



Организация Объединенных Наций

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2011 год

Генеральная Ассамблея

Официальные отчеты

Шестьдесят шестая сессия

Дополнение № 30

Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Шестьдесят шестая сессия
Дополнение № 30

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2011 год



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2011

Примечание

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

Содержание

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения	vi
Глоссарий технических терминов	viii
Препроводительное письмо	xiii
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций	xiv
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы	xvi
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 2012–2013 годы	2
II. Отчетность и контроль	3
А. Решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными и руководящими органами других организаций общей системы по рекомендациям Комиссии	3
В. Контроль выполнения решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе организациями общей системы Организации Объединенных Наций	5
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	6
А. Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях	6
1. Пересмотр системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях	6
2. Пересмотр размеров надбавок за мобильность, работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом	14
3. Выплата за работу в опасных условиях	17
В. Пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения	21
С. Управление служебной деятельностью	27
D. Методология определения порядка предоставления субсидии на образование: критерии в отношении минимального возраста для получения субсидии	31

IV.	Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	33
A.	Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы на основе принципа Ноблемера	33
B.	Вопросы коррективов по месту службы	36
	Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать третьей сессии	36
C.	Шкала базовых/минимальных окладов и пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых в связи с определением размеров валовых окладов. . . .	37
D.	Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	40
E.	Обследование и доклад по вопросу о многообразии в общей системе Организации Объединенных Наций.	43
V.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе	48
	Пересмотр методологий проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания.	48
VI.	Условия службы на местах.	70
	Унификация условий службы сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, в рамках общей системы.	70

Приложения

I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2012–2013 годы.	76
II.	Выплата за работу в опасных условиях.	78
III.	Суммы, подлежащие выплате в соответствии с системой надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.	80
IV.	Основные положения об управлении служебной деятельностью.	82
V.	Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше и ставки налогообложения персонала, применяемые в связи с определением размеров валовых окладов	90
A.	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 2012 года)	90
B.	Ставки налогообложения персонала, применяемые в связи с определением размеров валовых окладов.	91
VI.	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 2011 календарный год)	92

VII.	Положение с географическим представительством в организациях с установленными желательными квотами	93
VIII.	Пересмотренная система предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, вступает в силу с 1 января 2012 года.	96
IX.	Единые ставки надбавки на жизнь для специальных операций для «несемейных» мест службы	97

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
ПАОЗ	Панамериканская организация здравоохранения
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
ФАФИКС	Федерация ассоциаций бывших международных гражданских служащих
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 специальных операций»
Шкала базовых/минимальных окладов	Для сотрудников категории специалистов и выше установлена единая для всех мест службы шкала окладов, применяемая в сочетании с системой коррективов 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 корректи- ва по месту службы	Ставки шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников катего- рии специалистов и выше периодически корректируются в целях учета повышения ставок шкалы окладов у компаратора. Эта кор- ректировка в сторону повышения осуществляется путем включения фиксированной доли корректива по месту службы в ставку шкалы базовых/минимальных окладов, или его «консолидации». При уве- личении ставок шкалы путем включения в них суммы, эквивалент- ной 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 обеспечи- вается неизменность размеров вознаграждения сотрудников.
Разница в стоимости жизни	При исчислении разницы в чистом вознаграждении производится сопоставление вознаграждения сотрудников Организации Объеди- ненных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и соответствующих сотрудников службы-компаратора, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия. В рамках этого сопос- тавления для определения реальной покупательной способности окладов сотрудников службы-компаратора в Нью-Йорке использу- ются показатели разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном. Разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном учитывается также при сопоставлении размеров за- читываемого для пенсии вознаграждения вышеупомянутых двух групп сотрудников.
Выплата за работу в опасных условиях	Выплата за работу в опасных условиях представляет собой специ- альную надбавку, установленную для набираемых на международ- ной и местной основе сотрудников, которые обязаны работать в местах, где сложились особо опасные условия.
Оклады по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, имеющих ижди- венцев первой очереди.
Определенные места службы	Сотрудники могут иметь право на получение дополнительных ма- териальных прав в рамках системы надбавок за мобильность и ра- боту в трудных условиях, если места службы, в которых они рабо- тают, отвечают ряду установленных критериев в связи с недоста- точным 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 мо- бильность и работу в трудных условиях, и к числу дополнительных материальных прав могут относиться возмещение расходов на про- хождение медицинского осмотра членами семей сотрудников, по- вышение суммы покрытия расходов на пансион, оплата дополни- тельной 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 значи- тельного большинства сотрудников гражданской службы Соеди- ненных 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, где по решению Департамента по вопросам охраны и безопасности Организации Объединенных Наций всем отвечающим соответствующим критериям иждивенцам воспрещается находиться в месте службы в течение шести или более месяцев по соображением охраны и безопасности.

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	Управлением служебной деятельностью называется стратегический и комплексный подход, нацеленный на повышение эффективности организаций путем улучшения работы сотрудников и наращивания возможностей коллектива и вклада отдельных его членов. Управление служебной деятельностью представляет собой стратегический метод управления, способствующий достижению общих целей организации посредством увязки рабочих заданий каждого отдельного сотрудника с общей задачей организации.
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.
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 «фактическим местом службы». Вознаграждение, пособия и надбавки, включая корректив по месту службы и надбавки за работу в трудных условиях, выплачиваются по ставкам для административного места назначения. Для покрытия расходов в фактическом месте службы, обусловленных раздельным проживанием членов семьи, 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.

Препроводительное письмо

[23 августа 2011 года]

Г-н Генеральный секретарь,

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

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

(Подпись) **Кингстон П. Роудз**
Председатель

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

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

Пункт
доклада

А. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

1. Субсидия на образование: пересмотр методологии определения размера субсидии (репрезентативные учебные заведения и право на получение)

90 Комиссия постановила представить пересмотренные основные положения Генеральной Ассамблее на утверждение и рассмотреть вопрос об использовании ступеней, присваиваемых за служебные заслуги, на одной из будущих сессий.

2. Методология определения порядка предоставления субсидии на образование: критерии в отношении минимального возраста для получения субсидии

96 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее внести с текущего на 1 января 2012 года учебного года изменение в нынешние требования в отношении минимального возраста для получения субсидии на образование, в соответствии с которым допускается в порядке исключения предоставление субсидии при возрасте менее пяти лет при обучении в тех учебных заведениях, которые, в силу закона, требуют начинать формальное обучение в более раннем возрасте. Комиссия рекомендует также Генеральной Ассамблее предложить организациям общей системы внести соответствующее изменение в требование в отношении минимального возраста с целью унификации критериев установления права на получение субсидии.

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

120 и 121 Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2012 года шкалы базовых/минимальных окладов и пересмотренных ставок налогообложения персонала, применяемых в связи с определением размеров валовых базовых окладов сотрудников категории специалистов и выше, которые приводятся в приложении V к настоящему докладу. Комиссия рекомендовала также пересматривать ставки налогообложения персонала, применяемые в связи с определением размеров валовых окладов, каждые три года и изменять их по мере необходимости.

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

132 Комиссия докладывает Генеральной Ассамблее, 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 2011 год оценивается в 114,9.

3. Обследование и доклад по вопросу о многообразии в общей системе Организации Объединенных Наций

- 145 Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о положении в области географического представительства в организациях общей системы и мерах, принимаемых организациями и их руководящими органами в целях обеспечения сбалансированного географического представительства. Комиссия постановила также изучить правила найма с целью рекомендовать организациям общей системы меры, которые бы в большей степени способствовали обеспечению многообразия, и вернуться к широкому обсуждению вопроса о многообразии позднее.

С. Условия службы на местах

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

Система предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил

- 238 Комиссия установила единые показатели периодичности предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, которые указаны в приложении VIII, и рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить поправку, в соответствии с которой продолжительность разрешенного отсутствия вместо пяти рабочих дней подряд составляет пять календарных дней подряд плюс утвержденное время на проезд.
-

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

Пункт
доклада

А. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

1. Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях: пересмотр размеров

45 Финансовые последствия, связанные с рекомендацией Комиссии о повышении размеров надбавок за мобильность, работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом, оцениваются на 2012 год в 8,9 млн. долл. США, а последствия связанные с утвержденными изменениями в системе надбавок за работу в трудных условиях, еще в 8,3 млн. долл. США.

2. Выплата за работу в опасных условиях

56 Финансовые последствия, связанные с рекомендациями Комиссии в отношении выплаты за работу в опасных условиях, выразились в экономии средств порядка 19,6 млн. долл. США из-за сокращения числа мест службы, в которых может предоставляться новая выплата (“danger pay”), по сравнению с числом мест службы, в которых могла предоставляться прежняя выплата за работу в опасных условиях (“hazard pay”).

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Обследования стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир и Вашингтоне, округ Колумбия

108 Финансовые последствия, связанные с решением Комиссии в отношении вступления в силу результатов проведенных в 2010 году сопоставительных обследований мест службы для Вашингтона, округ Колумбия, Вены, Женевы, Лондона, Мадрида, Монреаля, Парижа и Рима, были оценены в 7,5 млн. долл. США в год, начиная с 1 апреля 2011 года.

2. Шкала базовых/минимальных окладов

112 Финансовые последствия, связанные с рекомендацией Комиссии повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении V, для всей системы оцениваются приблизительно в 65 000 долл. США в год.

С. Условия службы на местах

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

Установление единых ставок надбавки на жизнь для специальных операций

244 В результате введения единых ставок надбавки на жизнь для специальных операций в «несемейных» местах службы среди прочего предполагается сокращение расходов приблизительно 700 000 долл. США в год.

Глава I

Организационные вопросы

А. Признание статута

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

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

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

В. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2011 год являются:

Председатель

Кингстон П. Роудз (Сьерра-Леоне)***

Заместитель Председателя

Вольфганг Штёкль (Германия)**

Члены

Евгений В. Афанасьев (Российская Федерация)*

Мари-Франсуаза Бештель (Франция)***

Фатих Буайяд-Ага (Алжир)*

Джан Луиджи Валенца (Италия)**

Жильберту К.П. Веллозу (Бразилия)**

Эугенюш Вызнер (Польша)***

Карлин Гарднер (Ямайка)***

Эль-Хасан Захид (Марокко)*

Лукриша Майерз (Соединенные Штаты Америки)**

Эммануэль Оти Боатенг (Гана)***

Ван Сяочу (Китай)*

Шамшер М. Чоудхури (Бангладеш)*

Минору Эндо (Япония)**

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2012 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2013 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 2014 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 2011 году Комиссия провела две сессии: семьдесят вторую сессию, которая проходила с 22 марта по 1 апреля в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, и семьдесят третью — которая проходила с 18 по 29 июля в штаб-квартире Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) в Париже.

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 2012–2013 годы

6. Программа работы Комиссии на 2012–2013 годы содержится в приложении I.

Глава II

Отчетность и контроль

А. Решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными и руководящими органами других организаций общей системы по рекомендациям Комиссии

7. Комиссия рассмотрела доклад об имеющих отношение к ее работе решениях и резолюциях, принятых Генеральной Ассамблеей и другими директивными/руководящими органами общей системы. В докладе был особо отмечен тридцать шестой годовой доклад Комиссии, который ее Председатель представил Пятому комитету Генеральной Ассамблеи (A/65/30), а также соответствующие аспекты резолюции 65/248 Ассамблеи, касающейся управления людскими ресурсами в общей системе Организации Объединенных Наций, и резолюции 65/247, касающейся управления людскими ресурсами в Секретариате Организации Объединенных Наций. До сведения Комиссии были также доведены решения, принятые исполнительными советами Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) и Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), Исполнительным комитетом Панамериканской организации здравоохранения (ПАОЗ), Ассамблеей Международной организации гражданской авиации (ИКАО) и Советом по промышленному развитию Организации Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО).

Обсуждение в Комиссии

8. По вопросам, касающимся унификации порядка предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил и его введения, представитель Сети по вопросам людских ресурсов сообщил, что Сеть уже приступила к проведению консультаций с секретариатом Комиссии относительно порядка введения такой системы.

9. Представители организаций, в которых отпуска для отдыха и восстановления сил носят обязательный характер, в том числе Всемирной продовольственной программы (ВПП) и ЮНИСЕФ, утверждали, что в связи с отменой выплаты суточных станет труднее настаивать на том, чтобы сотрудники брали такие отпуска. Таким образом, по их мнению, реализация этого положения резолюции 65/248 Генеральной Ассамблеи потребует пересмотра существующей политики.

10. Представитель Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) заявил, что он разочарован решениями Генеральной Ассамблеи по вопросу унификации условий службы в «несемейных» местах службы. Он указал, что ФАМГС обеспокоена тем, смогут ли специализированные учреждения, фонды и программы эффективно функционировать в таких условиях. В этой связи он призвал в безотлагательном порядке рассмотреть вопросы предоставления отпусков для отдыха и восстановления сил и проанализировать систему выплаты надбавок за мобильность и работу в трудных условиях с учетом того, что в соответствии с резолюцией 65/248 Ассамблеи с 1 июля 2011 года выплата суточных прекращается. По поводу непрерывных контрактов он выразил разочарование тем, что эта система не касается сотрудников в между-

народных трибуналах и персонала полевых миссий, набираемого на местной основе. Он отметил, что ряд таких миссий существует уже в течение ряда лет и, как предполагается, будет работать и далее. В этой связи он предложил вернуться к рассмотрению этого вопроса.

11. Представитель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) вновь заявила о несогласии этого комитета с представленным Комиссией Генеральной Ассамблеи предложением в отношении унификации условий службы в «несемейных» местах службы. Исходя из рассматриваемых резолюций она отметила очевидное повышение роли Комиссии и выразила надежду на то, что Комиссия будет продолжать сотрудничать с персоналом. Она заявила, что от имени органов, представляемых Комитетом, она будет внимательно следить за осуществлением резолюции 65/248 Ассамблеи и, в частности, за непреднамеренными последствиями прекращения выплаты суточных сотрудникам, находящимся в коротких отпусках для отдыха и восстановления сил.

12. Представитель Федерации международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕРВ) отметил, что не было определено число должностей, соответствующее 15 процентам финансируемых из внебюджетных ресурсов должностей уровней С-1 и С-2, отведенным для программы для молодых специалистов. Он выразил мнение о том, что без необходимой системы стратегического кадрового планирования будет практически невозможно обеспечивать управление меняющимся количеством должностей. Он заявил о своем решительном несогласии с выраженным администратией Организации Объединенных Наций мнением, что главным критерием для предоставления непрерывных контрактов служит выполнение сотрудниками своей работы. Он заявил, что это не следует из приведенной в резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи системы баллов, которая, по его мнению, свидетельствует о том, что в рамках данного процесса основной упор будет делаться на мобильности.

13. Комиссия выразила озабоченность по поводу отсутствия подробной информации о решениях и/или резолюциях, принятых директивными органами организаций, а также незначительного числа организаций, представляющих доклады. Комиссия считает, что в целях получения более обстоятельной и содержательной информации ее секретариат должен пользоваться системой для получения информации от этих организаций через Интернет. У членов возникли вопросы по поводу отсутствия достаточной информации о мерах, принимаемых организациями для выполнения решений Комиссии. Секретариат разъяснил, что такая информация, как правило, представляется Комиссии в ходе ее летней сессии в отдельном документе, посвященном этому вопросу. Секретариату было предложено подготовить для организаций руководство по вопросам осуществления решений и рекомендаций Комиссии.

14. Комиссия приняла к сведению решение Генеральной Ассамблеи прекратить выплату суточных сотрудникам, находящимся в отпусках для отдыха и восстановления сил, а также ее просьбу о том, чтобы Комиссия занималась регулированием системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил и представила Ассамблее рекомендации в отношении унификации суточных в рамках общей системы на ее шестьдесят седьмой сессии в 2012 году.

15. Состоялось также обсуждение просьбы Ассамблеи о том, чтобы Комиссия рассмотрела стандарты поведения в рамках своей программы работы на 2011 год и представила доклад по этому вопросу. Комиссия дала разъяснения в отношении подхода, которого следует придерживаться секретариату.

Решения Комиссии

16. Комиссия постановила:

- а) просить свой секретариат разработать онлайн-анкету в целях получения более точной информации и проведения более обстоятельного анализа в отношении решений директивных и руководящих органов организаций;
- б) просить свой секретариат продолжать готовить рекомендации для организаций по вопросам осуществления решений Комиссии;
- в) создать рабочую группу в целях рассмотрения и обновления разработанных Комиссией стандартов поведения в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи.

В. Контроль выполнения решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе организациями общей системы Организации Объединенных Наций

17. В соответствии со статьей 17 своего статута Комиссия ежегодно представляет Генеральной Ассамблее доклад, который содержит информацию о выполнении решений и рекомендаций Комиссии организациями общей системы. С 1993 года всеобъемлющие доклады о выполнении решений и рекомендаций Комиссии представляются Ассамблее в соответствии с переводом программы работы Пятого комитета на двухгодичную основу, как это предусмотрено в резолюции 47/216 Генеральной Ассамблеи. Последний доклад по информации, полученной от организаций, был представлен в 2009 году.

18. Вниманию Комиссии была предложена информация, касающаяся решений и/или рекомендаций, вынесенных в 2009 и 2010 годах, и вопросов, решения и рекомендации по которым еще не выполнены или по которым была запрошена новая информация. В докладе освещалась информация, полученная от 22 организаций. Комиссия отметила показатели отклика со стороны организаций и ход выполнения ими решений и рекомендаций. По мнению Комиссии, имеются возможности для улучшения положения в области их фактического выполнения. Она также приняла к сведению другие касающиеся их выполнения вопросы, по которым была представлена информация.

Решение Комиссии

19. Комиссия постановила просить свой секретариат подготовить более полный доклад о выполнении ее рекомендаций в отношении трех видов контрактов и постепенного прекращения использования в общей системе контрактов на ограниченный срок.

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

А. Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях

1. Пересмотр системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях

20. Действующая система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях была разработана Комиссией по международной гражданской службе в 1989 году. Она была одобрена Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 44/198 как часть пакета мер по итогам проведенного в 1989 году всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше. С тех пор Комиссия проводила несколько обзоров системы, чтобы оценить эффективность ее функционирования и дать ответ, в частности, на вопросы, которые вызывали озабоченность у Ассамблеи.

21. В 1992 году Комиссия рассмотрела вопрос о функционировании системы, в том числе провела анализ эффективности затрат (см. A/47/30 и Согг.1, пункты 253–283), и впоследствии доложила, что система в целом с учетом поставленных перед ней целей функционировала удовлетворительно и что затраты на систему, судя по всему, соответствовали уровню прогнозировавшихся на момент ее вступления в силу затрат. В своей резолюции 47/216 Генеральная Ассамблея приняла к сведению выводы Комиссии и намерение Комиссии провести обзор функционирования системы и просила ее включить в обзор точную количественную оценку экономии средств и представить Ассамблее на ее пятьдесят первой сессии в 1996 году доклад по этому вопросу.

22. В 1996 году Комиссия провела свой первый крупный анализ функционирования системы с момента ее вступления в силу. Предметами анализа были использование системы организациями, оценка затрат, информация об опыте организаций и вариантах возможной ее модификации. На основе большого массива представленных данных и детальной информации Комиссия пришла к заключению, что общие затраты, связанные с функционированием системы, находятся в разумных пределах и что система задумывалась не как механизм экономии средств, а как инструмент, позволяющий усовершенствовать пакет надбавок, которые уже до этого были связаны с определенными расходами (см. A/51/30, пункты 275–276). Кроме того, Комиссия отметила, что организации заявили о единодушном удовлетворении функционированием системы, которую они нашли полезным и эффективным инструментом управления, отвечающим поставленным перед ним целям.

23. За обзором 1996 года последовал еще один обзор в 2003 году, который подготовил почву для вынесенных Комиссией в 2005 году рекомендаций относительно нового механизма корректировки, отказа от привязки размеров надбавок к ставкам шкалы базовых/минимальных окладов и их замены фиксированными суммами выплат (см. A/60/30 и Согг.1, пункты 64–79). После утверждения Генеральной Ассамблеей в резолюции 61/239 положения о фиксированных суммах выплат, размер которых будет пересматриваться каждые три года, вступили в силу 1 января 2007 года.

24. В ходе пересмотра системы, проведенного Комиссией на ее шестьдесят седьмой сессии в 2008 году, она скорректировала фиксированные суммы выплат на следующий трехлетний период (начиная с 2009 года) и изучила проблемы, связанные с функционированием такой системы, испытываемые организациями после внедрения механизма фиксированных выплат (см. A/63/30, пункты 80–94). Комиссия постановила также (A/63/30, пункт 94) рассмотреть ряд конкретных факторов, связанных с системой надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, и это решение было впоследствии одобрено Генеральной Ассамблеей в резолюции 63/251.

25. В 2009 году на своей шестьдесят девятой сессии Комиссия утвердила «дорожную карту» ведения этой работы в два этапа. Первый этап, который должен быть завершен к 2010 году, предусматривает пересмотр системы и ее методологии; второй этап, который планируется завершить в 2011 году, предусматривает пересмотр процедур классификации мест службы по степени трудности условий, который совпадет с пересмотром сумм выплат, намеченным на 2012 год. Комиссия постановила также включить в текущий обзор вопрос о выплате за работу в опасных условиях и обсудить вопрос о выплате сотрудникам в определенных местах службы дополнительной компенсации расходов на пансион в рамках надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.

26. Для проведения обзора системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях Комиссия на своей шестьдесят девятой сессии создала рабочую группу в составе представителей Комиссии, ее секретариата, Сети по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), организаций и федераций персонала. В соответствии с кругом ведения Рабочей группы по пересмотру системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях к числу факторов, подлежащих рассмотрению, относились, среди прочего, следующие:

- a) общая оценка системы и ее функционирования в целях определения того, обеспечивает ли она по-прежнему достижение целей и решение задач, ради которых она была создана;
- b) анализ эффективности пересмотренной системы и ее воздействия на мобильность;
- c) основания для выплаты надбавки за мобильность в местах службы категорий “Н” и “А”;
- d) анализ соотношений между суммами для различных классов в целях обеспечения достаточного стимулирования мобильности, в частности сотрудников на более высоких должностях;
- e) анализ необходимости пересмотра пятилетнего предельного срока выплаты надбавки за мобильность;
- f) подробный анализ трех факторов, на основе которых производится корректировка, и процедур определения весов этих факторов или факторов, которые будут использоваться вместо них;
- g) обсуждение вопроса о дополнительных льготах в рамках субсидии на образование (расходы на пансион и дополнительный проезд к месту учебы) сотрудникам в отдельных местах службы;

h) обзор выплат за работу в опасных условиях в увязке с надбавкой за работу в трудных условиях;

i) обзор конкретных аспектов системы классификации мест службы по степени трудности условий;

j) обзор системы, используемой для оценки классификации мест службы по степени трудности условий.

27. Рабочая группа провела три заседания и доложила о ходе своей работы Комиссии после первого и второго заседаний на семидесятой и семьдесят первой сессиях Комиссии, соответственно. Доклад со всеми рекомендациями Рабочей группы был представлен Комиссии на ее семьдесят второй сессии.

Обсуждение в Комиссии

28. Когда система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях была введена в 1990 году, было принято решение о том, что некоторые категории мест службы останутся вне действия системы надбавок за работу в трудных условиях. К этой категории были отнесены места службы, в которых Организация Объединенных Наций не осуществляла никаких программ развития или гуманитарных программ, в том числе все места службы системы Организации Объединенных Наций со штаб-квартирами, относящиеся к отдельной категории "Н". С расширением Европейского союза в 2004 году Комиссия постановила распространить категорию "Н" на все места службы в странах-членах Европейского союза (см. A/59/30 (vol. I), пункт 78). На основании этого решения места службы в странах Восточной Европы, которые относились к категории периферийных мест службы, стали местами службы категории "Н". Комиссия отметила, что перевод мест службы из категории периферийных мест службы в категорию "Н" в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях привел к уменьшению размеров надбавок за мобильность и субсидий при назначении для сотрудников, работающих в этих местах службы. Комиссия признала также, что присоединение к Европейскому союзу — это долгий процесс, предполагающий выполнение определенных условий. Ввиду высоких стандартов, установленных Европейским союзом, Комиссия признала необходимость сохранения ранее принятого определения категории "Н".

29. Сеть по вопросам людских ресурсов особо подчеркнула важность компонента мобильности в системе надбавок за мобильность и работу в трудных условиях для компенсации сотрудникам расходов, связанных с переездом с одного места службы на другое с семьями, а также компонента работы в трудных условиях с точки зрения компенсации неудобств службы в точке с трудными условиями. Кроме того, она отметила, что Организация Объединенных Наций уже не отправляет сотрудников из Центральных учреждений в периферийные места службы и обратно, как она это делала в прошлом, и что поэтому выплата надбавок за мобильность для сотрудников в местах службы категорий "А" и "Н" имеет принципиальное значение в качестве стимула к мобильности персонала между любыми местами службы. Сеть полностью поддержала рекомендацию об обзоре мест службы категории "Н", которые не являются местами расположения штаб-квартир и не находятся в странах, где осуществляется деятельность Организации Объединенных Наций в области развития и/или по оказанию гуманитарной помощи, с тем чтобы обеспечить и в дальнейшем правильную их классификацию.

30. Все три федерации персонала — ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ — высказывали опасения по поводу определения мест службы категории “Н”, отмечая, что это определение не всегда отражает реалии на местах. Кроме того, федерации отмечали, что политические соображения не должны влиять на классификацию места службы, и скептически расценили основания для классификации мест службы в некоторых европейских странах как относящихся к категории “Н”. Принимая во внимание недавно введенный порядок найма персонала, федерации персонала выразили мнение, что сотрудникам нет необходимости ожидать четвертого назначения для получения права на надбавки за мобильность в месте службы категории “Н”, если они уже имели два назначения в места службы, относящиеся к категориям “А”–“Е”. Федерации персонала предостерегли от лишения персонала, работающего в периферийных местах службы, стимулов принимать назначения в места расположения штаб-квартир и подчеркнули, что работа в периферийных местах службы является неотъемлемой частью службы в организации и способствует повышению эффективности работы сотрудников. В отношении замены прежней выплаты за работу в опасных условиях («hazard pay») новой выплатой за работу в опасных условиях («danger pay») ФАМГС указала, что Совет ФАМГС шестьдесят четвертого созыва отметил отсутствие ясности в том, чем фактически обернется для персонала предлагаемое изменение, которое не ограничивается лишь изменением названия, и вновь заявила о необходимости следить за переходом на новую систему, заранее распространяя информацию о критериях классификации в рамках новой системы мест службы, в которых предусматривалось предоставление прежней выплаты за работу в опасных условиях.

31. Комиссия с признательностью отметила работу Рабочей группы и пришла к выводу, что еще слишком рано оценивать или делать какие-либо заключения о воздействии пересмотренной системы мобильности, но признала, что эта система продолжает быть важным стимулом мобильности персонала, особенно когда речь идет о работе в местах службы с трудными условиями. Комиссия, однако, подчеркнула необходимость того, чтобы любая оценка в дальнейшем основывалась на четко определенной методологии. Она также особо отметила необходимость систематического сбора требуемых данных и информации, без чего такая оценка будет лишена смысла. По мнению некоторых членов, для получения общего представления о всех пособиях и льготах в периферийных местах службы было бы целесообразно сопоставить весь пакет пособий и льгот сотрудников Организации Объединенных Наций с пособиями и льготами, предоставляемыми находящимся в таком же положении работникам в гражданской службе-компараторе.

32. Было высказано мнение, что введение ежемесячных выплат в некоторой степени ослабило эффект от использования надбавок в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях. При этом, как известно, первоначальное намерение Комиссии заключалось в том, чтобы выплаты производились авансом. Отметив, что выплата надбавок авансом может быть проблематичной для некоторых организаций в силу практических проблем, сопряженных с их последующим взысканием, Комиссия пришла к выводу, что организации должны сами определять наиболее подходящий для них метод выплаты надбавок своему персоналу исходя из особенностей своих структур финансирования и движения денежной наличности.

33. Комиссия была информирована о том, что надбавка за мобильность выплачивается при получении сотрудником повторного назначения в места службы категорий “А”–“Е”, а в местах службы категории “Н” эта надбавка выплачивается лишь сотрудникам, которые ранее уже имели по крайней мере два назначения в места службы категорий “А”–“Е”, и лишь начиная с четвертого назначения. В любом случае сотрудники приобретают право на получение надбавки за мобильность, только проработав не менее пяти лет подряд. Кроме того, выплата надбавки за мобильность прекращается по истечении пятого года нахождения в одном месте службы. Комиссия признала, что, хотя главная цель системы мобильности заключается в стимулировании перехода сотрудников на работу в места службы с трудными условиями, мобильность также служит достижению и других целей, таких как развитие карьеры сотрудников, взаимное обогащение талантами и облегчение межучрежденческой мобильности. Таким образом, надбавка за мобильность является лишь одним из инструментов, разработанных в целях содействия проведению любых осуществляемых организациями на практике стратегий мобильности. Поэтому организации должны также принимать дополнительные меры по стимулированию перехода сотрудников из штаб-квартир в периферийные места службы и из периферийных мест службы в штаб-квартиры. Также, как известно, в соответствии с положениями резолюции 64/247 Генеральной Ассамблеи мобильность рассматривается как один из факторов, способствующих получению непрерывного контракта в Секретариате Организации Объединенных Наций. Ввиду того факта, что в настоящее время все большее число сотрудников набирается в периферийных местах службы, а не в штаб-квартирах, некоторые члены Комиссии высказали мнение, что требование в отношении приобретения права на получение надбавки за мобильность должно применяться единообразно во всех местах службы и что нет никакой необходимости ожидать четвертого назначения для получения надбавки за мобильность в местах службы категории “Н” после двух назначений в места службы категорий “А”–“Е” при условии выполнения требования о пятилетнем сроке службы. По мнению других членов, мобильность является обязательным требованием для международного персонала, и поэтому элемент надбавки за мобильность следует выплачивать только в связи с назначениями в периферийные места службы в качестве стимула для работы в периферийных точках, особенно в местах службы с более трудными условиями. Из-за расхождений во мнениях Комиссия приняла решение не вносить никаких изменений на данном этапе.

34. Кроме того, как известно, сотрудникам, не имеющим иждивенцев, надбавки за мобильность, работу в трудных условиях и неполный переезд выплачиваются в размере 75 процентов от суммы соответствующих надбавок для сотрудников, имеющих иждивенцев. Некоторые члены выступили за то, чтобы выплачивать сотрудникам, не имеющим иждивенцев, надбавки по той же ставке, что и сотрудникам, имеющим иждивенцев, тогда как другие считали, что целесообразно сохранить разницу между ставками для сотрудников, не имеющих и имеющих иждивенцев, поскольку это соответствует общей практике в налоговых системах государств-членов и объясняется причинами, связанными с трудоустройством супругов и супругов, а также в знак признания влияния, которое оказывает переезд из одного места службы в другое на всю семью.

35. Комиссия согласилась с рекомендацией изменить в английском языке название термина “hazard pay” («выплата за работу в опасных условиях») на “danger pay” и установить новые критерии выплаты за работу в опасных условиях вместо существующих. Комиссия отметила, что в соответствии с этими новыми критериями выплата за работу в опасных условиях будет предоставляться в качестве дополнительной компенсации сверх выплат, определяемых фактором безопасности в системе надбавок за работу в трудных условиях, лишь в чрезвычайных ситуациях, когда сотрудники подвергаются высокому риску сопутствующего ущерба (а именно в местах, где сложились очень опасные условия), и в ситуациях, когда сотрудники становятся непосредственным объектом насильственных действий (например, в тех случаях, когда террористические акты совершаются против сотрудников именно в силу того, что они работают в организации общей системы Организации Объединенных Наций). Комиссия стремится к тому, чтобы переход от старой системы выплат за работу в опасных условиях к новой не повлек за собой дополнительных расходов и чтобы вопрос выплат за работу в опасных условиях был окончательно решен на ее семьдесят третьей сессии.

36. Члены Комиссии напомнили, что надбавка за работу в трудных условиях представляет собой незначительную для пенсии надбавку, призванную обеспечить компенсацию за те трудности, с которыми сталкиваются сотрудники, назначенные на работу в места службы с трудными условиями, и выплачивается набираемым на международной основе сотрудникам, получающим назначения на срок не менее одного года. В этом случае могут предоставляться дополнительные льготы в зависимости от конкретных условий в том или ином месте службы, включая досрочный отпуск на родину, оплату дополнительной поездки в рамках субсидирования образования, дополнительное возмещение расходов на пансион, возмещение расходов на общее медицинское освидетельствование сопровождающих сотрудника членов семьи и оплату дополнительного багажа. В рамках действующей системы условия службы и работы международных сотрудников Организации Объединенных Наций в том или ином месте службы оцениваются на основе семи факторов: безопасности, здравоохранения, жилищных условий, климатических условий, местных условий, изолированности и образования. В шкалах индивидуальных рейтингов факторов трудности условий их распределение производится по категориям от “А” до “D”. Общий рейтинг трудностей условий, определяемый сочетанием рейтингов индивидуальных факторов, предусматривает распределение по категориям от “А” до “Е”. Нынешние критерии, определяющие совокупный рейтинг места службы по степени трудности условий на основе оценки факторов трудности условий, были утверждены Комиссией в 1981 году. Одновременно с этим Комиссия также приняла решение о том, что критерии, применяемые для определения общей классификации мест службы, и метод присвоения баллов должны быть конфиденциальными и поэтому не подлежат опубликованию. Комиссия вновь подтвердила это решение.

37. Комиссия согласилась с рекомендацией Рабочей группы сохранить все существующие факторы трудности условий, но с учетом внесения рекомендованных изменений в систему относительных весов. Она также признала, что рекомендованные шкалы рейтингов для жилищных условий, изолированности, местных условий и безопасности полностью соответствуют тем, которые были установлены в момент создания системы классификации мест службы по сте-

пени трудности условий. Комиссия согласилась с повышением значения фактора безопасности в этой системе и приветствовала разработку новых шкал рейтингов для фактора климатических условий и фактора здравоохранения, отметив при этом, что в прошлом в отношении этих двух факторов выносились лишь качественные оценки без использования каких-либо шкал рейтингов. Комиссия согласилась с рекомендованными изменениями существующих критериев и высказала мнение, что уточнение существующих критериев обеспечит последовательное решение нынешних проблем в рамках системы классификации мест службы по степени трудности условий, а также повысит доверие к этой системе у заинтересованных в ней сторон.

Решения Комиссии

38. Комиссия постановила:

Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях

а) что каждая организация должна самостоятельно определить наилучший вариант осуществления выплат в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях;

б) просить свой секретариат провести дальнейшую оценку последствий применения пересмотренной системы для мобильности, когда период ее действия превысит срок обычного назначения, т.е. не раньше проведения третьего пересмотра размеров выплат в 2015 году;

с) в соответствии с резолюцией 65/248 Генеральной Ассамблеи просить организации и секретариат Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций тесно сотрудничать с секретариатом КМКС в деле систематического сбора и представления данных. Эти совместные усилия позволят проводить более обстоятельный анализ применения и влияния конкретных надбавок и других общесистемных инициатив, как то унификации условий службы в «несемейных» местах службы;

д) определить места службы категории “Н” как места расположения штаб-квартир и аналогичные места, в которых Организация Объединенных Наций не осуществляет программ в области развития или гуманитарной деятельности, или места в странах, являющихся членами Европейского союза;

е) просить свой секретариат в консультации с организациями общей системы Организации Объединенных Наций официально пересмотреть списки всех мест службы в странах, относимых к категории “Н”, и всех периферийных мест службы, в которых организации общей системы по-прежнему осуществляют программы гуманитарной деятельности или деятельности в области развития для этих стран, в целях определения правильной категории для этих стран/мест службы и представить соответствующий доклад Комиссии на ее семьдесят четвертой сессии;

ф) не вносить на данном этапе изменения в существующий порядок выплаты надбавки за мобильность в местах службы категорий “Н” и “А” в соответствии с ныне действующей системой;

g) сохранить пока нынешние соотношения между суммами, установленными для групп классов, в системе надбавок за мобильность и работу в трудных условиях;

h) сохранить нынешнее соотношение размеров надбавок за мобильность и работу в трудных условиях для сотрудников, не имеющих и имеющих иждивенцев;

i) сохранить нынешнее пятилетнее ограничение в отношении выплаты надбавки за мобильность, но при этом в исключительных случаях, когда сотрудники продолжают работать в данном месте службы по непосредственной просьбе организации или по веским гуманитарным причинам, продолжать выплачивать надбавку за мобильность в полном объеме в течение не более одного дополнительного года;

j) сохранить прагматичный подход к пересмотру каждые три года подлежащих выплате сумм надбавок за мобильность и работу в трудных условиях с учетом всех трех корректировочных коэффициентов. Комиссия отметила, что показатель изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов является наиболее стабильным показателем за период времени;

Дополнительные выплаты сотрудникам в определенных местах службы в рамках системы субсидирования образования (дополнительное возмещение расходов на пансион и на поездки в рамках системы субсидирования образования)

k) сохранить нынешние критерии выплаты дополнительной компенсации расходов на пансион в определенных местах службы, отмечая, что они отвечают реальным потребностям, но при этом предусмотреть, что на такую компенсацию не имеют права те сотрудники, дети которых могут получить приемлемое и достаточное образование по программе и на языке преподавания, предлагаемых в месте службы родителя;

Выплата за работу в опасных условиях

l) упразднить прежнюю выплату за работу в опасных условиях и ввести новую выплату, основанную на пересмотренных критериях, изложенных в приложении II к настоящему докладу, с 1 января 2012 года, с тем чтобы обеспечить возможность своевременного перехода от прежней выплаты к новой выплате за работу в опасных условиях;

Система классификации мест службы по степени трудности условий

m) просить свой секретариат и свою Рабочую группу по рассмотрению условий жизни и работы в периферийных местах службы провести анализ положения во всех местах службы на основе анкетирования или без него;

n) сохранить все факторы трудности условий, но изменить их относительные веса (за исключением фактора образования, поскольку он не оценивается по балльной системе);

о) установить шкалы индивидуальных рейтингов факторов трудности условий, рекомендованные Рабочей группой. Кроме того, в соответствии с решением Комиссии, следует сохранять конфиденциальность конкретных элементов балльной системы, используемой для классификации по степени трудности условий, и не опубликовывать информацию о них;

р) одобрить изменение нынешней системы индивидуальных весов факторов трудности условий и изменение существующих критериев, рекомендованные Рабочей группой. Кроме того, следует сохранять конфиденциальность конкретных элементов балльной системы, используемой для классификации по степени трудности условий, и не опубликовывать информацию о них;

q) ввести пересмотренную систему классификации мест службы по степени трудности условий с 1 января 2012 года.

2. Пересмотр размеров надбавок за мобильность, работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом

39. На своей семьдесят третьей сессии Комиссия рассмотрела подготовленный ее секретариатом анализ применения трех корректировочных коэффициентов. К этим трем рассмотренным корректировочным коэффициентам относятся:

а) величина изменения ставок шкалы чистых базовых окладов и корректива по месту службы в местах расположения штаб-квартир, применение которой обуславливает повышение выплат на 7,33 процента;

б) величина изменения индекса расходов вне места службы, применение которой обуславливает повышение выплат на 2,63 процента;

с) величина изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов, применение которой обуславливает повышение выплат на 5,44 процента.

40. Помимо вышеуказанной информации Комиссия рассмотрела следующие три варианта повышения с 1 января 2012 года нынешних фиксированных размеров надбавок в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, основанные на использовании указанных выше коэффициентов и результатов.

а) *Вариант 1.* В ходе первого пересмотра в 2008 году для повышения фиксированных размеров надбавок в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях Комиссия использовала в качестве отправной точки величину изменения ставок чистых базовых окладов — наиболее стабильный из трех корректировочных коэффициентов, — округлив ее до 5 процентов. Если применять такой же подход к результатам нынешнего пересмотра, то одним из вариантов будет учет главным образом изменения чистого базового оклада. В этом случае после округления величины изменения в размере 5,44 процента до ближайшего целого числа размер повышения составит 5 процентов.

б) *Вариант 2.* В своей резолюции 65/248 Генеральная Ассамблея призвала Комиссию продолжать координировать и регулировать условия службы сотрудников организаций общей системы Организации Объединенных Наций, учитывая ограничения, введенные государствами-членами в отношении их национальных гражданских служб. В соответствии с этой резолюцией и с учетом

нынешних финансовых реалий еще одним вариантом может быть использование в качестве корректировочного коэффициента показателя, составляющего 75 процентов от величины изменения чистого базового оклада. В этом случае размер повышения составит 4 процента.

с) *Вариант 3.* В ходе нынешнего пересмотра величины изменения двух других корректировочных коэффициентов (а именно чистого базового оклада и корректива по месту службы и индекса расходов вне места службы) оказались меньше величин их изменения, зафиксированных в ходе последнего пересмотра. Комиссия на своей семидесятой сессии подчеркнула необходимость продолжать применять прагматический подход к пересмотру размеров выплат и учитывать при этом все три корректировочные коэффициенты, отметив также, что наиболее стабильным коэффициентом во времени является величина изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов. Если учесть отмеченное по результатам нынешнего пересмотра уменьшение значений указанных двух корректировочных коэффициентов и применить полученные соотношения коэффициентов к результатам нынешнего пересмотра, то увеличение может составить 2,64 процента, или 3 процента после округления до ближайшего целого числа.

Обсуждение в Комиссии

41. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов подчеркнул важность наличия четкого основания для объяснения любых решений, принимаемых Комиссией в отношении пересмотра размеров выплат, причитающихся в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях. Представитель также настоятельно призвал Комиссию использовать для расчетов в будущем четкую, простую и последовательную методику, основанную на стабильных показателях. В связи с этим Сеть одобряет методику, предусматривающую учет трех показателей, рекомендованных Рабочей группой по вопросам мобильности и работы в трудных условиях в 2005 году. ФАМГС и ККСАМС отметили, что величина изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов по-прежнему является наиболее стабильным исходным показателем, и предложили вновь использовать этот показатель для целей повышения размеров надбавок для обеспечения последовательности. С учетом этого факта они предложили вновь рассмотреть вопрос об отказе от привязки надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и элемента в связи с неполным переездом к шкале базовых/минимальных окладов.

42. Комиссия отметила, что из трех коэффициентов величина изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше является наиболее стабильной. Она также отметила, что два других корректировочных коэффициента, а именно средняя величина изменения чистого базового оклада и корректива по месту службы в восьми местах расположения штаб-квартир системы Организации Объединенных Наций и величина изменения индекса расходов вне места службы, используемого при определении корректива по месту службы, которая определяется на основе коэффициентов инфляции в 21 стране, оказались значительно ниже величин, зафиксированных по результатам последнего пересмотра в 2008 году, поскольку они являются более волатильными во времени, в частности потому, что на них влияет уровень инфляции и колебания валютных курсов.

43. Комиссия придерживалась мнения о том, что в методологии не предусматривается какой-либо конкретный метод взвешивания трех корректировочных коэффициентов, а скорее предполагается, что для получения подтверждения обоснованности введения какой-либо корректировки все три коэффициента следует рассматривать в целом, и если ее введение является обоснованным, то каков должен быть размер корректировки, который определяется путем применения прагматического подхода. Кроме того, Комиссия напомнила, что в ходе проведенного ею в 2010 году всеобъемлющего пересмотра системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях она еще раз проанализировала три указанных корректировочных коэффициента и подтвердила, что при вынесении решений ей по-прежнему следует руководствоваться этими коэффициентами. На своей семидесятой сессии Комиссия постановила продолжать применять прагматический подход к пересмотру размеров выплат в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и проводить такой пересмотр один раз в три года, учитывая все три корректировочных коэффициента, но принимая при этом во внимание, что наиболее стабильным коэффициентом во времени является величина изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов.

44. Хотя величины трех корректировочных коэффициентов являются отправной точкой для принятия решения в отношении размера корректировки, Комиссия подчеркнула, что ее решение должно также учитывать руководящие указания Генеральной Ассамблеи, содержащиеся в ее резолюции 65/248. В соответствии с этой резолюцией и с учетом нынешних реалий большинство членов Комиссии считали, что обоснованным было бы повышение примерно на 2,5 процента. Некоторые члены Комиссии полагали, что величина повышения должна составлять 2,64 процента, как это определено в варианте 3, изложенном в пункте 40 выше. Один член придерживался мнения о том, что размеры повышения должны быть равны наименьшей величине изменения из всех трех коэффициентов — величине изменения индекса расходов вне места службы, и поэтому оно должно составлять 2,63 процента. По его мнению, такой подход укладывается в рамки утвержденной методологии. Другой член Комиссии рекомендовал повысить выплаты на 2,56 процента — на величину, составляющую половину среднеарифметической величины изменения трех корректировочных коэффициентов. Комиссия рассмотрела все точки зрения и приняла решение повысить размер выплат на 2,5 процента.

45. Комиссия отметила, что в результате общего повышения выплат на 2,5 процента с 1 января 2012 года в 2012 году будут понесены дополнительные расходы, оцениваемые в 8,9 млн. долл. США. Далее она отметила, что помимо этих расходов в 2012 году будут понесены также расходы, оцениваемые в 8,3 млн. долл. США, в результате изменений в системе надбавок за работу в трудных условиях, утвержденных Комиссией на ее семьдесят второй сессии. Эти суммы рассчитаны исходя из нынешних фиксированных размеров надбавки за работу в трудных условиях и данных о численности персонала за 2010 год, а также предположения о том, что рейтинги периферийных мест службы по степени трудности условий, установленные с 1 января 2011 года, сохраняются неизменными в течение 2012 года. Пересмотренные суммы выплат с учетом повышения на 2,5 процента в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, округленные до десятков долларов, приводятся в приложении III к настоящему докладу.

46. Комиссия обсудила вопрос о том, следует ли рекомендовать корректировку всех трех элементов системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях (элементы, связанные с мобильностью, трудными условиями и неполным переездом) на одинаковую процентную величину и можно ли и следует ли корректировать каждый элемент в отдельности. Некоторые члены Комиссии подчеркнули явное различие между элементами, связанными с трудностью условий и мобильностью, и поэтому считали необходимым иметь две отдельные системы надбавок за мобильность и за работу в трудных условиях. Вместе с тем Комиссия достигла договоренности о том, чтобы в целях обеспечения простоты в данный момент скорректировать все три элемента на одинаковую процентную величину. Комиссия также отметила, что на такую же величину будет повышен недавно утвержденный дополнительный элемент надбавки за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы для сотрудников, работающих в таких местах службы, так как этот элемент входит в систему надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.

Решения Комиссии

47. Комиссия постановила:

а) повысить с 1 января 2012 года размер надбавки за работу в трудных условиях, надбавки за мобильность и надбавки, выплачиваемой в связи с неполным переездом, соответственно, на 2,5 процента (пересмотренные размеры выплат в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях см. в приложении III);

б) скорректировать с 1 января 2012 года размер дополнительного элемента надбавки за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы, который выплачивается сотрудникам, работающим в таких местах службы, на такую же процентную величину, как и надбавки за работу в трудных условиях, мобильность и в связи с неполным переездом.

3. Выплата за работу в опасных условиях

48. Комиссия рассмотрела следующие три метода установления размера выплаты за работу в опасных условиях, вступающего в силу с 1 января 2012 года.

Метод 1: Использование той же методики корректировки, которая применяется в рамках системы надбавок за мобильность и работу в опасных условиях

49. В 2005 году Комиссия постановила³ проводить пересмотры размеров выплаты за работу в опасных условиях так же, как и пересмотры размеров надбавок за мобильность, работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом, один раз в три года и одновременно с ними и применять при пересмотре размеров этой выплаты те же коэффициенты, которые используются для корректировки указанных элементов. Применение тех же контрольных показателей может быть рассмотрено и для новой выплаты за работу в опасных условиях.

³ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят третья сессия, Дополнение № 30 (A/63/30), пункт 147.

50. В соответствии с решением Комиссии рекомендовать повысить размер выплат в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях на 2,5 процента нынешний размер выплаты за работу в опасных условиях для набираемых на международной основе сотрудников (1365 долл. США в месяц) также должен быть повышен на 2,5 процента, в результате чего пересмотренная сумма составит 1400 долл. США в месяц. Таким образом, один вариант заключается в установлении с 1 января 2012 года размера новой выплаты за работу в опасных условиях для набираемых на международной основе сотрудников на уровне 1400 долл. США в месяц.

Метод 2: Использование афганской модели исключительных мер

51. Во исполнение просьбы Организации Объединенных Наций, высказанной после совершенного в 2009 году нападения на гостиницу в Кабуле, в которой размещались сотрудники Организации Объединенных Наций, Комиссия утвердила в качестве исключительной меры для сотрудников, которые продолжали работать в Афганистане, временную выплату вместо выплаты за работу в опасных условиях. В соответствии с этой особой мерой набранным на международной основе сотрудникам выплачивалась сумма в размере 2000 долл. США в месяц в знак признания того, что они подвергаются дополнительной опасности в период, пока не будет повышена безопасность в местах их проживания. В этом случае сотрудники Организации Объединенных Наций подвергались явно повышенному риску, поскольку они являлись непосредственным объектом террористических нападений.

52. Таким образом, факторы, характеризующие ситуацию в Афганистане, весьма схожи с утвержденными критериями введения выплаты за работу в опасных условиях (в которых также говорится о ситуациях, когда сотрудники становятся непосредственным объектом нападений), и поэтому, возможно, было бы уместно рассмотреть вариант установления с 1 января 2012 года размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемых на международной основе сотрудников на уровне 2000 долл. США в месяц.

Метод 3: Перераспределение средств, сэкономленных в результате пересмотра критериев введения выплаты за работу в опасных условиях

53. Ввиду неотъемлемой разницы в критериях введения нынешней выплаты за работу в опасных условиях ("hazard pay") и новой выплаты за работу в опасных условиях ("danger pay") число мест, удовлетворяющих критериям введения новой выплаты, будет меньше числа мест, отвечающих критериям введения существующей выплаты за работу в опасных условиях. Перераспределение суммы, сэкономленной в результате отмены нынешней выплаты за работу в опасных условиях и введения новой выплаты за работу в опасных условиях, может быть рассмотрено в качестве еще одного варианта, с тем чтобы сохранить общую сумму затрат. В этом случае размер новой выплаты за работу в опасных условиях для набираемых на международной основе сотрудников может составить 2065 долл. США в месяц.

Обсуждение в Комиссии

54. Сеть по вопросам людских ресурсов с удовлетворением отметила тот факт, что сотрудники, набираемые на международной и местной основе, будут получать новую выплату за работу в опасных условиях на непрерывной основе. Представитель Сети выразил надежду на то, что фиксированная сумма выплаты устанавливается не навсегда и что Комиссия установит методику для ее регулярного обновления. Кроме того, представитель Сети подчеркнул, что рационализированный порядок выплаты является наиболее эффективным способом оформления и осуществления выплат и что Сеть предпочла бы сохранить нынешнюю практику ежемесячных выплат, в соответствии с которой отсутствие продолжительностью до семи дней не учитывается. Такой подход находился бы в соответствии с рабочим процессом, который ввели многие организации для выплаты окладов и надбавок. Представитель Сети также выразил надежду на то, что, хотя новая выплата за работу в опасных условиях будет производиться в меньшем числе стран, с учетом важности обеспечения безопасности персонала, работающего в местах службы с наиболее высоким риском, применение новой модели позволит перераспределять имеющиеся финансовые ресурсы в пользу сотрудников, работающих в местах службы, где риск является наиболее высоким.

55. Сеть придерживалась также мнения о том, что важно, чтобы условия для сотрудников, набираемых на международной основе, и сотрудников, набираемых на местной основе, были равными. В этой связи было предложено, чтобы Комиссия рассмотрела возможность использования средств, которые предполагается сэкономить, на набираемых на местной основе сотрудников. Все три федерации персонала — ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕФ — придерживались такого же мнения, однако они также выразили огорчение по поводу значительного сокращения в результате применения новых критериев числа мест службы, удовлетворяющих критериям введения выплаты за работу в опасных условиях. Они отметили, что это сокращение обусловлено, среди прочего, рядом субъективных элементов, требующих разъяснения. Члены федераций призвали к использованию четких, непротиворечивых и последовательно применяемых методик при разработке механизмов корректировки размеров выплат и осуществлении самих корректировок.

56. Комиссия отметила, что, исходя из новых критериев, выплата за работу в опасных условиях будет применяться только в чрезвычайных ситуациях, когда сотрудники подвергаются большому риску, который возникает как прямое следствие их работы в общей системе Организации Объединенных Наций. Она признала также тот факт, что число получателей новой выплаты за работу в опасных условиях сократится значительно по сравнению с числом получателей нынешней надбавки за работу в опасных условиях. Комиссия согласилась с тем, что размер новой надбавки за работу в опасных условиях должен быть выше размера, установленного с использованием метода 1 (1400 долл. США в месяц). Комиссия также придерживалась мнения о том, что использование афганской модели (метод 2) не должно служить прецедентом, поскольку она была утверждена только в качестве исключительной и временной специальной меры. Кроме того, Комиссия считала, что метод 3 не должен рассматриваться в качестве одного из вариантов, поскольку точно оценить сумму сэкономленных средств было бы непростой задачей ввиду того, что число перемещающихся на места сотрудников и обстановка в плане безопасности на месте постоянно

меняются. После рассмотрения всех трех вариантов и с учетом резолюции 65/248 Генеральной Ассамблеи Комиссия приняла решение установить с 1 января 2012 года размер выплаты за работу в опасных условиях для набираемых на международной основе сотрудников на уровне 1600 долл. США в месяц. С учетом сокращения числа мест службы, в которых предусматривается предоставление этой выплаты, и числа набираемых на международной основе сотрудников, которые ее будут получать, в рамках всей системы будет достигнута экономия средств порядка 19,6 млн. долл. США в год.

57. Комиссия отметила, что в соответствии с утвержденным ею порядком оплаты для сотрудников, набираемых как на международной, так и на местной основе, при определении суммы выплаты за работу в опасных условиях не будут учитываться дни, проведенные за пределами места службы во время ежегодного отпуска или любых других специальных отпусков и в связи с официальной поездкой за пределы места службы, включая выходные и праздничные дни, выпадающие на этот период. В этой связи одни члены Комиссии считали, что в сумме выплаты за работу в опасных условиях, тем не менее, должны учитываться такие дни отсутствия, если их число не превышает семи дней подряд. Другие же придерживались мнения, что следует сохранить нынешний порядок предоставления этой выплаты, в соответствии с которым при определении суммы выплаты не учитываются дни, проведенные за пределами места службы, за исключением дней отсутствия в связи с отпуском для отдыха и восстановления сил и официальными поездками, но не более семи дней. По их мнению, сохранение практики предоставления выплаты за работу в опасных условиях за дни нахождения в отпусках для отдыха и восстановления сил будет служить для сотрудников стимулом использовать такие отпуска. Кроме того, в условиях, когда сотрудники должны нести определенные расходы в связи с отпуском для отдыха и восстановления сил, какое-либо сокращение вознаграждения представляется неуместным. Комиссия согласилась с тем, что такие оплачиваемые дни отсутствия должны также включать дни утвержденного отпуска в рамках системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил.

58. Комиссия отметила, что в настоящее время набираемые на местной основе сотрудники в установленных местах службы получают выплату за работу в опасных условиях в размере, составляющем 25 процентов от медианной ставки чистого оклада соответствующей местной шкалы окладов для категории общего обслуживания. Члены Комиссии придерживались также мнения о том, что размер выплаты за работу в опасных условиях, которую получают набираемые на местной основе сотрудники, не является статической величиной, поскольку он автоматически корректируется при корректировке ставок шкалы окладов, а именно после всеобъемлющих обследований окладов и промежуточных корректировок ставок шкал окладов в период между всеобъемлющими обследованиями. Комиссия согласилась рассмотреть вопрос об отказе от привязки размеров выплаты за работу в опасных условиях к ставкам шкалы окладов сотрудников, набираемых на местной основе. Комиссия приняла решение установить размер новой выплаты за работу в опасных условиях ("danger pay") для местного персонала до проведения ее пересмотра на уровне 25 процентов от медианной ставки чистого оклада соответствующей местной шкалы окладов для категории общего обслуживания и осуществлять корректировку размера этой выплаты в соответствии с порядком, установленным для нынешней выплаты за работу в опасных условиях ("hazard pay").

Решения Комиссии

59. Комиссия постановила:

- а) установить с 1 января 2012 года размер выплаты за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на международной основе, на уровне 1600 долл. США в месяц;
- б) применять с 1 января 2012 года порядок предоставления выплаты за работу в опасных условиях, предусмотренный в приложении II. В отличие от нынешней выплаты за работу в опасных условиях («hazard pay») новая выплата будет предоставляться и за дни, проведенные за пределами места службы в связи с поездками в отпуск для отдыха и восстановления сил и официальными поездками, но не более семи календарных дней подряд;
- в) просить свой секретариат провести исследование, посвященное методике определения размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемых на местной основе сотрудников и представить доклад по этому вопросу на ее семьдесят пятой сессии в 2012 году;
- г) пересматривать размеры выплаты за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на международной основе, каждые три года;
- е) установить в качестве временной меры до проведения соответствующего пересмотра размер выплаты за работу в опасных условиях на уровне 25 процентов от медианной ставки чистого оклада соответствующей местной шкалы окладов для категории общего обслуживания и продолжать осуществлять корректировку размера этой выплаты в увязке с пересмотрами ставок шкал окладов.

В. Пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения

60. Секретариат Комиссии приступил к проведению пересмотра зачитываемого для пенсии вознаграждения совместно с секретариатом Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Комиссия рассмотрела анализ, подготовленный ее секретариатом по каждому из семи пунктов, утвержденных Комиссией на ее семьдесят первой сессии в июле/августе 2010 года (см. A/65/30, пункты 84–92).

61. В рамках этого пересмотра впервые сопоставлялись коэффициенты замещения дохода, применяемые в системе с фиксированным размером пособий Пенсионного фонда и в Системе пенсионного обеспечения федеральных служащих Соединенных Штатов — системе пенсионного обеспечения, состоящей из трех компонентов: плана с фиксированным размером пособий, компонента социального обеспечения и сберегательного плана, введенного в 1987 году.

62. В ходе пересмотра системы в целом был выявлен ряд несоответствий и был вынесен ряд рекомендаций, с тем чтобы:

- а) привести общую шкалу налогообложения персонала в большее соответствие с внешними налогами и отразить в ней воздействие применения процедуры промежуточных корректировок по формуле «1:1» на машинную шкалу;
- б) сопоставить коэффициенты замещения дохода в Соединенных Штатах и Организации Объединенных Наций;

- c) уменьшить воздействие явления инверсии дохода;
- d) улучшить коэффициенты замещения дохода в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций с учетом того, что по итогам сопоставления были выявлены более высокие коэффициенты замещения дохода в системе Соединенных Штатов;
- e) согласовать компоненты зачитываемого для пенсии вознаграждения между организациями общей системы, чтобы привести их в соответствие со статьей 54 Положений Пенсионного фонда;
- f) подтвердить, что вопрос о двойном налогообложении является следствием недопонимания;
- g) приступить к пересмотру небольших по размеру пенсий.

Обсуждение в Комиссии

63. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению доклад, сообщив о своей готовности и дальше принимать участие в этом процессе.

64. По мнению ФАМГС, поскольку секретариаты Комиссии и Пенсионного фонда завершили первый этап исследования, пришло время создать рабочую группу, чтобы все стороны могли принимать участие в этом важном процессе. Отметив, что Пенсионный фонд, ссылаясь на ситуацию с дефицитом в Фонде, предостерег против внесения каких-либо изменений, ФАМГС заявила, что из всех вариантов, представленных в ходе пересмотра общей шкалы налогообложения персонала, она предпочитает, чтобы шкала была наиболее тесно увязана со средней величиной внешних налогов. Федерация также выступила за пересмотр коэффициента пересчета на валовую основу вознаграждения сотрудников категории специалистов, подчеркнув в то же время, что никакие изменения не должны вноситься за счет сотрудников, имеющих более низкий доход. Что касается сопоставления затрат в указанных системах, то, по мнению ФАМГС, его результаты имеют ограниченное применение и следует по-прежнему использовать либо анализ замещения дохода, либо анализ затрат/результатов. ФАМГС по-прежнему считала, что проблема двойного налогообложения существует. По конкретному вопросу о зачитываемой для пенсии надбавки за особые условия службы, выплачиваемой некоторым сотрудникам на должностях специалистов в ФАО и ВПП, Генеральный секретарь Союза персонала категории общего обслуживания ФАО и ВПП заявил, что эту надбавку следует по-прежнему зачитывать для пенсии, поскольку она выплачивается за работу в обычное рабочее время, превышающее продолжительность рабочего дня, исходя из которой построена шкала окладов в Риме, и что многие сотрудники вносили взносы в Пенсионный фонд, но теперь они вряд ли получают отдачу от этих взносов. ФАМГС поддержала это заявление, пояснив, что выплата этой надбавки обусловлена постоянной необходимостью работы определенных категорий персонала в Риме в часы, выходящие за пределы обычной рабочей недели, причем на такую работу не распространяются надбавки за сверхурочную работу или за сменную работу и за работу в ночное время, и подтвердила, что в силу своего характера такая работа должна зачитываться для пенсии.

65. ККСАМС поддержал заявление ФАМГС и также предложил учредить рабочую группу. Как и ФАМГС, ККСАМС считает, что проблема двойного налогообложения до сих пор существует. Его представитель рекомендовал отложить принятие каких-либо решений до тех пор, пока не будет проведено совместное рассмотрение этого вопроса.

66. ЮНИСЕРВ также поддержал заявление ФАМГС, добавив вместе с тем, что систему Пенсионного фонда не следует сравнивать с Системой пенсионного обеспечения федеральных служащих, поскольку система Соединенных Штатов перешла от использования фиксированного размера доходов к системе, включающей сберегательный план, что можно рассматривать как перевод на внешний подряд одного из компонентов фонда. Представитель ЮНИСЕРВ выразил сомнение в том, что принятие модели Соединенных Штатов, основанной на единой валюте, благоприятно скажется на двухвалютной системе. Он предположил далее, что любое повышение ставки налогообложения персонала приведет к сокращению пособий сотрудников категории общего обслуживания в момент выхода на пенсию, если только служебный срок, необходимый для получения 66,25 процента суммы вознаграждения, не будет сокращен с 35 до 32 лет.

67. Представитель Федерации ассоциаций бывших международных гражданских служащих (ФАФИКС) проявил большой интерес к вопросу о небольших по размеру пенсиях, поскольку он затрагивает более 1700, или 3 процента, получателей пенсионных пособий, большинство из которых проживает в странах Африки и Азии. Представитель сообщил Комиссии, что официальный пересмотр специальной корректировки небольших по размеру пенсий не проводился с 1995 года и что не применялась методология, изложенная в разделе E приложения III Положений Пенсионного фонда. ФАФИКС поддержала предложение о применении двухэтапного подхода и предложила охватить исследованием 10 мест службы, где проживает 40 или более пенсионеров, получающих небольшую по размерам пенсию. Этими странами являются Бангладеш, Демократическая Республика Конго, Египет, Индия, Кения, Непал, Пакистан, Сенегал, Шри-Ланка и Эфиопия. ФАФИКС выразила мнение, что требуется срочно провести пересмотр небольших по размеру пенсий, и призвала представить соответствующие предложения к следующему заседанию Правления Пенсионного фонда в июле 2011 года. ФАФИКС просила не рассматривать на данном этапе вопрос о связанных с этим затратах, с тем чтобы можно было провести обстоятельный анализ.

68. Представитель ФАО объяснил, что надбавка за особые условия службы выплачивается определенным профессиональным группам, которые на круглосуточной основе работают в организации по 8 часов за смену, вместо обычных 7,5 рабочих часа в день. Представитель заявил, что решение сделать эту надбавку зачитываемой для пенсии вознаграждением отвечает интересам как персонала, так и Организации. Представитель сообщил, что, хотя эта практика применялась с 1975 года, во исполнение просьбы Главного исполнительного сотрудника Пенсионного фонда ФАО прекратила эту практику с 1 сентября 2010 года. Надбавку за особые условия службы получали примерно 100 сотрудников. Некоторые из них согласились принять расчетные платежи; сотрудники, которые должны были выйти на пенсию, не были затронуты этим решением; и другие сотрудники решили подать апелляцию на это решение.

69. Представитель системы Организации Объединенных Наций заявила по данному вопросу, что решение о том, какие надбавки должны зачитываться для пенсии, а какие — нет, не следует оставлять на усмотрение отдельных организаций. Представитель выразила также обеспокоенность по поводу рассмотрения Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих Соединенных Штатов и ее сопоставления с системой пенсионного обеспечения Организации Объединенных Наций. Она считала, что по сравнению с пенсионным планом Организации Объединенных Наций система пенсионного обеспечения федеральных служащих базируется на совершенно иных предпосылках. Она не является чисто пенсионной системой, и поэтому касающаяся ее информация неприменима к пенсионной системе Организации Объединенных Наций.

70. Комиссия поблагодарила секретариат за представление анализа такого весьма технического вопроса. Приняв к сведению рекомендации в отношении общей шкалы налогообложения персонала, члены Комиссии отметили выраженную Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/249 обеспокоенность по поводу результатов актуарной оценки Пенсионного фонда в 2009 году, свидетельствовавших о наличии дефицита в размере 0,38 процента от зачитываемого для пенсии вознаграждения — первый случай дефицита актуарного баланса за семь актуарных оценок подряд. Они также отметили, что реализация любого из вариантов решения выявленных проблем только ухудшит ситуацию с дефицитом в Фонде. Следует подробно проанализировать эту сложную техническую информацию и провести дополнительные исследования.

71. Что касается анализа коэффициентов замещения дохода, то Комиссия отметила сложности исчисления этих коэффициентов, обусловленные существенными различиями между двумя пенсионными системами. Поэтому она пришла к мнению о том, что в качестве шага вперед следует разработать четкую и точную методологию, разъясняющую, как будет проводиться сопоставление систем. По ее мнению, это необходимо потому, что в систему Соединенных Штатов входят три различных компонента, и ни один из них не имеет общего знаменателя. Члены Комиссии добавили, что для разработки простой и транспарентной методологии на основе принципа справедливости потребуются задействовать все имеющиеся ресурсы, включая внешних экспертов.

72. По вопросу о сопоставлении систем на основе затрат для работодателя Комиссия выразила мнение, что для вынесения сколь-либо обстоятельных заключений необходимо разработать надлежащую методологию проведения таких сопоставлений. Несколько членов Комиссии выразили обеспокоенность возможностью утраты нынешнего компаратора ввиду того, что системы сейчас столь различны. Они предложили в качестве альтернативы изучить также другие методы, с тем чтобы установить пригодный метод сопоставления обоих планов. Один из членов Комиссии напомнил, что, как было отмечено в ходе семьдесят первой сессии Комиссии, рассмотрение других пенсионных систем не является подходящим вариантом. Было подчеркнуто также, что любое изменение в подходе к сопоставлению систем повлияет на нынешнюю методологию сопоставления общего объема вознаграждения, проводимого в рамках исследования принципа Ноблемера. Перед лицом проблем, выявленных на данном этапе, Комиссия сочла необходимым расширить рамки исследования и изучить альтернативные методы. В этой связи она поручила своему секретариату подготовить план работы на предмет того, как будет проходить обзор.

73. В отношении надбавки за особые условия службы Комиссия отметила, что в соответствии с просьбой главного административного сотрудника Пенсионного фонда базирующиеся в Риме организации с 1 сентября 2010 года прекратили зачитывать для пенсии надбавку за особые условия службы. Она также отметила, что ФАО принимает компенсационные, охватывающие сотрудников, которых затронуло указанное решение. Первоначально Комиссия склонялась к тому, чтобы разрешить и далее базирующимся в Риме организациям зачитывать для пенсии надбавку за особые условия службы до проведения рассмотрения этого вопроса. Однако, руководствуясь дополнительной информацией, представленной Пенсионным фондом в ходе проведения сессии Комиссии, который указал, что он не может позволить одной из участвующих организаций продолжать применять практику, прямо противоречащую Положениям Пенсионного фонда, Комиссия вынесла заключение, что решение не зачитывать для пенсии надбавку за особые условия службы будет оставаться в силе до проведения ею рассмотрения данного вопроса в ходе следующего всеобъемлющего обследования окладов в Риме весной 2012 года.

74. В дополнение к проблемам, обозначенным выше, члены Комиссии выразили обеспокоенность рядом других взаимосвязанных вопросов. Одним из них является использование для сотрудников категории общего обслуживания и категории специалистов ставок налогообложения персонала, предусматривающих или не предусматривающих наличие иждивенцев. Они просили произвести обзор принципов, лежащих в основе этого подхода. Что касается инверсии дохода, то члены Комиссии подчеркнули, что это явление не должно иметь постоянного характера и нужно приложить все усилия к его искоренению. Они не удовлетворятся лишь сокращением инверсии дохода, ибо сотрудники, получающие один и тот же оклад, должны получать одну и ту же пенсию. В этой же связи секретариату было поручено пересмотреть коэффициенты пересчета на валовую основу с учетом среднего числа лет зачитываемой для пенсии службы в Организации Объединенных Наций, а также обоснование решения об установлении коэффициентов пересчета на валовую основу для категорий специалистов и общего обслуживания соответственно на уровне 46,25 и 66,25. Еще одним предметом обеспокоенности Комиссии было использование среднего арифметического ставок налогообложения в восьми местах расположения штаб-квартир для разработки общей шкалы налогообложения персонала. Вместе с тем один из членов Комиссии подверг сомнению логику такого решения, исходя из того, что гораздо больше пенсионеров проживает в местах службы вне мест расположения штаб-квартир, нежели в местах расположения штаб-квартир.

75. Комиссия поддержали двухэтапный подход к расчету небольших по размеру пенсий, предложенный Правлением Пенсионного фонда и обратилась к своему секретариату с просьбой оказать необходимую помощь до проведения сессии Правления Пенсионного фонда в июле 2011 года.

Решения Комиссии

76. Комиссия поручила своему секретариату продолжить проведение пересмотра зачитываемого для пенсии вознаграждения по следующему плану работы:

Этап I. Разработка методологии для сопоставления систем

а) в качестве первоочередной меры секретариаты Комиссии и Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций при содействии Управления кадровой службы США проведут совещание для выявления элементов, подлежащих учету при разработке новой методологии сопоставления пенсионных планов Соединенных Штатов и Организации Объединенных Наций;

б) в любом предложенном подходе надлежит признавать и учитывать все четко различающиеся элементы планов Соединенных Штатов и Организации Объединенных Наций, а не опираться лишь на те элементы, которые являются общими для обоих планов. При разработке новой методологии следует учитывать принципы простоты, транспарентности, справедливости, надежности, стабильности и предсказуемости. Предложения секретариата Комиссии по сопоставлению двух пенсионных планов будут вынесены на рассмотрение Комиссии на ее семьдесят четвертой сессии в 2012 году;

Этап II. Общий обзор методологий определения зачитываемого для пенсии вознаграждения

с) будет рассмотрен вопрос об учреждении рабочей группы для проведения общего пересмотра методологий, используемых при построении шкал зачитываемого для пенсии вознаграждения для сотрудников категорий специалистов и общего обслуживания, и вынесения по ним рекомендаций с учетом резолюций 48/225 и 51/217 Генеральной Ассамблеи. Для целей обзора могут рассматриваться следующие моменты:

- i) элементы, используемые для расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения, которые способствуют нынешней инверсии дохода между шкалами зачитываемого вознаграждения для категорий общего обслуживания и специалистов, и варианты искоренения инверсии;
- ii) альтернативы нынешнему подходу и логическое обоснование использования ставок налогообложения, предусматривающих или не предусматривающих наличие иждивенцев, при составлении общей шкалы налогообложения персонала с уделением особого внимания принципу справедливости для всех участников;
- iii) обзор взаимосвязи между фактическим средним числом лет службы сотрудников на момент выхода на пенсию и исходными предположениями при установке коэффициентов пересчета на валовую основу на предмет искоренения аномалии в плане различий в ставках, используемых для сотрудников категории общего обслуживания и сотрудников категории специалистов, с тем чтобы обеспечить более справедливое соотношение ставок этих двух категорий;
- vi) возможность использования национальных ставок и коэффициентов налогообложения, что будет более точно отражать фактический выбор сотрудниками места жительства после выхода на пенсию, и возможные рекомендации на этот счет;

d) ввиду технического характера обзора можно рассмотреть возможность использования всех имеющихся ресурсов, включая внешних экспертов, для успешной реализации задач обзора;

e) первоначальные предложения будут представлены Комиссии в 2012 году. После рассмотрения в Комиссии данный вопрос будет рассматриваться вновь Правлением Пенсионного фонда в 2012 году, а затем окончательно — Комиссией в 2013 году.

77. Что касается незачитываемого для пенсии компонента, то Комиссия решила не вносить никаких изменений на нынешнем этапе. Однако этот вопрос будет включен в рамки общего пересмотра зачитываемого для пенсии вознаграждения.

78. В связи с надбавкой за особые условия службы Комиссия, сославшись на статью 54 Положений Пенсионного фонда, приняла к сведению решение главного административного сотрудника Пенсионного фонда просить базирующиеся в Риме организации прекратить практику зачитывания для пенсии этой надбавки до рассмотрения вопроса о ней в ходе проведения следующего всеобъемлющего обследования окладов в Риме весной 2012 года.

С. Управление служебной деятельностью

79. В своей резолюции 63/251 Генеральная Ассамблея подчеркнула важность разработки механизмов для обеспечения более точной дифференциации разных уровней выполнения работы и просила Комиссию работать в тесном контакте с организациями с целью определения приемлемых путей поощрения за работу и представить Генеральной Ассамблее обновленные основные положения, касающиеся управления служебной деятельностью. В связи с этим Комиссия приняла решение продолжать заниматься вопросом об управлении служебной деятельностью и просила свой секретариат подготовить обновленный вариант основных положений об управлении служебной деятельностью, установленный ею в 1997 году, и обратить при этом особое внимание на организационную культуру и обстановку и обеспечение того, чтобы руководство процессом в каждой организации инициировалось на самом высоком уровне в интересах поддержания такой обстановки.

80. На своей семьдесят первой сессии Комиссия рассмотрела подготовленный ее секретариатом документ, который содержал результаты проведенных им консультаций с организациями и персоналом и в котором были определены элементы обновленных основных положений. В этом варианте основных положений предусматривалось сделать акцент на ценностях, кратко охарактеризованных Комиссией в Основных положениях об управлении людскими ресурсами, которые были одобрены в 2000 году и в которых управление служебной деятельностью определялось как непрерывный процесс, охватывающий весь период службы сотрудника в организации. Было отмечено, что решение задачи обеспечения сопричастности и заинтересованности сотрудников и проблем, связанных с неудовлетворительной или плохой работой, невозможно без правильного управления. Комиссия попросила свой секретариат доработать элементы основных положений и представить обновленный вариант основных положений в более доступном и удобном для использования формате.

81. На своей семьдесят третьей сессии Комиссия рассмотрела улучшенный вариант основных положений, элементы которых были представлены на ее семьдесят первой сессии. В этом варианте основных положений особо подчеркивалась необходимость обеспечения того, чтобы персонал работал в обстановке поддержки и доверия и четко понимал, что от него ожидается, для того, чтобы работники чувствовали себя сопричастными и заинтересованными. В основных положениях были обозначены определенные «содействующие факторы», обеспечение наличия которых организациями необходимо для успешного управления служебной деятельностью. К ним относятся: ориентированная на результаты культура, при которой сотрудники понимают то, что они должны делать, и им дается возможность принимать решения в отношении своей работы; система управления, при которой руководство персоналом осуществляется уважительно с использованием справедливых в процедурном отношении и транспарентных процессов, всеобъемлющая стратегия коммуникации и наличие полезных достоверных данных, подкрепляемых надлежащей технологией. В основных положениях говорится также о формировании квалифицированных заинтересованных кадров и увязке конечных результатов с ресурсами. В них также определены основные субъекты и кратко изложены их функции по обеспечению успешного управления служебной деятельностью.

82. В отношении учета служебных заслуг и мер поощрения за достижение выдающихся результатов в работе в основных положениях проповедуется «культура выражения признательности», которая побуждала бы сотрудников быть признательными своим коллегам за отличную работу или отменное поведение. В них излагаются варианты поощрения персонала, которые организации могли бы использовать, изменив их с учетом своей организационной культуры и потребностей. В соответствии с просьбой Комиссии были подготовлены предложения в отношении руководящих принципов использования ступеней, присваиваемых за служебные заслуги, в целях поощрения за отличную работу.

83. Комиссия внесла новые изменения в вариант основных положений, представленный ее секретариатом. Утвержденные основные положения содержатся в приложении IV к настоящему докладу.

Обсуждение в Комиссии

84. Сеть по вопросам людских ресурсов приветствовала основные положения; вместе с тем они требуют дальнейшей доработки. Сеть особо отметила, что процесс обучения и повышения квалификации является одним из основополагающих элементов современной системы управления служебной деятельностью. У Сети также возникли вопросы в отношении юридических последствий определенных предложений, включенных в основные положения о мерах поощрения. Сеть решительно поддержала посылку о том, что управление служебной деятельностью и повышение квалификации персонала обусловят необходимость изменения в культуре, выражающегося в переносе акцента с наказания за неэффективную работу на применение механизмов поддержки. Основным положениям отводится роль общего инструмента, который организации смогут в индивидуальном порядке приспособлять к своим конкретным нуждам. Некоторые организации выразили мнение, что утвержденный вариант основных положений представляется сбалансированным и что в нем учтены их базовые принципы. Вместе с тем было выражено сомнение относительно того,

достаточна ли изложенная в представленном документе стратегия для обеспечения внедрения культуры организации служебной деятельности.

85. Представители ФАМГС и ККСАМС сослались на результаты проведенного секретариатом Комиссии в 2008–2009 годах глобального опроса персонала, которые свидетельствовали о том, что сотрудники, стремящиеся покинуть Организацию Объединенных Наций, указывали в качестве одного из факторов, повлиявших на их решение, отсутствие возможностей для служебного роста и повышения квалификации. По мнению этих двух федераций персонала, в этой связи мало что изменилось. Они также высказали предостережение, что администрации организаций надлежит тесно сотрудничать с персоналом и руководителями в деле разработки приемлемых систем поощрения. Федерации персонала поддержали нынешнюю систему ежегодных зачитываемых для пенсии повышений вознаграждения и выразили мнение о том, что меры поощрения должны носить дополнительный и стабильный характер, средства на них должны выделяться в полном объеме, и основной упор в рамках этих мер должен быть сделан на коллективную работу. Решения о том, кого следует поощрять, должны приниматься комитетом, в состав которого должны быть представители персонала. Обе федерации персонала высказали возражения против конкретных предлагаемых форм неденежного поощрения и заявили о своем несогласии с содержащимся в предложенных основных положениях утверждением, что сотрудники должны отвечать за повышение собственного общеобразовательного уровня и свой профессиональный рост, а также с предложением о том, что организации могли бы использовать предоставление возможностей для профессиональной подготовки или повышения квалификации как часть их системы мер поощрения. Они утверждали, что организации также обязаны постоянно вкладывать средства в повышение профессиональной квалификации персонала и что на них лежит конкретная обязанность создавать условия для обучения и повышения квалификации их сотрудников, что обеспечит наилучшее обслуживание представляемого этими федерациями персонала. Со ссылкой на последние решения административного трибунала МОТ было особо отмечено право сотрудников на обжалование результатов служебной аттестации.

86. Представитель ЮНИСЕРВ приветствовал основные положения об управлении служебной деятельностью, но при этом указал на отсутствие средств на цели учебной подготовки и обучения. Он заявил, что в организациях отсутствует служебный рост и что продвижение, основанное на учете должностных обязанностей и функций, сопряжено с особыми трудностями. Кроме того, по мнению ЮНИСЕРВ, процесс развития карьеры сотрудников прекратился, поскольку в организациях отсутствует надлежащий контроль за ним, и кадровые подразделения не осуществляют планирования замещения кадров. ЮНИСЕРВ согласилась с тем, что следует укрепить основные положения в определенных аспектах. Хотя она полностью поддержала их цели, она высказала опасение, что эти основные положения не будут применяться на всех уровнях и останутся лишь «заявлением о намерении».

87. Комиссия напомнила, что установленные более десятилетия назад руководящие принципы сохраняют свою силу и были заложены в системы управления служебной деятельностью большинства организаций. Вместе с тем необходимо укрепить определенные положения, например, сделать больший упор на том, что необходимо «согласие» со стороны высшего руководства и его глубокая приверженность делу изменения организационной культуры в целях вне-

дрения эффективной системы управления служебной деятельностью. К числу других аспектов относятся более подробная проработка системы оценок, которая должна быть простой; обеспечение применения надлежащей аттестационной практики; и кадровое планирование. По общему мнению, эти основные положения должны базироваться на соответствующих ценностях, и в них следует сделать явный упор на важности формирования мотивирующей обстановки и определении культуры организации служебной деятельности. Ожидается, что увязка соответствующих систем с основными положениями будет осуществлена организациями. Таким образом, такие аспекты, как число оценок, зависят от внутренних условий той или иной организации. Один из членов Комиссии заявил, что поскольку управление служебной деятельностью осуществляется как на индивидуальном, так и на организационном уровне, перед Комиссией стоит задача определить не только параметры, но и конкретные аспекты служебной аттестации. По этой причине в основных положениях необходимо предусмотреть конкретные меры оценки индивидуальной работы, как то метод круговой оценки. Другие члены согласились с этой точкой зрения и считали, что обсуждение надлежащих принципов и передовых методов, применяемых в отношении выставления оценок и определения сроков проведения аттестаций, позволит улучшить основные положения.

88. Был затронут вопрос о связи между заинтересованностью сотрудников и видом их контракта. Было высказано предложение о том, чтобы Комиссия провела дополнительное исследование, посвященное вопросу о повышении по службе и сроках, на которые предоставляются контракты, и тому, как они содействуют обеспечению заинтересованности сотрудников и улучшению их работы. Комиссия заявила о своей решимости ввести рассматриваемые основные положения, осуществлять периодический контроль за их выполнением и, при необходимости, поставить этот вопрос перед Комитетом высокого уровня по вопросам управления.

89. В отношении мер финансового поощрения и ступеней, присваиваемых за служебные заслуги, было отмечено, что применение мер финансового поощрения может быть сопряжено с трудностями. Было также предложено, чтобы организации более эффективно использовали действующие положения в отношении шкал окладов. Комиссия не проводила дальнейшего обсуждения предлагаемых основных положений о мерах поощрения и учете служебных заслуг и постановила отложить обсуждение вопроса об использовании ступеней, присваиваемых за служебные заслуги, до одной из последующих сессий.

Решение Комиссии

90. Комиссия постановила:

- а) представить пересмотренные основные положения Генеральной Ассамблеи на утверждение;
- б) рассмотреть вопрос об использовании ступеней, присваиваемых за служебные заслуги, на одной из будущих сессий.

D. Методология определения порядка предоставления субсидии на образование: критерии в отношении минимального возраста для получения субсидии

91. В ответ на просьбу КСР Комиссия рассмотрела вопрос о требовании в отношении минимального возраста для получения субсидии на образование. Просьба была вызвана принятием соглашения «ГармоС» — соглашения между кантонами об унификации обязательного школьного образования в Швейцарии, которое вступило в силу 1 августа 2009 года. Одним из ожидаемых изменений, предусмотренных в этом соглашении, было распространение обязательного школьного образования на детей в возрасте четырех лет. Это изменение касалось только государственных школ и не распространялось на частные учебные заведения. В свете вышесказанного было предложено внести поправку в действующие критерии в отношении минимального возраста для получения субсидии, позволяющую организациям общей системы в виде исключения устанавливать минимальный возраст для получения субсидии на образования на уровне ниже, чем пять лет, если законами в конкретных точках предписывается начало формального обучения в более раннем возрасте.

Обсуждение вопроса в Комиссии

92. Сеть по вопросам людских ресурсов поблагодарила секретариат за представление оперативного ответа на ее просьбу и поддержала в принципе данное предложение, предложив при этом внести редакционную поправку в фактическую формулировку исправленных критериев в отношении минимального возраста для получения субсидии.

93. Все три федерации персонала приветствовали внесение предлагаемой поправки в критерии в отношении минимального возраста для получения субсидии. Представитель ККСАМС, выступая от имени своей организации и ФАМГС, также подчеркнул, что данное предложение полностью отвечает принципам, положенным в основу этого плана. По замыслу, его сфера охвата весьма ограничена и распространяется главным образом на тех детей, которые обучаются на родном языке. В дополнение к этому представитель ЮНИСЕРВ подчеркнул необходимость распространения данного изменения на другие точки, где родители могут в будущем столкнуться с аналогичным изменением в законах.

94. Отметив, что всесторонний обзор методологии определения порядка предоставления субсидии на образование запланировано провести позднее, Комиссия согласилась с тем, что данное изменение в положениях, регулирующих работу государственных школ Швейцарии, предусматривающее начало формального обучения в более раннем возрасте, служит основанием для незамедлительного пересмотра критериев для получения субсидии на образование. Было указано, что цель данного предложения состоит не в расширении сферы охвата плана, а просто в реагировании на изменение в законе, которое может поставить конкретную группу затронутого персонала в неблагоприятное положение по сравнению со всеми другими сотрудниками общей системы. В то же время расходы, связанные с предлагаемым изменением, необходимо свести к минимуму, и в этой связи было решено, что данное изменение критериев для получения субсидии должно быть разрешено только в отношении тех учебных

заведений, в которых начало формального обучения в раннем возрасте требуется законом.

95. Что касается финансовых последствий, то члены Комиссии отметили, что данное изменение окажет минимальное финансовое воздействие на организации общей системы, ввиду незначительности числа детей, на которых оно будет распространяться, и того факта, что большая часть расходов связана с платой за обучение на родном языке.

Решения Комиссии

96. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

а) в текущем на 1 января 2012 года учебном году изменить нынешние требования в отношении установления права на получение субсидии на образование следующим образом:

минимальный возраст: ребенок сотрудника организации проходит очное обучение в учебном заведении начальной или более высокой ступени 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. **В виде исключения может допускаться меньший минимальный возраст приобретения права на получение субсидии при обучении в тех учебных заведениях, которые, в силу закона, требуют начинать формальное обучение в более раннем возрасте;**

б) предложить организациям общей системы внести соответствующее изменение в требование в отношении минимального возраста с целью унификации критериев установления права на получение субсидии.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

А. Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы на основе принципа Ноблемера

97. В соответствии с мандатом, определенным в резолюции 44/198 Генеральной Ассамблеи, Комиссия периодически проводит исследования в целях определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы на основе принципа Ноблемера. В рамках этих обследований требуется сопоставлять пакеты вознаграждения в национальных гражданских службах, которые потенциально могли бы заменить нынешнего компаратора общей системы Организации Объединенных Наций. В соответствии с методологией, утвержденной Ассамблеей в резолюции 46/191, на основе установленных критериев из национальных гражданских служб отбирается группа возможных компараторов. Сначала эти службы сравниваются по критерию чистого денежного вознаграждения, а затем, при необходимости, совокупного вознаграждения.

98. Проведение очередного обследования на основе принципа Ноблемера началось в 2010 году. Для анализа были отобраны национальные гражданские службы десяти стран: Австралии, Бельгии, Германии, Испании, Канады, Нидерландов, Норвегии, Республики Корея, Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии и Франции. Был проведен сопоставительный анализ размеров чистого вознаграждения в службах разных стран с федеральной гражданской службой Соединенных Штатов — нынешним компаратором, результаты которого были представлены на рассмотрение Комиссии на ее семьдесят второй сессии, с тем чтобы она могла руководствоваться ими. Результаты сопоставления оказались следующими.

Процентная величина разницы в размерах скорректированного денежного вознаграждения

<i>Страна</i>	<i>Процентная величина, на которую размер вознаграждения меньше, чем в Соединенных Штатах</i>
Бельгия	11,6
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	13,2
Нидерланды	22,0
Канада	25,0
Австралия	27,1
Норвегия	29,3
Франция	36,2
Германия	37,9
Испания	44,9
Республика Корея	65,0

Ход обсуждения в Комиссии

99. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению завершённую стадию обследования и ожидает результатов анализа совокупного вознаграждения. В то же время представитель системы Организации Объединённых Наций выразил удивление в связи с тем, что было вновь предложено включить в обследование гражданскую службу Бельгии, которая была исключена из числа обследуемых в 2006 году из-за размеров окладов в ней.

100. ККСАМС высказался за продолжение обследования и дальнейший анализ некоторых национальных гражданских служб, рассмотренных на первой стадии. ФАМГС и ЮНИСЕФ, отметив результаты обследования, выразили сомнение относительно точности упрощённого подхода, при котором сравниваются скорректированные размеры чистого денежного вознаграждения. По их мнению, правильнее было бы ориентироваться на средневзвешенные размеры денежного вознаграждения в каждой гражданской службе для низшего и высшего классов должностей, эквивалентных должностям категории специалистов и выше в системе Организации Объединённых Наций, с учетом числа сотрудников соответствующих классов, а не на простые средние значения, которыми оперировал этот анализ. ФАМГС отметила, что наивысшие и медианные показатели размеров валового и чистого вознаграждения в гражданских службах Бельгии, Норвегии и Соединённого Королевства Великобритании и Северной Ирландии до корректировки на разницу в стоимости жизни превысили соответствующие им размеры вознаграждения в федеральной гражданской службе Соединённых Штатов, и высказалась за продолжение обследования. ФАМГС также выразила мнение о том, что при определении и количественной оценке денежных и неденежных элементов вознаграждения следует учитывать элементы, относящиеся к социальному обеспечению, такие как медицинское страхование, отпуск по уходу за детьми, пособия по безработице, детские учреждения и национальное пенсионное/социальное обеспечение, предоставляемые национальными гражданскими службами, которые дали бы более полную и точную картину.

101. Комиссия обратила внимание на ограниченный охват начального этапа обследования на основе принципа Ноблемера. Было отмечено, что использование исключительно денежных элементов вознаграждения, сопоставление ограниченного числа классов должностей и специальностей, использование простых средних величин и косвенных показателей для корректировки размеров вознаграждения на разницу в стоимости жизни могли повлиять на результаты сопоставления. В этой связи были высказаны определенные оговорки относительно точности некоторых соответствий между должностями, установленных для целей сравнения размеров окладов. Один член Комиссии отметил, что в ходе предыдущего исследования было установлено, что минимальные размеры окладов в гражданской службе Бельгии были на 32 процента, а максимальные — на 46 процентов ниже соответствующих размеров вознаграждения у компаратора — федеральной гражданской службы Соединённых Штатов. Некоторые члены Комиссии также указали, что, хотя общее число сотрудников в охваченных анализом национальных гражданских службах представляется достаточно большим для полноценного сравнения, это может оказаться не так, если принимать во внимание только должности, сопоставимые с должностями категории специалистов и выше. Один из членов отметил, что это верно для гражданской службы Бельгии, в которой, как было установлено в ходе послед-

него всеобъемлющего исследования, только 15 000 должностей относятся к категории специалистов. Следовательно, число возможных компараторов необходимо еще сократить.

102. Со ссылкой на утвержденную методологию было отмечено, что сопоставление чистых размеров совокупного денежного вознаграждения по определению предполагает исключение с целью уменьшения круга потенциальных компараторов посредством ограниченной оценки ключевых параметров вместо проведения всестороннего анализа, сопряженного со значительными затратами средств, сил и времени. Хотя по причине приблизительного характера анализа на первом этапе результаты сопоставления, по всей вероятности, будут скорректированы с учетом результатов обследования совокупного вознаграждения, первоначальное сокращенное обследование было сочтено ценным с точки зрения отбора потенциальных компараторов и определения их относительных позиций. К полномасштабному обследованию следует переходить только в том случае, если чистое денежное вознаграждение поднимется до уровня, достаточно близкого к показателю нынешнего компаратора. В этой связи Комиссия отметила большой разрыв в размере чистого денежного вознаграждения между существующим компаратором и другими национальными гражданскими службами, как показано в приведенной выше таблице. У одного из членов Комиссии вызвало удивление то, что в качестве основы для сопоставления была выбрана только общая сумма вознаграждения за вычетом налогов, тогда как во многих национальных службах в такое чистое вознаграждение не включаются социальные выплаты, и это приводит к искаженным результатам сопоставления. Ознакомившись с предоставленной информацией, большинство членов Комиссии пришли к мнению о том, что этот разрыв не будет компенсирован другими элементами совокупного вознаграждения, включенными в общую сумму вознаграждения.

103. Комиссия также признала экономические условия, в которых проводилось нынешнее обследование. Было отмечено, что национальные гражданские службы по-разному реагируют на продолжающийся финансовый кризис. Одни, например, вводят моратории на повышение заработной платы, а другие предпочитают сохранить размеры окладов, но при этом сокращают численность персонала. Конкретные меры, принимаемые правительствами для преодоления бюджетных трудностей, неизбежно по-разному скажутся на размерах вознаграждения. Поэтому Комиссия пришла к выводу, что на данном этапе не стоит приступать к проведению второй стадии исследования.

104. С учетом предоставленной информации Комиссия сочла нецелесообразным продолжать проведение исследования на данном этапе.

105. И наконец, Комиссия выразила признательность представителям национальных гражданских служб, принявших участие в обследовании, за сотрудничество и предоставленные ими необходимые сведения и данные.

Решение Комиссии

106. Комиссия постановила, что:

а) не следует приступать к проведению стадии II в рамках нынешнего исследования на основе принципа Ноблемера, отметив, что по результатам сопоставления у нынешнего компаратора размер денежного вознаграждения яв-

ляется наибольшим и что разница с другими гражданскими службами в процентном выражении слишком велика, чтобы ее можно было компенсировать другими элементами вознаграждения, в связи с чем нынешний компаратор будет сохранен;

б) она проведет другое исследование с целью определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы не позднее проведения следующего исследования на основе принципа Ноблемера, запланированного на 2016 год.

В. Вопросы коррективов по месту службы

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

107. В рамках функционирования системы коррективов по месту службы во всех местах службы периодически проводятся всеобъемлющие сопоставительные обследования. Такие обследования организуются в виде пятилетних циклов; каждый цикл начинается с базовых обследований во всех местах расположения штаб-квартир и в Вашингтоне, округ Колумбия. Таким образом в сентябре и октябре 2010 года Комиссия провела сопоставительные обследования в Вашингтоне, округ Колумбия, Вене, Женеве, Лондоне, Мадриде, Монреале, Париже и Риме. Сбор данных о ценах в Нью-Йорке — базовом городе системы коррективов по месту службы — был проведен для большинства позиций в июне, а для сезонной одежды и позиций, в отношении которых применяется новая методика определения стоимости жизни на основе проведения сопоставлений с ценами в Нью-Йорке в режиме реального времени, — в сентябре и октябре 2010 года. Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы проанализировал документы, касающиеся этих обследований, на своей тридцать третьей сессии в январе 2011 года, а рекомендации Консультативного комитета в отношении результатов указанных обследований были рассмотрены Комиссией.

108. Сметные финансовые последствия, рассчитанные с учетом вступления результатов обследований в силу с 1 апреля 2011 года, составили в общей сложности приблизительно 7,5 млн. долл. США в год. Эта сметная сумма может быть существенно выше или ниже в зависимости от динамики обменных курсов местных валют в установленных местах службы по отношению к доллару США.

Решения Комиссии

109. Комиссия постановила:

а) утвердить приведенные в таблице ниже результаты сопоставительных обследований 2010 года для Вашингтона, округ Колумбия, Вены, Женевы, Лондона, Мадрида, Монреаля, Парижа и Рима, как это рекомендовано Консультативным комитетом;

б) учесть результаты обследований 2010 года для Вашингтона, округ Колумбия, Вены, Женевы, Лондона, Мадрида, Монреаля, Парижа и Рима при определении соответствующих классов корректива по месту службы, подлежащих введению в действие с 1 апреля 2011 года;

с) провести в середине нынешнего цикла обследований дополнительные сопоставительные обследования для Болгарии, Венгрии, Польши и Румынии.

Сводные данные о результатах проведенных в 2010 году сопоставлений стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия, Веной, Женевой, Лондоном, Мадридом, Монреалем, Парижем и Римом по состоянию на дату обследования

<i>Место службы</i>	<i>Месяц проведения обследования (2010 год)</i>	<i>Обменный курс</i>	<i>Действующий индекс корректива по месту службы</i>	<i>Действующий множитель</i>	<i>Новый индекс корректива по месту службы</i>	<i>Изменение индекса корректива по месту службы (в процентах)</i>	<i>Изменение класса корректива (в процентах)</i>
Женева	Сентябрь	1,026	182,82	85,0	182,88	0,03	— ^a
Лондон	Сентябрь	0,644	158,61	58,6	169,41	6,81	6,81
Мадрид	Сентябрь	0,787	144,93	45,0	146,27	0,92	0,88
Монреаль	Сентябрь	1,053	152,31	52,9	157,14	3,17	2,77
Париж	Сентябрь	0,787	153,86	54,7	158,64	3,11	2,55
Рим	Октябрь	0,735	158,22	59,9	161,92	2,34	1,26
Вена	Октябрь	0,735	158,91	62,3	160,10	0,75	— ^a
Вашингтон, О.К.	Октябрь	—	141,87	42,6	144,90	2,14	1,61

^a Новый индекс корректива по месту службы ниже действующего индекса размеров вознаграждения.

С. Шкала базовых/минимальных окладов и пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых в связи с определением размеров валовых окладов

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

111. Комиссия была проинформирована о том, что в результате введения моратория на повышение заработной платы валовые ставки Общей шкалы, действующей в службе-компараторе, в период с 1 января 2011 года по 31 декабря 2012 года корректироваться не будут. Вместе с тем с 1 января 2011 года немного изменены ставки шкалы федерального налога, а также суммы индивидуальных скидок и стандартных вычетов, при этом в штатах Мэриленд и Виргиния и

в федеральном округе Колумбия никаких изменений в налогах не произошло. Несмотря на мораторий на повышение вознаграждения, в результате изменения ставок федерального налога чистая исходная ставка оклада в служебно-компараторе увеличилась на 0,13 процента по сравнению с уровнем в 2010 году.

112. Так как размеры выплат при увольнении определяются в привязке к ставкам шкалы базовых/минимальных окладов, в связи с повышением ставок шкалы базовых/минимальных окладов возникают следующие финансовые последствия:

<i>В долл. США</i>	
а) Для мест службы с низким коррективом по месту службы, в которых чистые оклады в результате консолидации оказались бы ниже размеров новых базовых/минимальных окладов	0
б) В связи со шкалой выплат при увольнении	64 600
Общая сумма финансовых последствий в год	64 600

113. В рамках нынешнего пересмотра Комиссия рассмотрела также поступившую от Организации Объединенных Наций просьбу пересмотреть ставки налогообложения персонала. Эта просьба поступила в связи с необходимостью решения проблемы, создавшейся из-за положительного сальдо, образовавшегося в Фонде уравнивания налогообложения, в частности на подсчете Соединенных Штатов Америки. По оценкам, сделанным Организацией Объединенных Наций, для решения этой проблемы поступления по плану налогообложения персонала необходимо сократить на 15 процентов.

Обсуждение в Комиссии

114. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению технические корректировки, связанные с Фондом уравнивания налогообложения, и повышение ставок базовых/минимальных окладов. Она настоятельно призвала Комиссию создать механизм для регулярного проведения диалога с Контролером Организации Объединенных Наций по вопросам, касающимся объема средств в Фонде уравнивания налогообложения и любых периодических корректировок, которые могут потребоваться.

115. Представитель ФАМГС, выступая также от имени ККСАМС, заявил, что, хотя сотрудники общей системы понимают, что экономические трудности, которые испытывают многие государства-члены, не могут пройти для них бесследно, сложившаяся ситуация и перспективы в отношении базового оклада вызывают у них разочарование. В качестве примера он упомянул решение Комиссии не проводить стадию II исследования для определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы, несмотря на просьбы персонала, и не планировать проведение следующего исследования до 2016 года. Он также отметил, что, по имеющейся информации, вознаграждение базирующихся на местах сотрудников гражданской службы, являющейся нынешним компаратором, существенно выше вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций, но вероятность того, что этот вопрос будет рассмотрен, невелика. Он добавил, что корректировка на основе принципа неиз-

менности размеров вознаграждения, похоже, является единственным повышением окладов сотрудников категории специалистов, при котором сумма повышения всегда вычитается из корректива по месту службы, чтобы размер вознаграждения не увеличивался. Он процитировал следующую рекомендацию Подготовительной комиссии Объединенных Наций 1945 года: «ставки шкал окладов и надбавок для сотрудников Организации Объединенных Наций и различных специализированных учреждений ... должны быть выше ставок соответствующих шкал в наиболее высокооплачиваемых внутренних и зарубежных службах в целях надлежащего учета особых факторов, затрагивающих службу в Организации Объединенных Наций».

116. Представитель ЮНИСЕРВ отметил последствия введения в службе-компараторе моратория на повышение вознаграждения для размеров выплат при увольнении, которые увязаны со ставками базовых/минимальных окладов. Он подчеркнул, что предлагаемая корректировка ставок налогообложения персонала для целей Фонда уравнивания налогообложения не должна влиять на размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников, и предложил пересматривать эти ставки, когда это необходимо.

117. Комиссия отметила, что предлагаемая корректировка ставок шкалы базовых/минимальных окладов производится в соответствии с установленной методологией, указав, что эта корректировка будет произведена путем повышения окладов на 0,13 процента при соразмерном понижении множителя корректива по месту службы. В результате размеры получаемого на руки вознаграждения не изменятся. Ввиду минимального изменения ставок шкалы финансовые последствия для всей системы, связанные с пересмотром шкалы выплат при увольнении, относительно невелики.

118. Что касается пересмотра ставок налогообложения персонала, применяемых в связи с определением размеров валовых окладов сотрудников категории специалистов, то Комиссия отметила, что рассматриваемое ею предложение разработано при всестороннем сотрудничестве с Канцелярией Контролера Организации Объединенных Наций. Было также подтверждено, что эта мера не связана с общей шкалой налогообложения персонала, используемой для целей определения зачитываемого для пенсии вознаграждения, и не повлияет на размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения, вопрос о котором Комиссия в настоящее время рассматривает совместно с Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Поскольку цель нынешней корректировки заключается в том, чтобы решить проблему, возникшую в связи с образованием положительного сальдо в Фонде уравнивания налогообложения, пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых для определения размеров валовых окладов и используемых исключительно для пополнения ресурсов Фонда, является правильным подходом для решения данной проблемы в соответствии со сложившейся практикой. Предлагаемый пересмотр направлен на то, чтобы добиться требуемого сокращения объема поступлений на 15 процентов.

119. С учетом того, что на пополнение Фонда уравнивания налогообложения и выплаты из него влияют разные факторы, Комиссия придерживалась мнения о том, что необходимо регулярно следить за ставками налогообложения персонала, используемыми для определения валовых окладов, и регулярно пересматривать их.

Решения Комиссии

120. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2012 года:

а) пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов для категории специалистов и выше, которая приводится в приложении V к настоящему докладу и ставки которой являются результатом корректировки на 0,13 процента, осуществленной путем повышения размеров базового оклада при соразмерном уменьшении числа пунктов множителя корректива по месту службы;

б) пересмотренных ставок налогообложения персонала, которые применяются в связи с определением размеров валовых базовых окладов сотрудников категории специалистов и выше и приводятся в приложении V. Пересмотренные ставки будут рассчитываться и прибавляться к чистым ставкам окладов сотрудников, имеющих иждивенцев, с целью определения соответствующих размеров валовых окладов. Суммы налогообложения персонала для сотрудников, не имеющих иждивенцев, будут исчисляться путем вычета из ставок шкалы валовых окладов для каждого класса и ступени соответствующих чистых ставок для сотрудников, не имеющих иждивенцев.

121. Комиссия также постановила пересматривать ставки налогообложения персонала, применяемые в связи с определением размеров валовых окладов, каждые три года и изменять их по мере необходимости.

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

122. В соответствии с постоянным мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей, Комиссия 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, имеющие отношение к указанному сопоставлению, включая изменения ставок налогообложения, используемых для пересчета валовых окладов у компаратора в чистые, и соотношения стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне.

123. Комиссия была информирована о том, что в 2011 календарном году не производится общее повышение вознаграждения федеральных служащих в районе Вашингтона или повышение местного корректива для них в результате введенного президентом Соединенных Штатов Америки на период с 1 января 2011 года по 31 декабря 2012 года моратория на предусмотренное законом повышение вознаграждения.

124. При проведении сопоставления также учитывалось следующее:

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

б) величина множителя корректива по месту службы за период с января по июль 2011 года, которая составляет 61,3, и величина множителя на период с августа по декабрь 2011 года, которая оценена в 63,1. Эти величины множителей определены исходя из ставок нынешней шкалы чистых базовых/минимальных окладов, которая была введена в действие с 1 января 2011 года;

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

д) величина разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, оцениваемая в 112,7.

125. С учетом вышеизложенного разница на 2011 год, по расчетам, составляет 114,2, а ее средняя величина за пять лет (2007–2011 годы) — 114.

Обсуждение в Комиссии

126. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению небольшое увеличение расчетной величины разницы и настоятельно призвала Комиссию привлечь внимание Генеральной Ассамблеи к тому факту, что средняя величина разницы была неизменно ниже желательного уровня, которым является медиана, с 1997 года.

127. Представители ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ также приняли к сведению расчетную величину разницы и выразили озабоченность по поводу того факта, что за прошедшие 20 лет величина разницы не достигала желательного уровня, которым является медиана, что в течение последних 15 лет она, как правило, колебалась в пределах от 111 до 114 и что желательный уровень, которым является медиана, составляющая 115, по-прежнему существует только в теории. ККСАМС и ФАМГС отметили также, что для уровня С-4, которому придается наибольший вес в расчетах общего соотношения, положение еще хуже. ККСАМС и ФАМГС напомнили, что с 2009 года ежегодные корректировки размеров окладов сотрудников категории специалистов в Организации Объединенных Наций осуществляются на основе местного корректива, установленного для федеральных гражданских служащих Соединенных Штатов, работающих в географическом регионе, именуемом «Остальные Соединенные Штаты». Устанавливаемый для Вашингтона местный корректив теперь выплачивается и федеральным служащим, работающим за рубежом (в соответствии с выводами, сделанными в докладе Главного контрольного управления за 2011 год по вопросу о сопоставимости вознаграждения, выплачиваемого сотрудникам Государственного департамента, работающим за рубежом). В связи с этим они предложили использовать в качестве исходного показателя для определения разницы местный корректив для Вашингтона, округ Колумбия.

128. Комиссия приняла к сведению изменения в федеральной гражданской службе-компараторе, прогнозируемые изменения в размерах чистого вознаграждения в общей системе и другие факторы, имеющие отношение к сопоставлению, осуществляемому в целях определения разницы. Было отмечено, что за последние годы величина разницы в чистом вознаграждении постепенно увеличивалась и что в настоящее время как ее величина за календарный год, так и ее средняя величина за пятилетний период близка к желательному уровню, которым является медиана — 115. В этой связи никаких мер для корректировки разницы принимать не требуется.

129. Комиссия отметила также, что прогноз величины разницы основан на расчетной величине множителя корректива по месту службы в Нью-Йорке за август-декабрь 2011 года. В соответствии со сложившейся практикой, если фактическая величина множителя, которая станет известна позднее, будет отличаться от его расчетной величины, Председатель Комиссии должен будет доложить об этом Генеральной Ассамблее при внесении на рассмотрение Ассамблее годового доклада Комиссии (см. пункты 132 и 133).

Решение Комиссии

130. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников категории специалистов и выше Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и сотрудников, работающих на сопоставимых должностях в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, на 2011 календарный год составляет, согласно расчетам, 114,2. Она также постановила обратить внимание Ассамблеи на то, что нынешняя средняя величина разницы за последние пять лет (2007–2011 годы) оценивается в 114, что ниже желательного уровня, которым является медиана — 115.

131. Комиссия обратилась также с просьбой к своему Председателю, при необходимости, пересмотреть расчетную величину разницы исходя из фактической величины множителя корректива по месту службы.

Обновленная величина разницы

132. После завершения семьдесят третьей сессии Комиссии, когда готовился настоящий доклад, было установлено, что фактическая величина множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка в августе-декабре 2011 года составит 65,7 процента. На основе этой обновленной информации и в соответствии с решением Комиссии Председатель настоящим сообщает Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций классов С-1–Д-2 в Нью-Йорке и соответствующим вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, за период с 1 января по 31 декабря 2011 года составляет 114,9. Он также обращает внимание Ассамблеи на то, что средняя величина разницы за последние пять лет (2007–2011 годы) составляет 114,1.

133. Подробная информация об обновленных результатах сопоставления средних размеров чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с раз-

бивкой по эквивалентным классам (разница за 2011 календарный год) приводится в приложении VI к настоящему докладу.

Е. Обследование и доклад по вопросу о многообразии в общей системе Организации Объединенных Наций

134. В своей резолюции 64/231 Генеральная Ассамблея просила Комиссию проанализировать меры, принятые участвующими в общей системе организациями в отношении осуществления положений пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. На рассмотрение Комиссии был представлен анализ проводимой в организациях общей системы политики в отношении обеспечения многообразия. Комиссия была информирована о том, что организации приняли ряд стратегических мер в целях формирования многообразного по составу контингента сотрудников. В рамках таких стратегических мер основное внимание было уделено обеспечению гендерного паритета, найму лиц с ограниченными возможностями, проводимой в организации политике в отношении ВИЧ/СПИДа и обеспечению сбалансированного географического представительства. Секретариат представил определенную конкретную информацию о географическом представительстве в крупных организациях общей системы. К числу организаций, в которых установлены желательные квоты для целей обеспечения сбалансированного географического представительства, относятся: Секретариат Организации Объединенных Наций, МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ВОЗ и ЮНИДО. Руководящие органы этих организаций проявляют все больший интерес к достижению прогресса в обеспечении сбалансированного географического представительства. Информация о представительстве государств приводится в таблицах 1 и 2.

Таблица 1

Представительство государств в организациях с установленными желательными квотами

<i>Организация</i>	<i>Число государств-членов</i>	<i>Число представленных государств-членов</i>	<i>Доля представленных государств-членов в процентах</i>
Организация Объединенных Наций ^a	192	176	93,75
МОТ ^b	183	117	64
ФАО ^b	191	147	77
ЮНЕСКО ^b	193	156	81
ВОЗ ^b	190	151	79,5
ЮНИДО ^b	173	79	45,7

Таблица 2
Положение дел с представительством

Организация	Общее число государств-членов	В пределах квоты		Не представлено		Недопредставлено		Чрезмерно представлено	
		Число	В процентах	Число	В процентах	Число	В процентах	Число	В процентах
Организация Объединенных Наций ^a	192	132	68,75	12	6,25	31	16,0	17	9,0
МОТ ^b	183	69	37,7	66	36,1	5	2,7	43	23,5
ФАО ^b	191	121	63,4	44	23,0	16	8,4	10	5,2
ЮНЕСКО ^b	193	78	40,4	37	19,2	52	26,9	26	13,5
ВОЗ ^b	190	95	50,0	39	20,5	4	2,1	52	27,4
ЮНИДО ^b	173	54	31,2	94	54,3	6	3,5	19	11,0

^a По состоянию на 30 июня 2010 года.

^b По состоянию на 31 декабря 2010 года.

135. По меньшей мере в трех из шести организаций с установленными желательными квотами не представлены 50 стран, недопредставлены 10 стран и чрезмерно представлены 28 стран. По меньшей мере в четырех из шести организаций с установленными желательными квотами не представлены 19 стран, девять из которых относятся к Азиатско-Тихоокеанскому региону. В Азии насчитывается также наибольшее число недопредставленных государств (см. приложение VII). К числу мер, принимаемых организациями в целях достижения сбалансированного географического представительства, относится обеспечение того, чтобы при принятии решений об отборе кадров учитывались гражданство и пол рекомендуемых кандидатов и чтобы осуществлялись конкретные программы информационно-пропагандистской деятельности в целях увеличения числа кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов. ЮНЕСКО сообщила, что программа для молодых специалистов является частью ее стратегии, направленной на увеличение доли сотрудников из непредставленных и недопредставленных государств-членов, и что, помимо этого, информация о представительстве стран, которые не представлены или могут оказаться в этой категории ввиду предстоящего выхода на пенсию сотрудников из этих стран, доводится до сведения старших руководителей (на уровне помощника Генерального директора или директора бюро).

136. Как известно, Генеральная Ассамблея на свое шестьдесят пятой сессии приняла резолюцию 65/247, в которой она на утвердила для Организации Объединенных Наций программу для молодых специалистов, предложенную Генеральным секретарем. Одной из объявленных целей этой программы является оказание содействия повышению многообразия в составе персонала Секретариата и повышению сбалансированности географического представительства в нем (см. A/65/305/Add.4, пункт 12). Эта программа предназначена для молодых специалистов из непредставленных и недопредставленных государств-членов или из государств-членов, которые могут оказаться в этой категории (там же, пункт 17). Организации сообщили также том, что вопрос о важности обеспечения многообразия, в том числе с точки зрения географического представительства, включен в программы начального инструктажа для старших руководителей. К числу других мер относятся конкретные программы информацион-

но-пропагандистской деятельности, ориентированные на непредставленные и недопредставленные страны.

137. В отношении географического распределения было отмечено, что в шести организациях, использующих желательные квоты, их расчет производится неодинаково. Хотя в большинстве случаев для расчета квот используются одни и те же факторы размера взносов, членства и численности населения, веса, присваиваемые этим факторам в разных организациях, не одинаковы. ВОЗ включает в число должностей, подлежащих распределению, все неязыковые должности независимо от источника финансирования. В результате под географическое распределение подпадает 83 процента должностей, в то время как в Организации Объединенных Наций географическому распределению подлежат только должности, финансируемые из регулярного бюджета и лишь 34 процента всего числа должностей.

Обсуждения в Комиссии

138. Отметив уже принимаемые организациями меры, представитель Сети по вопросам людских ресурсов подтвердил решимость организаций поощрять и сохранять многообразие в составе персонала и создавать условия, которые не только стимулируют производительность, но и учитывают различия между отдельными сотрудниками. Сеть настоятельно призвала секретариат Комиссии расширить сферу охвата последующих обследований, включив в нее вопросы, связанные с гендерными аспектами, наймом лиц с ограниченными возможностями и обеспечением безопасных условий труда.

139. Представители персонала согласились с Сетью по вопросам людских ресурсов в том, что сосредоточение внимания в рассматриваемом документе на вопросах гендерного и географического распределения слишком сужает его сферу охвата и что в будущем было бы желательно, чтобы секретариат расширил сферу охвата своего исследования, включив в нее вопросы, связанные с многообразием. Представитель ККСАМС, выступая от имени как ККСАМС, так и ФАМГС, отметил, что вопрос о многообразии выходит далеко за рамки вопроса о гражданстве. Он заявил, что, хотя в рассматриваемом документе и проводится различие между двумя элементами, предусмотренными в пункте 3 статьи 101 Устава, Комиссия не может игнорировать наличие связи между первостепенным соображением — необходимостью обеспечения «работоспособности, компетентности и добросовестности» — и вторичным элементом — необходимостью уделять «должное внимание» географическому распределению при найме на службу. По его мнению, в этой связи было бы полезно запросить толкование у трибуналов. Был особо отмечен вопрос о профессиональной подготовке и повышении квалификации как средстве обеспечения сохранения многообразия в составе персонала, также наблюдаемая в некоторых организациях тенденция нанимать сотрудников на временной или краткосрочной основе во избежание проблемы географического распределения.

140. Федерации выразили сожаление по поводу того, что в рассматриваемом документе не определены причины, по которым некоторые страны являются недопредставленными, и высказали предположение, что условия найма в некоторых крупных странах могут быть более конкурентоспособными, чем в Организации Объединенных Наций. Признав достойной похвалы цель добиваться равного представительства женщин и мужчин на должностях старших уровней

в организациях, выступающий высказал мнение, что упускаются из виду законные интересы женщин на должностях нижних уровней категорий специалистов, национальных сотрудников и общего обслуживания. Представитель ЮНИСЕРВ выразил сожаление по поводу того, что анкета обследования не была распространена и среди представителей персонала. Он также поставил под сомнение правильность учета лишь 30 процентов сотрудников при определении квот для географического распределения должностей в Секретариате Организации Объединенных Наций.

141. Ряд членов Комиссии заявили, что в связи с указанным документом представилась возможность подумать над вопросами, связанными с обеспечением справедливого географического представительства в системе Организации Объединенных Наций, и трудностью достижения этой цели. Последний раз Комиссия занималась рассмотрением этого вопроса в 1987 году. Комиссия подчеркнула, что положения пункта 3 статьи 101 Устава подразумевают необходимость найти надлежащее соответствие между обеспечением наивысшего уровня компетентности и достижением и сохранением географической сбалансированности. Один член отметил отсутствие единообразия в применении методов географического распределения среди организаций общей системы. Он отметил также, что Организация Объединенных Наций была создана на принципах культурного и иного многообразия, регионального представительства, обеспечения гендерного баланса, географического распределения и равного представительства; и спустя 65 лет все еще не прекращаются упорные старания выработать надлежащие стратегии, правила и положения, с тем чтобы воплотить эти концепции в жизнь. По его мнению, нынешний демографический состав персонала общей системы напрямую связан с порядком финансирования системы Организации Объединенных Наций и не может быть изменен посредством применения уравнений и формул.

142. Было выражено еще одно мнение: некоторые страны оказываются в невыгодном положении с точки зрения географического представительства в силу того, в каких местах расположены отделения Организации Объединенных Наций. Ряд членов выразили озабоченность по поводу того, что в записке секретариата КМГС не в полной мере учтены последние решения Генеральной Ассамблеи по данному вопросу, в связи с которыми была принята резолюция 65/247, практически сохраняющая статус-кво. В этой связи было выражено мнение о том, что не имеет смысла выносить руководящие указания по данному вопросу. Хотя некоторые члены считали, что Комиссии не следует предвосхищать решения Ассамблеи принятием рекомендаций в отношении географического распределения, был сделан общий вывод о том, что Комиссия должна принять участие в обеспечении того, чтобы в какой-то степени были представлены все государства-члены.

143. Комиссия подтвердила, что основным критерием при приеме на службу персонала являются профессиональные качества, которые имеют ключевое значение для обеспечения возможности выполнения организациями своих мандатов. Она сделала вывод о том, что для выполнения просьбы Генеральной Ассамблеи лучше всего сосредоточить внимание на правилах найма и устранении препятствий для набора персонала на как можно более широкой основе. Члены Комиссии приняли к сведению уже осуществляемые организациями программы и то, что руководящие органы в организациях с установленными желательными не в одинаковой степени заинтересованы в достижении и со-

хранении справедливого географического представительства. Комиссия вновь заявила о своей поддержке таких программ, как программа для молодых специалистов, миссии по найму персонала и осуществление найма на основе конкурсных экзаменов. В связи с этим было принято решение провести исследования, посвященные практике найма в организациях, с целью определить препятствия для обеспечения более широкого географического представительства, как это предусмотрено в пункте 3 статьи 101 Устава, выработать возможные решения.

144. Отметив, что многообразие неравнозначно сбалансированному географическому представительству, члены Комиссии пришли к заключению, что Комиссии надлежит также стать одним из инициаторов разработки директивных положений о многообразии в общей системе. Существует возможность принять участие в широкой дискуссии по вопросу о многообразии и выработать его определение применительно к общей системе Организации Объединенных Наций. Необходимо рассмотреть также наиболее подходящие модели осуществления руководства для достижения сбалансированности между компетентностью и многообразием, к которой стремится система Организации Объединенных Наций. В этой связи один из членов постулировал, что Организация Объединенных Наций была создана в целях обеспечения возможности для мирной конфронтации и достижения мира. Поэтому многообразие в Организации Объединенных Наций зиждется не только на осуществлении найма сотрудников из различных географических регионов, но и на концепции «разнообразия процессов мышления». Это, по мнению данного члена Комиссии, должно найти отражение в применяемых организациями моделях найма персонала.

Решение Комиссии

145. Комиссия постановила:

- а) информировать Генеральную Ассамблею о положении в области географического представительства в организациях общей системы и мерах, принимаемых организациями и их руководящими органами в целях обеспечения сбалансированного географического представительства;
- б) изучить правила найма с целью рекомендовать организациям общей системы меры, которые бы в большей степени способствовали обеспечению многообразия;
- с) вернуться к широкому обсуждению вопроса о многообразии позднее.

Глава V

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

Пересмотр методологий проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания

146. В соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия в конце шестого цикла обследований окладов в местах расположения штаб-квартир приступила к пересмотру методологий проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах службы, как являющихся, так и не являющихся местами расположения штаб-квартир. В этой связи Комиссия на своей шестидесятой шестой сессии создала Рабочую группу, в которую вошли четыре члена Комиссии, шесть членов, назначенных организациями, и по два члена от каждой из федераций персонала (т.е. ККСАМС, ФАМГС и ЮНИСЕРВ), а также представители секретариата КМГС. Рабочая группа должна была:

- а) с учетом трудностей, возникших в связи с привлечением к участию в обследованиях работодателей частного сектора на этапе сбора данных, изучить пути получения необходимой информации, включая возможность приобретения данных из внешних источников;
- б) продолжить анализ требований в отношении обеспечения достаточной представленности национальной гражданской службы;
- в) изучить применение обеих методологий в целях обеспечения того, чтобы выбор методологии соответствовал условиям на местном рынке труда и чтобы в отношении находящихся в одинаковых условиях сотрудников применялся один и тот же порядок;
- г) проанализировать и изучить проблемы, возникшие в ходе проведения шестого цикла обследований, и предложить пути решения этих проблем;
- д) внести соответствующие изменения в тексты обеих методологий.

147. По завершении работы Рабочая группа представила Комиссии на ее семьдесят второй сессии свои рекомендации. В отношении многих рекомендаций в Группе Комиссия пришла к консенсусу, однако по некоторым рекомендациям представители федераций персонала высказали свои оговорки. Кроме того, Рабочей группе не удалось прийти к единому мнению по некоторым вопросам из-за существенного расхождения позиций в самой Группе. Такие вопросы вместе с рекомендациями Группы были представлены Комиссии для принятия решения.

Обсуждение в Комиссии

148. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов приветствовала доклад Рабочей группы и в целом поддержала его. Она также указала, что, как только Комиссия примет решения по вопросу о пересмотренных методологиях, следует завершить подготовку соответствующего пособия и учебных материа-

лов и в приоритетном порядке организовать обучение для ознакомления с ними сотрудников и организаций.

149. Представители ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ отметили, что, хотя многие предложения, и прежде всего предложения использовать в определенных обстоятельствах данные о динамике изменения окладов, полученные от поставщиков, не вызывают возражений, мнения представителей федераций персонала и других членов Рабочей группы по некоторым предложениям, в том числе в отношении вопроса о национальной гражданской службе, не учитываемого для пенсии компонента, правил утверждения результатов в соответствии с методологией I, необходимости расширения участия местных комитетов по обследованию окладов в процессе анализа и утверждения результатов в рамках методологии II и количественной оценки незначительных по величине пособий и льгот, предоставляемых натурой, расходятся. Представитель ФАМГС признал, что возможность обмениваться идеями в процессе пересмотра чрезвычайно важна. Однако какие бы решения ни были приняты, необходимо в срочном порядке внести изменения в практические руководства. По мнению представителя ККСАМС, организациям следует внимательно следить за изменениями методологий и любыми последствиями этого для укомплектования кадрами. Представитель ЮНИСЕРВ заявил, что Комиссии следует проработать стимулы для частного сектора с целью добиться его содействия в сборе данных. Он напомнил также, что в качестве цели найма национальных сотрудников-специалистов ставилось создание потенциала, однако в настоящее время их наем организациями используется как одна из мер сокращения расходов. Представитель ЮНИСЕРВ из числа сотрудников службы охраны в своем выступлении уделил особое внимание важности работы сотрудников этой категории и вопросам о том, чем эта категория отличается от категории общего обслуживания и почему следует сохранить эти категории как они есть.

1. Использование данных о динамике окладов, полученных у поставщиков

150. В ходе последнего цикла обследований в некоторых местах службы вновь пришлось столкнуться с проблемой участия работодателей. Для решения этой проблемы Рабочая группа оценила возможность использования в соответствии с методологиями данных обследований окладов, полученных у поставщиков. По итогам этой оценки она рекомендовала использовать предоставляемые поставщиками данные о динамике изменения окладов в качестве источника недостающих данных для завершения обследований в тех случаях, когда из-за проблем с участием оказывается невозможно провести обследование обычного минимума в 20 работодателей.

Обсуждение в Комиссии

151. Комиссия была проинформирована о том, что Рабочая группа выявила значительные различия в размерах выборок работодателей и круге данных. Было проанализировано несколько вариантов использования данных поставщиков, включая передачу этапа сбора данных на внешний подряд и индивидуализацию предлагаемых поставщиками типовых данных обследований для составления рядов сопоставимых данных по конкурирующим работодателям. Как правило, базы данных поставщиков не содержат достаточно достоверных данных по должностям обслуживающего персонала, аналогичных должностям сотрудников категории общего обслуживания, хотя данные по специалистам и

сотрудникам управленческого звена отличаются большей достоверностью. Индивидуализация данных не только привела к их удорожанию, но и повысила непредсказуемость результатов вследствие появления небольших наборов данных, что было нежелательно. Кроме того, в местах службы, данные по которым были проанализированы, число совпадений между работодателями, охватываемыми обследованиями Организации Объединенных Наций и включенными в базы данных поставщиков, не превышало одного-двух. При этом базы данных поставщиков не всегда содержали информацию о надбавках и прочих пособиях и льготах, которые учитываются в соответствии с нынешними методологиями. К тому же доля государственных/некоммерческих работодателей в данных поставщиков была, как правило, минимальной.

152. С учетом проблем сопоставимости с данными поставщиков члены Комиссии поддержали рекомендацию использовать предоставляемые поставщиками данные о динамике изменения окладов в качестве источника недостающих данных в тех случаях, когда возникают сложности с обеспечением участия работодателей в соответствии с методологией I, применяемой при проведении обследований в местах расположения штаб-квартир и аналогичных местах службы, и методологией II, применяемой в отношении обследований во всех остальных местах службы. Комиссия отметила, что в этом случае данные о динамике изменения окладов будут менее подвержены влиянию различий в выборках работодателей, в продолжительности рабочего дня у различных работодателей, в количественной оценке определенных пособий и льгот или даже в конкурентоспособности конкретных работодателей. Более конкурентоспособные работодатели необязательно производят более значительные повышения окладов, как и менее конкурентоспособные работодатели необязательно производят менее значительные повышения окладов. С учетом этого было сочтено целесообразным использовать данные о динамике изменения окладов лишь в тех случаях, когда обеспечить участие требуемого минимального числа в 20 работодателей оказывается невозможно. В целях обеспечения стабильности и более широкого охвата следует также усреднять данные о динамике изменения окладов, получаемые от двух поставщиков. Кроме того, Комиссия сочла целесообразным установить требование в отношении обязательного сбора данных у абсолютного минимума работодателей из частного и государственного (включая национальную гражданскую службу) секторов, прежде чем использовать предлагаемые поставщиками данные о динамике изменения окладов. По мнению Комиссии, такое требование обеспечит формирование надлежащей выборки работодателей, что позволит сопоставлять фактические уровни окладов в системе Организации Объединенных Наций с уровнями окладов у внешних работодателей.

Решения Комиссии

153. Комиссия постановила разрешить использовать данные о динамике изменения окладов, получаемые от двух поставщиков и усредняемые и корректируемые с учетом соотношения валовых и чистых сумм, определяемого исходя из положений о налогах, действующих в соответствующих местах службы, в следующих случаях:

а) в рамках применения методологии I, когда в обследование не может быть включено обычно требуемое минимальное число работодателей, составляющее 20, при условии, что обследование охватывается по крайней мере пять работодателей из государственного сектора, включая национальную гражданскую службу, принятую за компаратора, и по крайней мере восемь работодателей из частного сектора, причем ни на один подсектор не приходится более 25 процентов включенных в выборку работодателей;

б) в рамках применения методологии II, когда в обследование не может быть включено обычно требуемое число работодателей, составляющее 15, при условии, что:

i) в целом обследование охватывает по крайней мере 11 работодателей;

ii) в число обследуемых работодателей включены по крайней мере четыре или пять работодателей из государственного сектора, в зависимости от того, включается ли в анализ национальная гражданская служба;

с) в рамках применения методологии II для мест категории II, когда в обследование не может быть включено обычно требуемое минимальное число работодателей, составляющее 10, при условии, что:

i) в целом обследование охватывает по крайней мере семь работодателей;

ii) в число обследуемых работодателей включены по крайней мере три или четыре работодателя из государственного сектора, в зависимости от того, включается ли в анализ национальная гражданская служба;

d) для целей определения окончательной корректировки ставок шкал окладов показателям, основанным на результатах анализа данных, полученных от обследуемых работодателей, будет присваиваться вес исходя из числа обследованных работодателей, а показателям, основанным на данных о динамике изменения окладов, будет присваиваться вес исходя из числа работодателей за вычетом обычно требуемого минимального числа работодателей.

2. Национальная гражданская служба

154. Включение данных о национальной гражданской службе являлось одним из требований методологии для мест расположения штаб-квартир. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 64/231 просила Комиссию при осуществлении пересмотра методологий проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания на основе принципа Флеминга предусмотреть, чтобы среди включаемых в анализ работодателей повышенное внимание уделялось национальным гражданским службам, с учетом того, что Организация Объединенных Наций является организацией гражданской службы.

155. Кроме того, в ходе анализа результатов некоторых обследований, проведенных в рамках последнего цикла, члены Комиссии высказали мнение, что отобранные работодатели из числа национальных гражданских служб не могут считаться репрезентативными представителями гражданской службы в целом. В результате Комиссия просила Рабочую группу изучить требования, призванные обеспечить адекватное представительство национальной гражданской службы.

156. Для того чтобы удовлетворить просьбу Генеральной Ассамблеи и при этом учесть озабоченность Комиссии, Рабочая группа предложила предусмотреть в рамках методологии I проведение отдельного сопоставления с одним работодателем из национальной гражданской службы и при подсчете окончательных результатов обследования присваивать этому сопоставлению вес, равный 5 процентам. После этого следует проводить сопоставление с остальными работодателями в соответствии с существующей методологией и присваивать этому сопоставлению вес, равный 95 процентам. Кроме того, чтобы снять озабоченность Комиссии, она рекомендовала использовать в качестве работодателя, представляющего национальную гражданскую службу, министерство иностранных дел или аналогичного работодателя. В отношении методологии II было предложено предусмотреть для некоторых мест службы, относящихся к категории I, требование о включении в окончательный анализ национальной гражданской службы, а для всех остальных — ужесточить требование о повышении представительства государственного сектора в тех случаях, когда невозможно оставить в списке работодателей для окончательного анализа национальную гражданскую службу.

Обсуждение в Комиссии

157. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов особо отметила связь между методологиями и принципом Флеминга. Сеть признала, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 64/231 конкретно просила Комиссию уделять повышенное внимание национальным гражданским службам, и высказала мнение о том, что в соответствии с намерением Ассамблеи важно присвоить национальной гражданской службе надлежащий весовой коэффициент.

158. Представитель Международного фонда сельскохозяйственного развития (МФСР) обратил внимание на некоторые несоответствия в нынешней методологии и заявил, что руководящие органы Фонда попросили изучить альтернативные варианты. В частности, было обращено внимание на недавно подготовленный консультантами доклад, в котором были подтверждены сделанные в ходе разработки в этой организации стратегического кадрового плана заключения о том, что нынешние масштабы частичного совпадения окладов сотрудников категорий специалистов и общего обслуживания в Риме превышают масштабы такого совпадения в любом другом месте расположения штаб-квартир и что оклады сотрудников категории общего обслуживания в Риме считаются весьма высокими. Исполнительный совет Фонда ожидает, что КМГС рассмотрит такие несоответствия в ходе своего пересмотра методологии.

159. Представитель Всемирной продовольственной программы (ВПП) попросил Комиссию рассмотреть вопрос о том, в действительности ли уместно присваивать национальной гражданской службе вес, равный 5 процентам.

160. Представитель Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) поддержал базовый подход, заключающийся в проведении отдельного сопоставления с работодателем из национальной гражданской службы, которого представляло бы министерство иностранных дел. Он указал, что ФАО испытывает давление со стороны своих руководящих органов и что ее Финансовый комитет выразил обеспокоенность по поводу высокого уровня окладов сотрудников категории общего обслуживания в Риме, который значительно превышает уровень окладов сотрудников на должностях

категории специалистов. Поэтому Финансовый комитет ФАО уделяет пристальное внимание процессу пересмотра, в частности вопросу о том, насколько присвоение отдельному сопоставлению с работодателем из национальной гражданской службы веса в 5 процентов отвечает духу резолюции 64/231.

161. По мнению представителей организаций персонала, присвоение национальной гражданской службе конкретного весового коэффициента, как это предлагается сделать в ответ на резолюцию 64/231, будет представлять собой отход от принципа Флеминга. Хотя в рамках Рабочей группы и был достигнут компромисс в отношении того, чтобы национальную гражданскую службу представляло министерство иностранных дел, уже его включение в качестве дополнительного работодателя, предусматриваемое в методологиях I и II, представляет собой значительный отход от принципа Флемминга. Представитель ФАМГС заявил, что, он не видит никаких технических оснований для проведения отдельного сопоставления с национальной гражданской службой и использования заранее определенных и искусственно завышенных весов. В связи с вопросами, поставленными базирующимися в Риме организациями, представитель Федерации заявил, что так называемые несоответствия, обрисованные представителями администрации, являются результатом искаженных представлений, основанных на неправильной информации. Он отметил, что доклад, который МФСР поручил подготовить внешним консультантам, среди членов Комиссии не распространялся. Поэтому не следовало на него ссылаться в ходе обсуждения. Этот доклад не имеет под собой никаких технических оснований, и содержащиеся в нем заключения основаны на ненадлежащих сопоставлениях окладов, ведущих к необоснованным выводам в отношении частичного совпадения с размерами окладов сотрудников категории специалистов.

162. При рассмотрении просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюции 64/231, Комиссия отметила, что этот вопрос (см. пункт 154) следует рассматривать отдельно от вопроса определения национальной гражданской службы в рамках методологий. Она указала, что Рабочая группа рекомендует проводить отдельное сопоставление с работодателем из национальной гражданской службы и присваивать результатам этого сопоставления конкретный вес, равный 5 процентам. Сопоставление данных по остальным работодателям будет проводиться в соответствии с существующим методом интерполированной 75-й процентиля с использованием двух рядов ставок вознаграждения, и им будет присваиваться вес, составляющий 95 процентов.

163. Ряд членов отметили, что предлагаемый вес в 5 процентов соответствует условному весу, который имел бы один работодатель в общей выборке из 20 работодателей. Они признали, что в соответствии с нынешним анализом вес конкретных работодателей меняется от одной должности к другой, поскольку зависит от близости данных по каждой конкретной должности у этого работодателя к 75-й перцентиле. Однако предлагаемое присвоение веса в 5 процентов, даже в рамках отдельного сопоставления, может при определенных обстоятельствах привести к уменьшению веса работодателя из национальной гражданской службы, и поэтому такое решение с трудом поддается обоснованию. По мнению некоторых членов, этот вес должен составлять от 15 до 25 процентов. Большинство членов согласились с тем, что вес в 10 процентов четко показывал бы повышенную важность национальной гражданской службы, поскольку грубо соответствовал бы условному весу двух работодателей в выборке из 20.

164. Некоторые члены отметили, что при нынешнем подходе логарифм числа работников на каждой сопоставимой должности у внешнего работодателя учитывается в качестве весового коэффициента при присвоении весов в целях определения интерполированной 75-й процентиля оклада по должностям. По мнению этих членов, если бы в рамках нынешнего подхода вместо логарифмического значения числа работников использовалось бы фактическое число работников, то это позволило бы придать больший вес крупным работодателям, таким как работодатель национальной гражданской службы. Однако большинство членов сочли, что это может привести к доминированию данных по очень крупным работодателям и привнесения в окончательные результаты связанной с этим систематической ошибки, что является главной причиной, по которой когда-то было решено использовать логарифмические веса. Таким образом, предлагаемое присвоение работодателю из национальной гражданской службы отдельного веса путем проведения отдельного сопоставления представляет собой сбалансированное решение, позволяющее учесть необходимость придания относительно большего веса одному работодателю и при этом избежать доминирования данных, полученных по ограниченному кругу очень крупных работодателей. Что касается вопроса о том, насколько такое изменение методологии соответствует принципу Флеминга, то большинство членов признали, что при применении принципа Флеминга следует учитывать аспекты как «наилучших», так и «преобладающих» условий службы.

165. Комиссия также рассмотрела предложение ФАМГС добавить министерство иностранных дел в качестве дополнительного работодателя. Однако Комиссия не согласилась с тем, что этот подход обеспечит выполнение просьбы Ассамблеи, поскольку придание национальной гражданской службе условного веса одного работодателя в выборке из 21 понизит ее вес в обследованиях.

166. Комиссия также признала, что выработка единообразного определения национальной гражданской службы представляется нецелесообразной, поскольку в разных странах эти службы определяются по-разному. Поэтому было сочтено более практичным выбрать конкретного работодателя из гражданской службы, который был бы признан всеми и считался бы в целом репрезентативным представителем всей гражданской службы. Выбор конкретного работодателя позволил бы снять проблемы в связи с репрезентативностью работодателя из национальной гражданской службы, которые высказывались в Комиссии при рассмотрении результатов некоторых предыдущих обследований. Ряд членов поддержали выбор министерства иностранных дел ввиду того, что к его сотрудникам, вероятно, предъявляются те же требования в отношении знания иностранных языков, что и к сотрудникам общей системы.

167. Некоторые члены высказали мнение, что следует предусмотреть возможность выбора других работодателей из национальной гражданской службы, если окажется, что они более конкурентоспособны. Большинство членов признали, что выбор министерства иностранных дел в качестве репрезентативного работодателя из национальной гражданской службы не мешает добавлению других работодателей из гражданской службы. Вместе с тем члены подчеркнули, что в сопоставление не следует включать сотрудников министерства иностранных дел, находящихся в зарубежной командировке или получающих какие бы то ни было надбавки на экспатриацию. Они поддержали рекомендацию о том, что в случае невозможности по каким-либо причинам проведения обследования министерства иностранных дел Председатель Комиссии должен в

консультации с местным комитетом по обследованию окладов выбирать альтернативного работодателя из гражданской службы.

168. В рамках методологии II Комиссия согласилась с рекомендацией обязать включать в анализ национальную гражданскую службу, которую представляло бы министерство иностранных дел, в отдельных местах службы, относящихся к категории I, где требуется включать в выборку 15 работодателей. Поскольку нынешняя методология проведения обследований в местах службы, не являющихся местами расположения штаб-квартир, предусматривает включение национальной гражданской службы в случаях, когда этот работодатель отвечает требованиям методологии, и вынесено заключение о том, что национальная гражданская служба в таких местах службы будет отвечать этим требованиям, логично потребовать ее включения в список работодателей для окончательного анализа. Было рекомендовано в тех случаях, когда министерство иностранных дел не может быть включено в этот список, обязать ответственное учреждение после консультаций с Председателем Комиссии выбирать альтернативного работодателя из гражданской службы.

169. В связи с остальными местами службы, для которых применяется методология II, Комиссия отметила, что в нынешней методологии для мест службы, не являющихся местами расположения штаб-квартир, оговаривается, что минимальная доля государственного/некоммерческого сектора в общем числе обследуемых работодателей должна составлять 25 процентов, если в окончательный анализ включается национальная гражданская служба, либо 33 процента в противном случае. Вопреки ожиданиям Комиссии, при проведении обследований в местах категории II, требующих включения в анализ 10 работодателей, и обследований в местах категории III, требующих включения в анализ 7 работодателей, 25-процентный и 33-процентный показатели дают в итоге одно и то же абсолютное число работодателей. Комиссия согласилась с тем, что указание фактического числа работодателей, соответствующего минимальному порогу в 25 процентов или 33 процента, внесло бы ясность в методологию II и позволило бы увеличить представительство государственного сектора в случаях, когда включение национальной гражданской службы в окончательный анализ оказывается невозможным.

Решения Комиссии

170. Комиссия постановила, что:

- a) в качестве работодателя, представляющего национальную гражданскую службу, следует использовать министерство иностранных дел или его аналог;
- b) в рамках методологии I:
 - i) в тех случаях, когда включение министерства иностранных дел оказывается невозможным, Председатель Комиссии выбирает репрезентативного альтернативного работодателя из гражданской службы в консультации с местным комитетом по обследованию окладов;
 - ii) следует проводить отдельное сопоставление между структурами Организации Объединенных Наций и работодателем из национальной гражданской службы по каждой должности. При расчете результатов обследования по всему кругу обследуемых работодателей результатам этого со-

поставления должен присваиваться вес, равный 10 процентам, а результатам по остальным работодателям — вес, равный 90 процентам;

с) в рамках методологии II:

i) в тех случаях, когда включение министерства иностранных дел оказывается невозможным, ответственному учреждению следует после консультаций с Председателем Комиссии и местным комитетом по обследованию окладов выбрать достаточно репрезентативного альтернативного работодателя из гражданской службы;

ii) в методологии должно четко оговариваться конкретное число работодателей, соответствующее, в зависимости от включения в анализ национальной гражданской службы, 25- или 33-процентному минимальному показателю представительства от государственного/некоммерческого сектора и максимальному пороговому показателю представительства от каждого подсектора частного сектора;

iii) для мест службы, где национальная гражданская служба не входит в число обследуемых работодателей в силу того, что не удовлетворяет установленным критериям, число работодателей из государственного сектора должно увеличиваться по крайней мере на одного работодателя по сравнению с конкретным числом работодателей, установленным в подпункте (ii) выше.

171. Комиссия также утвердила список мест службы категории I в рамках методологии II, для которых требуется включение в анализ 15 работодателей, когда это необходимо для сохранения числа обследуемых работодателей национальной гражданской службы. Этот список будет включен в методологию в качестве приложения.

3. Применение методологий к рынку труда с аналогичными условиями

172. В настоящее время выбор той или иной методологии определяется тем, является ли данное место службы местом расположения штаб-квартиры. Комиссия обратилась к Рабочей группе с просьбой изучить применение методологий для обеспечения того, чтобы выбор методологии соответствовал условиям местного рынка труда. В этой связи Рабочая группа рекомендовала пересмотреть вопрос о том, какая из методологий должна применяться в отношении каждого конкретного места службы. Методология I будет применяться в отношении восьми мест расположения штаб-квартир и других мест службы, в которых рынки труда обладают схожими характеристиками. Методология II будет применяться в отношении всех остальных мест службы и будет включать — помимо четырех категорий, предусмотренных в нынешней методологии для мест службы, не являющихся местами расположения штаб-квартир, — пятую категорию для мест службы с числом сотрудников категории общего обслуживания менее 30, в отношении которых ответственное учреждение в ближайшие два года изучит альтернативные способы корректировки шкалы окладов.

Обсуждение в Комиссии

173. Представитель ФАМГС согласился с целесообразностью изменения круга мест службы, относящихся к той или иной методологии, с учетом схожести ситуации на рынке труда, особенно для наиболее развитых стран.

174. Комиссия рассмотрела критерии, которые использовала Рабочая группа при дифференциации рынков труда, и согласилась с рекомендацией в дополнение к восьми местам расположения штаб-квартир включить в круг мест службы, в отношении которых применяется методология I еще шесть дополнительных мест службы исходя из схожести характеристик их рынков труда. В отношении всех прочих мест службы будет применяться методология II.

175. При рассмотрении пересмотренной разбивки мест службы по категориям в рамках методологии II Комиссия отметила появление дополнительной категории для мест службы с числом сотрудников категории общего обслуживания менее 30. Комиссия в целом согласилась с тем, что с учетом соображений расходов было бы целесообразно изучить альтернативные способы достоверной корректировки шкал окладов в таких местах службы, которые не требовали бы проведения всеобъемлющих обследований. Она решила обязать ответственные учреждения совместно с секретариатом КМГС и местными комитетами по обследованию окладов в ближайшие два года изучить такие способы, после чего представить доклад для рассмотрения Комиссией и принятия ею соответствующего решения. До тех пор по-прежнему будут производиться промежуточные корректировки на основе результатов мини-обследований.

Решения Комиссии

176. Комиссия постановила, что:

а) помимо восьми мест расположения штаб-квартир методология I должна применяться в отношении Бонна, Германия; Брюсселя; Копенгагена; Гааги; Токио; и Вашингтона, округ Колумбия;

б) помимо категорий I, II, III и IV, предусмотренных нынешней методологией проведения обследований в местах службы, не являющихся местами расположения штаб-квартир, в соответствии с которой в местах службы этих категорий требуется включать в окончательный анализ соответственно 15, 10, 7 и 5 работодателей, методология II будет предусматривать пятую категорию для мест службы с числом сотрудников категории общего обслуживания менее 30;

в) для мест службы категории V, предусмотренной методологией II, с числом сотрудников категории общего обслуживания менее 30 соответствующие ответственные учреждения должны будут в консультации с секретариатом Комиссии и местными комитетами по обследованию окладов в этих местах службы изучить альтернативные способы корректировки шкал окладов и представить Комиссии на ее семьдесят шестой сессии соответствующий доклад. До тех пор будут по-прежнему производиться временные корректировки на основе результатов мини-обследований;

г) для тех мест службы, в отношении которых применяется методология II и которые переводятся из категории II, требующей включения в анализ 10 работодателей, в категорию I, требующую включения в анализ 15 работодателей, будут применяться переходные меры, предусматривающие включение в

обследование 12 работодателей, если первое всеобъемлющее обследование в соответствии с пересмотренной методологией проводится в течение трех лет с момента проведения последнего всеобъемлющего обследования.

177. Комиссия также утвердила список мест службы по каждой из пяти категорий, который будет включен в приложение к методологии II.

4. Периодичность проведения обследований

178. В соответствии с нынешними методологиями обследования мест расположения штаб-квартир и мест службы, не являющихся местами расположения штаб-квартир, цикл проведения обследований составляет соответственно пять лет и от трех до пяти лет. По итогам анализа данных, Рабочая группа рекомендовала увеличить продолжительность цикла обследований в рамках методологии I до восьми-десяти лет, а в рамках методологии II — до пяти лет, предусмотрев, однако, возможность пересмотра в исключительных случаях периодичности проведения.

Обсуждение в Комиссии

179. Комиссия отметила, что в соответствии с нынешней методологией обследования мест расположения штаб-квартир в период между обследованиями, проводимыми каждые пять лет, корректировка ставок шкал окладов производится на базе индексов или их сочетаний. Если в течение определенного времени эти индексы обеспечивают получение достоверных результатов, а именно на это указывают изученные данные, то в этом случае обследования можно проводить реже. Вместе с тем Комиссия подчеркнула, что следует предусмотреть возможность пересмотра периодичности проведения конкретных обследований при возникновении любых исключительных обстоятельств, как это было рекомендовано в отношении методологии II. Комиссия отметила также, что следующий цикл проведения обследований на основе методологии I начнется с даты введения пересмотренных методологий.

180. Комиссия признала, что в соответствии с нынешней методологией обследования мест службы, не являющихся местами расположения штаб-квартир, в периоды между всеобъемлющими обследованиями корректировки ставок шкал окладов в основном производятся по результатам промежуточных обследований, предусматривающих обновление информации, собранной у работодателей, включенных в анализ при проведении всеобъемлющих обследований. Таким образом обеспечивается непосредственная связь с работодателями на местных рынках труда. Поскольку методология II будет предусматривать применение аналогичной процедуры, Комиссия признала возможность увеличения интервалов между обследованиями, проводимыми в соответствии с методологией II. В исключительных обстоятельствах может потребоваться внесение определенных изменений, однако важно, чтобы Комиссия знала о таких случаях, с тем чтобы обеспечить единообразное применение.

Решения Комиссии

181. Комиссия постановила, что:

а) периодичность проведения обследований, предусматриваемая в рамках методологии I, должна составлять от восьми до десяти лет. В исключительных случаях Председатель Комиссии может изменить график проведения конкретных обследований;

б) периодичность проведения обследований, предусматриваемая в рамках методологии II, должна составлять пять лет. В исключительных обстоятельствах ответственное учреждение может в консультации с Председателем Комиссии изменить график проведения конкретных обследований.

5. Анализ и утверждение результатов обследований

182. Рабочая группа вынесла рекомендации в отношении применимости методологий (см. пункт 170 настоящего документа). В этой связи Рабочая группа рассмотрела вопрос о том, кто должен проводить анализ и утверждать результаты обследований в местах службы, не являющихся местами расположения штаб-квартир, в рамках методологии I: сама Комиссия или ответственные учреждения. Однако Рабочая группа пришла к выводу, что, в соответствии со статьей 12 статута Комиссии, любое решение в этом отношении может быть принято только организацией.

Обсуждение в Комиссии

183. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов заявила, что Сеть поддерживает позицию, согласно которой ответственность за проведение обследований в местах службы, добавленных к числу тех мест, для которых применяется методология I, должны по-прежнему нести Секретариат Организации Объединенных Наций и Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ).

184. Представитель Секретариат Организации Объединенных Наций заявил, что анализ и утверждение результатов обследований относятся к функциям администрации и что местные комитеты по обследованию окладов участвовали на всех этапах процесса обследования. Для анализа результатов обследований в тех местах службы, где Секретариат является ответственным учреждением, она учредила руководящий комитет, в работе которого также участвуют другие базирующиеся в Нью-Йорке организации с большим числом сотрудников, работающих на местах, и секретариат КМГС. Секретариат намерен и впредь придерживаться такого порядка работы.

185. Представитель ФАМГС заявил, что важно обеспечить единообразие процесса утверждения результатов обследований в рамках методологии I. Поэтому ФАМГС не согласна с позицией Сети по вопросам людских ресурсов. Представитель ККСАМС поддержал позицию ФАМГС. Он также заявил о том, что в рамках методологии II следует предусмотреть более широкий доступ местных комитетов по обследованию окладов к процессу анализа результатов обследований.

186. Комиссия отметила, что в соответствии со статьей 12 ее статута она несет ответственность за установление соответствующих фактов и представление рекомендаций по вопросам определения шкал окладов персонала категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемых на местной основе, в местах расположения штаб-квартир и таких других местах службы, которые могут время от времени добавляться по просьбе Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР). Поскольку Комитет никогда не обращался к Комиссии с просьбой взять на себя ответственность за места службы помимо мест расположения штаб-квартир, она может выносить рекомендации лишь в отношении мест расположения штаб-квартир. Порядок проведения ответственными учреждениями анализа результатов обследований определяется ими по собственному усмотрению. Вместе с тем Комиссия подчеркнула важность участия своего секретариата в анализе результатов обследований, проводимых ответственными учреждениями, что обеспечило бы последовательное применение методологий.

187. Комиссия не усмотрела никаких оснований для беспокойства в проведении ответственными учреждениями анализа результатов обследований шести дополнительных мест службы в рамках методологии I. Комиссия также признала, что в рамках обеих методологий персоналу предоставляется возможность участвовать на всех этапах процесса обследований: от сбора данных до анализа результатов и построения шкалы окладов. Если местные комитеты по обследованию окладов хотят в ходе анализа результатов обратить внимание ответственных учреждений на какие-либо вопросы, они могут это сделать в письменном виде. Также было отмечено, что в рамках методологии II рекомендуется поддерживать постоянные контакты между специалистом по обследованию окладов и местными комитетами по обследованию окладов до завершения процесса обследования.

Решение Комиссии

188. Комиссия постановила, что секретариат КМГС будет участвовать в анализе результатов обследований, ответственность за которые возложена на ответственные учреждения, для обеспечения последовательного применения методологий.

6. Незачитываемый для пенсии компонент

189. Комиссия отметила, что Рабочей группе не удалось вынести никаких рекомендаций по вопросу незачитываемого для пенсии компонента. В соответствии со сложившейся практикой незачитываемый для пенсии компонент устанавливается, когда незачитываемые для пенсии элементы вознаграждения начинают превышать минимальный пороговый показатель в 10 процентов, и к нему относится лишь сумма, превышающая указанные 10 процентов. Максимальный пороговый показатель незачитываемого для пенсии компонента был ограничен 20 процентами. Рабочая группа рассмотрела три варианта, а именно: а) сохранение существующих параметров установления незачитываемого для пенсии компонента без изменений; б) снижение порогового показателя для установления незачитываемого для пенсии компонента до 5 процентов; и с) исключение из оклада всех незачитываемых для пенсии надбавок и пособий и установление надбавки в виде фиксированной суммы. Однако в силу разногласий между членами Рабочей группы никаких рекомендаций вынесено не было.

Обсуждение в Комиссии

190. Представители федераций персонала высказали мнение, что в настоящее время нет никаких оснований для внесения изменений в незначитываемый для пенсии компонент. По мнению представителя ФАМГС, предлагаемые изменения могут весьма пагубно сказаться на зачитываемом для пенсии вознаграждении сотрудников, набираемых на местной основе, и привести элемент непредсказуемости, что отрицательно скажется на благосостоянии сотрудников и уровне финансирования Пенсионного фонда. Нынешний подход согласуется с требуемыми критериями периодичности, предсказуемости и стабильности, утвержденными Комиссией в предыдущие годы.

191. Один из членов отметил, что в суммы чистых окладов в системе Организации Объединенных Наций включаются не только сами оклады, но и все пособия и надбавки, предоставляемые обследуемыми работодателями. По этой причине такие надбавки в Организации Объединенных Наций, как выплата за работу в опасных условиях, надбавка за знание языков и надбавка на детей, размеры которых устанавливаются исходя из этих сумм чистых окладов, оказываются завышенными. Некоторые пособия и надбавки у обследуемых работодателей, которые включаются в суммы окладов в Организации Объединенных Наций, КМГС считает незначитываемыми для пенсии. Если незначитываемая для пенсии доля в сумме оклада в Организации Объединенных Наций составляет более 10 процентов, такая доля вычитается из зачитываемого для пенсии вознаграждения, но при этом для вычета установлен максимальный предел, равный 20 процентам. В результате размер чистого зачитываемого для пенсии вознаграждения завышается в большинстве случаев на величину до 10 процентов, а в некоторых случаях больше чем на 20 процентов. Следовательно, все незначитываемые для пенсии пособия и надбавки следует исключать из оклада и выплачивать в виде отдельной надбавки. Такая надбавка не будет зачитываться для пенсии и будет включать те пособия и льготы, которые в настоящее время отнесены к числу незначитываемых для пенсии. В результате оклады, выплачиваемые в Организации Объединенных Наций, будет легче сопоставлять с окладами у внешних работодателей, а расчет надбавок в Организации Объединенных Наций будет производиться только на основе оклада, что устранил завышение их размеров, обусловливаемое включением в оклады сумм пособий и льгот, предусмотренных у внешних работодателей. Система станет значительно более простой и понятной, и ее будет гораздо легче применять. Утверждение о том, что исключение пособий и надбавок из суммы оклада приведет к нестабильности размеров окладов или зачитываемого для пенсии вознаграждения, практически лишено оснований. В соответствии с методологией I обследования окладов будут проводиться каждые восемь-десять лет, а в соответствии с методологией II — каждые пять лет. Изменение соотношения размеров окладов и надбавок каждые восемь-десять лет вряд ли создает нестабильность. К тому же, прошлый опыт не свидетельствует о возникновении такой нестабильности. Цель проведения периодических обследований заключается в пересмотре размеров окладов и надбавок в целях учета местной практики. Если отношение размеров окладов к размерам надбавок на местном рынке труда изменится, такое изменение следует учитывать в размерах окладов и надбавок в Организации Объединенных Наций.

192. Другие члены высказали мнение, что увеличение числа надбавок нежелательно и что разделение окладов и надбавок может создать проблемы. Ввиду того, что в разных странах сложилось разное понимание того, что входит в базовый или зачитываемый для пенсии оклад, соотношения размеров окладов и надбавок в них могут значительно отличаться друг от друга, что сказывается на стабильности размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения и коэффициентов замещения дохода. В этом заключается причина установления порогового показателя для определения незачитываемого для пенсии компонента. В системе Организации Объединенных Наций в основу определения размера пенсий положена концепция замещения дохода, и, как было решено Комиссией, основными критериями для определения зачитываемости для пенсии являются регулярность, периодичность и предсказуемость предоставления всех пособий и надбавок, выплачиваемых сотрудникам в денежной форме (см. A/52/30, пункт 139(a)). Увязка определенных надбавок, выплачиваемых Организацией Объединенных Наций, с местными шкалами окладов служит цели упрощения их начисления, поскольку суммы этих надбавок в любом случае не зависят от местной практики. Надбавка на детей является социальным пособием (там же, пункт 150), а надбавка за знание языков и выплата за работу в опасных условиях являются важными элементами вознаграждения, обусловленными другими конкретными требованиями службы в международной организации. В связи с этим нет никаких оснований считать их размеры завышенными.

193. Другие члены высказали мнение, что минимальный пороговый показатель для установления не зачитываемого для пенсии компонента следует понизить с 10 до 7,5 или даже 5 процентов, что может быть обоснованным с учетом принятого Комиссией решения отказаться от количественной оценки определенных незначительных по величине пособий и льгот, предоставляемых натурой (см. пункт 207).

194. С учетом важности не зачитываемого для пенсии компонента для более общего вопроса зачитываемого для пенсии вознаграждения Комиссия постановила продолжить его изучение в рамках ведущегося пересмотра зачитываемого для пенсии вознаграждения и просила свой секретариат включить этот вопрос в предлагаемый план работы по данному пункту. До тех пор было бы уместно по соображениям осмотрительности сохранить существующие параметры без изменений.

Решения Комиссии

195. Комиссия постановила:

- a) не вносить в настоящее время никаких изменений в незачитываемый для пенсии компонент;
- b) добавить вопрос о незачитываемом для пенсии компоненте в план работы по пересмотру зачитываемого для пенсии вознаграждения.

7. Полугосударственные работодатели

196. В соответствии с нынешними методологиями полугосударственные работодатели, в которых государство является мажоритарным акционером, относятся к государственному/некоммерческому сектору. Вопрос заключается в

том, имеются ли случаи, когда таких работодателей следует относить к частному сектору.

197. Рабочая группа предложила пересмотренный критерий определения того, когда полугосударственный работодатель должен относиться к «полугосударственному» подсектору государственного/некоммерческого сектора, а когда такого работодателя следует рассматривать как работодателя частного сектора. Ключевым критерием является наличие или отсутствие у государства ответственности за установление условий вознаграждения.

Обсуждение в Комиссии

198. Представитель ЮНИСЕФВ попросил уточнить определение термина «полугосударственные работодатели».

199. По мнению некоторых членов, все работодатели в государственном/некоммерческом секторе должны быть некоммерческими работодателями. Большинство членов согласилось с тем, что главным фактором, определяющим отнесение полугосударственного работодателя к государственному/некоммерческому или к частному сектору, должна быть ответственность государства за установление условий вознаграждения. Если государство несет такую ответственность, то работодатель должен считаться работодателем государственного/некоммерческого сектора. В противном случае работодатель должен включаться в соответствующий частный подсектор.

Решение Комиссии

200. Комиссия постановила, что работодателей, в которых государство имеет определенную долю участия, следует считать работодателями полугосударственного подсектора государственного/некоммерческого сектора только в том случае, если государство устанавливает условия вознаграждения. Если государство не устанавливает условий вознаграждения, то таких работодателей следует относить к частному сектору.

8. Шкалы окладов при наличии в одной стране нескольких мест службы

201. Исходя из своих потребностей, организации установили в ряде стран с несколькими местами службы отдельные шкалы окладов для каждого места службы. В тех случаях, когда это было необходимо, следовало придерживаться единообразного подхода к утверждению таких шкал. Было также признано, что увеличение числа шкал окладов представляется нежелательным. Рабочая группа предложила организациям набор рекомендаций для включения в методологию.

Обсуждение в Комиссии

202. Представитель ФАМГС полностью поддержал рекомендацию избегать увеличения числа шкал окладов. Он отметил, что применительно к тем местам службы, где существуют отдельные шкалы окладов, их корректировка должна быть привязана к основной шкале окладов, установленной в месте службы с наибольшим числом сотрудников в стране. Представитель ФАМГС обратил внимание Комиссии на то, что в случае отрицательной корректировки ставок основной шкалы окладов аналогичная корректировка ставок шкал окладов в

других местах службы, привязанных к этой шкале, может оказаться неоправданной. Представитель ЮНИСЕФ также отдал предпочтение использованию только одной шкалы для каждой страны при условии, что она обеспечивает наилучшее вознаграждение.

203. Комиссия указала, что Секретариат Организации Объединенных Наций отвечает за установление всех шкал окладов для персонала общей системы. Она признала, что рекомендации Рабочей группы обеспечивают сбалансированный учет потребностей организаций по установлению в особых обстоятельствах отдельных шкал окладов и законной озабоченности по поводу увеличения числа шкал окладов. Во многих периферийных местах службы просто отсутствует достаточный массив данных для определения достоверной разницы между шкалами окладов. Таким образом, главным соображением при установлении отдельной шкалы окладов должно быть наличие существенной поддающейся количественной оценке разницы или достоверных индикаторов между разными городами, причем в этой связи следует также учитывать число сотрудников в данном месте службы. Вместе с тем Комиссия также признала, что ответственное учреждение должно следить за поддержанием установленной разницы между шкалами окладов в основном месте службы и в других местах службы для обеспечения ее обоснованности.

Решения Комиссии

204. Комиссия постановила:

- а) считать обычной практикой применение только одной шкалы окладов для всех мест службы внутри одной страны и избегать увеличения числа шкал окладов;
- б) предоставить ответственному учреждению возможность устанавливать по своему решению отдельные шкалы окладов в тех случаях, когда это оправдано;
- с) обязать ответственное учреждение следить за любой установленной разницей между шкалами окладов в основном месте службы и в других местах службы в одной стране, с тем чтобы обеспечивать сохранение обоснованности такой разницы.

9. Вопросы, общие для обеих методологий

Решения Комиссии

205. Комиссия постановила нижеследующее.

Базисные должности

206. С учетом утверждения Комиссией в 2009 году всеобщей системы классификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий в рамках обеих методологий следует использовать единый набор базисных должностей:

- а) в рамках методологии I использовать общие описания базисных должностей в качестве главной основы для отбора должностей для обследования. В исключительных случаях, если возникнет необходимость добавить дополнительные базисные должности для повышения представительства долж-

ностей конкретных разрядов, соответствующие предложения должны подаваться на утверждение Председателю Комиссии;

б) в рамках методологии II выбирать из общего набора базисных должностей 15 базисных должностей, соответствующих основным должностям, имеющимся в каждом месте службы.

Количественная оценка незначительных по величине пособий и льгот, предоставляемых натурой

207. Такие незначительные по величине пособия и льготы, предоставляемые натурой, как напитки, предоставляемые работникам для потребления в течение рабочего дня, и спонсируемые компанией общественные мероприятия, не являются «основными» элементами условий службы, как того требует принцип Флеминга, и в будущем их количественную оценку производить не следует.

Количественная оценка предоставляемого питания

208. Количественную оценку бесплатного или субсидируемого питания следует производить по его удельной себестоимости для работодателя. В тех случаях, когда данные о такой себестоимости отсутствуют, количественную оценку этой льготы производить не следует. Количественная оценка купонов или субсидии на питание должна и впредь производиться по их денежной стоимости.

Количественная оценка пользования автомобилями

209. Пользование автотранспортными средствами и связанные с этим льготы, включая расходы на бензин, техническое обслуживание, страхование автомобиля и оплату стояночных мест, должны учитываться как подлежащие обложению налогом и не зачитываемые для пенсии льготы.

10. Вопросы, относящиеся только к методологии I

Решение Комиссии

210. Комиссия постановила нижеследующее.

Корректировка шкалы окладов национальных сотрудников-специалистов

211. В рамках методологии I ввиду ограниченного числа национальных сотрудников-специалистов в шести местах службы, не относящихся к местам расположения штаб-квартир, следует корректировать ставки шкалы окладов национальных сотрудников-специалистов в тех местах службы, где имеются такие должности, на ту же процентную величину, на которую корректируются ставки шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания.

11. Вопросы, относящиеся только к методологии II

Решения Комиссии

212. Комиссия постановила нижеследующее.

Размеры работодателей

213. В случае обследований, требующих включения в анализ 7, 10 и 15 работодателей, следует исключать из анализа тех работодателей, у которых число работников на должностях, аналогичных должностям категории общего обслуживания, составляет менее 20 человек. Любые исключения, предусматривающие включение в такие обследования работодателей с численностью персонала на должностях, аналогичных должностям категории общего обслуживания, менее 20 человек, могут допускаться лишь в отсутствие альтернативных вариантов. Не следует выбирать должности, на которых нет ни одного сотрудника, в качестве сопоставимых.

Критерии для включения в анализ должностей категории общего обслуживания

214. В случае обследований, требующих включения в анализ 15 и 10 работодателей, следует требовать наличия сопоставимых должностей как минимум у 5 работодателей. В случае обследований, требующих включения в анализ 7 и 5 работодателей, следует требовать наличия сопоставимых должностей как минимум у 3 работодателей.

Базисные должности категории национальных сотрудников-специалистов

215. Для методологии II:

а) Комиссия утвердила набор общих базисных должностей национальных сотрудников-специалистов, который будет приведен в приложении к методологии;

б) более не следует проводить обследования должностей национальных сотрудников-специалистов уровня D, а следует устанавливать размеры окладов на таких должностях на этапе построения шкалы путем экстраполяции на основе разницы между ставками окладов, установленными для более низких уровней.

Критерии для включения в анализ должностей категории национальных сотрудников-специалистов

216. В обычном случае работодатели должны включаться в анализ по категории национальных сотрудников-специалистов, если они предоставляют сопоставимые данные как минимум по двум из трех обследуемых уровней. Работодатели, предоставляющие данные только по одной сопоставимой должности, могут включаться в анализ в том случае, если:

а) данный работодатель применяет единообразные системы оценки должностей и вознаграждения в глобальном масштабе; или

б) данный работодатель включен в анализ по категории общего обслуживания и сопоставима должность национального сотрудника-специалиста является естественным продолжением внутри конкретной профессиональной группы, к которой относятся базисные должности категории общего обслуживания.

Состав групп, занимающихся сбором данных

217. Состав групп, занимающихся сбором данных, должен ограничиваться специалистом по обследованию окладов и одним дополнительным членом, представляющим персонал. Третий представитель (от администрации), если таковой включается в состав группы, должен быть международным сотрудником категории специалистов и выше.

Роль координирующего учреждения

218. Следует предусмотреть роль «координирующего учреждения», которое отвечало бы за созыв заседаний местного комитета по обследованию окладов и назначение председателя, а также за координацию проведения обследования в конкретном месте службы.

Использование среднего взвешенного в анализе данных

219. Средние минимальные и максимальные размеры окладов у включенных в анализ работодателей следует рассчитывать по методу среднего взвешенного.

220. Веса, используемые для определения средневзвешенных минимальных и максимальных размеров окладов, должны соответствовать, применительно к каждому включенному в анализ работодателю, логарифмическому значению общего числа имеющихся у него работников на должностях, аналогичных должностям категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов, в данном месте службы.

12. Утверждение методологий

221. Завершив пересмотр методологий, Комиссия утвердила пересмотренные методологии I и II. Она далее постановила, что пересмотренные методологии вступят в силу с 1 января 2012 года. Однако подготовку к их введению, включая, в частности, обновление руководств по проведению обследований окладов, организацию соответствующего обучения и обновление информационно-технических систем, используемых для анализа данных, следует начать незамедлительно.

13. График проведения следующего цикла обследований в рамках методологии I

222. Секретариат распространил предлагаемый график проведения следующего цикла обследований среди координирующих учреждений в восьми местах расположения штаб-квартир и ответственных учреждений еще в шести местах службы, для которых будет применяться методология I. Координирующие и ответственные учреждения провели консультации с администрацией и персоналом в этих местах службы. На основании полученных ответов был предложен график проведения следующего цикла обследований (см. таблицу 3).

Таблица 3
Предлагаемый график проведения следующего цикла обследований
в соответствии с методологией I

<i>Место службы</i>	<i>Предыдущее обследование</i>	<i>Предшествующие обследованию консультации</i>	<i>Представление Председателю или ответственному учреждению предшествующего обследования документа</i>	<i>Сроки проведения обследования</i>	<i>Анализ результатов обследования</i>
Рим ^a	Ноябрь 2005 года	Осень 2011 года	Весна 2012 года	Апрель 2012 года	Лето 2012 года
Париж ^a	Октябрь 2004 года	Весна 2012 года	Осень 2012 года	Октябрь 2012 года	Весна 2013 года
Монреаль ^a	Апрель 2005 года	Осень 2012 года	Весна 2013 года	Апрель 2013 года	Лето 2013 года
Токио	Июнь 2004 года	Осень 2012 года	Весна 2013 года	Июль 2013 года	Лето 2013 года
Мадрид ^a	Апрель 2004 года	Весна 2013 года	Осень 2013 года	Октябрь 2013 года	Весна 2014 года
Нью-Йорк ^a	Ноябрь 2005 года	Весна 2014 года	Осень 2014 года	Ноябрь 2014 года	Весна 2015 года
Лондон ^a	Ноябрь 2006 года	Осень 2014 года	Весна 2015 года	Май 2015 года	Лето 2015 года
Женева ^a	Март 2007 года	Весна 2015 года	Осень 2015 года	Сентябрь 2015 года	Весна 2016 года
Гаага	Октябрь 2008 года	Осень 2015 года	Весна 2016 года	Апрель 2016 года	Лето 2016 года
Вена ^a	Ноябрь 2007 года	Осень 2016 года	Весна 2017 года	Апрель 2017 года	Лето 2017 года
Бонн	Октябрь 2009 года	Весна 2016 года	Осень 2016 года	Октябрь 2016 года	Весна 2017 года
Вашингтон, округ Колумбия	Октябрь 2010 года	Весна 2017 года	Осень 2017 года	Октябрь 2017 года	Весна 2018 года
Брюссель	Май 2011 года	Осень 2017 года	Весна 2018 года	Май 2018 года	Лето 2018 года
Копенгаген	Сентябрь 2010 года	Весна 2018 года	Осень 2018 года	Сентябрь 2018 года	Весна 2019 года

^a Анализ результатов проводится Комиссией по международной гражданской службе.

Обсуждение в Комиссии

223. Представитель ФАМГС, выступая с заявлением также от имени Союза персонала категории общего обслуживания ФАО/ВПП и местного союза персонала Базы материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, с разочарованием отметил предлагаемое изменение сроков проведения обследования окладов в Риме, которое раньше было намечено на ноябрь 2013 года. Союз персонала категории общего обслуживания в Риме проинформировал ФАМГС о том, что с ним никто не консультировался в отношении предлагаемого графика. Проведение обследования в апреле будет сопряжено с определенными проблемами, поскольку обязательная сертификация бюджетов местных работодателей в Риме проводится в мае. ФАМГС прекрасно известно о политическом давлении, оказываемом руководящими органами базирующихся в Риме организаций, однако ей непонятно, почему Комиссией не будет соблюдено принятое на нынешней сессии решение о том, что обследования на основе методологии I будут проводиться каждые восемь-десять лет. Обследование в Риме предлагается провести всего лишь через шесть с половиной лет после проведения предыдущего обследования. Период между предыдущим обследованием В связи с этим у ФАМГС нет необходимости говорить о том, в какой атмосфере, возможно, будет проходить следующее обследование окладов в Риме и как оно скажется на доверии между сторонами.

224. Представитель ВПП, выступая также от имени базирующихся в Риме организаций, поддержал предлагаемый график проведения обследований, отметив, что, среди прочего, столь раннее проведение обследования в этой точке поможет решить вопрос надбавки за особые условия службы, которая будет продолжаться выплачиваться до завершения проведения следующего всеобъемлющего обследования.

Решение Комиссии

225. Комиссия утвердила предложенный график проведения следующего цикла всеобъемлющих обследований окладов в местах службы, для которых предусмотрено применение методологии I.

Глава VI

Условия службы на местах

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

1. Система предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил

226. Утвердив в 2010 году основные элементы системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, предложенные Комиссией по международной гражданской службе, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 65/248 постановила, что регулированием данной системы должна заниматься Комиссия. Дата, с которой Комиссия должна была начать выполнение этой функции, была установлена таким образом, чтобы она совпадала с датой вступления в силу утвержденной системы, а именно 1 июля 2011 года.

227. Система, утвержденная Генеральной Ассамблеей, имеет следующие основные элементы: а) пять рабочих дней отдыха, которые не вычитаются из годового отпуска; б) время поездки из места службы до утвержденного места проведения отпуска для отдыха и восстановления сил и обратно; и с) оплачиваемая поездка самым прямым маршрутом и самым экономичным видом транспорта из места службы до утвержденного места проведения отпуска для отдыха и восстановления сил.

228. Генеральная Ассамблея не утвердила рекомендацию Комиссии о выплате персоналу, находящемуся в поездке для отдыха и восстановления сил, суммы на покрытие расходов на проживание и просила Комиссию представить в 2012 году новое предложение в отношении расходов на проживание.

229. Поскольку Комиссия уже определила основные факторы системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, ей оставалось только рассмотреть критерии, которые будут регулировать периодичность поездок для отдыха и восстановления сил.

Обсуждение в Комиссии

230. В качестве основы для своего обсуждения Комиссия рассмотрела документ, в котором подробно описано функционирование системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил в том виде, как она применяется организациями в настоящее время, и отражены мнения организаций относительно того эффекта, который механизм предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил оказывает на эффективность выполнения программ. Организации сообщили, что основное предназначение данной схемы — обеспечение здоровья и благополучия персонала, работающего в точках с трудными условиями службы, с тем чтобы они могли работать с оптимальной отдачей по возобновлении службы после периодических перерывов, предусмотренных данной системой.

231. Сеть по вопросам людских ресурсов выразила надежду на то, что Комиссия одобрит критерии предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил в том виде, как они применяются организациями в настоящее время, поскольку данный механизм считается одним из важнейших инструментов

управления и доказал свою полезность на протяжении длительного периода времени.

232. В своем совместном заявлении все три федерации персонала — ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ — подчеркнули, что рассматриваемый вопрос — это не просто вопрос корректировки соответствующего условия службы; в результате прекращения применения подхода для специальных операций как всеобъемлющего механизма определения условий службы персонал в удаленных периферийных местах службы оказался в неопределенном положении. Они призвали к применению целостного подхода, в рамках которого невозможно было бы игнорировать вопросы, связанные с тем, где проживают члены семей сотрудников, а также с выплатой суточных. Они отметили, что отказ от концепции административного места назначения приведет к различиям в условиях службы сотрудников, обусловливаемых их гражданством. В таких обстоятельствах в правилах предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил должны быть предусмотрены варианты направления сотрудников в места их постоянного проживания, как в большинстве национальных систем, или в какие-либо другие места с выплатой суточных. Они высказались в поддержку указанной в документе периодичности такого отпуска, порядок предоставления которого эффективно применялся на протяжении ряда лет и учитывает оперативные потребности организаций и который является необходимым условием поддержания здоровья и производительности работников. Они особо заявили о своей поддержке более частого предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, который предусмотрен для наиболее исключительных обстоятельств и в котором существует огромная потребность. Отметив растущую тенденцию, заключающуюся в том, что компаратор предлагает более благоприятные условия в ситуациях, когда это оправдано связанными с ними особыми и конкретными потребностями и приоритетами, федерации указали на то, что данная ситуация явно свидетельствует о наличии особых и конкретных потребностей и приоритетов в общей системе Организации Объединенных Наций.

233. Представитель группы консультантов персонала общей системы выступил перед Комиссией и пояснил, какое воздействие на человеческий рассудок оказывает постоянная подверженность стрессу: проблемы со сном; частые перемены настроения; усталость; раздражительность; пониженный уровень толерантности; натянутые межличностные отношения; и конфликты. Такая реакция на стресс часто ведет к злоупотреблению алкоголем и наркотиками, самоизоляции, болезням и психологическим проблемам, что никак не способствует принятию разумных решений. Исследования показали важность своевременного отдыха для снижения уровней стресса и скорейшего восстановления сил. Что касается критериев периодичности предоставления отпуска, то представитель подчеркнул важность своевременных перерывов, прежде чем персонал достигнет переломной точки.

234. Комиссия указала, что она рассматривает механизм предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил как существенно важную часть более широкого пакета мер, и настоятельно призвала организации побуждать сотрудников своевременно и эффективно его использовать. Она подчеркнула необходимость обеспечения организациями, направляющими персонал в такие точки, того, чтобы, насколько это возможно, все сотрудники в равной степени направлялись на работу в места с трудными условиями.

235. При обсуждении предлагаемого введения в исключительных случаях четырехнедельного цикла организации описали ситуации, в которых сотрудники подвергаются крайне сильному стрессу и травмирующему воздействию, в том числе в результате повседневной работы с пострадавшими и проживания в тесных и перенаселенных помещениях, нередко расположенных в изолированных и опасных точках.

236. Ряд членов Комиссии задали вопрос о том, должна ли продолжительность разрешенного отсутствия для отдыха и восстановления сил составлять пять рабочих дней, как предусмотрено утвержденной системой, или же пять календарных дней, в соответствии с нынешней практикой, применяемой некоторыми, но не всеми организациями. После некоторого обсуждения и изучения вопроса о том, какое количество дней в году персонал может теоретически отсутствовать в своем месте службы, было решено рекомендовать Генеральной Ассамблее внести изменение в систему, предусмотрев вместо отсутствия в течение пяти рабочих дней подряд отсутствие в течение пяти календарных дней подряд и утвержденного времени на проезд.

237. Организации сообщили о том, что они намерены провести опрос мнений руководителей и персонала относительно их опыта использования системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил и что результаты такого опроса будут включать данные, предоставленные медицинскими службами.

Решения Комиссии

238. Комиссия постановила:

а) ввести в действие с 1 января 2012 года пересмотренный набор критериев предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил и соответствующие показатели периодичности его предоставления, указанные в приложении VIII;

б) рекомендовать Генеральной Ассамблее внести поправку в положение, касающееся продолжительности разрешенного отсутствия для отдыха и восстановления сил, предусмотренной в утвержденной системе предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил (A/65/30, приложение XI, пункт 2), установив, что продолжительность такого отсутствия вместо пяти рабочих дней подряд составляет пять календарных дней подряд плюс утвержденное время на проезд.

2. Установление единых ставок надбавки на жизнь для специальных операций

239. На своей семьдесят первой сессии, которая проходила в июле и августе 2010 года, Комиссия вынесла ряд рекомендаций (A/65/30, пункт 243), касающихся унификации условий службы в «несемейных» местах службы. Среди прочего были рекомендованы переходные меры для организаций, которые использовали подход для специальных операций и выплачивают сотрудникам надбавку на жизнь для специальных операций (НЖСО). Эти рекомендации были одобрены Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/248.

240. Было принято решение, что в качестве первого шага на пути обеспечения унификации условий службы в «несемейных» местах службы Комиссия в консультации с организациями и федерациями персонала унифицирует размеры НЖСО для конкретных точек путем установления единой ставки для каждого места, являющегося в настоящее время фактическим местом службы⁴ (A/65/30, пункт 243 (b)(vi)(a)). Такие ставки должны быть установлены Комиссией и введены в действие 1 июля 2012 года⁵.

241. Размеры единых ставок надбавки на жизнь для специальных операций запланировано установить в течение шести месяцев после вступления в силу решения Генеральной Ассамблеи, т.е. в период с 1 июля по 31 декабря 2011 года.

Обсуждение в Комиссии

242. В соответствии с просьбой Комиссии фонды, программы и специализированные учреждения системы Организации Объединенных Наций, которые применяют подход для специальных операций, в консультации с представителями персонала рассмотрели предложение в отношении единых ставок надбавки на жизнь для специальных операций для всех мест службы, в которых такие ставки не унифицированы. В соответствии с параметрами, установленными КМГС, фонды, программы и специализированные учреждения провели анализ на основе следующих принципов:

- а) установление новых унифицированных ставок не приведет к какому-либо увеличению общих расходов;
- б) ставка надбавки на жизнь для специальных операций не будет повышена ни в одном соответствующем месте службы.

243. В качестве основы для установления единых ставок фонды, программы и специализированные учреждения использовали методологию, которая применяется в рамках действующего подхода для специальных операций и в которой учитываются ставки суточных участников миссии в Организации Объединенных Наций для определенных мест службы, где применяется подход для специальных операций и где такие ставки установлены. В соответствии с предыдущим принципом, предусматривающим, что надбавка на жизнь для специальных операций предназначена для покрытия расходов на жилье и прочих расходов в местах службы, в которых применяется подход для специальных операций, и в целях обеспечения согласованности группа по периферийным местам службы согласовала ставки на основе следующих параметров:

⁴ В соответствии с подходом для специальных операций сотрудники, работающие в «несемейных» местах службы, размещаются в близлежащем «семейном» месте службы, которое называется «административное место назначения», откуда они отправляются на условиях командировки в фактическое место службы. Вознаграждение, все пособия и надбавки выплачиваются по ставкам для административного места назначения, а для покрытия дополнительных расходов на проживание в фактическом месте службы сотрудники получают надбавку на жизнь для специальных операций.

⁵ Небольшой группе сотрудников, которые будут назначены в административное место назначения в период с 1 января по 30 июня 2012 года, надбавка на жизнь для специальных операций будет выплачиваться по единой ставке с даты их назначения.

а) для стран: для стран, где размер надбавки определяется на основе суточных участников миссии, ставка составляет: ставка суточных участников миссии, действующая по истечении 30 дней, $\times 30$;

б) для конкретных точек: для стран, где размер надбавки определяется на основе обычных суточных: 75 процентов от ставки обычных суточных, действующей первые 60 дней (или ставка обычных суточных, действующая по истечении 60 дней), $\times 30$.

244. Организации проинформировали Комиссию о том, что введение предлагаемых единых ставок скажется в связи с двумя указанными ключевыми параметрами следующим образом: а) предполагаемое сокращение расходов составит приблизительно 700 000 долл. США в год; б) ставки надбавки на жизнь для специальных операций не возрастут ни в одной из точек. С учетом указанного в подпунктах (а) и (б) организации предложили единые ставки, которые приводятся в приложении IX к настоящему докладу.

Решения Комиссии

245. Комиссия постановила:

а) утвердить введение в действие перечня единых ставок надбавки на жизнь для специальных операций для «несемейных» мест службы (приложение IX) с 1 января 2012 года для сотрудников, которые будут назначены в новое административное место назначения в период с 1 января по 30 июня 2012 года. Выплата этой надбавки по новым унифицированным ставкам сотрудникам, уже назначенным в соответствующие места, начнется с 1 июля 2012 года;

б) делегировать Председателю Комиссии на переходный период (т.е. до 30 июня 2016 года) полномочия на принятие решений в отношении размеров надбавки на жизнь для специальных операций для конкретных точек, являющихся новыми «несемейными» местами службы, и их установления;

с) просить организации консультироваться с Председателем по всем вопросам, касающимся применения ставок надбавки на жизнь для специальных операций.

3. Определение «несемейных» мест службы

246. На своей семьдесят третьей сессии Комиссия постановила:

а) принять следующее определение «несемейных» мест службы:

«Председатель Комиссии по международной гражданской службе может объявлять то или иное место службы «несемейным» местом службы для целей выплаты дополнительной надбавки за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы. Этот порядок будет распространяться на те места службы, где по решению Департамента по вопросам охраны и безопасности Секретариата Организации Объединенных Наций всем отвечающим соответствующим критериям иждивенцам воспрещается находиться в месте службы в течение шести или более месяцев по соображениям охраны и безопасности. Набранным на международной основе сотрудникам, назначенным в «несемейные» места службы, выплачивается дополнительная надбавка за работу в трудных условиях»;

b) передать Председателю Комиссии полномочия принимать решения о том, когда объявлять то или иное место службы «несемейным», после консультации с Рабочей группы КМГС по рассмотрению условий жизни и работы в периферийных местах службы.

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2012–2013 годы

1. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы.
2. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:
 - a) шкала базовых/минимальных окладов;
 - b) динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов;
 - c) разница в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов: пересмотр методологии;
 - d) пересмотр структуры окладов: шкалы окладов для сотрудников, не имеющих и имеющих иждивенцев;
 - e) исследование, посвященное совокупному вознаграждению в Организации Объединенных Наций и гражданской службе-компараторе;
 - f) многообразие в общей системе Организации Объединенных Наций: изучение правил найма;
 - g) надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размеров надбавок;
 - h) пересмотр эталона для оценки должностей категории специалистов (включая составление произвольной выборки должностей);
 - i) общий обзор системы субсидирования арендной платы (места службы группы I и группы II);
 - j) методология проведения исследований для установления эквивалентных классов;
 - k) доклад о работе тридцать четвертой сессии и повестка дня тридцать пятой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы;
 - l) доклад о работе тридцать пятой сессии и повестка дня тридцать шестой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы;
3. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе:
 - a) пересмотр методологий проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания: общий обзор опыта проведения обследований на основе методологии II и осуществления корректировок размеров окладов в местах службы с числом сотрудников менее 30 человек;

- b) проведение обследований наилучших преобладающих условий службы в следующих местах службы:
 - i) Риме (включая надбавку за особые условия службы);
 - ii) Париже;
 - iii) Монреале;
 - c) внедрение стандартов оценки должностей категории общего обслуживания.
- 4. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы:
 - a) управление служебной деятельностью: меры поощрения и учет служебных заслуг;
 - b) стандарты поведения;
 - c) субсидия на образование: пересмотр методологии;
 - d) субсидия на образование: пересмотр размера субсидии;
 - e) доклад об анкетировании при увольнении;
 - f) пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения, методологию сопоставления размеров пенсий;
 - g) возраст обязательного увольнения;
 - h) выплаты при увольнении: руководящие принципы для увольнения по согласованию сторон;
 - i) система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях: пересмотр системы для всех мест службы категории "Н" (штаб-квартиры) и периферийных мест службы;
 - j) система контрактов: пересмотр применения всех трех видов контрактов и постепенная отмена контрактов на ограниченный срок в общей системе.
- 5. Условия службы на местах:
 - a) оплата проживания в период отпуска для отдыха и восстановления сил;
 - b) выплата за работу в опасных условиях для сотрудников категории общего обслуживания: возможность отказа от привязки выплаты к ставкам шкал окладов;
 - c) доклад о ходе выполнения решений Генеральной Ассамблеи в отношении унификации условий службы сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы;
 - d) пересмотр продленной ежемесячной надбавки в случае эвакуации по причинам безопасности.
- 6. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи организациями общей системы Организации Объединенных Наций.
- 7. Пересмотр основных положений Комиссии по международной гражданской службе об управлении людскими ресурсами.

Приложение II

Выплата за работу в опасных условиях

Критерии

1. Выплата за работу в опасных условиях представляет собой специальную надбавку, установленную для набираемых на международной и местной основе сотрудников, которые обязаны работать в местах, где сложились особо опасные условия, определяющиеся следующим образом:

а) в местах службы, где явно и неизменно существует опасность непосредственного нападения на объекты или персонал Организации Объединенных Наций в силу самого факта их связи с организацией общей системы Организации Объединенных Наций или найма ею, что создает неизбежную и постоянную угрозу для персонала и осуществляемой деятельности;

б) в местах службы, где персонал или объекты Организации Объединенных Наций подвергаются высокому риску получения сопутствующего ущерба в условиях войны или ведения активных боевых действий;

с) в тех случаях, когда медицинскому персоналу поручается оказывать помощь в связи с объявленными Всемирной организацией здравоохранения опасными для здоровья чрезвычайными ситуациями в незащищенных условиях, в которых жизнь этого персонала подвергается непосредственной опасности.

Функции и обязанности

2. Заместитель Генерального секретаря по вопросам охраны и безопасности будет выносить рекомендации о введении выплаты за работу в опасных условиях в соответствии с критериями, изложенными в подпунктах 1(а) и (б) выше, Председателю Комиссии, который на основании предоставленных ему Комиссией полномочий будет принимать окончательное решение.

3. Генеральный директор Всемирной организации здравоохранения будет выносить рекомендации о введении выплаты за работу в опасных условиях в соответствии с критерием, изложенным в подпункте 1(с) выше, Председателю Комиссии, который на основании предоставленных ему Комиссией полномочий будет принимать окончательное решение.

Срок выплаты

4. Выплата за работу в опасных условиях, как правило, может вводиться на срок не более трех месяцев подряд. Выплата за работу в опасных условиях отменяется, когда выносится заключение о том, что степень опасности условий снизилась.

Порядок выплаты

5. Сотрудники, набранные как на международной, так и на местной основе, будут получать выплату за работу в опасных условиях в виде ежемесячной суммы. Сотрудники, набранные на международной основе, получают выплату за работу в опасных условиях за дни, проведенные за пределами места службы в связи с поездками в отпуск для отдыха и восстановления сил и официальными поездками, но не более семи календарных дней подряд. За исключением указанного выше случая, она не выплачивается за дни, проведенные за пределами места службы в связи с ежегодным отпуском и специальным отпуском любого вида или официальной поездкой вне места службы, включая выходные и праздничные дни, приходящиеся на этот период. Сотрудникам, которые находились в районе, в котором введена выплата, на протяжении целого месяца, выплачивается полная месячная сумма независимо от числа дней в данном месяце. За периоды менее месяца сумма выплаты за работу в опасных условиях начисляется из расчета 365 дней, т.е. путем деления годовой суммы на 365 дней рассчитывается поденная ставка, которая умножается на фактическое число дней, проведенных в данном месте службы.

Приложение III

Суммы, подлежащие выплате в соответствии с системой надбавок за мобильность и работу в трудных условиях

А. Надбавка за мобильность (Годовые суммы в долл. США)

Группа 1 (С-1–С-3)

Для сотрудников, имеющих иждивенцев

Категория места службы	Число назначений			
	1	2–3	4–6	7 и более
Н	–	–	2 700	3 370
А	–	7 130	9 640	13 010
В	–	7 130	9 640	13 010
С	–	7 130	9 640	13 010
Д	–	7 130	9 640	13 010
Е	–	7 130	9 640	13 010

Для сотрудников, не имеющих иждивенцев

Категория места службы	Число назначений			
	1	2–3	4–6	7 и более
Н	–	–	2 020	2 520
А	–	5 350	7 240	9 760
В	–	5 350	7 240	9 760
С	–	5 350	7 240	9 760
Д	–	5 350	7 240	9 760
Е	–	5 350	7 240	9 760

Группа 2 (С-4 и С-5)

Для сотрудников, имеющих иждивенцев

Категория места службы	Число назначений			
	1	2–3	4–6	7 и более
Н	–	–	3 060	3 830
А	–	8 200	11 070	14 940
В	–	8 200	11 070	14 940
С	–	8 200	11 070	14 940
Д	–	8 200	11 070	14 940
Е	–	8 200	11 070	14 940

Для сотрудников, не имеющих иждивенцев

Категория места службы	Число назначений			
	1	2–3	4–6	7 и более
Н	–	–	2 310	2 870
А	–	6 160	8 310	11 210
В	–	6 160	8 310	11 210
С	–	6 160	8 310	11 210
Д	–	6 160	8 310	11 210
Е	–	6 160	8 310	11 210

Группа 3 (Д-1 и выше)

Для сотрудников, имеющих иждивенцев

Категория места службы	Число назначений			
	1	2–3	4–6	7 и более
Н	–	–	3 440	4 310
А	–	9 270	12 520	16 900
В	–	9 270	12 520	16 900
С	–	9 270	12 520	16 900
Д	–	9 270	12 520	16 900
Е	–	9 270	12 520	16 900

Для сотрудников, не имеющих иждивенцев

Категория места службы	Число назначений			
	1	2–3	4–6	7 и более
Н	–	–	2 580	3 230
А	–	6 950	9 390	12 670
В	–	6 950	9 390	12 670
С	–	6 950	9 390	12 670
Д	–	6 950	9 390	12 670
Е	–	6 950	9 390	12 670

В. Надбавка за работу в трудных условиях

(Годовые суммы в долл. США)

Категория места службы	Группа 1 (С-1–С-3)		Группа 2 (С-4 и С-5)		Группа 3 (Д-1 и выше)	
	Сотрудники, имеющие иждивенцев	Сотрудники, не имеющие иждивенцев	Сотрудники, имеющие иждивенцев	Сотрудники, не имеющие иждивенцев	Сотрудники, имеющие иждивенцев	Сотрудники, не имеющие иждивенцев
Н	–	–	–	–	–	–
А	–	–	–	–	–	–
В	5 810	4 360	6 970	5 230	8 140	6 100
С	10 470	7 840	12 780	9 590	15 110	11 340
Д	13 950	10 470	16 280	12 210	18 590	13 950
Е	17 440	13 080	20 920	15 690	23 250	17 440

С. Надбавка в связи с неполным переездом

(Годовые суммы в долл. США)

Категория места службы	Группа 1 (С-1–С-3)		Группа 2 (С-4 и С-5)		Группа 3 (Д-1 и выше)	
	Сотрудники, имеющие иждивенцев	Сотрудники, не имеющие иждивенцев	Сотрудники, имеющие иждивенцев	Сотрудники, не имеющие иждивенцев	Сотрудники, имеющие иждивенцев	Сотрудники, не имеющие иждивенцев
Н	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
А	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
В	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
С	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
Д	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
Е	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420

Д. Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы

(Годовые суммы в долл. США)

	Группа 1 (С-1–С-3)	Группа 2 (С-4 и С-5)	Группа 3 (Д-1 и выше)
Для сотрудников, имеющих иждивенцев	17 440	20 920	23 250
Для сотрудников, не имеющих иждивенцев	6 540	7 845	8 720

Приложение IV

Основные положения об управлении служебной деятельностью

А. Цель основных положений об управлении служебной деятельностью

1. Цель основных положений заключается в повышении эффективности деятельности организаций путем улучшения работы сотрудников; в обеспечении общего понимания наиболее важных факторов успеха в работе в организациях общей системы Организации Объединенных Наций; в формировании доверия к руководству; налаживании двустороннего обмена информацией между персоналом и руководителями; уделении особого внимания развитию карьеры сотрудников; и созданию условий, содействующих пониманию сотрудниками своей роли в успехе организации. Основные положения призваны обеспечить поощрение сотрудников, добивающихся исключительно высоких результатов в работе, и наделение тех, кто неудовлетворительно выполняет свои служебные обязанности, орудиями, которые позволят им работать лучше, и принятие мер, побуждающих их к этому.

2. Основное внимание в основных положениях отводится созданию основанной на ценностях системы, в рамках которой реализуется свод ценностей и норм поведения на рабочем месте, которые должны побуждать сотрудников к успешной работе. Основные положения об управлении служебной деятельностью призваны обеспечить укрепление принципов, определенных в основных положениях об управлении людскими ресурсами, разработанных КМГС (2000 год), и основных ценностей Организации Объединенных Наций — добросовестности, профессионализма, уважения многообразия, беспристрастности и подотчетности.

Определение

3. Управление служебной деятельностью можно назвать стратегическим и комплексным подходом, нацеленным на повышение эффективности деятельности организаций путем улучшения работы сотрудников и наращивания возможностей коллектива и вклада отдельных его членов. Управление служебной деятельностью представляет собой стратегический метод управления, способствующий достижению общих целей организации посредством увязки целей каждого отдельного сотрудника с общей задачей организации.

В. Руководящие принципы

- Обеспечение диалога и реализация концепции непрерывной обратной связи
- Установление простых процедур
- Постановка разделяемых всеми задач
- Учет результатов

С. Задачи

4. Эффективная система управления служебной деятельностью приносит организации многогранную пользу, обеспечивая в конечном итоге повышение качества выполнения организацией своей работы. При такой системе также работа вызывает у сотрудников большее удовлетворение. Основные положения объединяют планирование и выполнение работы на организационном и индивидуальном уровнях в целях достижения следующих конечных результатов:

- содействия повышению эффективности и результативности за счет достижения и поддержания максимально высоких результатов в работе на индивидуальном уровне;
- привлечения, развития и удержания кадров на всех уровнях организации;
- достижения оптимальных результатов на уровне организации;
- получения реальной отдачи для государств-членов.

D. Основные субъекты: роль и обязанности

<i>Заинтересованная сторона</i>	<i>Роль и обязанности</i>
Административные руководители	Руководитель организации является одним из главных лиц, отвечающих за обеспечение доверия к процессу управления служебной деятельностью. Руководитель должен содействовать обеспечению этого в качестве одной из целей организации, спрашивать с нижестоящих руководителей за обеспечение эффективного управления служебной деятельностью, а также добросовестно оценивать работу своих подчиненных.
Руководители, включая линейных руководителей	Руководители должны отвечать за создание условий работы, поощряющих коммуникацию и сотрудничество и приводящих к формированию эффективных, результативных, справедливых, беспристрастных и транспарентных методов работы. Они несут ответственность за следующее: a) обеспечение эффективного согласования и увязки целей работы отдельных сотрудников с целями организации; b) управление преобразованиями, предусматривающее применять инновации, делиться взглядами в отношении стратегий на долгосрочную перспективу и доводить такие взгляды до сведения других; оказывать сотрудникам поддержку в принятии решений; поощрять разумный риск; показывать образцовое поведение; и обеспечивать учет вклада и достижений; помогать сотрудникам видеть более широкую картину и правильно понимать их соответствующие функции; c) подготовку обоснованных планов повышения квалификации и предоставление сотрудникам соответствующих возможностей, включая программы профессиональной подготовки, планирование и регулирование замещения кадров, специальные проекты и задания и наставничество.

<i>Заинтересованная сторона</i>	<i>Роль и обязанности</i>
Сотрудники	Сотрудник должен: a) ознакомиться с системой управления служебной деятельностью и основными положениями; b) принимать все разумные меры для достижения его или ее целей в согласованные сроки, обсуждая с руководителем любой фактор или факторы, препятствующие его или ее работе в полную силу; c) отвечать за повышение собственного общеобразовательного и/или свой профессиональный рост, о котором достигнута договоренность во время встреч в рамках процесса управления служебной деятельностью, включая участие в любых мероприятиях по повышению квалификации или принятие любых мер, за которые отвечает сотрудник.
Кадровое подразделение	Кадровое подразделение: a) обеспечивает согласование стратегий сотрудников с общими стратегиями организации таким образом, чтобы это повышало производительность на уровне организации. Такой подход означает формирование навыков и возможностей на стратегическом уровне и задействование их в планах постоянного управления кадрами; b) играет ведущую роль в обеспечении подбора высококвалифицированных кадров для организации; c) играет направляющую роль в вопросах, касающихся инвестирования организации в свои людские ресурсы, содействует их росту и развитию и учитывает их потребности; d) со стратегической точки зрения является движущей силой в формировании ценностей организации и руководит всеми усилиями в области коммуникации в том, что касается персонала; e) оказывает содействие линейным руководителям в разработке заданий, требующих напряжения сил; в отборе высококвалифицированных сотрудников, обеспечивающем подбор надлежащих кандидатов на должности; и в руководстве эффективной работой коллектива.

Е. Основные содействующие факторы

5. Эффективное управление служебной деятельностью обеспечивается при соблюдении следующих организационных требований:

а) *культура организации служебной деятельности.* Ориентированная на результаты культура является предпосылкой для успешного осуществления стратегии управления служебной деятельностью. Условия работы и организационная культура должны побуждать и поощрять повышение качества работы и новаторство. При наличии соответствующей культуры организации служебной деятельности сотрудники имеют ясное понимание того, что они должны делать. Их руководители дают им возможность принимать решения, и работники испытывают чувство причастности к общему делу. Соответствующая культура организации служебной деятельности содействует коллективной работе и взаимодействию, а также профессиональному росту и развитию кадров. Сотрудникам выражается признательность за их идеи и усилия и предоставляются возможности для задействования и наращивания навыков и знаний;

б) *добросовестное управление.* Управление персоналом должно осуществляться уважительно с использованием справедливых в процедурном отношении и транспарентных процессов, поощряющих гибкость и быстроту реагирования, в рамках таких рабочих отношений, которые способствуют укреплению доверия внутри организации;

в) *высокая степень доверия.* Высокая степень доверия в организации достигается за счет демонстрации таких форм поведения, как проявление уважения к другим, обеспечение транспарентности, достижение результатов, обеспечение более четкого понимания ожиданий, применение на практике принципа ответственности, проявление лояльности, готовность прислушиваться к мнению других, выполнение обязательств и проявление доверия. Ослабление доверия к организации ведет к ослаблению чувства сопричастности сотрудников. К факторам, снижающим доверие сотрудников в месте их работы, относятся мелочное регулирование, наличие скрытых интересов, внутренняя конкуренция, неэтичное поведение, утаивание информации, недоброжелательные взаимоотношения и бюрократизм;

г) *всеобъемлющая стратегия коммуникации.* Всеобъемлющая стратегия строится на обеспечении четкой коммуникации на всех уровнях, включая обеспечение вовлеченности и сопричастности сотрудников на основе их непрерывного диалога со своими руководителями;

е) *наличие полезных достоверных данных и технологии.* Данные об исполнении служебных обязанностей дают хорошее представление о результатах работы. Поэтому в организации может быть налажено взаимодействие в деле разработки более эффективных стратегий обучения и повышения квалификации сотрудников. Задействование информации стимулирует достижение результатов в масштабах всей организации;

ж) *наличие эффективных процессов.* Процессы управления, обеспечивающие справедливое и недискриминационное решение проблем, играют важную роль в повышении показателей работы и являются базовыми требованиями в рамках основных положений;

g) *наличие квалифицированных и заинтересованных кадров.* Все организации общей системы обязаны нанимать сотрудников, обладающих такими навыками, знаниями и способностями и приверженных таким ценностям, которые соответствуют требованиям системы Организации Объединенных Наций. Подходы, применяемые в отношении управления служебной деятельностью, должны учитывать и поощрять принцип многообразия и в то же время предусматривать поддержку принципов справедливости и недискриминации;

h) *бюджетная функция.* Конечные результаты должны быть конкретно увязаны с ресурсами. Ввиду этого бюджетный процесс должен быть объединен с процессом управления служебной деятельностью в систему стратегического управления. Бюджетирование служебной деятельности или управление служебной деятельностью, ориентированное на результаты, является одним из способов достижения этого. Ориентированное на результаты управление сосредоточивается на улучшении работы организации и обеспечивает сосредоточение усилий все подразделений организации на реализации одних и тех же задач и целей.

Е. Элементы процесса управления служебной деятельностью

6. Процесс управления служебной деятельностью должен включать определенные ниже элементы.

Организационная стратегия

7. Для обеспечения функционирования жизнеспособной программы управления служебной деятельностью стратегия организации в области людских ресурсов должна быть увязана и согласована с общим стратегическим направлением деятельности организации. Основные положения об управлении служебной деятельностью поддерживают стратегии, предусматривающие несение работниками ответственности за свою работу.

Планирование

8. Формирование культуры высокорезультативной работы требует планирования, усердия и усилий. Управление служебной деятельностью является компонентом системы управления организации. Обеспечение того, чтобы сотрудники ясно видели связь между своими функциями и задачами организации, требует тщательного планирования и имеет решающее значение для успешного осуществления процесса.

Распределение работы

9. *Описание должности и план работы.* Сотрудники должны иметь ясное понимание того, что они должны делать. Это требует наличия конкретных описаний должностей и четкого перечня предъявляемых требований, с тем чтобы сотрудники могли осознать, что достижение их личных целей находится в прямой зависимости от достижения целей организации.

10. *Введение в должность.* Процесс управления служебной деятельностью начинается с первого дня работы сотрудника в организации. Важно, чтобы с помощью эффективных процессов введения в должность новым сотрудникам была обеспечена возможность как можно скорее начать вносить эффективный вклад. Для решения этой задачи необходим упорядоченный процесс вхождения в должность, во время которого осуществляется регулярный контроль за работой нового сотрудника.

11. *Профессиональная подготовка и повышение квалификации.* Руководителям следует сосредоточивать внимание на повышении квалификации персонала. Следует оказывать поддержку сотрудникам в развитии профессиональных навыков и формировании образцов поведения, требуемых для успешного выполнения их работы и достижения более долгосрочных служебных и карьерных целей.

Г. Применение

12. *Контроль.* В основных положениях предусматривается справедливый, равноправный и открытый процесс оценки, контроля и проверки выполнения работы.

13. *Отзывы о работе.* Основные положения предусматривают составление обеими сторонами честных, основанных на фактических данных отзывов, позволяющих контролировать и корректировать выполнение работы.

14. *Оценка.* Системы служебной аттестации должны быть простыми и транспарентными и иметь четкие цели. Оценка выполнения работы сотрудниками позволяет каждому сотруднику видеть свой вклад в достижение результатов деятельности организации. Оценки выполнения работы должны выставляться объективно и справедливо и должны отражать реальное положение.

Н. Учет служебных заслуг и меры стимулирования и поощрения

15. Программа поощрения и учета служебных заслуг поможет создать условия для поддержания стабильного уровня работы. Цель поощрения персонала состоит в том, чтобы содействовать формированию культуры выражения благодарности. Каждый хотел бы получить за свои усилия почет и признательность, которые совсем не обязательно должны выражаться исключительно в официальном порядке. Для формирования культуры выражения признательности в связи с успехами как отдельных сотрудников, так и коллективов и признания этих успехов руководители обязаны поощрять и учитывать ценный вклад своих сотрудников. Сотрудники, добивающиеся отличных результатов в работе, должны отмечаться и поощряться. Признание заслуг должно основываться на достоинствах сотрудника и должно быть заметным событием.

I. Принятие мер в проблемных ситуациях

Действия в связи с проблемами в плане выполнения сотрудниками своей работы

16. У руководителей должно быть желание серьезно решать проблемы по мере их появления. Важное значение для выявления и устранения проблем или недостатков в выполнении сотрудниками своей работы имеют поддержание эффективного диалога, обеспечение регулярной обратной связи и наставничество. Эти проблемы могут быть решены, если сотрудникам, с трудом справляющимся со своими обязанностями и возложенными на них задачами, предоставляются возможности для совершенствования их навыков и приобретения профессиональных качеств, необходимых для достижения ожидаемых результатов. Возможно, что сотрудники, с трудом справляющиеся со своими обязанностями, просто занимают не подходящие для них должности. Возможно, работа в других областях деятельности организации больше подходит им с учетом их профессиональных качеств и навыков. По результатам открытого обсуждения проблем с соответствующим сотрудником может быть рассмотрен вопрос о его переводе на другой участок работы.

Инициативы по улучшению работы

17. Инициативное принятие мер и позитивная поддержка могут привести к улучшению работы. Сотрудникам, с трудом справляющимся со своими обязанностями, должна быть предоставлена возможность для развития навыков, необходимых для выполнения требований, которые предъявляются на занимаемых ими должностях. Необходимо внедрение планов улучшения работы, помогающих таким сотрудникам четче определить цели и сосредоточить свои усилия на их работе. Ожидания должны быть четко доведены до сведения сотрудников, с тем чтобы они точно знали, что они должны сделать для успешной работы на занимаемых ими должностях. Если, несмотря на максимальные усилия руководителя, улучшений не происходит, таких сотрудников нельзя оставлять на своем месте. В этом случае, как и в связи с проблемными ситуациями, упомянутыми выше, может быть рассмотрен вопрос о переводе сотрудников на другие участки работы организации, которые больше подходят им с учетом их навыков. Если исчерпаны все меры, а улучшения в работе не наблюдаются, то организации лучше распрощаться с таким сотрудником.

Этика и регулирование поведения

18. От сотрудников ожидается полное соблюдение установленного в их организации кодекса поведения, в котором определяются обязанности и надлежащий порядок поведения работника. Необходимо также надлежащее регулирование поведения, позволяющее сотрудникам полностью раскрыть свой потенциал и вносить эффективный вклад в достижение целей организации. Осуществление руководства требует применения инициативного подхода, который обеспечивает, чтобы сотрудники имели полное представление о своих обязанностях.

Обжалование

19. Должно быть защищено право сотрудника на применение надлежащей правовой процедуры. Во всех случаях должна иметься процедура пересмотра, в рамках которой сотруднику предоставляется возможность высказывать свои мнения в тех случаях, когда он считает, что руководитель дал несправедливую оценку его работе, и которая должна предусматривать проверку вышестоящим начальством обоснованности и точности оценки, поставленной руководителем.

Контроль и пересмотр

20. Существует ряд факторов, влияющих на доверие к системе управления служебной деятельностью. Крайне важно, чтобы сохранялось впечатление справедливости системы. Необходим процесс пересмотра в целях содействия обеспечению большей согласованности в применении системы в разных подразделениях организации. По мере развития организаций системы управления служебной деятельностью следует со временем пересматривать и вносить в них необходимые изменения. Это означает проведение регулярного анализа и оценки эффективности системы.

Приложение V

Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше и ставки налогообложения персонала, применяемые в связи с определением размеров валовых окладов

А. 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 2012 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	191 491														
Чистый оклад, И	146 044														
Чистый оклад, О	131 432														
ПГС Валовой оклад	174 214														
Чистый оклад, И	133 950														
Чистый оклад, О	121 297														
Д-2 Валовой оклад	143 282	146 278	149 275	152 370	155 494	158 619									
Чистый оклад, И	112 096	114 283	116 471	118 659	120 846	123 033									
Чистый оклад, О	102 981	104 827	106 666	108 500	110 329	112 147									
Д-1 Валовой оклад	131 101	133 733	136 359	138 990	141 623	144 252	146 885	149 514	152 236						
Чистый оклад, И	103 204	105 125	107 042	108 963	110 885	112 804	114 726	116 645	118 565						
Чистый оклад, О	95 394	97 062	98 728	100 388	102 047	103 702	105 349	106 996	108 638						
С-5 Валовой оклад	108 773	111 010	113 249	115 485	117 725	119 960	122 201	124 438	126 677	128 915	131 153	133 390	135 630		
Чистый оклад, И	86 904	88 537	90 172	91 804	93 439	95 071	96 707	98 340	99 974	101 608	103 242	104 875	106 510		
Чистый оклад, О	80 734	82 186	83 633	85 079	86 524	87 963	89 402	90 838	92 272	93 703	95 132	96 556	97 981		
С-4 Валовой оклад	89 568	91 616	93 662	95 709	97 758	99 804	101 955	104 114	106 274	108 432	110 595	112 751	114 911	117 073	119 233
Чистый оклад, И	72 467	74 044	75 620	77 196	78 774	80 349	81 927	83 503	85 080	86 655	88 234	89 808	91 385	92 963	94 540
Чистый оклад, О	67 483	68 918	70 354	71 784	73 215	74 645	76 074	77 500	78 924	80 349	81 770	83 191	84 612	86 030	87 447
С-3 Валовой оклад	73 495	75 390	77 286	79 179	81 077	82 970	84 864	86 762	88 657	90 552	92 449	94 342	96 240	98 134	100 029
Чистый оклад, И	60 091	61 550	63 010	64 468	65 929	67 387	68 845	70 307	71 766	73 225	74 686	76 143	77 605	79 063	80 521
Чистый оклад, О	56 091	57 433	58 777	60 118	61 462	62 803	64 143	65 488	66 828	68 170	69 508	70 847	72 182	73 521	74 859
С-2 Валовой оклад	60 157	61 853	63 547	65 244	66 939	68 632	70 330	72 022	73 718	75 416	77 109	78 805			
Чистый оклад, И	49 821	51 127	52 431	53 738	55 043	56 347	57 654	58 957	60 263	61 570	62 874	64 180			
Чистый оклад, О	46 730	47 915	49 096	50 279	51 461	52 645	53 847	55 046	56 251	57 452	58 650	59 854			
С-1 Валовой оклад	46 951	48 448	49 936	51 564	53 190	54 818	56 449	58 081	59 705	61 335					
Чистый оклад, И	39 439	40 696	41 946	43 204	44 456	45 710	46 966	48 222	49 473	50 728					
Чистый оклад, О	37 202	38 359	39 516	40 671	41 827	42 982	44 138	45 280	46 416	47 553					

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

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

В. Ставки налогообложения персонала, применяемые в связи с определением размеров валовых окладов

1. Ставки налогообложения персонала для сотрудников, имеющих иждивенцев (В долл. США)

<i>Подлежащий налогообложению доход</i>		<i>Ставка налогообложения (в процентах)</i>
Первые	50 000	16
Следующие	50 000	23
Следующие	50 000	27
Остальная подлежащая налогообложению сумма		30

2. Ставки налогообложения для сотрудников, не имеющих иждивенцев (одиноких)

Сумма налогообложения персонала для сотрудников, не имеющих на иждивении супруги (супруга) или ребенка, равняется разнице между ставкой валового оклада для соответствующего класса и ступени и ставкой чистого оклада для сотрудников, не имеющих иждивенцев.

Приложение VI

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 2011 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	72 548	51 684	140,4	124,5	0,3
C-2	90 891	66 492	136,7	121,3	8,0
C-3	111 560	86 016	129,7	115,1	26,9
C-4	133 225	104 353	127,7	113,3	32,9
C-5	155 736	120 433	129,3	114,7	22,6
D-1	178 199	138 632	128,5	114,0	7,1
D-2	192 160	143 342	134,1	119,0	2,2
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					129,5
Соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					112,7
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					114,9

^a Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 61,3 для семи месяцев и множителя 65,7 для пяти месяцев на основе шкалы окладов, действующей с 1 января 2011 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 2010 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 2010 года.

Приложение VII

Положение с географическим представительством в организациях с установленными желательными квотами

Государства-члены, не представленные в трех или более организациях с установленными желательными квотами

<i>Регион</i>	<i>Страна</i>	<i>Организация Объединенных Наций</i>	<i>МОТ</i>	<i>ФАО</i>	<i>ЮНЕСКО</i>	<i>ВОЗ</i>	<i>ЮНИДО</i>
Африка	Центральноафриканская Республика		X		X		X
	Экваториальная Гвинея		X	X			X
	Эритрея		X	X			X
	Габон		X		X		X
	Лесото				X	X	X
	Либерия		X		X		X
	Сейшельские Острова		X			X	X
	Сомали		X	X			X
	Свазиленд		X			X	X
Азиатско-Тихоокеанский регион	Азербайджан		X		X		X
	Бахрейн		X	X			X
	Бруней-Даруссалам		X		X	X	
	Камбоджа		X	X			X
	Кирибати	X	X	X	X	X	
	Корейская Народно-Демократическая Республика	X		X		X	X
	Кувейт	X	X	X	X	X	X
	Мальдивы		X	X			X
	Маршалловы Острова	X	X	X	X		
	Микронезия (Федеративные Штаты)			X	X	X	
	Мьянма		X	X	X		X
	Науру	X		X	X	X	
	Ниуэ			X	X	X	
	Оман		X	X		X	X
	Палау	X		X	X	X	
	Папуа — Новая Гвинея						
	Катар		X	X	X	X	X
	Самоа		X			X	X
	Саудовская Аравия		X		X		X
	Соломоновы Острова		X	X	X		
	Тимор-Лешти	X	X	X	X		X

<i>Регион</i>	<i>Страна</i>	<i>Организация Объединенных Наций</i>	<i>МОТ</i>	<i>ФАО</i>	<i>ЮНЕСКО</i>	<i>ВОЗ</i>	<i>ЮНИДО</i>
Европа	Туркменистан		X	X	X		
	Тувалу		X	X	X	X	
	Объединенные Арабские Эмираты	X	X	X	X	X	X
	Вануату	X	X		X	X	X
	Люксембург				X	X	X
	Мальта		X	X		X	
	Монако			X		X	X
	Черногория		X	X	X	X	X
	Исландия		X		X	X	
	Сан-Марино		X	X		X	
Латинская Америка и Карибский бассейн	Антигуа и Барбуда		X		X	X	
	Багамские Острова		X	X	X		X
	Белиз		X	X	X		X
	Гренада		X	X		X	X
	Гайана		X		X		X
	Парагвай		X		X	X	X
	Сент-Китс и Невис		X			X	X
	Сент-Люсия		X			X	X
	Сент-Винсент и Гренадины		X	X	X	X	X
	Суринам			X	X	X	X

**Государства-члены, недопредставленные в трех или более
организациях с установленными желательными квотами**

<i>Регион</i>	<i>Страна</i>	<i>Организация Объединенных Наций</i>	<i>МОТ</i>	<i>ФАО</i>	<i>ЮНЕСКО</i>	<i>ВОЗ</i>	<i>ЮНИДО</i>
Азиатско-Тихоокеанский регион	Китай		X	X	X	X	
	Индонезия			X	X		X
	Иран (Исламская Республика)	X		X	X		
	Япония	X	X	X		X	X
	Республика Корея	X	X	X		X	
	Саудовская Аравия	X		X		X	
Европа	Финляндия	X		X			X
	Норвегия	X		X			X
	Польша	X		X	X		
Северная Америка	Соединенные Штаты Америки	X	X	X	X		

Государства-члены, чрезмерно представленные в трех или более организациях с установленными желательными квотами

<i>Регион</i>	<i>Страна</i>	<i>Организация Объединенных Наций</i>	<i>МОТ</i>	<i>ФАО</i>	<i>ЮНЕСКО</i>	<i>ВОЗ</i>	<i>ЮНИДО</i>
Африка	Бурунди		X		X	X	
	Камерун	X	X		X	X	
	Египет	X				X	X
	Эфиопия	X			X	X	
	Кения	X	X		X		
	Марокко		X	X	X		
	Сенегал		X		X	X	
	Южная Африка	X	X			X	
	Тунис		X	X	X	X	
	Уганда	X	X			X	
	Зимбабве	X	X			X	
Азиатско-Тихоокеанский регион	Индия		X	X		X	X
	Иордания		X		X	X	
	Ливан	X	X			X	
	Новая Зеландия		X		X	X	
	Филиппины	X	X	X	X	X	X
	Шри-Ланка		X			X	X
Европа	Бельгия		X	X	X	X	X
	Болгария	X	X	X			
	Дания		X		X	X	
	Франция		X		X	X	
	Германия		X			X	X
	Ирландия			X	X	X	
	Нидерланды		X	X		X	X
	Испания		X		X	X	
Латинская Америка и Карибский бассейн	Аргентина	X	X		X		
	Колумбия		X		X	X	
	Перу		X		X	X	

Примечание: МОТ — Международная организация труда; ФАО — Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций; ЮНЕСКО — Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры; ВОЗ — Всемирная организация здравоохранения; ЮНИДО — Организация Объединенных Наций по промышленному развитию.

Приложение VIII

Пересмотренная система предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, вступает в силу с 1 января 2012 года

<i>Периодичность предоставления</i>	<i>Условия</i>
4 недели	Экстремальные чрезвычайные ситуации • места службы, где Председателем Комиссии по международной гражданской службе санкционирована выплата надбавки за работу в опасных условиях
6 недель	Исключительные и временные ситуации в «несемейных» местах службы/местах службы, в отношении которых действуют ограничения • конфликт в активной стадии; • стихийные бедствия и другие аналогичные экстремальные ситуации
8 недель	«Несемейные» места службы/места службы, в отношении которых действуют ограничения • все места службы с ограниченным, по решению Департамента по вопросам охраны и безопасности, доступом всех отвечающих соответствующим критериям иждивенцев по соображениям безопасности; • все места службы, отнесенные Председателем Комиссии по международной гражданской службе, к категории «несемейных»
12 недель	Места службы с особо трудными условиями работы • Нестоличные места службы, отнесенные по степени трудности условий работы к категориям D или E; • Столичные города, отнесенные в порядке исключения к категории E

Приложение IX

Единые ставки надбавки на жизнь для специальных операций для «несемейных» мест службы

<i>Страна</i>	<i>Место службы</i>	<i>Организация^a</i>	<i>НЖСО (долл. США в месяц, по состоянию на 1 июня 2011 года)</i>	<i>Число сотрудников^b</i>	<i>Предлагаемая единая месячная ставка НЖСО</i>
Афганистан	Бамиан	ЮНИСЕФ	3 240	—	3 240
		ВПП	3 240	—	3 240
	Дайкунди	ВПП	3 240	—	3 240
	Файзабад	ВПП	3 240	2	3 240
	Гардез	УВКБ	3 240	1	3 240
	Герат	УВКБ	3 240	2	3 240
		ЮНИСЕФ	3 240	3	3 240
	Джелалабад	ВПП	3 240	2	3 240
		УВКБ	3 240	3	3 240
		ЮНИСЕФ	3 240	3	3 240
		ВПП	3 240	1	3 240
	Кабул	ПРООН	3 240	33	3 240
		ЮНФПА	3 240	7	3 240
		ЮНОПС	3 240	18	3 240
		УВКБ	3 240	19	3 240
		ЮНИСЕФ	3 240	40	3 240
		МОТ	2 430	1	3 240
		ФАО	3 240	7	3 240
		ВПП	3 240	29	3 240
		ВОЗ	3 240	8	3 240
		УВКБ	3 240	2	3 240
		ЮНИСЕФ	3 240	2	3 240
		ВПП	3 240	4	3 240
	Меймене	ВПП	3 240	—	3 240
	Мазари-Шариф	УВКБ	3 240	3	3 240
		ЮНИСЕФ	3 240	3	3 240
		ВПП	3 240	2	3 240
Алжир	Тиндуф	УВКБ	2 475	7	2 475
		ВПП	3 308	1	2 475
Бурунди	Бужумбура	ПРООН	3 750	19	Постепенная отмена применения подхода для специальных операций
		ЮНФПА	3 750	1	
		ЮНОПС	3 750	1	
		УВКБ	3 900	12	

<i>Страна</i>	<i>Место службы</i>	<i>Организация^a</i>	<i>НЖСО (долл. США в месяц, по состоянию на 1 июня 2011 года)</i>	<i>Число сотрудников^b</i>	<i>Предлагаемая единая месячная ставка НЖСО</i>
Центральноафриканская Республика	Макамба Муйинга Нгози Руйиги Босангоа/Сумбе Кага-Бондоро Пава	ЮНИСЕФ	3 600	22	
		ФАО	3 750	3	
		ВПП	3 750	10	
		ВОЗ	3 750	4	
		УВКБ	3 900	3	
		УВКБ	3 900	5	
		ВПП	2 003	1	
		УВКБ	3 900	1	
		ЮНИСЕФ	884	1	855
		УВКБ	3 450	1	855
		ЮНИСЕФ	884	1	855
		УВКБ	3 450	1	855
	Абеше	ВПП	855		855
		ЮНОПС	5 940	3	5 300
		УВКБ	5 320	2	5 300
		ЮНИСЕФ	5 280	6	5 300
		ВПП	5 940	10	5 300
		УВКБ	5 320	1	5 300
		УВКБ	5 320	3	5 300
		ВПП	5 940	—	5 300
		УВКБ	5 320	7	5 300
		ВПП	5 940	1	5 300
Чад	Горе	УВКБ	5 320	8	5 300
		ВПП	5 940		5 300
		УВКБ	5 320	7	5 300
		ЮНИСЕФ	5 280	1	5 300
		ВПП	5 940	1	5 300
		УВКБ	5 320	3	5 300
		ВПП	5 940	1	5 300
		УВКБ	5 320	4	5 300
		Ириба	5 320	6	5 300
		ВПП	5 940	1	5 300
	Куку	УВКБ	5 320	3	5 300
		ВПП	5 940	1	5 300
		ВПП	5 940	—	5 300
		УВКБ	5 320	1	5 300
		Монго	5 940	—	5 300
		ВПП	5 940		5 300

<i>Страна</i>	<i>Место службы</i>	<i>Организация^a</i>	<i>НЖСО (долл. США в месяц, по состоянию на 1 июня 2011 года)</i>	<i>Число сотрудников^b</i>	<i>Предлагаемая единая месячная ставка НЖСО</i>
	Нджамена	ПРООН	4 170	7	5 300
		ЮНФПА	4 170	5	5 300
		УВКБ	5 320	25	5 300
		ЮНИСЕФ	5 280	20	5 300
		ФАО	4 170	1	5 300
		ВПП	5 940	21	5 300
		ВОЗ	5 635	5	
Колумбия	Араука	УВКБ	2 115	1	2 115
	Мокоа	УВКБ	2 115	1	2 115
Кот-д'Ивуар	Абиджан	ПРООН	3 808	7	4 050
		ЮНФПА	4 216	1	4 050
		ЮНОПС	4 019	1	4 050
		УВКБ	4 230	8	4 050
		ЮНИСЕФ	4 260	16	4 050
		ФАО	4 020	2	4 050
		ВПП	4 020	4	4 050
		ВОЗ	3 660	4	4 050
		УВКБ	4 230	1	4 050
		УВКБ	4 230	1	4 050
		УВКБ	4 230	1	4 050
		УВКБ	4 230	1	4 050
Демократическая Республика Конго	Барака	УВКБ	4 920	2	4 920
		УВКБ	4 920	1	4 920
		ПРООН	4 920	3	4 920
		ЮНОПС	4 920	1	4 920
		УВКБ	4 920	6	4 920
		ЮНИСЕФ	4 920	1	4 920
		ВПП	4 920	3	4 920
	Буниа	ПРООН	4 920	2	4 920
		ЮНОПС	4 920	1	4 920
		УВКБ	4 920	5	4 920
		ЮНИСЕФ	4 920	—	4 920
		ВПП	4 920	4	4 920
	Донго	УВКБ	4 920	1	4 920
	Дунгу	УВКБ	4 920	2	4 920
		ВПП	4 920	—	4 920
	Гома	ПРООН	4 920	3	4 920
		ЮНФПА	4 920	2	4 920
		ЮНОПС	4 920	4	4 920
		УВКБ	4 920	17	4 920

<i>Страна</i>	<i>Место службы</i>	<i>Организация^a</i>	<i>НЖСО (долл. США в месяц, по состоянию на 1 июня 2011 года)</i>	<i>Число сотрудников^b</i>	<i>Предлагаемая единая месячная ставка НЖСО</i>
Экватор	Калемие	ЮНИСЕФ	4 920	15	4 920
		ВПП	4 920	6	4 920
		ВОЗ	4 920	1	4 920
		ВПП	4 920	2	4 920
		ВПП	4 920	1	4 920
		ПРООН	4 920	29	4 920
		ЮНФПА	4 920	8	4 920
		ЮНОПС	4 920	12	4 920
		УВКБ	4 920	30	4 920
		ЮНИСЕФ	4 920	46	4 920
	Кисангани	МОТ	3 690	1	4 920
		ФАО	4 920	5	4 920
		ВПП	4 920	22	4 920
		ВОЗ	4 920	6	4 920
		ПРООН	4 920	2	4 920
		ЮНОПС	4 920	1	4 920
		ФАО	4 920	1	4 920
		УВКБ	4 920	1	4 920
		УВКБ	4 920	1	4 920
		ЮНОПС	4 920	1	4 920
	Мбундака	ВПП	4 920	1	4 920
		ПРООН	4 920	1	4 920
		УВКБ	4 920	2	4 920
		УВКБ	4 920	2	4 920
		Лаго-Агрио (Сукумбиос)	2 160	3	2 160
Эфиопия	Ауаса/Сидамо	ЮНИСЕФ	810	1	1 350
		ВПП	1 170	1	1 350
		ВПП	1 350	1	1 350
	Дэссе	ВПП	1 170	1	1 350
		УВКБ	2 400	3	1 350
		УВКБ	2 400		1 350
	Гамбела	ЮНИСЕФ	810	1	1 350
		ВПП	1 350	1	1 350
		ВПП	1 350	2	1 350
	Годже	ПРООН	1 169	1	1 350
		УВКБ	2 400	4	1 350
		ЮНИСЕФ	810	3	1 350
	Джиджиге	ВПП	1 350	3	1 350

<i>Страна</i>	<i>Место службы</i>	<i>Организация^a</i>	<i>НЖСО (долл. США в месяц, по состоянию на 1 июня 2011 года)</i>	<i>Число сотрудников^b</i>	<i>Предлагаемая единая месячная ставка НЖСО</i>
Сектор Газа	Мэкэле	ВПП	1 170	1	1 350
	Сэмэра	ЮНИСЕФ	810	—	1 350
	Шире/Индаселассие	УВКБ	2 400	4	1 350
	Газа	ПРООН	2 813	2	4 320
		ЮНОПС	4 320	2	4 320
		ЮНИСЕФ	3 870	2	4 320
Грузия		ВПП	4 320	2	4 320
	Газа-Сити	ФАО	4 320	1	4 320
Гвинея	Гали	УВКБ	2 100	4	2 340
Гаити	Конакри	ПРООН	5 308	6	5 310
		ЮНФПА	5 310	4	5 310
		УВКБ	3 622	3	5 310
		ЮНИСЕФ	5 310	10	5 310
		ФАО	6 323	3	5 310
		ВПП	6 323	5	5 310
		ВОЗ	5 310	4	5 310
	Нзерекоре	УВКБ	3 622	3	1 755
		ВПП	1 755	2	1 755
	Кап-Аитьен	ВПП	4 500	1	4 500
	Гонаив	ФАО	4 500	1	4 500
		ВПП	4 500	2	4 500
	Жакмель	ФАО	4 500	1	4 500
		ВПП	4 500	1	4 500
	Леоган	ВПП	4 500	—	4 500
	Порт-о-Пренс	ПРООН	4 500	11	4 500
		ЮНФПА	4 500	6	4 500
		ЮНОПС	4 500	1	4 500
		УВКБ	4 500	4	4 500
		ЮНИСЕФ	4 500	82	4 500
Ирак		МОТ	3 375	3	4 500
		ФАО	4 500	3	4 500
		ВПП	4 500	12	4 500
	Ле-Ке	ВПП	4 500	—	4 500
	Эр-Рамади	ПРООН	3 180	2	4 080
	Эрбиль/Киркук	ПРООН	2 910	1	4 080
		УВКБ	4 080	4	4 080
		ЮНИСЕФ	4 080	2	4 080
		ВПП	4 080	1	4 080

<i>Страна</i>	<i>Место службы</i>	<i>Организация^a</i>	<i>НЖСО (долл. США в месяц, по состоянию на 1 июня 2011 года)</i>	<i>Число сотрудников^b</i>	<i>Предлагаемая единая месячная ставка НЖСО</i>
Кения	Багдад	ПРООН	3 180	6	4 080
		ЮНФПА	3 180	1	4 080
		ЮНОПС	3 180	6	4 080
		УВКБ	4 080	15	4 080
		ЮНИСЕФ	4 080	14	4 080
		МОТ	8 055	1	4 080
		ВПП	4 080	3	4 080
	Басра	УВКБ	4 080	2	4 080
	Мосул	УВКБ	4 080	1	4 080
	Дадааб	УВКБ	3 390	23	3 390
		ВПП	2 228	1	3 390
	Какума	УВКБ	3 390	7	3 390
		ВПП	2 228	1	3 390
	Кисуму	УВКБ	3 390	1	3 390
Либерия	Локичокио	ВПП	2 520	2	3 390
	Накуру	УВКБ	3 390	1	3 390
	Монровия	ПРООН	3 840	26	3 840
		ЮНФПА	3 840	4	3 840
		УВКБ	4 020	10	3 840
		ЮНИСЕФ	4 020	19	3 840
		МОТ	2 880	1	3 840
		ФАО	3 840	1	3 840
		ВПП	3 840	7	3 840
		ВОЗ	3 840	4	3 840
		УВКБ	4 020	7	3 840
		ВПП	3 840	—	3 840
	Саглеипие	УВКБ	2 910	4	2 910
		ВПП	2 430	7	2 340
Мьянма	Маундо	УВКБ	2 910	4	2 910
Непал	Дамак	УВКБ	2 430	7	2 340
Пакистан	Исламабад	ПРООН	2 220	10	2 220
		ЮНФПА	2 220	4	2 220
		УВКБ	2 600	30	2 220
		ЮНИСЕФ	2 250	41	2 220
		МОТ	1 665	2	2 220
		ФАО	2 220	3	2 220
		ВПП	2 220	10	2 220
		ЮНИСЕФ	2 250	8	2 220
		ФАО	2 220	2	2 220
		ВПП	2 220	1	2 220
	Карачи	ЮНИСЕФ	2 250	8	2 220
		ФАО	2 220	2	2 220
	Лахор	ВПП	2 220	1	2 220
		ЮНИСЕФ	2 250	3	2 220

<i>Страна</i>	<i>Место службы</i>	<i>Организация^a</i>	<i>НЖСО (долл. США в месяц, по состоянию на 1 июня 2011 года)</i>	<i>Число сотрудников^b</i>	<i>Предлагаемая единая месячная ставка НЖСО</i>
	Мултан	ВПП	2 220	—	2 220
	Пешавар	УВКБ	2 600	10	2 220
		ЮНИСЕФ	2 250	6	2 220
		ВПП	2 220	4	2 220
	Кветта	ПРООН	2 220	1	2 220
		УВКБ	2 600	5	2 220
		ЮНИСЕФ	2 250	2	2 220
	Суккур	УВКБ	2 600	1	2 220
		ВПП	2 220	—	2 220
Филиппины	Котабато	ВПП	2 837	—	2 837
Российская Федерация	Владикавказ	УВКБ	2 205	4	2 205
		ЮНИСЕФ	3 450	1	2 205
Сербия	Гнилане	УВКБ	2 906	1	2 906
	Митровица	УВКБ	2 906	1	2 906
	Печ	УВКБ	2 906	1	2 906
	Приштина	ПРООН	2 955	7	2 906
		УВКБ	2 906	5	2 906
		ЮНИСЕФ	2 930	4	2 906
		ФАО	2 190	1	2 906
		ВОЗ	2 959	1	2 906
	Призрен	ПРООН	2 955	1	2 906
		УВКБ	2 906	—	2 906
Сомали	Байдабо	ЮНОПС	3 000	1	3 000
		ЮНИСЕФ	3 000	—	3 000
	Беледуэйне	ВПП	3 000	1	3 000
	Бербера	ВПП	3 000	—	3 000
	Босасо	УВКБ	3 000	1	3 000
	(Бендер-Кассим)	ЮНИСЕФ	3 000	4	3 000
		ВПП	3 000	2	3 000
	Буале	ВПП	3 000	3	3 000
	Галькайо	УВКБ	3 000	3	3 000
		ЮНИСЕФ	3 000	5	3 000
		ВПП	3 000	—	3 000
	Гароуэ	ПРООН	3 000	2	3 000
		ЮНФПА	1 590	1	3 000
		УВКБ	3 000	1	3 000
	Харгейса	ПРООН	3 000	2	3 000
		УВКБ	3 000	2	3 000
		ЮНИСЕФ	3 000	12	3 000

<i>Страна</i>	<i>Место службы</i>	<i>Организация^a</i>	<i>НЖСО (долл. США в месяц, по состоянию на 1 июня 2011 года)</i>	<i>Число сотрудников^b</i>	<i>Предлагаемая единая месячная ставка НЖСО</i>
Шри-Ланка		ВПП	3 000	1	3 000
	Джоухар	ЮНИСЕФ	3 000	—	3 000
	Марка/Шаламбод	ВПП	3 000	5	3 000
	Могадишо	ПРООН	3 000	2	3 000
		ЮНОПС	3 000	1	3 000
		УВКБ	3 000	9	3 000
		ЮНИСЕФ	3 000	1	3 000
		ВПП	3 000	—	3 000
	Уаджид	ВПП	3 000	3	3 000
	Баттикалоа	УВКБ	3 195	1	1 238
		ЮНИСЕФ	1 103	2	1 238
		ВПП	—	1	1 238
	Джафна	УВКБ	3 195	3	1 238
		ЮНИСЕФ	945	1	1 238
		ВПП	1 238	1	1 238
	Килиноччи	УВКБ	3 195	2	1 238
		ЮНИСЕФ	945	1	1 238
		ВПП	1 238	1	1 238
	Манар	УВКБ	3 195	2	1 238
	Тринкомали	ПРООН	3 218	1	1 238
		УВКБ	3 195	1	1 238
		ЮНИСЕФ	1 103	—	1 238
		ВПП	—	1	1 238
	Вавуния	ПРООН	3 218	1	1 238
		УВКБ	3 195	3	1 238
		ЮНИСЕФ	945	2	1 238
		МОТ	928	1	1 238
Судан		ВПП	1 238	2	1 238
	Абьей	ПРООН	4 080	4	4 080
		УВКБ	4 080	1	4 080
		ВПП	4 080	1	4 080
	Авейль	УВКБ	4 080	1	4 080
		ВПП	4 080	1	4 080
	Бангио	УВКБ	4 080	1	4 080
	Бор	ПРООН	4 080	1	4 080
		УВКБ	4 080	4	4 080
		ВПП	4 080	1	4 080
	Эд-Дамазин	ПРООН	4 080	1	4 080
	Дарфур	ПРООН	4 290	—	4 290

<i>Страна</i>	<i>Место службы</i>	<i>Организация^a</i>	<i>НЖСО (долл. США в месяц, по состоянию на 1 июня 2011 года)</i>	<i>Число сотрудников^b</i>	<i>Предлагаемая единая месячная ставка НЖСО</i>
	Эд-Дуэйм	ВПП	4 290	1	4 290
	Эль-Фашер	ПРООН	4 080	2	4 290
		ЮНФПА	4 080	2	4 290
		ЮНОПС	4 290	3	4 290
		УВКБ	4 290	6	4 290
		ЮНИСЕФ	4 290	8	4 290
		ФАО	4 080	1	4 290
		ВПП	4 290	12	4 290
	Эль-Генейна	ЮНФПА	4 290	1	4 290
		ЮНОПС	4 080	2	4 290
		УВКБ	4 290	10	4 290
		ЮНИСЕФ	4 290	5	4 290
		ВПП	4 290	9	4 290
	Герейда	ВПП	4 080	1	4 290
	Хабила	ВПП	4 290	1	4 080
	Джуба	ПРООН	4 080	41	4 080
		ЮНФПА	4 080	1	4 080
		ЮНОПС	4 290	16	4 080
		УВКБ	4 080	22	4 080
		ЮНИСЕФ	4 080	35	4 080
		МОТ	3 060	1	4 080
		ФАО	4 080	9	4 080
		ВПП	4 080	18	4 080
		ВОЗ	4 080	3	4 080
	Кабкабийя	ВПП	4 080	1	4 080
	Кадугли	ПРООН	4 080	2	4 080
		ЮНОПС	4 080	2	4 080
		УВКБ	4 080	3	4 080
		ЮНИСЕФ	4 080	3	4 080
		ФАО	4 080	1	4 080
		ВПП	4 080	1	4 080
	Касс	УВКБ	4 290	1	4 290
		ВПП	4 290	1	4 290
	Кассала	ЮНОПС	4 080	2	4 080
	Хартум	ЮНФПА	4 080	1	4 080
		ЮНОПС	–	18	4 080
		ЮНИСЕФ	4 080	41	4 080
		ВОЗ	4 080	6	4 080
	Куаджок	УВКБ	4 080	1	4 080

<i>Страна</i>	<i>Место службы</i>	<i>Организация^a</i>	<i>НЖСО (долл. США в месяц, по состоянию на 1 июня 2011 года)</i>	<i>Число сотрудников^b</i>	<i>Предлагаемая единая месячная ставка НЖСО</i>
Уганда	Кутум	ПРООН	4 080	3	4 290
		ВПП	4 290	1	4 290
	Малакаль	ЮНОПС	4 080	1	4 080
		УВКБ	4 080	2	4 080
		ЮНИСЕФ	4 080	3	4 080
		ВПП	4 080	2	4 080
	Морни	УВКБ	4 290	2	4 290
		ВПП	4 290	1	4 290
	Мукдзар	УВКБ	4 290	2	4 290
		ВПП	4 290	1	4 290
	Ньяла	ЮНОПС	4 290	2	4 290
		УВКБ	4 290	3	4 290
		ЮНИСЕФ	4 290	5	4 290
		ВПП	4 290	11	4 290
	Румбек	УВКБ	4 080	1	4 080
		ВПП	4 080	1	4 080
	Торит	УВКБ	4 080	5	4 080
	Вау	ПРООН	4 080	1	4 080
		ЮНОПС	4 080	1	4 080
		ЮНИСЕФ	4 080	4	4 080
		ВПП	4 080	2	4 080
	Ямбио	УВКБ	4 080	1	4 080
	Ей	УВКБ	4 080	3	4 080
	Залингей	ВПП	4 290	1	4 290
	Котидо	ВПП	2 250	1	2 250
	Морото	ПРООН	2 257	1	2 250
		ЮНИСЕФ	2 245	5	2 250
		ВПП	2 250	2	2 250
Западный берег	Западный берег кроме Рамаллаха	ЮНОПС	2 948	1	2 948
		ЮНОПС	2 948	1	2 948
Йемен	Аден	ПРООН	3 268	1	3 352
		УВКБ	3 260	8	3 352
		ВПП	3 353	0	3 352
	Амран	УВКБ	3 260	1	3 260
	Харад	ПРООН	3 268	1	3 260
		УВКБ	3 260	1	3 260
	Хараз	УВКБ	3 260	1	3 260
	Саада	УВКБ	3 260	1	3 260

Страна	Место службы	Организация ^a	НЖСО (долл. США в месяц, по состоянию на 1 июня 2011 года)	Число сотрудников ^b	Предлагаемая единая месячная ставка НЖСО
	Сана	ПРООН	3 268	47	3 260
		УВКБ	3 260	8	3 260
		ЮНИСЕФ	2 925	15	3 260
		МОТ	2 194	1	3 260
		ФАО	2 925	1	3 260
		ВПП	2 925	9	3 260
	Сайун	ПРООН	3 268	2	3 260
Всего			1 881		

Примечание: знак «—» означает «не относится».

Сокращения: НЖСО — надбавка на жизнь для специальных операций; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ВПП — Всемирная продовольственная программа; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения; ЮНОПС — Управление по обслуживанию проектов Организации Объединенных Наций; МОТ — Международная организация труда; ФАО — Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций; ВОЗ — Всемирная организация здравоохранения; ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций.

^a ПРООН, ЮНФПА, ЮНОПС, УВКБ, ЮНИСЕФ, МОТ, ФАО и ВПП представили данные в ходе сбора данных, проведенного 1 июня 2011 года.

^b УВКБ, ЮНИСЕФ и МОТ представили обновленные данные по персоналу.

11-48228 (R) 230911 260911


Просьба отправить на вторичную переработку 