация должна покрывать часть, но не все расходы с учетом того, что сотрудники уже получают оклад и предположительно должны покрывать большую часть расходов за счет него. Комиссия также согласилась с тем, что любая выплата должна производиться по фиксированной ставке, поскольку невозможно учесть все различия.

232. Затем Комиссия сосредоточила внимание на представленных сотрудниками данных о фактических расходах на аренду жилья за пределами их «несемейных» мест службы, взвешенных по гражданству всех сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, с тем чтобы приблизительно оценить расходы в местах, в которых у сотрудников, наиболее вероятно, есть дом, т.е. на их родине. Эта сумма составила примерно 1500 долл. США в месяц, без учета расходов на коммунальные услуги и любых других расходов, связанных с содержанием дома.

233. После некоторого обсуждения и сославшись на положения четвертого пункта преамбулы резолюции 63/251 Генеральной Ассамблеи, в котором Комиссию призвали продолжать координировать и регулировать условия службы

сотрудников общей системы с учетом ограничений, введенных государствами-членами в отношении их национальных гражданских служб, Комиссия постановила более не рассматривать вариант предоставления дополнительной выплаты на содержание дома, а рассматривать службу в «несемейных» местах службы как дополнительный аспект трудности условий. Поскольку система надбавок за работу в трудных условиях уже существует, было принято решение добавить в эту систему еще один элемент, который будет учитывать уникальные трудные условия, создаваемые в связи с работой в «несемейных» местах службы. Комиссия была убеждена в том, что в «несемейных» местах службы персонал сталкивается с дополнительными трудностями и несет дополнительные расходы сверх тех, с которыми приходится иметь дело сотрудникам в «семейных» местах службы.

234. В соответствии с принципом Ноблемера в качестве основы для установления размеров вознаграждения, пособий и льгот в Организации Объединенных Наций выбирается наиболее высокооплачиваемая национальная гражданская служба. Поэтому в своей работе Комиссия берет за основу нынешнего компаратора — федеральную гражданскую службу Соединенных Штатов. В гражданской службе-компараторе размер надбавки на содержание отдельного домохозяйства зависит от числа и типа иждивенцев. Комиссия придерживалась мнения, что использование размеров вознаграждения сотрудников является более подходящим методом для персонала Организации Объединенных Наций, поскольку расходы на жилье непосредственно связаны с получаемым доходом.

235. Кроме того, Комиссия постановила, что подход, основанный только на учете расходов на содержание второго домохозяйства, был бы слишком узким и не отвечал бы поставленной цели. Вместо этого она стремится учесть трудности, связанные с пребыванием в «несемейном» месте службы, в более широком смысле. Такие назначения означают расставание с семьей и влекут за собой дополнительное финансовое бремя. Наконец, она хотела, чтобы такая надбавка служила стимулом, побуждающим сотрудников принимать назначения в «несемейные» места службы. Все это вписывается в существующую систему надбавок за работу в трудных условиях. Это еще одно основание для того, чтобы учитывать трудности, связанные с пребыванием в «несемейных» местах службы в рамках существующей системы надбавок за работу в трудных условиях.

236. В соответствии с этим подходом для сотрудников, имеющих иждивенцев, надбавка составит 100 процентов суммы, выплачиваемой в местах с наиболее трудными условиями (места службы категории Е). Имеющие иждивенцев сотрудники, относящиеся к самой многочисленной группе (С-1, С-2 и С-3), будут получать ежемесячно дополнительную сумму в размере 1418 долл. США в месяц, сотрудники, относящиеся к диапазону С-4-С-5 — 1701 долл. США в месяц, а на должностях более высоких классов сумма составит 1890 долл. США. Для тех, кто получает заработную плату по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, было предложено выплачивать половину суммы, получаемой за работу в местах службы с наиболее трудными условиями. Соответствующие суммы составят 532 долл. США для сотрудников, относящихся к диапазону С-1-С-3, 638 долл. США для сотрудников, относящихся к диапазону С-4-С-5, и 709 долл. США для сотрудников более высоких классов. Предлагаемая пересмотренная матрица надбавок за работу в трудных условиях приводится в приложении Х.

237. Комиссия выразила мнение, что предложение рассматривать службу в «несемейных» местах службы как еще один аспект трудности условий дает несколько преимуществ по сравнению с введением отдельной новой надбавки: а) это способствует достижению целей обеспечить простоту и прозрачность; б) не потребуется отдельный механизм корректировки, так как отдельная надбавка не предусматривается; с) вопрос о компенсации за службу в «несемейных» местах службы находится в ведении Комиссии и входит в общую компетенцию Генеральной Ассамблеи, как это и должно быть, и это гарантирует, что все изменения в будущем будут согласованы; d) это окажет практическое и конкретное содействие реализации принципа «Единство действий», как отметил Председатель в своем вступительном слове.

238. Финансовые последствия реализации предложения Комиссии для разных организаций будут неодинаковыми. Для Организации Объединенных Наций дополнительные расходы составят, по оценке, приблизительно 46,8 млн. долл. США. Помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами заявила, что, хотя она надеялась на более щедрое решение, она с пониманием относится к финансовым трудностям, с которыми сталкиваются государства-члены, и будет пытаться, насколько это возможно, покрыть как можно больше дополнительных расходов Секретариата Организации Объединенных Наций за счет экономии в других местах. Для всех других организаций реализация упомянутого предложения приведет к экономии по сравнению с суммой нынешних выплат⁹, о чем свидетельствуют данные, приведенные в таблице 1 ниже.

Таблица 1

Сметные дополнительные расходы, связанные с реализацией предложения Комиссии, в разбивке по организациям^a

<i>Организация</i>	<i>Число сотрудников</i>	<i>Дополнительные расходы (в млн. долл. США в год)</i>
МОТ	14	(0,3)
Организация Объединенных Наций	6 078	46,8
ПРООН	247	(3,6)
ЮНЕСКО	11	(0,1)
ЮНФПА	53	(0,7)
УВКБ	439	(7,6)
ЮНИСЕФ	359	(5,8)
ЮНОПС	109	(1,4)
ВПП	300	(4,7)
ВОЗ	46	(0,7)
Всего	7 656	21,9

Примечание: Цифры в скобках указывают на экономию средств.

⁹ Сэкономленные таким образом средства частично покроют увеличение расходов, связанных с более частыми поездками в отпуск на родину и выплатами в рамках субсидирования образования.

^a Дополнительные расходы рассчитаны на основе кадровых данных по состоянию на 1 марта 2010 года и с учетом нынешних расходов на выплату НЖСО, ПЕНЭБ и индивидуальной временной надбавки.

239. Признавая, что осуществление упомянутых предложений приведет к кардинальным изменениям в организациях, которые приняли ПСО, Комиссия придерживалась мнения, что осуществлять их необходимо будет поэтапно с целью достижения полной унификации к определенному сроку. Некоторые члены Комиссии придерживались мнения, что потребуется переходный период продолжительностью в шесть лет (три двухгодичных бюджетных периода); другие полагали, что пяти лет будет достаточно, а остальные высказались в пользу четырехлетнего или трехлетнего периода (т.е. обычного срока назначения в «несемейные» места службы или одного полного бюджетного цикла после принятия решения Генеральной Ассамблеи). После некоторого обсуждения было принято решение о том, что условия службы для всех сотрудников общей системы должны быть полностью унифицированы не позднее чем через пять лет после вступления в силу соответствующего решения Ассамблеи и что тем временем постепенно будут приниматься меры для достижения поставленной цели.

240. Выступая от имени организаций, использующих в настоящее время ПСО, представитель УВКБ просил регулярно следить за тем, как реализация новых предложений сказывается на управлении людскими ресурсами и эффективности деятельности, и представлять об этом отчетность.

241. Комиссия напомнила о ранее принятом ею на семидесятой сессии решении рекомендовать унифицировать определение «несемейного» места службы в качестве предпосылки для достижения желаемой унификации условий службы в общей системе Организации Объединенных Наций. Это позволит значительно сократить число сотрудников в местах службы, определенных как «несемейные», но в то же время приведет к возникновению дополнительных расходов для Организации Объединенных Наций в связи с выплатами, предусматриваемыми для «семейных» мест службы. Дополнительные расходы, связанные с этой мерой, для Организации Объединенных Наций составят, по оценке, 20,3 млн. долл. США в первый год, прежде всего из-за расходов, связанных с переездом семей в соответствующее место службы, и 12,0 млн. долл. США в последующие годы. Осуществление этой меры для других организаций общей системы финансовых последствий иметь не будет.

242. Комиссия одобрила предложенную систему предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил для организаций общей системы и с удовлетворением отметила, что это позволяет унифицировать подход, применяемый организациями. Эта мера была сочтена весьма важной для эффективного осуществления программ и деятельности, и она позволит снимать накопившийся стресс от работы в трудных и опасных условиях, которыми характеризуются «несемейные» места службы.

Решения Комиссии

243. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

а) в отношении унификации классификации мест службы, предложить Организации Объединенных Наций унифицировать определение «несемей-

ных» мест службы на основе оценки уровня безопасности, как это в настоящее время делают остальные организации общей системы;

b) в отношении сотрудников, назначаемых на работу в «несемейные» места службы:

i) изменить существующую надбавку за работу в трудных условиях так, чтобы сотрудники, работающие в «несемейных» местах службы получали дополнительную сумму в знак признания того, что такая служба сопряжена с дополнительными финансовыми и психологическими трудностями, обусловленными вынужденной разлукой с семьями и дополнительными расходами, связанными с такой службой;

ii) тем, кто получает вознаграждение по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, выплачивать дополнительную сумму в размере 100 процентов надбавки за работу в трудных условиях для мест службы категории Е (места службы с наиболее трудными условиями) по соответствующей ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, и внести в матрицу надбавок за работу в трудных условиях, поправки, отражающие это изменение, как показано в приложении X;

iii) тем, кто получает заработную плату по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, выплачивать дополнительную сумму в размере, равном 50 процентам надбавки за работу в трудных условиях для мест службы категории Е (места службы с наиболее трудными условиями) по соответствующей ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и внести в матрицу надбавок за работу в трудных условиях поправки, отражающие это изменение, как показано в приложении X;

iv) продолжать выплачивать сотрудникам обычную надбавку за работу в трудных условиях в размере, установленном для места службы, на работу в которое они назначены;

v) ввести такое изменение через шесть календарных месяцев после принятия Генеральной Ассамблеей соответствующего решения, с тем чтобы организации могли подготовиться к его введению в действие;

vi) применять для организаций, которые в настоящее время используют ПСО или ПЕНЭБ, следующие переходные меры (в приложении XIII приводится общий обзор плана применения переходных мер):

а. *установление единых ставок НЖСО.* В течение шести месяцев после вступления в силу соответствующего решения Генеральной Ассамблеи (см. пункт 243(b)(v) выше) размеры НЖСО для конкретных мест будут унифицированы Комиссией путем установления единой ставки НЖСО для каждого места службы, определенного в настоящее время в качестве административного места назначения, в консультации с организациями и федерациями персонала. Такие ставки будут установлены КМГС. Такие единые ставки НЖСО будут введены в действие через год после вступления в силу соответствующего решения Генеральной Ассамблеи, за исключением случая, предусмотренного в пункте (d) ниже;

Сотрудники, ныне работающие в «несемейных» местах службы:

b. *для сотрудников, назначенных на данный момент в административные места назначения.* Сотрудники, направленные в административное место назначения для прохождения службы в «несемейном» месте службы на момент вступления в силу решения Генеральной Ассамблеи, первоначально будут продолжать получать НЖСО, которую они получали на момент введения в действие новой системы. Через год после вступления в силу решения Генеральной Ассамблеи и в течение срока их пребывания в том же административном месте назначения они будут получать НЖСО по единой ставке для данного административного места назначения, установленной Комиссией;

c. *для сотрудников, получающих в настоящее время ПЕНЭБ.* Сотрудники, работающие на момент вступления в силу решения Генеральной Ассамблеи в «несемейном» месте службы, будут получать ПЕНЭБ по нынешней ставке в течение более короткого из двух следующих периодов: периода работы в данном «несемейном» месте службы и пяти лет после вступления в силу решения Ассамблеи.

Действующие сотрудники, повторно назначенные для выполнения обязанностей в «несемейном» месте службы в течение одного года после вступления в силу решения Генеральной Ассамблеи:

d. *для сотрудников, повторно направляемых в административное место службы.* Сотрудники, повторно направляемые в административное место назначения для прохождения службы в «несемейном» месте службы в течение одного года после вступления в силу решения Генеральной Ассамблеи, будут первоначально получать НЖСО, действующую в данном административном месте назначения на момент введения в действие новой системы. Через год после вступления в силу решения Ассамблеи и в течение периода их пребывания в том же административном месте назначения они будут получать НЖСО по единой ставке для данного административного места назначения, установленной Комиссией, при условии, что с даты повторного назначения до истечения одного года с даты вступления в силу решения Ассамблеи будет оставаться не менее шести месяцев, если период между повторным назначением и указанной годовщиной составляет менее шести месяцев, сотрудник будет получать НЖСО по единой ставке, специально установленной в рамках ПСО, с момента повторного назначения;

e. *для сотрудников, повторно назначаемых в «несемейное» место службы и получающих ПЕНЭБ.* Сотрудники, повторно назначаемые в «несемейное» место службы в течение одного года после вступления в силу решения Генеральной Ассамблеи, будут получать ПЕНЭБ по нынешней ставке в течение более короткого из двух следующих периодов: периода работы в данном «несемейном» месте службы или пяти лет после вступления в силу решения Ассамблеи.

Действующие сотрудники, повторно назначаемые для выполнения обязанностей в «несемейном» месте службы по истечении более одного года после вступления в силу решения Генеральной Ассамблеи:

f. *сотрудники, направляемые в административное место назначения для прохождения службы в «несемейном» месте службы,* будут полу-

часть НЖСО по единой ставке для данного административного места назначения, которая через год после вступления в силу решения Генеральной Ассамблеи будет в каждый из последующих четырех лет уменьшаться на одну четвертую часть разницы между:

i) соответствующей ставкой НЖСО плюс обычная надбавка за работу в трудных условиях для данного административного места назначения; и

ii) обычной надбавкой за работу в трудных условиях плюс дополнительный элемент надбавки за работу в трудных условиях для «несемейных» мест службы для данного места службы (т.е. эквивалент суммы, получаемой сотрудниками Секретариата Организации Объединенных Наций);

g. *сотрудники, повторно назначаемые в «несемейное» место службы и получающие ПЕНЭБ, будут получать сумму, равную разнице между:*

i) соответствующей ставкой ПЕНЭБ; и

ii) размером дополнительного элемента надбавки за работу в трудных условиях для «несемейных» мест службы;

Все организации перейдут к использованию нового элемента надбавки за работу в трудных условиях для «несемейных» мест службы не позднее чем через пять лет после принятия Генеральной Ассамблеей соответствующего решения, т.е. ко времени, когда будет достигнута полная унификация. Организации, которые в настоящее время используют ПСО или ПЕНЭБ, сохранят за собой право ввести новый дополнительный элемент надбавки за работу в трудных условиях для «несемейных» мест службы в любое время до истечения предельного пятилетнего срока при условии прекращения использования ПЕНЭБ или НЖСО;

h. *для вновь набираемых сотрудников.* Вновь набираемые сотрудники, поступающие на службу в организацию по истечении шести месяцев после вступления в силу решения Генеральной Ассамблеи или позднее, будут получать назначения, предусматривающие выплату элемента надбавки за работу в трудных условиях для «несемейных» мест службы, утвержденного Ассамблеей, и им не будет предлагаться назначение на основе ПСО или с использованием ПЕНЭБ;

i. *полная унификация через пять лет после введения в действие элемента надбавки за работу в трудных условиях для «несемейных» мест службы.* Через пять лет после введения в действие элемента надбавки за работу в трудных условиях для «несемейных» мест службы все назначения на основе ПСО, а также выплаты ПЕНЭБ, в зависимости от конкретного случая, будут прекращены. Для этого, в частности, потребуется отменить положения, регулирующие применение ПЕНЭБ в отношении сотрудников, назначаемых или повторно назначаемых в «несемейные» места службы, содержащиеся в подпунктах I.10(b) и (c) приложения I к Руководству по вопросам безопасности на местах, через пять лет после вступления в силу соответствующего решения Генеральной Ассамблеи. Через пять лет после вступления в силу решения Ассамблеи КМГС прекратит

применение единых ставок НЖСО, организации, как ожидается, будут устанавливать размеры выплат сотрудникам в зависимости от места службы и в отношении всех сотрудников будут действовать положения об элементе надбавки за работу в трудных условиях для «несемейных» мест службы;

с) в отношении унификации положений об отпуске для отдыха и восстановления сил:

i) рекомендовать предложенную унифицированную систему предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, изложенную в приложении XI;

ii) призвать организации, насколько это возможно, покрывать дополнительные расходы, связанные с применением этой системы, за счет существующих ресурсов.

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2011–2012 годы

1. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы.
2. Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами:
 - a) межучрежденческая мобильность;
 - b) субсидия на образование: пересмотр методологии определения размера субсидии (репрезентативные учебные заведения и право на получение);
 - c) система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и выплата за работу в опасных условиях: пересмотр методологии;
 - d) стандарты поведения;
 - e) возраст обязательного увольнения.
3. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:
 - a) шкала базовых/минимальных окладов;
 - b) исследования для установления эквивалентных классов в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов;
 - c) динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов;
 - d) динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов (пересмотр методологии);
 - e) сопоставление совокупного вознаграждения на основе принципа Ноблемера для определения наиболее высокооплачиваемой гражданской службы;
 - f) исследование, посвященное совокупному вознаграждению в Организации Объединенных Наций и гражданской службе-компараторе;
 - g) обследование и доклад по вопросу о многообразии в общей системе Организации Объединенных Наций;
 - h) надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размера надбавок;
 - i) доклад о работе тридцать третьей сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы;
 - j) повестка дня тридцать четвертой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы;

- k) доклад о работе тридцать четвертой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы;
 - l) повестка дня тридцать пятой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы.
4. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе:
- a) пересмотр методологий проведения обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания;
 - b) обследование наилучших преобладающих условий службы в местах, которые будут определены Комиссией;
 - c) пересмотр стандартов оценки должностей категории общего обслуживания.
5. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы:
- a) управление служебной деятельностью;
 - b) субсидия на образование: пересмотр размера субсидии;
 - c) система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, включая выплату за работу в опасных условиях: пересмотр размера выплат;
 - d) доклад о собеседованиях при увольнении.
6. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе организациями общей системы Организации Объединенных Наций.
7. Пересмотр Основных положений Комиссии по международной гражданской службе, касающихся управления людскими ресурсами.
8. Пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения.

Приложение II

Предлагаемый список репрезентативных учебных заведений для всех стран/валютных зон

Австрия (четыре начальные/средние школы)

Vienna International School
Lycée Français de Vienne
American International School
Vienna Christian School

Бельгия (одна начальная/средняя школа и один ВУЗ)

International School of Brussels
Université Libre de Bruxelles

Дания (две начальные/средние школы)

Copenhagen International School
Rygaards International School

Франция (три начальные/средние школы и один ВУЗ)

École Active Bilingue Jeannine Manuel
École alsacienne
Cité Scolaire Internationale de Lyon
University of Paris-Sorbonne

Германия (две начальные/средние школы и один ВУЗ)

Bonn International School
Independent Bonn International School
International University of Applied Sciences

Ирландия (одна начальная/средняя школа и один ВУЗ)

Saint Columba's College
University College Dublin

Италия (четыре начальные/средние школы)

Ambrit-Rome International School
St. George's British International School
Southlands English School
Marymount International School

Япония (одна начальная/средняя школа и один ВУЗ)

Saint Mary's International School
Waseda University

Нидерланды (одна начальная/средняя школа и один ВУЗ)

British School in the Netherlands
University of Groningen

Испания (одна начальная/средняя школа и один ВУЗ)

American School of Madrid
Complutense University of Madrid

Швеция (одна начальная/средняя школа и один ВУЗ)

Sigtunaskolan Humanistiska Läroverket
Stockholm School of Economics

Швейцария (четыре начальные/средние школы)

International School of Geneva
Collège du Léman
Institut International de Lancy
Institut Florimont

Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии
(одна начальная/средняя школа и четыре ВУЗа)

University of Warwick
University of Nottingham
University of Manchester
University College London
Marymount International School

Зона доллара США в Соединенных Штатах Америки
(три начальные/средние школы и три ВУЗа)

United Nations International School
Lycée Français de New York
Horace Mann School
New York University
Pace University
University of Virginia

Зона доллара США за пределами Соединенных Штатов Америки
(десять начальных/средних школ и два ВУЗа)

Бангладеш

American International School Dhaka

Гана

Ghana International School

Египет

Cairo American College

Индия

American Embassy School

Канада

McGill University

Кения

International School of Kenya

Ливан

American University of Beirut

Панама

Balboa Academy

Сенегал

Lycée Français de Dakar Jean Mermoz

Таиланд

International School Bangkok

Чили

Nido de Aguilas

Эфиопия

International Community School of Addis Ababa

Приложение III

Предлагаемые изменения размеров субсидии на образование и расходов на пансионное содержание

Таблица 1

**Предлагаемые уровни максимально допустимых расходов
и субсидии на образование**

<i>Страна/зона</i>	<i>Валюта</i>	<i>Увеличение в процентах</i>	<i>Максимально допустимые расходы</i>	<i>Максимальная субсидия на об- разование</i>
Австрия	евро	5,0	17 555	13 166
Дания	датская крона	5,0	113 554	85 166
Франция	евро	7,0	10 981	8 236
Германия	евро	3,0	19 563	14 672
Италия	евро	10,0	20 830	15 623
Нидерланды	евро	6,0	17 512	13 134
Испания	евро	10,0	16 653	12 490
Швейцария	швейцарский франк	11,0	31 911	23 933
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	фунт стерлингов	10,0	24 941	18 706
Зона доллара США в Соеди- ненных Штатах Америки	доллар США	10,0	43 006	32 255
Зона доллара США за преде- лами Соединенных Штатов	доллар США	7,0	20 663	15 497

Таблица 2

**Зоны, где нынешние уровни максимально допустимых расходов и субсидии
на образование должны остаться неизменными**

<i>Страна/зона</i>	<i>Валюта</i>	<i>Максимально допустимые расходы</i>	<i>Максимальная субсидия на образование</i>
Бельгия	евро	15 458	11 593
Ирландия	евро	17 045	12 784
Япония	йена	2 324 131	1 743 098
Швеция	шведская крона	157 950	118 462

Таблица 3
Предлагаемые максимальные уровни расходов на пенсионное содержание

Страна/зона	Валюта	Увели- чение в процен- тах	Обычная фиксиро- ванная ставка воз- мещения расходов на пенсионное со- держание	Фиксированная ставка дополнительного возме- щения расходов на пенси- онное содержание для оп- ределенных мест службы
Австрия	евро	1,8	3 776	5 664
Бельгия	евро	1,9	3 518	5 277
Дания	датская крона	3,9	27 242	40 863
Франция	евро	1,9	3 052	4 578
Германия	евро	1,0	4 221	6 332
Италия	евро	0,6	3 147	4 721
Нидерланды	евро	0,8	3 875	5 813
Испания	евро	0,3	3 162	4 743
Швеция	шведская крона	5,6	26 034	39 051
Швейцария	швейцарский франк	1,5	5 540	8 310
Соединенное Коро- левство	фунт стерлингов	5,8	3 690	5 535
Доллары США в Со- единенных Штатах	доллар США	5,3	6 083	9 125
Доллары США за пределами Соединен- ных Штатов	доллар США	1,5	3 746	5 619

Таблица 4
Зоны, где максимальные уровни расходов на пенсионное содержание
должны остаться неизменными

Страна/зона	Валюта	Обычная фиксированная ставка возмещения рас- ходов на пенсионное со- держание	Фиксированная ставка допол- нительного возмещения расхо- дов на пенсионное содержание для определенных мест службы
Ирландия	евро	3 112	4 668
Япония	йена	607 703	911 555

Приложение IV

Выходное пособие

Диаграмма 1

Соотношение общего числа увольнений и общего числа сотрудников
(категория специалистов и выше и категория общего обслуживания), 2007–
2009 годы

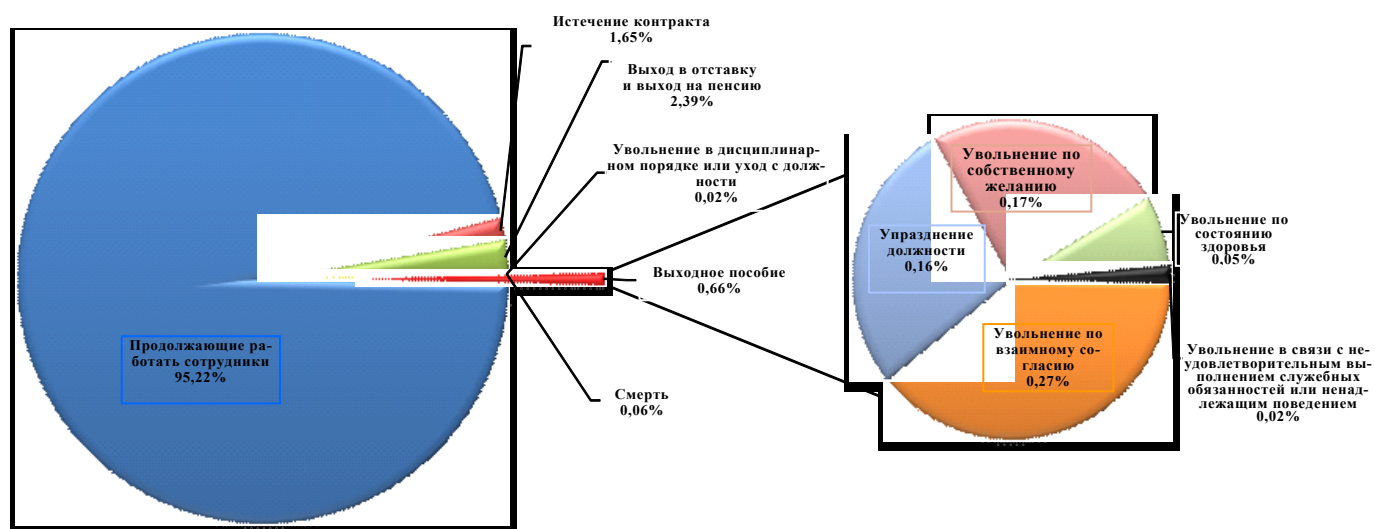


Таблица 1
**Все увольнения с указанием причины и в разбивке по видам контрактов,
 2007–2009 годы**

Причина увольнения	Непрерывный контракт		Срочный контракт		Итого	
	(Число)	(В процентах)	(Число)	(В процентах)	(Число)	(В процентах)
А. Увольнения с выплатой выходного пособия	713	8	478	6	1 191	14
Увольнение по взаимному согласию	260	3	217	3	477	6
Упразднение должности	106	1	176	2	282	3
Программы увольнения по собственному желанию ^а	277	3	33	0	310	4
Увольнение по состоянию здоровья	61	1	34	0	95	1
Увольнение в связи с неудовлетворительным выполнением служебных обязанностей или ненадлежащим поведением	9	0	18	0	27	0
В. Увольнение без выплаты выходного пособия	1 657	19	5 743	67	7 400	86
Истечение контракта		0	2 961	34	2 961	34
Выход в отставку	337	4	1 960	23	2 297	27
Выход на пенсию	1 274	15	727	8	2 001	23
Смерть	37	0	76	1	113	1
Дисциплинарное увольнение	8	0	15	0	23	0
Уход с должности	1	0	4	0	5	0
Всего	2 370	28	6 221	72	8 591	100

Примечание: цифры округлены.

^а Эта категория охватывает сотрудников, которые воспользовались программами увольнений, предложенными организациями, а именно УВКБ, ВПП и Всемирной организацией интеллектуальной собственности, и которых следует выделить из категории сотрудников, вышедших в отставку.

Таблица 2

Случаи выплаты выходного пособия с разбивкой по числу полных лет службы и оставшемуся до истечения контракта сроку

Общие показатели за трехлетний период (2007–2009 годы), за который были представлены данные об оставшемся до истечения контракта сроку

Непрерывные контракты

Число оставшихся до истечения контракта месяцев

жбы		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	24+	Всего	Максимальное выходное пособие	
	Всего																										2	2		
	4																										7	8		
	5			1																							10	13		
	6			1	2																						11	14		
	7				2																1						18	21		
	8		1	1	1																						17	19		
	9				2										1												18	20		
	10																										16	21		
	11		1	1	2										1												15	19		
	12				2																				2		17	23		
	13												2	1						1		1		1			26	32		
	14		1										1				1				1	1	1				25	28		
	15				1																	1		1			17	22		
	16				2	1														1	1						16	24		
	17				3			1					1		1	1					1						9	16		
	18				2	1			1					1												2		11		16
	19		1					1		1							1						1					12		15
	20								1		1	1																170		286
	20+ Всего		4	1	17	1	2	2	3	1	3	2	6	5	4	9	2	6	5	5	9	3	3	9	8	6	417	599		

Максимальное
выходное пособие

Число полных лет службы

Срочные контракты

Число оставшихся до истечения контракта месяцев

Минимальное выходное пособие (6-недельный оклад)

Максимальный размер выходного пособия (для случаев, когда выходное пособие определяется на основе оставшегося до истечения контракта срока)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	24+	Total
0		6	1		2				1	2	2		1	1													16
1	1	6			1	2	5	2	3	1		1					1										23
2	2	5			2				1		1		3														14
3	3	13	1			1	1	1			1		1														22
4	1	6	1	2	1			1			1						1									2	16
5	2	4	1	2			1	2			1		2				1										16
6	1	1	1	2	2	2		1					5				2										17
7	2			1	2			1		1			3				1	1	1			1					14
8						1						1					1										3
9	2		1	2										1												1	7
10	1	1		3			1								1							1					8
11		2		1															1							1	5
12		1											1		1												3
13				1				1									1										3
14	1									1	1	1		1													5
15		1				2	1								1			1	1						1		8
16								1	1				1							1							4
17			1						1								1										3
18						2						1			1												4
19			1		1																						2
20						1																					1
20+ Всего	16	48	12	19	11	9	13	12	7	9	9	4	20	4	6	4	9	3	3	3	0	5	2	0	1	5	234

Оставшийся до истечения
контракта срок

Число полных лет службы

Максимальное
выходное пособие

Приложение V

Пересмотренные основные положения КМГС в отношении системы контрактов в организациях общей системы Организации Объединенных Наций

Преамбула

В настоящих основных положениях проводится различие между функциями, носящими регулярный и непрерывный характер, и функциями, выполнение которых требуется организациям общей системы Организации Объединенных Наций в течение короткого периода времени в конкретных целях. Основные положения применяются посредством положений и правил о персонале каждой организации, в которых оговариваются условия службы. Они также применяются в соответствии с политикой организации в отношении, когда это уместно, географического распределения и сбалансированной представленности мужчин и женщин. Переход с работы по контракту одного вида на работу по контракту другого вида не является автоматическим и регулируется транспарентными и открытыми процедурами отбора, в том числе, когда это уместно, процедурами найма на конкурсной основе. Сотрудникам, подпадающим под действие этой системы контрактов, следует помнить о том, что они обязаны соблюдать самые высокие стандарты поведения, закрепленные в Стандартах поведения для международной гражданской службы.

A. Непрерывные контракты: сфера охвата

1. Непрерывный контракт предназначен для оказания организациям общей системы Организации Объединенных Наций помощи в обеспечении преемственности в рамках деятельности по программам. Этот вид контрактов предусмотрен в качестве инструмента, содействующего обеспечению стратегического управления людскими ресурсами для достижения общих целей организаций. Эта категория охватывает существующие виды контрактов, которые называются в различных организациях по-разному, в том числе: постоянный, бессрочный и непрерывный контракты, контракт без ограничения срока, карьерный и долгосрочный контракты, контракт на неопределенный срок и контракт на оказание услуг. Предоставление контракта этой категории обусловливается постоянными потребностями организаций, и они предоставляются сотрудникам, которые выполняют основные функции в соответствии с мандатом каждой организации системы Организации Объединенных Наций.

Срок действия

2. Непрерывный контракт действует неограниченный срок. Положения и правила о персонале могут предусматривать проведение периодических обзоров таких контрактов на предмет целесообразности сохранения их в силе. Непрерывность действия контракта будет определяться такими критериями, как интересы организации, полное соответствие предъявляемым требованиям и соблюдение стандартов поведения.

Испытательный срок

3. Сотрудники, относящиеся к данной категории, должны проходить испытательный срок, составляющий один-два года. Кроме того, сотрудники, которые проработали на срочном контракте в полном соответствии с предъявляемыми требованиями не менее одного года, будут рассматриваться в качестве выполнивших данное требование об испытательном сроке для целей предоставления им непрерывного контракта.

Вознаграждение

4. Сотрудник получает вознаграждение согласно соответствующим положениям и правилам о персонале организации, согласующееся с условиями службы в общей системе.

Пенсионный фонд

5. Предполагается, что сотрудник будет вносить взносы в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций или в рамках любого другого пенсионного плана согласно положениям и правилам о персонале организации и соответствующим правилам фонда или плана.

Социальное обеспечение

6. Предполагается, что сотрудник будет застрахован в соответствии с планом медицинского страхования, о котором организация договорилась с определенной страховой компанией, или в рамках любого другого плана медицинского страхования согласно положениям и правилам о персонале организации.

Применение положений и правил о персонале

7. На сотрудника распространяется действие соответствующих положений и правил о персонале организации.

Стандарты поведения

8. Предполагается, что сотрудник должен соблюдать самые высокие стандарты поведения, закрепленные в стандартах поведения для международной гражданской службы, в которых определены основные ценности всех организаций общей системы Организации Объединенных Наций.

Требования в отношении мобильности

9. Согласно положениям и правилам о персонале организации сотрудник может быть переведен на любую другую должность или в любое другое подразделение, в том числе направлен на работу в другое место службы, если в этом есть служебная необходимость.

Предоставление непрерывного контракта

10. Непрерывные контракты предоставляются на основе открытых и транспарентных процедур отбора согласно положениям и правилам о персонале организации.

Процедуры прекращения службы

11. В отношении данной категории применяются обычные процедуры прекращения службы согласно положениям и правилам о персонале организации. Административный руководитель организации может расторгнуть контракт с любым сотрудником по причинам, предусмотренным в положениях и правилах о персонале организации.

В. Срочные контракты: сфера охвата

12. Срочные контракты предусматриваются для найма сотрудников на определенные периоды времени для выполнения функций, которые являются частью обычной и постоянной деятельности организации. С учетом потребностей организации и согласно ее положениям и правилам о персонале контракты этой категории могут предоставляться сотрудникам, выполняющим функции, необходимость в которых сохраняется на протяжении среднесрочного периода, составляющего несколько лет.

Срок действия

13. Предполагается, что срочный контракт будет предоставляться на срок не менее одного года и не более пяти лет. Он может быть расторгнут или продлен на основе таких критериев, как интересы организации, полное соответствие предъявляемым требованиям и соблюдение стандартов поведения. При особых обстоятельствах и в соответствии с положениями и правилами о персонале минимальный срок такого контракта может быть сокращен.

Испытательный срок

14. Испытательный срок может составлять от шести месяцев до двух лет.

Вознаграждение

15. Сотрудник получает вознаграждение согласно соответствующим положениям и правилам о персонале организации, согласующееся с условиями службы в общей системе.

Пенсионный фонд

16. Предполагается, что сотрудник будет вносить взносы в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций или в рамках любого другого пенсионного плана согласно положениям и правилам о персонале организации и соответствующим правилам фонда или плана.

Социальное обеспечение

17. Предполагается, что сотрудник будет застрахован в соответствии с планом медицинского страхования, о котором организация договорилась с определенной страховой компаний, или в рамках любого другого плана медицинского страхования согласно положениям и правилам о персонале организации.

Применение правил о персонале

18. На сотрудника распространяется действие соответствующих положений и правил о персонале организации.

Стандарты поведения

19. Предполагается, что сотрудник должен соблюдать самые высокие стандарты поведения, закрепленные в стандартах поведения для международной гражданской службы, в которых определены основные ценности всех организаций общей системы Организации Объединенных Наций.

Требования в отношении мобильности

20. Согласно положениям и правилам о персонале организации сотрудник может быть переведен на любую другую должность или в любое другое подразделение, в том числе направлен на работу в другое место службы, если в этом есть служебная необходимость.

Предоставление срочного контракта

21. Контракты, относящиеся к категории срочных, предоставляются на основе открытых и транспарентных процедур отбора согласно соответствующим положениям и правилам о персонале организации.

Процедуры прекращения службы

22. Как правило, сотрудники могут прекратить службу по истечении срока действия контракта, и в этом случае применяются обычные процедуры прекращения службы согласно положениям и правилам о персонале организации. Административный руководитель организации может расторгнуть контракт с любым сотрудником по причинам, предусмотренным в положениях и правилах о персонале организации.

С. Временные контракты: сфера охвата

23. Краткосрочные контракты используются в целях удовлетворения определенных краткосрочных потребностей организации, сохраняющихся в течение периода до одного года. Эта категория контрактов охватывает такие существующие виды контрактов, как краткосрочный и временный контракты, контракт ограниченной продолжительности, срочный контракт на короткий срок, месячный краткосрочный контракт, краткосрочный контракт с поденной оплатой, специальный краткосрочный контракт, другие виды краткосрочных контрактов. Из этой категории исключаются контракты на оказание консультационных услуг, соглашения об услугах и другие виды контрактов, которые не заключаются как трудовые договоры.

Срок действия

24. Предполагается, что срок действия временных контрактов будет составлять менее одного года. Любое продление такого контракта должно осуществляться согласно положениям и правилам о персонале организации.

Испытательный срок

25. К данной категории не относится.

Вознаграждение

26. Сотрудник получает вознаграждение согласно соответствующим положениям и правилам о персонале организации, согласующееся с условиями службы в общей системе.

Пенсионный фонд

27. В зависимости от вида и срока действия контракта сотрудник может вносить взносы в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций или в рамках любого другого пенсионного плана согласно положениям и правилам о персонале организации и соответствующим правилам фонда или плана.

Социальное обеспечение

28. Сотрудник будет застрахован согласно соответствующим положениям и правилам о персонале организации.

Применение положений и правил о персонале

29. На сотрудника распространяется действие соответствующих положений и правил о персонале организации.

Стандарты поведения

30. Предполагается, что сотрудник должен соблюдать самые высокие стандарты поведения, закрепленные в стандартах поведения для международной гражданской службы, в которых определены основные ценности всех организаций общей системы Организации Объединенных Наций.

Требования в отношении мобильности

31. К данной категории не относится.

Предоставление контрактов других видов

32. Переход на любой другой контракт может осуществляться только с применением открытых и транспарентных процедур отбора, установленных в положениях и правилах о персонале организации.

Процедуры прекращения службы

33. При естественном истечении срока действия контракта могут применяться обычные процедуры прекращения службы. Административный руководитель организации может в любое время расторгнуть контракт с сотрудником по причинам, предусмотренным в положениях и правилах о персонале организации.

Приложение VI

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 2011 года) (В долл. США)

Уровень должности		Ступени														
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
ЗГС	Валовой оклад	204 391														
	Чистый оклад, И	145 854														
	Чистый оклад, О	131 261														
ПГС	Валовой оклад	85 809														
	Чистый оклад, И	133 776														
	Чистый оклад, О	121 140														
Д-2	Валовой оклад	152 231	155 592	158 954	162 315	165 675	169 035									
	Чистый оклад, И	111 950	114 135	116 320	118 505	120 689	122 873									
	Чистый оклад, О	102 847	104 691	106 528	108 359	110 186	112 002									
Д-1	Валовой оклад	139 074	141 896	144 710	147 532	150 371	153 320	156 272	159 222	162 171						
	Чистый оклад, И	103 070	104 989	106 903	108 822	110 741	112 658	114 577	116 494	118 411						
	Чистый оклад, О	95 270	96 936	98 600	100 258	101 915	103 567	105 212	106 857	108 497						
С-5	Валовой оклад	115 134	117 532	119 934	122 331	124 732	127 129	129 531	131 929	134 329	136 729	139 129	141 528	143 929		
	Чистый оклад, И	86 791	88 422	90 055	91 685	93 318	94 948	96 581	98 212	99 844	101 476	103 108	104 739	106 372		
	Чистый оклад, О	80 629	82 079	83 524	84 969	86 412	87 849	89 286	90 720	92 152	93 581	95 008	96 431	97 853		
С-4	Валовой оклад	94 268	96 456	98 642	100 876	103 194	105 507	107 825	110 140	112 456	114 768	117 087	119 399	121 715	124 032	126 349
	Чистый оклад, И	72 373	73 948	75 522	77 096	78 672	80 245	81 821	83 395	84 970	86 542	88 119	89 691	91 266	92 842	94 417
	Чистый оклад, О	67 395	68 829	70 263	71 691	73 120	74 548	75 975	77 399	78 822	80 244	81 664	83 083	84 502	85 918	87 334
С-3	Валовой оклад	77 101	79 125	81 150	83 172	85 199	87 222	89 244	91 272	93 296	95 319	97 346	99 367	101 476	103 618	105 759
	Чистый оклад, И	60 013	61 470	62 928	64 384	65 843	67 300	68 756	70 216	71 673	73 130	74 589	76 044	77 504	78 960	80 416
	Чистый оклад, О	56 018	57 358	58 701	60 040	61 382	62 721	64 060	65 403	66 741	68 082	69 418	70 755	72 089	73 426	74 762
С-2	Валовой оклад	62 856	64 668	66 476	68 289	70 100	71 908	73 721	75 528	77 340	79 153	80 961	82 774			
	Чистый оклад, И	49 756	51 061	52 363	53 668	54 972	56 274	57 579	58 880	60 185	61 490	62 792	64 097			
	Чистый оклад, О	46 669	47 853	49 032	50 214	51 394	52 576	53 778	54 975	56 178	57 377	58 574	59 776			
С-1	Валовой оклад	48 627	50 199	51 933	53 678	55 414	57 154	58 896	60 638	62 374	64 114					
	Чистый оклад, И	39 388	40 643	41 892	43 148	44 398	45 651	46 905	48 159	49 409	50 662					
	Чистый оклад, О	37 154	38 309	39 465	40 618	41 773	42 926	44 081	45 222	46 356	47 491					

Приложение VII

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 2010 календарный год)

Класс	Размеры чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (Вашингтон, округ Колумбия, Соединенные Штаты =100)	Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Веса для расчета общего соотношения ^c
	Организация Объединенных Наций ^{a,b}	Гражданская служба Соединенных Штатов			
C-1	68 276	52 116	131,0	116,2	0,4
C-2	88 625	66 681	132,9	117,9	7,3
C-3	109 613	85 707	127,9	113,5	22,9
C-4	131 303	103 842	126,4	112,2	32,7
C-5	153 368	120 249	127,5	113,1	25,6
D-1	176 542	138 661	127,3	112,9	8,4
D-2	189 831	145 827	130,2	115,5	2,8
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					127,7
Соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					112,7
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					113,3

^a Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 63,5 на основе шкалы окладов, действующей с 1 января по 31 декабря 2010 года.

^b Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2009 года.

^c Эти веса соответствуют числу сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций на должностях классов C-1–D-2, включительно, работавших в Центральных учреждениях и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 2009 года.

Приложение VIII

Выдержка из приложения I к Руководству по вопросам безопасности на местах

Положения, регулирующие применение продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности

(подпункты (b) и (c) относятся к службе в «несемейных» местах службы)

В. Продленная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности

I.10 Продленная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности (ПЕНЭБ) для «несемейных» мест службы/районов

Продленная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности (ПЕНЭБ) выплачивается отвечающим соответствующим критериям членам семьи сотрудников, упомянутых в пункте I.10, по истечении шестимесячного периода, упомянутого в [предыдущем пункте Руководства по вопросам безопасности на местах]¹⁰.

а) В случаях, когда возвращение эвакуированного сотрудника разрешено, но Департамент по вопросам охраны и безопасности объявил данное место службы «несемейным» районом;

б) когда новый сотрудник с супругой/признанными иждивенцами назначается в место службы, объявленное Департаментом по вопросам охраны и безопасности «несемейным» районом. В этом случае ПЕНЭБ выплачивается с первого дня службы;

с) в случаях, когда сотрудники переводятся в другое место службы, определенное Департаментом по вопросам охраны и безопасности как «несемейный» район, и когда семьям в связи с этим не разрешается переезжать в данное место службы;

д) когда сотрудник и его/ее иждивенцы находятся в эвакуации более шести месяцев и не принято никаких мер для перевода сотрудника в другое место.

¹⁰ В ситуациях, когда семьи сотрудников эвакуируются, выплачивается ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности. По истечении шести месяцев ее заменяет продленная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности.

Приложение IX

А. Данные о вакансиях по организациям

ПРООН

<i>Страна или район</i>	<i>Число должностей</i>	<i>Доля вакансий (в процентах)</i>
Афганистан	182	22
Бурунди	42	5
Центральноафриканская Республика	22	3
Чад	3	0
Кот-д'Ивуар	12	1
Демократическая Республика Конго	74	9
Эфиопия	27	3
Гвинея	8	1
Гаити	19	2
Ирак	11	1
Казахстан	16	2
Кения	123	15
Либерия	29	3
Пакистан	3	0
Сомали	58	7
Шри-Ланка	6	1
Судан	133	16
Восточный Тимор	54	6
Уганда	12	1
Палестина	6	1

УВКБ

<i>Уровень трудности условий</i>	<i>Доля вакансий (в процентах)</i>
A	9,5
B	8,9
C	9,8
D	8,9
E	10,4
H (места расположения штаб-квартир)	5,5
Всего	8,4

ЮНФПА

	<i>Число должностей</i>	<i>Доля вакансий (в процентах)</i>
Все «несемейные» места службы	78	16,6

ЮНОПС

Доля вакансий в «несемейных» местах службы составляет в настоящее время 13 процентов.

Организация Объединенных Наций

В. Динамика изменения доли вакансий в разбивке по миссиям по состоянию на 31 декабря 2007, 2008 и 2009 годов (международный персонал)

(В процентах)

<i>Миссия</i>	<i>31 декабря 2007 года</i>	<i>31 декабря 2008 года</i>	<i>31 декабря 2009 года</i>
«Несемейные» миссии			
АМИСОМ, Аддис-Абеба	33,0	51,5	35,7
ОПООНБ, Бурунди	14,0	13,3	14,6
ООНПМЦАР, Центральноафриканская Республика	11,0	10,3	25,0
МИНУРКАТ, Чад	81,0	36,4	27,4
МООНРЗС, Западная Сахара	17,0	9,3	10,2
МООНСГ, Гаити	8,0	9,1	12,3
МООНДРК, Демократическая Республика Конго	18,0	24,6	18,5
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер	—	—	45,5
Специальный посланник Генерального секретаря по районам, затронутым «Армией сопротивления Бога», Кампала	—	54,5	—
МООНСА, Афганистан	20,0	12,9	20,0
МООНСИ, Ирак	37,0	31,8	28,5
ЮНАМИД, Дарфур	46,0	47,0	28,2
МНКООНР, Бейрут	30,0	30,1	—
ОПООНСЛ, Сьерра-Леоне	15,0	—	—
ОПООНМСЛ, Сьерра-Леоне	—	63,0	29,3
МООНЭЭ, Эритрея	17,0	—	—
МООНК, Косово	23,0	37,7	0,0
МООНЛ, Либерия	11,0	10,9	17,2

Миссия	31 декабря 2007 года	31 декабря 2008 года	31 декабря 2009 года
МООНН, Непал	18,0	21,3	0,0
МООНВС, Судан	24,0	25,4	26,7
ИМООНТ, Тимор-Лешти	27,0	18,2	20,8
ОООНКИ, Кот-д'Ивуар	16,0	13,7	14,6
ЮНОГБИС, Гвинея-Бисау	7,0	33,3	47,4
МООННГ, Грузия	15,0	6,1	—
ПОООНС, Найроби	22,0	18,2	34,4
РЦООНЦА, Туркменистан	—	28,6	12,5
ЮНСОА, Найроби	—	—	61,9
Итого	23,0	26,6	22,1
«Семейные» места службы			
Смешанная камеруно-нигерийская комиссия, Дакар	32,0	12,5	31,3
Специальный советник Генерального секретаря по Кипру	—	—	18,8
СООНР, Сирийская Арабская Республика	9,0	15,5	18,4
ВСООНК, Кипр	10,0	0,0	4,9
ВСООНЛ, Накура, Ливан	17,0	16,5	21,7
БСООН, Бриндизи, Италия	15,0	10,3	20,5
ГВНООНИП, Пакистан	4,0	11,5	11,5
ЮНОВА, Дакар	58,0	23,1	23,5
ЮНСКО, Рамаллах	14,0	14,3	22,9
ЮНСКОЛ, Бейрут	30,0	34,6	13,0
ОНВУП, Иерусалим	16,0	19,2	21,7
Итого	16,0	15,8	20,2
Всего	22,0	25,7	21,9

Сокращения: АМИСОМ — Миссия Африканского союза в Сомали; БСООН — База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций; ВСООНК — Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре; ВСООНЛ — Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане; ГВНООНИП — Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане; ИМООНТ — Интегрированная миссия Организации Объединенных Наций в Тиморе-Лешти; МИНУРКАТ — Миссия Организации Объединенных Наций в Центральноафриканской Республике и Чаде; МНКООНР — Международная независимая комиссия Организации Объединенных Наций по расследованию, учрежденная в соответствии с резолюцией 1595 (2005) Совета Безопасности; МООНВС — Миссия Организации Объединенных Наций в Судане; МООНДРК — Миссия Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго; МООНК — Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово; МООНЛ — Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии; МООНН — Миссия Организации Объединенных Наций в Непале; МООННГ — Миссия Организации Объединенных Наций по наблюдению в Грузии; МООНРЗС — Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума

в Западной Сахаре; МООНСА — Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану; МООНСГ — Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити; МООНСИ — Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку; МООНЭЭ — Миссия Организации Объединенных Наций в Эфиопии и Эритрее; ОНВУП — Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия; ОООНКИ — Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре; ОООНПМЦАР — Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке миростроительства в Центральноафриканской Республике; ОПООНБ — Объединенное представительство Организации Объединенных Наций в Бурунди; ОПООНМСЛ — Объединенное представительство Организации Объединенных Наций по миростроительству в Сьерра-Леоне; ОПООНСЛ — Объединенное представительство Организации Объединенных Наций в Сьерра-Леоне; ПОООНС — Политическое отделение Организации Объединенных Наций для Сомали; РЦООНЦА — Региональный центр Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии; СООННР — Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением; ЮНАМИД — Смешанная операция Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре; ЮНОВА — Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки; ЮНОГБИС — Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке миростроительства в Гвинее-Бисау; ЮНСКО — Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций на оккупированных территориях; ЮНСКОЛ — Специальный координатор Организации Объединенных Наций по Ливану; ЮНСОА — Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке АМИСОМ.

Приложение X

Надбавки за работу в трудных условиях

A. Нынешние размеры надбавок за работу в трудных условиях (В долл. США в месяц)

Группа 1 (C-1, C-2, C-3)

<i>Классификация по степени трудности условий</i>	<i>Сотрудники, имеющие иждивенцев</i>	<i>Сотрудники, не имеющие иждивенцев</i>
H	—	—
A	—	—
B	473	354
C	851	638
D	1 134	851
E	1 418	1 063

Группа 2 (C-4, C-5)

<i>Классификация по степени трудности условий</i>	<i>Сотрудники, имеющие иждивенцев</i>	<i>Сотрудники, не имеющие иждивенцев</i>
H	—	—
A	—	—
B	567	425
C	1 039	780
D	1 323	993
E	1 701	1 276

Группа 3 (D-1, D-2)

<i>Классификация по степени трудности условий</i>	<i>Сотрудники, имеющие иждивенцев</i>	<i>Сотрудники, не имеющие иждивенцев</i>
H	—	—
A	—	—
B	662	496
C	1 228	922
D	1 512	1 134
E	1 890	1 418

**В. Предлагаемая дополнительная надбавка за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы
(В долл. США в месяц)**

	<i>Группа 1 (C-1, C-2, C-3) Группа 2 (C-4, C-5) Группа 3 (D-1, D-2)</i>		
Сотрудники, имеющие иждивенцев	1 418	1 701	1 890
Сотрудники, не имеющие иждивенцев	532	638	709

Приложение XI

Система предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил

1. С 1 июля 2011 года унифицированная для общей системы схема предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил будет состоять из четырех элементов:

- a) дни отдыха, которые не вычитаются из годового отпуска;
- b) время поездки;
- c) выплата на покрытие расходов на проживание в установленном месте проведения отпуска для отдыха и восстановления сил;
- d) оплачиваемая поездка из места службы до установленного места проведения отпуска для отдыха и восстановления сил.

2. Что касается продолжительности отпуска, то стандартная модель предусматривает отпуск в течение пяти рабочих дней подряд. В силу исторически сложившихся причин в продолжительности периода отдыха сотрудников Секретариата имеются небольшие различия. Согласованный подход будет по-прежнему предусматривать отдых в течение пяти рабочих дней подряд, и все организации скорректируют свои системы соответствующим образом.

3. Что касается времени поездки, то соответствующее количество времени предоставляется с учетом специфики каждого места службы. Время поездки определяется как фактическое время, затраченное на проезд из места службы до установленного места проведения отпуска для отдыха и восстановления сил самым быстрым средством транспорта и по самому прямому маршруту. Поскольку в большинстве случаев сотрудники обязаны совершать поездку в отпуск для отдыха и восстановления сил, организация будет содействовать в покрытии дополнительных расходов, связанных с поиском сотрудником временного жилья в установленном месте. Наилучшим отражением соответствующих дополнительных расходов считается та часть суточных, которая предусмотрена для покрытия расходов на проживание. Средняя доля суточных, предусмотренная на покрытие расходов на проживание, применительно к установленным в настоящее время местам для проведения отпуска для отдыха и восстановления сил, составляет, по расчетам, 677,57 долл. США на пять дней. Эта сумма округлена до фиксированной паушальной суммы в размере 750 долл. США с учетом небольшой суммы на покрытие терминальных расходов. Эта сумма выплачивается только в том случае, если сотрудник совершает поездку для отдыха и восстановления сил. Она выплачивается в виде фиксированной суммы, независимо от места службы, установленного места проведения отпуска для отдыха и восстановления сил и класса должности сотрудника.

4. Что касается оплаты проезда, то организация будет оплачивать стоимость поездки по самому дешевому тарифу и самому прямому маршруту от места службы до установленного места проведения отпуска для отдыха и восстановления сил. Такая оплата будет производиться в форме приобретения организацией билета или предоставления эквивалентной паушальной суммы, с тем чтобы сотрудник мог сам приобрести билет. В последнем случае может быть потребовано подтверждение того, что поездка действительно была совершена. В случае наличия транспорта Организации Объединенных Наций, он будет предоставляться бесплатно и путевые расходы покрываться не будут.

Приложение XII

А. Предложения, представленные Комиссии

1. По итогам работы технической рабочей группы в апреле 2010 года было проведено совещание с участием директоров по вопросам управления людскими ресурсами из организаций общей системы, в ходе которого были доработаны отобранные варианты. Позднее секретариат КМГС добавил еще один дополнительный вариант, после чего число вариантов достигло пяти. Общей особенностью всех вариантов было предположение о том, что в соответствии с согласованным подходом будет унифицировано определение категории мест службы. Сотрудники будут назначаться в определенное место службы и будут получать все пособия и надбавки, рассчитываемые по ставкам для данного места службы.

Пять вариантов

2. *Вариант 1.* В этом варианте используются средние фактические расходы (называемые «расходами в месте постоянного проживания», о которых сообщили сотрудники, во всех местах, которым не присвоен статус «несемейных» (т.е. в тех местах, где предположительно содержится дом). Из этой суммы был вычтен компонент расходов на жилье (арендная плата плюс коммунальные услуги) для получения фактических расходов на жизнь в месте постоянного проживания. Сумма расходов в месте постоянного проживания за вычетом компонента расходов на жилье составила 2149 долл. США. Для учета необходимости содержания дома в постоянном месте жительства и в месте службы эта сумма была поделена на два, в результате чего была получена сумма в размере 1075 долл. США, представляющая собой расходы в месте постоянного проживания за минусом расходов на жилье в этом месте и в месте службы. Для учета расходов на аренду жилья в обоих местах была добавлена средняя пороговая величина арендной платы для «семейных» и «несемейных» мест службы, а именно 2110 долл. США. Таким образом, была получена общая сумма в размере 3185 долл. США, которая была округлена до 3200 долл. США в месяц. Предполагалось, что сотрудники, получающие заработную плату по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, должны получать 75 процентов от этой суммы, то есть 2400 долл. США в месяц.

3. Исходя из того, что существует определенная связь между расходами на жилье и доходом, были смоделированы два подварианта этого варианта: НОМЕ 1 и НОМЕ 2.

а) НОМЕ 1 рассчитан путем применения расчетной суммы в размере 3200 долл. США для сотрудников, получающих оклад по медианной ставке шкалы окладов (т.е. С-4), и существующей разницы между ставками шкалы окладов сотрудников категории специалистов по классам. Для Секретариата Организации Объединенных Наций дополнительные расходы^а, связанные с применением НОМЕ 1, составляют приблизительно 128,95 млн. долл. США в год, т.е. примерно на 16,85 млн. долл. США меньше, чем по первоначальному варианту, предложенному Генеральным секретарем Комиссии на ее семидеся-

^а Все расчеты затрат произведены с использованием фактических демографических данных о персонале в «несемейных» местах службы по состоянию на 1 марта 2010 года.

той сессии. Общая стоимость применения НОМЕ 1 для общей системы составляет, по оценке, 132,9 млн. долл. США.

б) НОМЕ 2 рассчитан путем применения разницы в заработной плате, которая уже существует в других случаях в общей системе вознаграждения, пособий и льгот, а именно в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях. С использованием этого подхода сотрудники классов С-4/С-5 будут получать расчетную сумму (в данном случае 3200 долл. США), а сотрудники более высоких классов будут получать на 13 процентов больше, а более низких классов — на 13 процентов меньше. Дополнительные расходы для Организации Объединенных Наций, связанные с применением НОМЕ 2, составят приблизительно 154,2 млн. долл. США в год, т.е. примерно на 8,4 млн. больше, чем по первоначальному варианту, предложенному Генеральным секретарем. Общая стоимость применения НОМЕ 2 для общей системы составляет, по оценке, приблизительно 157,85 млн. долл. США.

4. *Вариант 2.* В этом варианте учитываются средние фактические расходы во всех местах службы, как «семейных», так и «несемейных», о которых сообщили сотрудники. Хотя те, кто получает заработную плату по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, уже компенсируются за находящихся на их иждивении членов семьи, не учитывается тот факт, что последние могут проживать отдельно, как это происходит, когда они вынуждены это делать в случае назначения сотрудника в «несемейное» место службы, что в свою очередь ведет к возникновению дополнительных расходов. Исключив все места службы в Европе/Европейском союзе и Северной Америке исходя из того, что лишь немногие сотрудники, работающие в этих регионах, содержат дом в «несемейных» местах службы, поскольку сотрудники, как правило, могут иметь дом в своих местах службы в этих регионах, и используя среднее значение ставок для сотрудников, не имеющих и имеющих иждивенцев, была получена месячная сумма в размере 3200 долл. США. Поскольку эта сумма идентична сумме, полученной с использованием варианта 1, финансовые последствия этого варианта будут точно такими же, как и варианта 1. Поэтому подварианты НОМЕ 1 и НОМЕ 2 в равной степени применимы к варианту 2.

5. *Вариант 3.* Хотя в предлагаемом согласованном подходе предполагается, что в будущем все сотрудники будут назначаться в места службы, а не в административные места назначения, ряд организаций, использующих в настоящее время подход для специальных операций, хотели бы сохранить возможность размещать семьи в местах, расположенных поблизости. В соответствии с этим сценарием организации, которые пожелают этого, могли бы продолжать размещать семьи в региональных центрах, где имеются адекватные условия, однако в таких случаях расчетная единая сумма в размере 3200 долл. США в месяц выплачиваться не будет; вместо этого всем сотрудникам будет выплачиваться региональная фиксированная сумма, рассчитанная на основе региональных структур расходов. Дополнительные расходы для Организации Объединенных Наций, связанные с применением варианта 3 представленного как НОМЕ 3, составляют, по оценке, 152,4 млн. долл. США в год, что на 6,6 млн. долл. США больше, чем по первоначальному варианту, предложенному Генеральным секретарем. Общая стоимость применения НОМЕ 3 для общей системы составляет, по оценке, приблизительно 153,5 млн. долл. США.

6. *Вариант 4.* Предлагается далее, чтобы сотрудники, чьи организации не используют региональный подход, и сотрудники, которые хотели бы разместить свои семьи не в региональных центрах, а в других местах, получали единую паушальную сумму в размере 3200 долл. США. Дополнительные расходы для Организации Объединенных Наций, связанные с применением варианта 4, представленного как НОМЕ 3.3, составляют, по оценке, приблизительно 175,9 долл. США в год, что примерно на 30,1 млн. долл. США больше, чем по первоначальному варианту, предложенному Генеральным секретарем. Общая стоимость применения НОМЕ 3.3 для общей системы составляет, по оценке, приблизительно 183,1 млн. долл. США.

7. *Вариант 5.* Этот вариант предусматривает отдельные расчеты для тех, кто получает заработную плату по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и тех, кто получает заработную плату по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев.

а) Для тех, кто получает заработную плату по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, расчет производится на основе средней пороговой величины арендной платы для всех «семейных» мест службы для получения расчетной стоимости содержания дома в постоянном месте жительства. В результате такого расчета получена сумма в размере 1800 долл. США в месяц.

б) Для тех, кто получает заработную плату по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, в качестве исходного показателя взяты средние сообщенные расходы на жизнь («в месте постоянного проживания»), включая расходы на жилье, в «семейных» местах службы. Так как персонал, получающий заработную плату по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, уже компенсируется за находящихся на иждивении членов семьи, и во избежание двойного учета эта сумма затем уменьшена на разницу ставок для сотрудников, не имеющих и имеющих иждивенцев, в результате чего получена окончательная сумма в размере 2400 долл. США в месяц.

8. *Вариант 5.* Этот вариант смоделирован с тремя подвариантами:

а) НОМЕ 4 рассчитан исходя из предположения о том, что все сотрудники получают единую фиксированную сумму в размере 1800 долл. США или 2400 долл. США, в зависимости от отсутствия или наличия иждивенцев. Дополнительные расходы для Организации Объединенных Наций, связанные с использованием НОМЕ 4, составляют, по оценке, приблизительно 122,8 млн. долл. США в год, что примерно на 23 млн. долл. США меньше, чем по первоначальному варианту, предложенному Генеральным секретарем. Общая стоимость применения НОМЕ 4 для общей системы составляет, по оценке, приблизительно 116,1 млн. долл. США;

б) НОМЕ 5 рассчитан путем применения существующей разницы в оплате между классами. Дополнительные расходы для Организации Объединенных Наций, связанные с использованием НОМЕ 5, составляют, по оценке, приблизительно 87,6 млн. долл. США в год, что примерно на 58,2 млн. долл. США меньше, чем по первоначальному варианту, предложенному Генеральным секретарем. Общая стоимость применения НОМЕ 5 для общей системы составляет, по оценке, приблизительно 78,5 млн. долл. США;

в) подвариант НОМЕ 6 рассчитан путем применения существующей разницы в размерах надбавок за мобильность и работу в трудных условиях (то

есть на 13 процентов больше для классов выше С-5 и на 13 процентов меньше для классов ниже С-4). Дополнительные расходы для Организации Объединенных Наций, связанные с использованием НОМЕ 6, составляют, по оценке, приблизительно 106,5 млн. долл. США в год, что на 39,3 млн. долл. США меньше, чем по первоначальному варианту, предложенному Генеральным секретарем. Общая стоимость применения НОМЕ 6 для общей системы составляет, по оценке, приблизительно 97,1 млн. долл. США.

В. Сметные дополнительные расходы, связанные с использованием вариантов унификации, с разбивкой по организациям^а
(В долл. США в год)

Организация	Число сотрудников	Дополнительная стоимость при выплате фиксированной суммы в размере 2500 долл. США (измененная ПЕНЭБ)	Варианты 1 и 2		Вариант 3	Вариант 4	Вариант 5		
			HOME 1 (разница в оплате между классами)	HOME 2 (разница в размерах надбавки за мобильность и работу в трудных условиях)	HOME 3 (региональный)	HOME 3.3 (глобальный)	HOME 4 (единые фиксированные суммы)	HOME 5 (разница в оплате между классами)	HOME 6 (разница в размерах надбавок за мобильность и работу в трудных условиях)
МОТ	14	(61 176)	46 899	9 288	(42 348)	18 024	(106 776)	(85 120)	(113 328)
Организация Объединенных Наций	6 078	145 810 968	128 956 687	154 202 040	152 376 924	175 899 768	122 792 568	87 585 257	106 519 272
ПРООН	247	52 625	1 515 653	1 038 881	343 541	1 292 225	(870 175)	(702 604)	(1 060 183)
ЮНЕСКО	11	82 322	108 252	97 154	74 750	117 122	25 922	19 270	10 946
ЮНФПА	53	(129 766)	333 355	232 010	24 218	248 234	(243 766)	(179 925)	(255 934)
УВКБ	439	(807 247)	193 780	309 761	(146 923)	1 469 153	(2 392 447)	(3 348 977)	(3 261 991)
ЮНИСЕФ	359	(72 456)	679 116	731 400	219 480	1 608 744	(1 504 056)	(2 201 277)	(2 162 064)
ЮНОПС	109	86 848	490 612	474 640	359 476	781 648	(209 552)	(427 829)	(439 808)
ВПП	300	(213 808)	312 615	567 920	303 404	1 490 192	(1 185 808)	(2 068 991)	(1 877 512)
ВОЗ	46	(116 573)	334 815	187 651	13 723	202 627	(222 173)	(123 032)	(233 405)
Всего	7 656	144 631 737	132 971 784	157 850 745	153 526 245	183 127 737	116 083 737	78 466 772	97 125 993

Примечание: Цифры в скобках указывают на экономию.

^а Дополнительная стоимость рассчитана на основе данных о персонале по состоянию на 1 марта 2010 года и с учетом нынешних расходов на выплату НЖСО, ПЕНЭБ и индивидуальной надбавки на переезд, в зависимости от конкретного случая.

Приложение XIII

А. План осуществления

		Организации, использующие в настоящее время ПСО или ПЕНЭБ		
Срок после вступления в силу решения Генеральной Ассамблеи	Сотрудники Секретариата Организации Объединенных Наций в «несемейных» местах службы	Сотрудники, работающие в «несемейных» местах службы (или повторно назначаемые на службу в такие места в течение первого года осуществления)	Сотрудники, повторно назначаемые на службу в «несемейных» местах службы	Вновь набираемые сотрудники
Сразу после введения в действие (введение в действие рекомендуется через шесть месяцев после принятия Генеральной Ассамблеей решения)		Для организаций, использующих ПСО: продолжают получать нынешнюю НЖСО по ставкам для административного места назначения ^a . Для организаций, использующих ПЕНЭБ: продолжают получать нынешнюю ПЕНЭБ.	Для организаций, использующих ПСО: продолжают получать нынешнюю НЖСО по ставкам для административных мест назначения. Для организаций, использующих ПЕНЭБ: продолжают получать нынешнюю ПЕНЭБ.	
Первый год				
Второй год				
Третий год	Получают дополнительный элемент надбавки за работу в трудных условиях для «несемейных» мест службы, выплачиваемый по ставке для данного места службы	Получают НЖСО по единым ставкам, публикуемым КМГС, и ПЕНЭБ по соответствующим ставкам в течение срока их текущего назначения.	Получают НЖСО по единым ставкам, публикуемым КМГС, и ПЕНЭБ по соответствующим ставкам.	Все сотрудники направляются в места службы и получают дополнительный элемент надбавки за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы по ставке для данного места службы.
Четвертый год			Получают НЖСО по единым ставкам, публикуемым КМГС, и ПЕНЭБ по соответствующим ставкам, уменьшенным на 25 процентов разницы ^b .	
Пятый год			Получают НЖСО по единым ставкам, публикуемым КМГС, и ПЕНЭБ по соответствующим ставкам, уменьшенным на 50 процентов разницы ^c .	
Шестой год		Все сотрудники назначаются в места службы и получают дополнительный элемент надбавки за работу в трудных условиях для «несемейных» мест службы по ставкам для соответствующих мест службы. Применение ПСО и ПЕНЭБ прекращается.	Получают НЖСО по единым ставкам, публикуемым КМГС, и ПЕНЭБ по соответствующим ставкам, уменьшенным на 75 процентов разницы ^c . Все сотрудники направляются в места службы и получают дополнительный элемент надбавки за работу в трудных условиях для «несемейных» мест службы, выплачиваемый по ставкам для соответствующих мест службы. Применение ПСО и ПЕНЭБ прекращается.	

^a Если повторное назначение получено менее чем за шесть месяцев до истечения первого года после введения в действия системы, сотрудники получают НЖСО по единой ставке с начала срока повторного назначения.

^b Для организаций, использующих ПСО, имеется в виду разница между i) соответствующей ставкой НЖСО плюс обычная надбавка за работу в трудных условиях для данного административного места назначения и ii) обычной надбавкой за работу в трудных условиях плюс дополнительный элемент надбавки за работу в трудных условиях в «несемейном» месте службы по ставке для данного места службы.

^c Для организаций, использующих ПЕНЭБ, имеется в виду разница между i) соответствующей ставкой ПЕНЭБ и ii) размером дополнительного элемента надбавки за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы по ставке для данного места службы.

В. Методология, использованная при применении уменьшенных размеров выплат, исходя из предположения о том, что система будет введена в действие с 1 июля 2011 года

С момента введения в действие: 1 июля 2011 года изменений не происходит; НЖСО выплачивается по тем же ставкам, что и в настоящее время.

Первый год: 1 июля 2012 года Комиссия унифицирует НЖСО для всех административных мест назначения. Предполагается, что общая сумма унифицированной НЖСО и надбавки за работу в трудных условиях для административного места назначения (ставка А) составит 100 долл. США.

Второй год: 1 июля 2013 года, после того, как разница между ставкой А и ставкой В (надбавка за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы плюс надбавка за работу в трудных условиях для фактического места службы) уменьшена на 25 процентов, выплата составляет 75 процентов, а уменьшенная сумма — 75 долл. США.

Третий год: 1 июля 2014 года, разница между ставкой А и ставкой В уменьшается еще на 25 процентов, в результате чего выплате подлежит в общей сложности 50 процентов разницы, а подлежащая выплате уменьшенная сумма составит 50 долл. США.

Четвертый год: 1 июля 2015 года, разница между ставкой А и ставкой В уменьшается еще на 25 процентов, в результате чего выплате подлежит в общей сложности 25 процентов разницы, а общая подлежащая выплате сумма составляет 25 долл. США.

Пятый год: 1 июля 2016 года, разница между ставкой А и ставкой В уменьшается еще на 25 процентов, в результате чего выплате подлежит в общей сложности 0 процентов разницы, а уменьшенная подлежащая выплате сумма составляет 0 долл. США.

