



Организация Объединенных Наций

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2012 год

Генеральная Ассамблея

Официальные отчеты

Шестьдесят седьмая сессия

Дополнение № 30 (A/67/30)



Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Шестьдесят седьмая сессия
Дополнение № 30

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2012 год



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2012

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	vii
Препроводительное письмо	viii
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	xvii
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 2013–2014 годы	2
II. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят шестой сессии и представляющие интерес для Комиссии	3
Возможность и уместность учета моратория на повышение вознаграждения, введенного в гражданской службе-компараторе, при применении системы коррективов по месту службы	3
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	10
А. Пересмотр размера субсидии на образование	10
В. Доклад рабочей группы по пересмотру зачитываемого для пенсии вознаграждения	15
С. Доклад рабочей группы по стандартам поведения для международной гражданской службы	20
D. Возраст обязательного увольнения	23
Е. Система контрактов: пересмотр применения трех видов контрактов и постепенная отмена назначений на ограниченный срок	27
IV. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	33
А. Шкала базовых/минимальных окладов	33

В.	Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	34
С.	Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размеров надбавок	38
Д.	Вопросы коррективов по месту службы	41
	Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать четвертой сессии и повестка дня тридцать пятой сессии	41
Е.	Общий обзор директивных положений в отношении мобильности в организациях общей системы Организации Объединенных Наций	47
V.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе	55
	Обследование наилучших преобладающих условий службы в Риме (включая надбавку за особые условия службы)	55
VI.	Условия службы на местах	57
А.	Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях	57
1.	Дата введения для обеих категорий персонала и возможность отказа от привязки размера выплаты за работу в опасных условиях к ставкам шкал окладов для сотрудников, набираемых на местной основе	57
2.	Оценка ежегодных финансовых последствий замены прежней выплаты за работу в опасных условиях новой выплатой за работу в опасных условиях для общей системы	62
В.	Отпуск для отдыха и восстановления сил	65
1.	Расходы на жилье в месте проведения отпуска	65
2.	Критерии введения четырехнедельного цикла предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил	69
С.	Пересмотр надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности и продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности	72
Приложения		
I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2013–2014 годы	84
II.	Пересмотренный список репрезентативных учебных заведений начальной и средней ступени образования	86
III.	Предлагаемые изменения размеров субсидии на образование и расходов на пансионное содержание	87
IV.	Стандарты поведения для международной гражданской службы	89
V.	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)	100

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 2012 календарный год)	101
VII.	Предлагаемая повестка дня тридцать пятой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы	102
VIII.	Общий обзор директивных положений в отношении мобильности в организациях общей системы Организации Объединенных Наций	103
IX.	Определение понятия и виды мобильности	118
X.	Рекомендуемая шкала чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Риме	119

Сокращения

ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
ККСАМС	Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНВТО	Всемирная туристская организация
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕРВ	Федерация международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения

Глоссарий технических терминов

Средняя величина	Контекст: сопоставления окладов, выплачиваемых в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и системе Организации Объединенных Наций. Некоторое число, характеризующее множество чисел и рассчитанное таким образом, что оно заключено между наименьшим и наибольшим значениями чисел в этом множестве.
Шкала базовых/ минимальных окладов	Для сотрудников категории специалистов и выше установлена единая для всех мест службы шкала окладов, применяемая в сочетании с системой коррективов по месту службы. В этой шкале указываются минимальные чистые суммы, получаемые сотрудниками во всех местах службы.
Развитие карьеры	Развитие карьеры касается того, как: а) отдельные сотрудники перемещаются в рамках своей карьеры в пределах одной организации и из одной организации в другую; и б) организации регулируют карьерный рост своих сотрудников. Сюда относится развитие профессиональных навыков или профессиональная подготовка, позволяющая приобретать практические навыки и совершенствовать навыки, связанные с конкретной работой или профессией. На индивидуальном уровне развитие карьеры — это охватывающий всю жизнь процесс изучения и выбора вариантов в отношении образования и профессии и совершения соответствующих действий. Это понятие охватывает также то, каким образом отдельные люди реализуют свои ценности в отношении работы, свои убеждения в отношении собственных интересов и способностей, свои решения в отношении образования и свои знания о мире труда и как они регулируют взаимодействие между работой и другими жизненными функциями. С организационной точки зрения под развитием карьеры обычно понимается систематическая программа скоординированного информирования и обмена опытом, направленная на содействие развитию и регулированию карьеры отдельных лиц. Часто это связано с планированием замещения кадров — процессом выявления и подготовки подходящих работников посредством наставничества, подготовки и поочередного занятия должности с целью замены ключевых работников в организации по истечении их срока пребывания в должности.
Система пенсионного обеспечения гражданских служащих	План с фиксированным размером пособия для служащих федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, нанятых до 1984 года.

Общая шкала налогообложения персонала	Шкала, используемая в целях добавления налоговых сумм к ставкам шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников как категории специалистов, так и категории общего обслуживания; ставки общей шкалы определяются на основе средних сумм налогов в восьми местах расположения штаб-квартир. Эти ставки отличаются от ставок налогообложения, используемых для Фонда уравнивания налогообложения.
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».
Срок участия в Фонде	Все сотрудники общей системы Организации Объединенных Наций, удовлетворяющие определенным критериям, являются участниками Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и вносят в Фонд часть своего зачитываемого для пенсии вознаграждения. Период, в течение которого выплачивается такой взнос, называется «сроком участия в Фонде».
Профессиональные качества	Сочетание навыков, качеств и форм поведения, непосредственно связанных с успешным выполнением должностных обязанностей. Основные профессиональные качества — это навыки, качества и формы поведения, которые считаются важными для всех сотрудников организации, независимо от их функции и уровня должности. Для конкретных профессий профессиональные качества дополняются функциональными профессиональными качествами, связанными с соответствующими областями деятельности.
Консолидация корректива по месту службы	Ставки шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше периодически корректируются в целях учета повышения ставок шкалы окладов у компаратора. Эта корректировка в сторону повышения осуществляется путем включения фиксированной доли корректива по месту службы в ставку шкалы базовых/минимальных окладов, или его «консолидации». При увеличении ставок шкалы путем включения в них суммы, эквивалентной 5 процентам величины корректива по месту службы, во всех местах службы производится уменьшение числа пунктов множителей коррективов по месту службы на 5 процентов, в результате чего в целом обеспечивается неизменность размеров вознаграждения сотрудников. Такой метод корректировки, основанный на принципе неизменности размеров вознаграждения, не приводит к изменению размера получаемого на руки вознаграждения и к дополнительным для организаций расходам, связанным с окладами.

Разница в стоимости жизни	При исчислении разницы в чистом вознаграждении производится сопоставление вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и соответствующих сотрудников службы-компаратора, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия. В рамках этого сопоставления для определения реальной покупательной способности окладов сотрудников службы-компаратора в Нью-Йорке используются показатели разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном. Разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном учитывается также при сопоставлении размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения вышеупомянутых двух групп сотрудников.
Выплата за работу в опасных условиях	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.
Оклады по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, имеющих иждивенцев первой очереди.
Система пенсионного обеспечения федеральных служащих	План с фиксированным размером взноса для служащих федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, нанятых в 1984 году и последующий период.
Принцип Флемминга	Основа для определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе. В рамках применения принципа Флемминга условия службы сотрудников категории общего обслуживания определяются на основе наилучших преобладающих местных условий.
Общая шкала	Состоящая из 15 классов шкала окладов, применяемая для значительного большинства сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов Америки, являющейся компаратором.
Коэффициент пересчета на валовую основу	В целях построения шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения к определенной доле чистого вознаграждения добавляются суммы налогов; эта доля называется коэффициентом пересчета на валовую основу. Коэффициенты пересчета на валовую основу составляют 46,25 процента и 66,25 процента соответственно для категории специалистов и выше и для категории общего обслуживания и смежных категорий.
Процедура пересчета на валовую основу	Метод, используемый для определения валовых окладов/зачитываемого для пенсии вознаграждения исходя из чистых окладов.

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».
Инверсия дохода	Контекст: сопоставление валовых окладов (зачитываемого для пенсии вознаграждения) сотрудников категории общего обслуживания с зачитываемым для пенсии вознаграждением сотрудников категории специалистов. Это явление возникает в тех случаях, когда сотрудник одной категории, получающий чистое вознаграждение, эквивалентное по своим размерам чистому вознаграждению, получаемому сотрудником другой категории, или превышающее его, имеет более низкое, чем последний, зачитываемое для пенсии вознаграждение.
Коэффициент замещения дохода	Соотношение пенсии и среднего чистого оклада за тот же трехлетний период, который используется для определения размеров пенсионного пособия.
Промежуточная корректировка	Контекст: зачитываемое для пенсии вознаграждение. Корректировка размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения в периоды между всеобъемлющими пересмотрами.
Чистое вознаграждение	Базовый/минимальный оклад плюс корректив по месту службы.
Незачитываемый для пенсии компонент	Контекст: зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания. Некоторые внешние работодатели, охватываемые обследованиями окладов сотрудников категории общего обслуживания, предоставляют своим работникам, помимо валовых окладов, ряд надбавок и дополнительных пособий и льгот, часть из которых считаются «незачитываемыми для пенсии», т.е. не учитываются при определении размеров пенсионных пособий этих работников. Такие надбавки, пособия и льготы объединяются в «незачитываемый для пенсии компонент». Сумма всех «незачитываемых для пенсии» элементов выражается в процентах от величины чистого оклада; для определения «незачитываемого для пенсии компонента» эта процентная величина уменьшается на установленную для этих целей пороговую величину.

Разница в чистом вознаграждении	Комиссия регулярно проводит сопоставления размеров чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1–Д-2, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия. «Разница в чистом вознаграждении» представляет собой выраженную в процентах среднюю величину разницы в вознаграждении в двух гражданских службах, скорректированную на разницу в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном.
Принцип Ноблемера	Основа для определения условий службы сотрудников категории специалистов и выше. В соответствии с этим принципом оклады сотрудников категории специалистов определяются путем сопоставления с окладами в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. См. также определения терминов «компаратор» и «наиболее высокооплачиваемая гражданская служба».
Зачитываемое для пенсии вознаграждение	Сумма, используемая для определения размеров взноса сотрудника и организации в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций. Размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения используются также для определения размеров пенсионных пособий сотрудников, вышедших на пенсию.
Управление служебной деятельностью	Процесс оптимизации работы на уровне отдельного сотрудника, группы, подразделения, департамента и учреждения и ее увязки с целями организации. В самом широком смысле эффективная организация служебной деятельности зависит от эффективного и успешного управления политикой и программами, планирования и бюджетных процессов, процедур принятия решений, организационной структуры, организации работы и взаимоотношений между персоналом и администрацией и кадров.
Индекс корректива по месту службы	Показатель стоимости жизни для набранных на международной основе сотрудников категории специалистов и выше, работающих в данном месте службы, сопоставленный с таким же показателем для Нью-Йорка на конкретную дату.
Класс корректива по месту службы	Класс корректива по месту службы, основанный на индексе стоимости жизни. Он выражается в пунктах множителя. Например, сотрудники в месте службы, класс корректива в котором соответствует множителю 5, получают в качестве прибавки к базовому вознаграждению корректив по месту службы в размере, эквивалентном 5 процентам чистого базового оклада.
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.
Оклады по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, не имеющих иждивенцев первой очереди.
Налогообложение персонала	Оклады сотрудников Организации Объединенных Наций всех категорий выражаются в валовых и чистых показателях, разница между которыми представляет собой сумму налогообложения персонала. Налогообложение персонала является внутренней формой «налогообложения» в Организации Объединенных Наций, и оно аналогично налогам на оклады, действующим в большинстве стран.
Налоговая скидка	Используется в контексте надбавок на иждивенцев в связи с тем, что в налоговых системах ряда стран налогоплательщикам, у которых на содержании находятся иждивенцы (супруга/супруг, дети, родители и т.п.), предоставляется налоговая скидка или льгота.
Фонд уравнивания налогообложения	Фонд, создаваемый, например, Организацией Объединенных Наций для возмещения сумм национальных налогов, взимаемых с дохода некоторых сотрудников Организации Объединенных Наций.

Препроводительное письмо

14 августа 2012 года

Г-н Генеральный секретарь,

Имею честь настоящим препроводить тридцать восьмой 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. Пересмотр размера субсидии на образование

44 и приложение III

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее скорректировать с текущего на 1 января 2013 года учебного года максимальные размеры субсидии на образование для 12 зон и обычные фиксированные ставки возмещения расходов на пансионное содержание и повышенные ставки возмещения таких расходов для 14 зон, как это указано в приложении III. Она также рекомендует сохранить специальные меры в отношении Венгрии, Индонезии, Китая и Российской Федерации и восьми конкретных учебных заведений во Франции, но отменить их в отношении Румынии. Она далее рекомендует ввести специальные меры в отношении Таиланда и конкретных школ в Тунисе и Южной Африке.

2. Доклад рабочей группы по стандартам поведения для международной гражданской службы

71 и приложение IV

Комиссия постановила представить пересмотренные стандарты поведения для международной гражданской службы, которые приводятся в приложении IV, на утверждение Генеральной Ассамблее.

3. Возраст обязательного увольнения

85(a)

Комиссия постановила поддержать рекомендацию Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций повысить возраст обязательного увольнения до 65 лет для новых сотрудников организаций, участвующих в Пенсионном фонде, не позднее чем с 1 января 2014 года.

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

110 и приложение V

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2013 года шкалы базовых/минимальных окладов для категории специалистов и выше, которая приводится в приложении V к настоящему докладу.

121 и приложение VI	2. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов Комиссия отметила, что с 1 августа 2012 года в Нью-Йорке должен быть введен множитель корректива по месту службы, равный 68,0. В этом случае величина разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов за 2012 год составит 117,7, а ее средняя величина за пять лет (2008–2012 годы) — 114,9. Вместе с тем Комиссия постановила отложить введение пересмотренного множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка с учетом финансового положения Организации Объединенных Наций, о котором сообщил Генеральный секретарь. Она также постановила ввести указанный множитель 1 января 2013 года и ретроактивно применять его с 1 августа 2012 года, если Генеральная Ассамблея не примет иного решения.
---------------------	--

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

Пункт доклада

	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе
170 и приложение X	Комиссия по международной гражданской службе в рамках своих обязанностей согласно пункту 1 статьи 12 ее статута провела обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания в Риме и рекомендовала главным административным руководителям базирующихся в Риме организаций шкалу окладов, которая построена на основе результатов обследования и приводится в приложении X.

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

Пересмотр размера субсидии на образование

- 43 Финансовые последствия, связанные с рекомендациями Комиссии в отношении субсидии на образование оцениваются для всей системы в 1,91 млн. долл. США.

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

Шкала базовых/минимальных окладов

- 109 Финансовые последствия, связанные с рекомендацией Комиссии повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении V к настоящему докладу, оцениваются для всей системы приблизительно в 60 000 долл. США в год.

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

Обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Риме

- 173 Условная экономия средств, связанная с введением пересмотренной шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Риме, построенная на основе результатов проведенного Комиссией обследования, оценивается для всей системы приблизительно в 7,8 млн. долл. США в год.

Д. Выплата за работу в опасных условиях

- 204 В связи с повышением с 1 января 2013 года ставки выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала с 25 до 30 процентов и исходя из предположения о том, что число сотрудников, получающих выплату за работу в опасных условиях не изменится, финансовые последствия, связанные с этим решением Комиссии, оцениваются в 9,9 млн. долл. США в год для всей системы.
-

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 2012 год являются:

Председатель

Кингстон П. Роудз (Сьерра-Леоне)***

Заместитель Председателя

Вольфганг Штёкль (Германия)**

Члены

Мари-Франсуаза Бештель (Франция)***

Фатих Буайяд-Ага (Алжир)*

Джан Луиджи Валенца (Италия)**

Эугенюш Вызнер (Польша)***

Карлин Гарднер (Ямайка)***

Сергей В. Гармонин (Российская Федерация)*

Эль-Хасан Захид (Марокко)*

Лукриша Майерз (Соединенные Штаты Америки)**

Эммануэль Оти Боатенг (Гана)***

Ван Сяочу (Китай)*

Шамшер М. Чоудхури (Бангладеш)*

Минору Эндо (Япония)**

Луис Мариано Эрмосильо (Мексика)**

* 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 2012 году Комиссия провела две сессии: семьдесят четвертую сессию, которая проходила с 27 февраля по 9 марта в Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана в Бангкоке, и семьдесят пятую — которая проходила с 9 по 20 июля в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке.

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

Д. Программа работы Комиссии на 2013–2014 годы

6. Программа работы Комиссии на 2013–2014 годы приводится в приложении I.

Глава II

Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят шестой сессии и представляющие интерес для Комиссии

Возможность и уместность учета моратория на повышение вознаграждения, введенного в гражданской службе-компараторе, при применении системы коррективов по месту службы

7. Комиссия рассмотрела следующую просьбу, обращенную к ней Генеральной Ассамблеей в разделе В.1 ее резолюции 66/235: изучить возможность и уместность принятия потенциальных мер в целях учета при применении системы коррективов по месту службы моратория на повышение вознаграждения, введенного в гражданской службе-компараторе, определить, входит ли осуществление таких мер в сферу ее полномочий, применить такие полномочия в надлежащем порядке и доложить об этом Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии.

Обсуждение в Комиссии

8. При рассмотрении этого вопроса Комиссия изучила ряд документов, подготовленных ее секретариатом. В частности, Комиссии было представлено заключение Юрисконсультанта по вопросу о правомочности Комиссии осуществлять специальные меры при применении системы коррективов по месту службы в целях учета моратория на повышение вознаграждения, введенного в гражданской службе-компараторе. Секретариат Комиссии представил ей также анализ вопросов, которые следует учесть при определении уместности и возможности принятия специальных мер.

9. Представители Сети по вопросам людских ресурсов КСР подчеркнули, что организации общей системы Организации Объединенных Наций в полной мере сознают и понимают серьезность нынешнего экономического положения, которое затрагивает в равной степени государства-члены, организации и персонал как в профессиональном, так и в личном плане. В этой связи они в общих чертах охарактеризовали конкретные меры экономии, которые различные организации приняли или продолжают принимать в целях осуществления деятельности при ограниченных ресурсах, сокращения затрат и рационализации работы организаций. Сеть также указала на то, что в условиях, когда государства-члены требуют от организаций осуществления преобразований и достижения предусматриваемых результатов, Комиссия фактически принимала консервативные и прагматические решения в отношении корректировки размеров надбавок и пособий. Представители Сети признали необходимость учета финансовых трудностей, испытываемых государствами-членами, однако они выразили глубокую уверенность в том, что не следует забывать о технической правильности и целостности методологии, разработанной Комиссией для расчета и корректировки размеров окладов персонала системы Организации Объединенных Наций, добавив при этом, что введение специальных мер в порядке реагирования на сложившуюся ситуацию может привести к долгосрочным по-

следствиям, которые поставят под угрозу конкурентоспособность Организации Объединенных Наций и оперативную эффективность организаций системы, а также ее способность выполнять свои мандаты.

10. Представители всех трех федераций персонала поддержали заявление, сделанное Сетью по вопросам людских ресурсов.

11. ККСАМС указал на то, что с технической точки зрения система корректировок по месту службы и методологии определения разницы обеспечивают достижение цели, ради которой они были созданы. Если первая обеспечивает паритет покупательной способности на основе четких объективных критериев, то последние позволяют учитывать определенные негативные последствия экспатриации, в том числе для перспектив развития карьеры, гарантий занятости и стабильности, а также тот факт, что во многих случаях сотрудник Организации Объединенных Наций является для членов его/ее семьи единственным «кормильцем». Если учет этих негативных последствий далее не будет должным образом обеспечиваться через механизм регулирования разницы, предлагается рассмотреть вопрос об обеспечении гарантированной занятости по аналогии с условиями у компаратора, у которого 90 процентов гражданских служащих имеют постоянные контракты. Выступающий добавил, что на протяжении почти 30 лет Генеральная Ассамблея неизменно придерживалась мнения, что установление диапазона 110–120 для разницы в размерах чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников гражданской службы компаратора, занимающих сопоставимые должности, является наилучшим способом обеспечения соблюдения принципа Ноблемера. В случае принятия политического решения об отходе от принципа обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности необходимо будет внести изменения в статью 101 Устава. В противном случае будут удовлетворены краткосрочные политические цели, но при этом возникнет явная и весьма реальная угроза структурного нарушения определенных Комиссией технических принципов, используемых в качестве основы для решения вопросов, связанных с вознаграждением. Эта система доказала, что она отвечает предъявляемым к ней техническим требованиям, а также со всей ясностью продемонстрировала свою методологическую и техническую обоснованность.

12. ФАМГС заявила, что рассматриваемый вопрос является сложным по своему характеру: это технический, но одновременно и правовой вопрос, поскольку он затрагивает также более широкие вопросы управления. Несомненно, вопросы о возможности и уместности принятия мер можно пытаться рассматривать исходя из таких технических вопросов, как использование данных, не скорректированных на разницу в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия, или сопоставление корректировок по месту службы с определенными компонентами вознаграждения в гражданской службе Соединенных Штатов, для корректировки которых применяются иные механизмы, как то с местным коррективом. Вместе с тем, по мнению ФАМГС, не следует постоянно вносить изменения в методологию в целях учета временных ситуаций. Методология и нынешний диапазон колебаний разницы обеспечивают надлежащий учет внешних условий. В этой связи ФАМГС выступила против внесения изменений в методологию в целях учета моратория на вознаграждение у компаратора, поскольку это приведет к еще большему снижению конкурентоспособности вознаграждения Организации Объединенных Наций по

сравнению с ее нынешним уровнем и поставит организации общей системы в невыгодное положение.

13. ЮНИСЕРВ поддержала заявления ККСАМС и ФАМГС, добавив, что нет необходимости вносить какие-либо изменения в нынешнюю методологию и диапазон разницы, поскольку их применение дает удовлетворительные результаты при наличии встроенной системы принятия соответствующих мер. При выходе величины разницы за верхний предел диапазона мораторий будет введен автоматически. Корректив по месту службы служит также стимулом для мобильности персонала.

14. Комиссия сосредоточила свое внимание на трех конкретных вопросах, поставленных Генеральной Ассамблеей в резолюции 66/235, а именно на:

а) возможности принятия мер в целях учета моратория на повышение вознаграждения, введенного в гражданской службе-компараторе, при применении системы корректива по месту службы;

b) уместности принятия таких мер;

c) полномочиях на осуществление таких мер.

15. По вопросу о возможности принятия мер Комиссия в первую очередь отметила, что принципы, лежащие в основе систем вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций и гражданской службе-компараторе, характеризуются фундаментальными различиями. Система вознаграждения у компаратора основана на сопоставлении стоимости рабочей силы, вознаграждение же в Организации Объединенных Наций определяется главным образом на основе механизма учета изменения уровня стоимости жизни, осуществляемого через систему коррективов по месту службы. Для обеспечения того, чтобы соотношение между размерами чистого вознаграждения в обеих гражданских службах оставалось в приемлемых пределах, в 1985 году Генеральная Ассамблея в своей резолюции 40/244 утвердила диапазон разницы 110–120.

16. В соответствии с системой коррективов по месту службы размеры чистого вознаграждения в Нью-Йорке, базе системы Организации Объединенных Наций, изменяются главным образом в результате изменения показателей уровня стоимости жизни, публикуемых Бюро статистики труда Соединенных Штатов. Система коррективов по месту службы предназначена также для обеспечения паритета покупательной способности окладов в Нью-Йорке и окладов сотрудников Организации Объединенных Наций во всех других местах службы. Ясно, что, если возникнет опасность выхода величины разницы в чистом вознаграждении за верхний предел ее диапазона, равный 120, Комиссия должна будет принять меры в соответствии с системой коррективов по месту службы с целью введения моратория на изменение корректива по месту службы в Нью-Йорке, что в свою очередь приведет к пропорциональным изменениям во всех других местах службы. Вместе с тем, поскольку в настоящем случае этого не произошло, необходимо было уточнить полномочия Комиссии в рамках применения системы коррективов по месту службы. Кроме того, с учетом положений статей 10 и 11 статута Комиссии она рассмотрела заключение Юрисконсульта, запрошенное ее секретариатом. В результате Комиссия пришла к выводу о том, что она может принимать при применении системы коррективов по месту службы лишь те меры, которые согласуются с методологией и механизмом регулирования разницы, установленными Генеральной Ассамблеей.

17. Комиссия напомнила, что меры, предусматривающие ограничение повышения размера чистого вознаграждения сотрудников категории специалистов общей системы Организации Объединенных Наций или неповышение такого вознаграждения, уже определены. Они заключаются в приостановлении обычного функционирования системы коррективов по месту службы и введении моратория на изменение класса корректива по месту службы в базе системы, Нью-Йорке, и одновременном введении во всех других местах службы такого же моратория, соразмерного тому, который вводится в отношении изменения корректива по месту службы в Нью-Йорке. Такие меры не только предусмотрены, но и применялись в прошлом, в частности в период 1983–1985 годов (до установления диапазона разницы) в результате принятия Генеральной Ассамблеей решения сократить размеры разницы в чистом вознаграждении и привести их в соответствие со вновь установленным диапазоном. Исходя из этого Комиссия заявила, что в случае принятия Ассамблеей решения об учете моратория на повышение вознаграждения, введенного в гражданской службе-компараторе, будет целесообразно применить аналогичный подход.

18. В связи с вопросом Генеральной Ассамблеи о том, входит ли применение таких мер в сферу полномочий Комиссии, она рассмотрела вышеупомянутое заключение Юрисконсульта, в котором был сделан вывод о том, что «Комиссия по международной гражданской службе наделена полномочиями принимать меры при применении системы коррективов по месту службы при условии, что такие меры согласуются с методологией и диапазоном и требуемыми размерами разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, которые были установлены Генеральной Ассамблеей. Разумеется, Комиссия также наделена полномочиями выносить рекомендации Генеральной Ассамблее в отношении применения системы коррективов по месту службы таким образом, какой Генеральная Ассамблея может счесть в наибольшей степени отвечающим интересам Организации». Из этого ясно следует, что, пока размеры разницы остаются в установленных пределах, Комиссия неправомочна приостанавливать обычное функционирование системы коррективов по месту службы по собственному усмотрению и что правовой мандат Комиссии в этой связи ограничивается вынесением надлежащих рекомендаций Генеральной Ассамблее. Кроме того, введение таких мер противоречило бы многочисленным решениям трибуналов, которые неоднократно выносили заключения о том, что Комиссия должна соблюдать установленные и утвержденные ею методологии.

19. Что касается уместности принятия таких мер, то, по мнению большинства членов Комиссии, существующие механизмы корректировки размеров окладов в Организации Объединенных Наций работают, как это и предусматривалось. Как известно, в период с августа 2008 года по август 2011 года повышение чистого вознаграждения в Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке в рамках обычного функционирования системы коррективов по месту службы не производилось. На протяжении большей части этого же периода вознаграждение в гражданской службе-компараторе продолжало расти — до января 2011 года, когда у компаратора был введен текущий мораторий на предусмотренное законом повышение вознаграждения. Более того, сохранение нынешних тенденций, вероятно, приведет к введению моратория на повышение размеров чистого вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций уже в 2013 году, что станет обычным следствием применения системы коррек-

тивов по месту службы в совокупности с установленным механизмом регулирования разницы.

20. Что касается развития событий в рамках более широкого круга национальных гражданских служб, то, по общему мнению, было бы неуместно оценивать ситуацию исходя из положения лишь в ограниченном числе государств-членов. никоим образом не умаляя трудностей, с которыми они сталкиваются, следует отметить, что даже имеющиеся ограниченные данные свидетельствуют о том, что государства-члены, если и прибегли к каким-либо мерам в связи с сохраняющимися экономическими и финансовыми проблемами, то они характеризуются весьма разнообразными подходами. В связи с этим требуется провести более глубокий анализ сложившегося положения. Однако было указано, что некоторые государства-члены прибегают к значительному сокращению размеров вознаграждения и пособий или введению моратория на их повышение и/или сокращению численности персонала своих национальных гражданских служб. В связи с этим было предложено, чтобы и персонал общей системы Организации Объединенных Наций внес свой вклад, который выразится во введении ограниченного моратория на повышение вознаграждения, в целях улучшения финансового положения организаций системы.

21. По мнению некоторых членов Комиссии, введение моратория посредством применения системы коррективов по месту службы не только возможно, но и должно быть рекомендовано Генеральной Ассамблее в качестве надлежащего способа удовлетворения давно выраженной Генеральной Ассамблеей и обращенной к Комиссии просьбы учесть «ограничения, введенные государствами-членами в отношении их национальных гражданских служб». В 2011 году Комиссия завершила проведение исследования, посвященного принципу Ноблемера, и вынесла заключение о том, что гражданская служба Соединенных Штатов по-прежнему является наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службой и, таким образом, она остается компаратором. При принятии Комиссией решений в отношении вознаграждения, пособий и льгот для общей системы обоснованно и уместно учитывать как улучшения, так и ограничения, вводимые в гражданской службе-компараторе. Не принимать никаких мер и допустить рост размеров окладов до уровня, при котором разница с размерами окладов в гражданской службе Соединенных Штатов составляла бы 20 процентов, означало бы игнорировать введение моратория на повышение окладов у компаратора и давно выраженную Генеральной Ассамблеей просьбу учесть ограничения, введенные государствами-членами в отношении их национальных гражданских служб. За период с момента первоначального установления Генеральной Ассамблеей в 1985 году нынешнего диапазона разницы ее величина верхнего предела этого диапазона, составляющего 120, т.е. при котором размеры окладов в Организации Объединенных Наций на 20 процентов превышают размеры окладов в гражданской службе-компараторе, не достигала. В случае доведения размеров окладов в Организации Объединенных Наций в нынешних условиях общемирового финансового кризиса до такого максимального уровня на государства-члены легло бы необоснованное бремя. По мнению этих членов Комиссии, нельзя ожидать, что в условиях, когда происходит сокращение размеров вознаграждения, пособий и надбавок в национальных гражданских службах, за счет налогоплательщиков соответствующих стран будет обеспечиваться дальнейшее покрытие повышений размеров окладов в системе Организации Объединенных Наций.

22. В этой связи ряд других членов Комиссии, с пониманием относясь к тому, что некоторые государства-члены сталкиваются с финансовым кризисом, и согласившись с мотивировкой представленного на шестьдесят шестой сессии Генеральной Ассамблеи предложения о введении моратория на повышение корректива по месту службы, заявил, что, если не будет принято иного решения, в нынешней ситуации надлежит принимать меры в рамках существующей методологии регулирования размеров разницы, в которую встроены элементы, позволяющие справиться даже с такой чрезвычайной ситуацией. По этой причине Комиссии следует внимательно следить за изменением размеров разницы и принимать надлежащие меры при возникновении риска выхода величины разницы за верхний предел установленного для нее диапазона.

23. В то же время было указано, что следует обеспечивать достаточную поддержку универсальной роли системы Организации Объединенных Наций в международных отношениях. В этой связи было отмечено, что размеры вознаграждения в Организации Объединенных Наций значительно ниже размеров вознаграждения в других международных организациях, как то во Всемирном банке, Международном валютном фонде, Организации Североатлантического договора и других организациях с согласованными условиями службы, и что необходимо проявлять осторожность, с тем чтобы не ослабить еще больше конкурентоспособность общей системы по сравнению с этими организациями. Комиссия была информирована о том, что в Европейском союзе и организациях с согласованными условиями службы осуществляются реформы системы вознаграждения, в результате которых величина превышения его размеров над размерами совокупного вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций в будущем может уменьшиться.

24. Кроме того, необходимо признать, что организации испытывают серьезные бюджетные трудности на протяжении многих лет, и в своих действиях они в полной мере учитывают трудные экономические условия. Они уже приняли — и продолжают принимать — меры экономии в целях осуществления деятельности при ограниченном объеме ресурсов, выполнения большего объема работы при меньших затратах и рационализации работы. Организациям следует и далее изыскивать способы сокращения своих затрат, однако при этом важно обеспечить, чтобы принятие любых дополнительных краткосрочных мер, направленных на внесение изменений в нынешние механизмы системы коррективов по месту службы и регулирования размеров разницы, не привело к непреднамеренным негативным последствиям в долгосрочной перспективе. Организациям не потребуются вводить мораторий на повышение размеров окладов в целях достижения экономии средств, поскольку они могут добиться этого за счет принятия других мер. Как известно, организации уже сталкиваются с трудностями в области найма персонала, в том числе из страны службы-компаратора, подтверждением чему, в частности, служит тот факт, что страна службы-компаратора по-прежнему является недопредставленной страной в Секретариате Организации Объединенных Наций.

25. С учетом вышеизложенных соображений большинство членов Комиссии считали, что на данном этапе нет необходимости в принятии каких бы то ни было дополнительных мер для учета введения моратория у компаратора, особенно ввиду того факта, что нынешние размеры разницы находятся в пределах установленного диапазона, и ее средняя за последний пятилетний период ве-

личина по-прежнему близка к желательному уровню, которым является медиана, и фактически даже ниже этого уровня.

Решения Комиссии

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

а) Комиссия не наделена полномочиями принимать меры при применении системы коррективов по месту службы, которые не согласуются с методологией поддержания разницы в вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, установленной Ассамблеей;

б) существующие механизмы корректировки размеров окладов в Организации Объединенных Наций работают удовлетворительно, и по этой причине Комиссия не считает уместным вводить дополнительные меры для учета, при применении системы коррективов по месту службы, моратория на повышение вознаграждения, введенного в гражданской службе-компараторе;

с) в случае принятия Генеральной Ассамблеей решения о том, что такие дополнительные меры необходимы, их можно будет технически осуществить в рамках системы коррективов по месту службы на основе уже существующего механизма регулирования размеров разницы. В этой связи было бы желательно, чтобы любые такие меры носили разовый характер и имели ограниченный срок действия.

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

А. Пересмотр размера субсидии на образование

27. В целях пересмотра размера субсидии на образование Комиссии были представлены предложения, подготовленные секретариатом КСР по итогам анализа данных о расходах по 18 296 требованиям, предъявленным за 2010/11 учебный год, в 15 отдельных странах/валютных зонах, в которых выплачивалась субсидия на образование. Данный анализ был проведен в соответствии с действующей методологией, введенной в 1992 году.

28. В этой связи Комиссия была информирована о том, что продолжающийся пересмотр методологии определения порядка предоставления субсидии на образование не был завершен ввиду отсутствия определенной критически важной информации и данных, необходимых для проведения требуемого исследования и анализа. Секретариат КМГС заявил о намерении продолжать сотрудничать с организациями, с тем чтобы завершить пересмотр методологии при первой возможности. Кроме того, как известно, ввиду трудностей со сбором данных о плате за обучение в высших учебных заведениях, о которых сообщил секретариат КСР при проведении пересмотра размера субсидии на образование в 2010 году, Комиссия пришла к выводу о том, что репрезентативные учебные заведения необходимо отбирать только на уровне начального и среднего образования. Таким образом, в списках для Соединенного Королевства, Соединенных Штатов, Японии и трех стран в зоне доллара США за пределами Соединенных Штатов высшие учебные заведения были заменены начальными и средними учебными заведениями, указанными в приложении II.

29. Секретариат КСР предложил применять с текущего на 1 января 2013 года учебного года следующие меры:

а) с учетом динамики расходов на образование и платы за обучение изменить размеры максимально допустимых расходов для всех отдельных зон, установленных для целей субсидирования образования, за исключением Ирландии, Швеции и Японии;

б) с учетом индексов потребительских цен изменить обычные фиксированные ставки возмещения расходов на пансионное содержание и повышенные фиксированные ставки возмещения таких расходов для определенных мест службы во всех зонах, за исключением Швейцарии;

с) сохранить специальные меры в отношении Венгрии, Индонезии, Китая, Российской Федерации и Румынии и восьми конкретных учебных заведений во Франции, а также ввести специальные меры в отношении Монголии, Таиланда, Туниса, Турции и Южной Африки и трех учебных заведений в Бельгии.

Обсуждение в Комиссии

30. Сеть по вопросам людских ресурсов подчеркнула крайне важную роль субсидии на образование в качестве элемента пакета вознаграждения для со-

хранения конкурентоспособности организаций в области найма и содействия географической мобильности персонала. Она поддержала предлагаемые корректировки размеров субсидии на образование и ставок возмещения расходов на пансионное содержание, а также введение или сохранение специальных мер в отношении соответствующих стран. Сеть также заявила о своей заинтересованности в скорейшем завершении пересмотра методологии определения порядка предоставления субсидии на образование.

31. Представители персонала отметили значительную работу, проделанную секретариатом КСР по сбору данных и проведению их подробного анализа, и поддержали предлагаемые корректировки. В частности, ФАМГС подтвердила, что представленная информация согласуется с данными, полученными ее членами, включая поступившие от сотрудников в Таиланде и Южной Африке просьбы в срочном порядке проанализировать поданные в них требования о возмещении расходов. Подчеркнув принцип справедливости и важную роль, которую субсидия на образование играет в выборе сотрудниками места службы, ККСАМС и ЮНИСЕРВ полностью поддержали просьбы о введении специальных мер в отношении Монголии, Румынии, Таиланда, Турции, Франции и Южной Африки.

32. Комиссия отметила, что число требований о выплате субсидии на образование со времени проведения последнего двухгодичного пересмотра в 2010 году возросло на 24 процента, что обусловлено главным образом унификацией условий службы в Организации Объединенных Наций с 1 июля 2009 года. В результате общая сумма расходов в рамках системы субсидирования образования возросла со 153 млн. долл. США в 2009 году до 207 млн. долл. США в 2011 году по всей общей системе.

33. Комиссия предпочла бы провести пересмотр размеров субсидии по завершении проводимого пересмотра методологии. Однако, по ее мнению, было бы не уместно откладывать рассмотрение вопроса о размерах субсидии до завершения указанного пересмотра методологии ввиду необходимости поддерживать размеры субсидии на достаточном уровне. По этой причине Комиссия приняла решение рассмотреть предложенные корректировки.

34. В то же время члены Комиссии отдавали себе отчет в существовании на данном этапе экономических трудностей, которые потребовали от организаций общей системы и государств-членов принять финансовые и бюджетные меры в целях экономии средств. Они напомнили также о том, что Генеральная Ассамблея в своей последней резолюции вновь обратилась к КМГС с просьбой учитывать ограничения, введенные государствами-членами в отношении их национальных гражданских служб, при регулировании и координации условий службы сотрудников общей системы. По этой причине Комиссия сочла более чем оправданным консервативный подход к пересмотру размеров субсидии на образование в нынешних экономических и финансовых условиях. В этой связи она считала необходимым внести изменения в предложения секретариата КСР.

35. Комиссия отметила, что хотя пересмотр размеров субсидии на образование проводится с учетом динамики расходов на образование и платы за обучение, при корректировке конкретных размеров субсидии всегда применялся прагматический подход. В этой связи она напомнила о своем подходе к пересмотру 2010 года, в соответствии с которым корректировки во всех случаях ограничивались размерами меньшей из следующих величин: величины измене-

ния платы за обучение или величины процентного повышения, необходимого для того, чтобы в 95 процентах требований сумма не превышала верхнего предела. Однако Комиссия придерживалась мнения о том, что в нынешних условиях потребуются даже более жесткий подход. Было указано, что система субсидирования образования основана на принципе, согласно которому организации и сотрудники разделяют ответственность за покрытие расходов, связанных с образованием детей сотрудников. Таким образом, было бы вполне справедливо, если бы на сотрудников общей системы был возложена также часть бремени, обусловленного повышением расходов на образование.

36. Рассмотрев ряд вариантов, Комиссия приняла решение изменить подход, который применялся в 2010 году, предусмотрев применение коэффициента, обеспечивающего дополнительное сокращение предложенных корректировок. Таким образом, по ее мнению, размеры максимально допустимых расходов должны были быть скорректированы на величину, соответствующую 50 процентам величины среднего изменения платы за обучение в каждой установленной для целей субсидирования образования зоне, в которой наступили предусмотренные в методологии условия для осуществления корректировки, т.е. размер платы на обучение возрос на 5 процентов и по крайней мере в 5 процентах требований была превышена установленная максимальная сумма. Вместе с тем в случае с Австрией величина процентного изменения, необходимого для обеспечения того, чтобы в 95 процентах требований соответствующая сумма не превышала верхнего предела, составляла меньше 50 процентов величины изменения платы за обучение. Таким образом, в этом случае Комиссия выбрала первый коэффициент для осуществления корректировки.

37. Комиссия постановила последовать такому же подходу при пересмотре фиксированных ставок возмещения расходов на пансионное содержание. Было решено, что размер корректировки должен ограничиваться 50 процентами величины изменения индекса потребительских цен во всех случаях, за исключением Швейцарии, в которой индекс потребительских цен снизился за охватываемый анализом двухгодичный период.

38. Предложения о специальных мерах рассматривались для каждого случая в отдельности. Отметив, что в Венгрии, Индонезии и Китае доля требований, в которых указываемая сумма превышает максимально допустимые расходы, остается высокой, комиссия приняла решение сохранить действующие специальные меры в отношении этих стран. Ввиду сохраняющейся разницы в размерах платы за обучение между школами, в которых обучение ведется на английском языке, и школами, в которых обучение ведется на французском языке, в Париже, будут сохранены также действующие специальные меры в отношении восьми конкретных учебных заведений во Франции.

39. Комиссия отметила, что в Румынии только в двух требованиях были превышены максимально допустимые расходы, что не удовлетворяет условию для проведения обычного пересмотра в небольших зонах (наличие по крайней мере пяти соответствующих требований), и не смогла найти оснований для сохранения действующих специальных мер в отношении этой страны.

40. В случае с Российской Федерацией было установлено, что максимально допустимые расходы были превышены в восьми требованиях. С учетом того, что в отсутствие специальных мер можно ожидать значительные негативные

последствия для персонала, работающего в этой стране, Комиссия постановила сохранить эти меры.

41. Был проведен тщательный анализ условий в Таиланде, Южной Африке, Тунисе, Монголии, Турции и Бельгии, в отношении которых секретариат КСР предложил ввести специальные меры и по которым организации, имеющие сотрудников этих странах, представили дополнительную информацию:

а) Таиланд: максимально допустимые расходы, установленные для зоны доллара США за пределами Соединенных Штатов, были превышены в значительной доле требований, поданных в этой стране, из-за высокой платы за обучение в международных школах в Бангкоке. Отметив, что при установленной сумме максимально допустимых расходов сотрудники, работающие в Бангкоке, должны покрывать около 40 процентов общей суммы расходов на образование, Комиссия согласилась ввести специальные меры в отношении Таиланда;

б) Южная Африка: в Йоханнесбурге только одна школа предлагает обучение по программе международного бакалавриата, а именно Американская международная школа в Йоханнесбурге. В связи с этим Комиссия вынесла заключение ввести специальные меры только в отношении этой школы;

с) Тунис: в Тунисе среди учебных заведений, в которых обучение ведется на английском языке, Американская кооперативная школа в Тунисе является единственным учебным заведением, в котором предлагается обучение по программе международного бакалавриата, но при этом имеется достаточное число школ, в которых обучение ведется на французском языке. В этой связи было рекомендовано ввести специальные меры в отношении Американской кооперативной школы в Тунисе;

д) Монголия: Международная школа в Улан-Баторе является единственным в стране учебным заведением, предлагающим обучение по программе международного бакалавриата. Основанием для предлагаемого введения специальных мер явилось значительное повышение платы за обучение, первоначально объявленное этой школой с 2011/12 учебного года. Однако в результате переговоров между страновой группой Организации Объединенных Наций и руководством школы повышение платы за обучение было ограничено 8,5 процента, в силу чего общая сумма допустимых расходов не превысит нынешнего верхнего предела. По этой причине Комиссия не нашла оснований для введения специальных мер на данном этапе;

е) Турция: Стамбульская школа международного сообщества взимает с новых учеников высокую единовременную плату, в результате чего общая сумма затрат на образование превышает сумму максимально допустимых расходов. Общая плата за обучение в Британской международной школе в Стамбуле также является высокой: она превышает сумму максимально допустимых расходов. Тем не менее, Комиссия не располагала достаточной информацией о распределении общей суммы платы за обучение по компонентам и пришла к заключению, что для урегулирования этого вопроса было бы более уместно предоставить Председателю КМГС возможность повышать в порядке исключения сумму максимально допустимых расходов по просьбе организаций, с тем чтобы можно было отдельно возмещать расходы на уплату сбора в фонд капитального развития;

f) Бельгия: плата за обучение в трех школах Брюсселя, в которых обучение ведется на английском языке, значительно превышает нынешнюю сумму максимально допустимых расходов, установленную для этой страны. Поскольку было сочтено, что англоговорящие семьи находятся в менее благоприятном положении по сравнению с франкоговорящими семьями, имеющими возможность посылать своих детей в менее дорогие школы, в которых обучение ведется на французском языке, была выражена просьба ввести специальные меры в отношении этих трех школ. Вместе с тем Комиссия не смогла установить число детей, обучающихся в этих школах, число требований, в которых были превышены максимально допустимые расходы, а также величину такого превышения. По этой причине она не могла одобрить предложенное введение специальных мер.

42. Комиссия подчеркнула необходимость скорейшего завершения проводимого пересмотра методологии определения порядка предоставления субсидии на образование и обратилась к организациям с просьбой оказывать содействие в получении последних данных, необходимых для дальнейшего проведения анализа секретариатом КМГС.

43. Комиссия отметила, что финансовые последствия пересмотра размеров субсидии на образование оцениваются в 1,91 млн. долл. США в год в рамках всей системы.

Решения Комиссии

44. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

a) установить для Австрии, Бельгии, Германии, Дании, Испании, Италии, Нидерландов, Соединенного Королевства, Соединенных Штатов, Франции, Швейцарии и зоны доллара США за пределами Соединенных Штатов скорректированные размеры максимально допустимых расходов и максимальные суммы субсидии на образование, указанные в таблице 1 приложения III к настоящему докладу;

b) сохранить для Ирландии, Швеции и Японии нынешние размеры максимально допустимых расходов и максимальные суммы субсидии, указанные в таблице 1 приложения III к настоящему докладу;

c) установить для Австрии, Бельгии, Германии, Дании, Ирландии, Испании, Италии, Нидерландов, Соединенного Королевства, Соединенных Штатов, Франции, Швеции, Японии и зоны доллара США за пределами Соединенных Штатов пересмотренные обычные фиксированные ставки возмещения расходов на пансионное содержание, учитываемых в сумме максимально допустимых расходов на образование, и суммы дополнительного возмещения расходов на пансионное содержание сверх максимальной суммы субсидии, выплачиваемой сотрудникам в определенных местах службы, указанные в таблице 2 приложения III к настоящему докладу;

d) сохранить для Швейцарии нынешние размеры обычной фиксированной ставки возмещения расходов на пансионное содержание и повышенной ставки возмещения таких расходов в определенных местах службы, указанные в таблице 2 приложения III к настоящему докладу;

е) сохранить специальные меры в отношении Венгрии, Индонезии, Китая и Российской Федерации и восьми конкретных учебных заведений во Франции (а именно Американской школы в Париже, Британской школы в Париже, Международной школы в Париже, Американского университета в Париже, Мэримаунтской международной школы в Париже, Европейской школы управления в Лионе, школы «Эколь актив билинг им. Виктора Гюго» и школы «Эколь актив билинг им. Жанин Мануэль»;

f) прекратить применение специальных мер в отношении Румынии;

g) ввести специальные меры в отношении Таиланда, а также Американской кооперативной школы в Тунисе и Американской международной школы в Йоханнесбурге, Южная Африка;

h) ввести все вышеуказанные корректировки и меры с начала текущего на 1 января 2013 года учебного года.

В. Доклад рабочей группы по пересмотру зачитываемого для пенсии вознаграждения

45. В своем годовом докладе за 2011 год Комиссия информировала Генеральную Ассамблею о том, что она продолжит проведение пересмотра зачитываемого для пенсии вознаграждения в два этапа:

а) этап I: разработка методологии сопоставления пенсионных планов гражданской службы Соединенных Штатов и Организации Объединенных Наций;

б) этап II: общий пересмотр методологий определения зачитываемого для пенсии вознаграждения:

i) элементы, приводящие к инверсии дохода;

ii) логическое обоснование использования ставок налогообложения, предусматривающих или не предусматривающих наличие иждивенцев, при построении общей шкалы налогообложения персонала;

iii) взаимосвязь между фактическим средним числом лет зачитываемого для пенсии срока службы и коэффициентом пересчета на валовую основу;

iv) национальные ставки налогообложения и использование весов, точно отражающих фактический выбор сотрудниками своего места жительства.

46. Наряду с этим Комиссия просила рассмотреть два других вопроса, касающихся зачитываемого для пенсии вознаграждения, а именно о незачитываемом для пенсии компоненте и о надбавке за особые условия службы. Вопрос о незачитываемом для пенсии компоненте рассматривался рабочей группой по пересмотру методологии проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания, однако ввиду расхождения во мнениях ее членов не удалось вынести какие-либо рекомендации. В связи с этим Комиссия постановила рассмотреть этот вопрос в контексте текущего пересмотра зачитываемого для пенсии вознаграждения. Поскольку вопрос о надбавке за особые условия службы касается исключительно организаций, базирующих в Риме,

было решено рассмотреть этот вопрос в ходе проведения всеобъемлющего обследования окладов в Риме, намеченного на 2012 год³.

47. Для проведения пересмотра Комиссия создала рабочую группу в состав четырех членов Комиссии, представителей шести организаций, представителей всех трех ассоциаций персонала, а также секретариатов Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и КМГС. Эта рабочая группа провела два совещания и в соответствии со своим кругом ведения рассмотрела проблемы и вопросы, связанные с индивидуальными элементами шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, а также вопрос о сопоставимости планов гражданской службы Соединенных Штатов и Организации Объединенных Наций и представила свои выводы и рекомендации, информации о рассмотрении которых комиссией приводится ниже. Группа пришла к выводу, что, несмотря на более широкие возможности в пенсионной системе Соединенных Штатов, нынешние ставки шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения позволяют обеспечивать коэффициенты замещения дохода, которые сопоставимы с коэффициентами в Системе пенсионного обеспечения федеральных служащих при аналогичных размерах взносов сотрудников.

Обсуждение в Комиссии

48. Сопредседатель Сети по вопросам людских ресурсов дала высокую оценку усилиям рабочей группы по проведению столь сложного сопоставления, в частности, тому, каким образом были сопоставлены планы. Сеть поддержала все рекомендации рабочей группы. Все три федерации персонала поблагодарили секретариаты Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и КМГС за ценную информацию, предоставленную рабочей группой, и за возможность принять участие в ее работе. Они поддержали большинство рекомендаций группы.

1. Сопоставимость пенсионных планов: разработка методологии

49. Отметив, что рабочая группа пришла к заключению о том, что пенсионные планы гражданской службы Соединенных Штатов и Организации Объединенных Наций сопоставимы, представитель ФАМГС обратил особое внимание на результаты сопоставления коэффициентов замещения дохода в обоих планах. Он отметил, что заложенная в план у компаратора возможность обеспечить более высокий размер пособия за счет внесения добровольных взносов в плане для сотрудников общей системы не предусматривается. ККСАМС, которого поддержала ЮНИСЕРВ, высказал замечание о том, что сотрудники федеральной гражданской службы Соединенных Штатов широко пользуются возможностью осуществления вложений в Сберегательный план, тогда как участники Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций такой возможности не имеют. В результате коэффициенты замещения дохода в рамках плана гражданской службы Соединенных Штатов гораздо выше.

50. Члены Комиссии выразили удовлетворение результатами, полученными в рамках сопоставления подходов, основанных на замещении дохода. Они отметили, что о всех актуарных допущениях, сделанных при сопоставлении обоих

³ Информация о рассмотрении вопроса о надбавке за особые условия службы содержится в пунктах 186 и 187 настоящего доклада.

планов, было сообщено актуариям Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, а также актуариям Управления кадров Соединенных Штатов, которые сочли эти допущения и полученные результаты обоснованными.

2. Инверсия дохода

51. Комиссия была информирована о том, что рабочая группа обратила особое внимание на положения резолюции Генеральной Ассамблеи 48/225, в которой Ассамблея просила уделять больше внимания устранению инверсии дохода. Вместе с тем полученная от различных организаций информация явно указывает на то, что это явление затрагивает весьма небольшое число сотрудников. Члены Комиссии согласились с этим выводом.

52. ФАМГС, которую поддержал ККСАМС, заявила, что на протяжении длительного времени Федерация считала инверсию дохода для сотрудников категории общего обслуживания и категории специалистов теоретической проблемой, имеющей весьма незначительные последствия для персонала. Таким образом Федерация была удовлетворена тем, что результаты анализа подтвердили эту точку зрения и что никаких мер по исправлению положения принимать не требуется.

3. Пересчет ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения в результате изменения коэффициента пересчета на валовую основу

53. Комиссия отметила, что рабочая группа рассмотрела различные коэффициенты пересчета на валовую основу для обеих категорий персонала. При рассмотрении каждого коэффициента группа анализировала их влияние на инверсию дохода и финансовые последствия. Был сделан вывод о том, что хотя изменение коэффициентов пересчета на валовую основу приведет к уменьшению инверсии дохода, это затронет очень небольшое число сотрудников и, более того, приведет к изменению соотношения между показателями планов гражданской службы Соединенных Штатов и Организации Объединенных Наций. В результате члены Комиссии, а также все другие участники поддержали рекомендацию не менять коэффициенты пересчета на валовую основу.

4. Пересчет ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения в результате применения процедуры промежуточной корректировки в связи с изменением величины чистого вознаграждения

54. Федерации персонала выступали за пересчет ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, однако он не был рекомендован.

55. Комиссия не поддержала пересчет ставок шкалы на данном этапе, поскольку это может привести к изменению соотношения между показателями пенсионных планов гражданской службы Соединенных Штатов и Организации Объединенных Наций, которые считаются сопоставимыми. Кроме того, согласно информации, полученной от актуариев Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, такой пересчет может оказать дополнительное негативное влияние на актуарное положение Пенсионного фонда.

5. Пересчет ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения в результате изменения ставок общей шкалы налогообложения персонала

56. Комиссия была информирована о том, что рабочая группа не вынесла рекомендаций о внесении каких бы то ни было изменений в общую шкалу налогообложения персонала, однако она рекомендовала установить базовый уровень с 2012 года и изменять ставки общей шкалы налогообложения персонала во время проведения пересмотров в будущем при повышении налогов для различных уровней дохода в среднем на 2 процента. Представитель ФАМГС счел это еще одной отсрочкой осуществления уже назревшей корректировки.

57. Члены Комиссии поставили под сомнение рекомендацию рабочей группы использовать в качестве основания для осуществления корректировки ставок общей шкалы налогообложения персонала двухпроцентный показатель. По их мнению, поскольку рабочая группа заключила, что пенсионные планы гражданской службы Соединенных Штатов и Организации Объединенных Наций сопоставимы, простое использование триггерного показателя для корректировки ставок общей шкалы налогообложения персонала в будущем без учета всего комплекса аспектов приведет к изменению соотношения между показателями этих двух планов. В результате, было предложено использовать прагматический подход, принимая во внимание динамику изменения внешних налогов, сопоставимость коэффициентов замещения дохода и размеров чистых пенсий в рамках планов общей системы и службы-компаратора, а также актуарные и другие соображения.

6. Незачитываемый для пенсии компонент

58. Члены Комиссии высказались в поддержку рекомендации рабочей группы не вносить никаких изменений в незачитываемый для пенсии компонент до тех пор, пока не поступит дополнительная информация, основанная на опыте применения новой методологии проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания.

Решение Комиссии

59. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее следующее:

а) **в отношении сопоставимости планов:** коэффициенты замещения дохода в планах Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих и Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций сопоставимы при схожих размерах взносов сотрудников. Вместе с тем в гражданской службе Соединенных Штатов сотрудники могут получать значительно большее пособие благодаря уплате добровольных взносов и параллельному взносу работодателя в размере до 5 процентов от взноса сотрудников. Кроме того, следует отметить, что внесенные в 2012 году изменения в пенсионное законодательство Соединенных Штатов в рамках проходящего пересмотра пенсионной системы приведут к увеличению минимального требуемого размера взносов сотрудников для новых участников пенсионного плана с фиксированным размером пособия. Однако эти положения не применимы в контексте нынешнего пересмотра;

б) **в отношении инверсии дохода:** Комиссия считает, что явление инверсии дохода наблюдается в силу совокупного воздействия таких факторов

как частичное совпадение размеров вознаграждения сотрудников категории специалистов и категории общего обслуживания в некоторых местах службы и использование разных параметров для расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения для этих двух категорий персонала. Вместе с тем в действительности такие случаи встречаются редко, поскольку весьма незначительное число сотрудников категории специалистов при выходе на пенсию имеют класс, на уровне которого наблюдается инверсия дохода. В этой связи Комиссия пришла к мнению, что на данном этапе нет необходимости в принятии дополнительных мер по уменьшению инверсии дохода, однако рекомендовала продолжать следить за этим явлением в рамках проведения в будущем всеобъемлющих пересмотров зачитываемого для пенсии вознаграждения;

с) в отношении пересчета ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения в результате изменения коэффициентов пересчета на валовую основу: признавая, что использование различных коэффициентов пересчета на валовую основу способствует возникновению явления инверсии дохода, Комиссия считала, что нет убедительных причин для изменения этих коэффициентов, в частности потому, что инверсия дохода затрагивает весьма незначительное число сотрудников и что возникают опасения, связанные с финансовыми и актуарными последствиями таких мер для организаций и Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Вместе с тем Комиссия приняла к сведению тот факт, что изменение в дальнейшем любого из коэффициентов пересчета на валовую основу потребует осуществления пересчета ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения в целях учета такого изменения;

д) в отношении пересчета ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения в результате применения процедуры промежуточной корректировки на основе соотношения 1:1: члены Комиссии придерживались мнения, что следует продолжать применять процедуру промежуточной корректировки на основе соотношения 1:1 и что вопрос о пересчете ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения следует рассматривать в соответствии с пятилетним циклом проведения пересмотров;

е) в отношении пересчета ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения в результате изменения ставок общей шкалы налогообложения персонала: с 2012 года установлен базовый уровень ставок общей шкалы налогообложения персонала. Ставки общей шкалы налогообложения персонала будут пересматриваться во время проводимых каждые пять лет пересмотров ставок зачитываемого для пенсии вознаграждения. Изменение ставок общей шкалы налогообложения персонала будет совокупным, а не постепенным и будет отражать среднее изменение размеров подоходного налога, с которыми производится сопоставление, за период со времени последней корректировки ставок. В рамках следующего пересмотра сопоставление будет проводиться с базовым уровнем, установленным в 2012 году. При принятии решения о введении пересмотренной общей шкалы следует применять прагматический подход, принимая во внимание динамику изменения внешних налогов, сопоставимость коэффициентов замещения дохода и размеров чистых пенсий в рамках планов общей системы и службы-компаратора, а также актуарные и другие соображения;

f) **в отношении незначитываемого для пенсии компонента:** Комиссия выразила мнение, что следует сохранить нынешний подход до тех пор, пока не поступит дополнительная информация, основанная на опыте применения новой методологии проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания.

С. Доклад рабочей группы по стандартам поведения для международной гражданской службы

60. В 2001 году Комиссия постановила принять обновленный вариант стандартов поведения для международной гражданской службы и рекомендовать их Генеральной Ассамблее и директивным органам других участвующих организаций. В своей резолюции 56/244 Генеральная Ассамблея с удовлетворением отметила стандарты поведения. Стандарты поведения были призваны показать общий образец поведения для международных гражданских служащих. Так, стандарты дают необходимую информацию и разъяснения и воодушевляют сотрудников организаций общей системы благодаря четкому формулированию некоторых базовых принципов, составляющих этическую и философскую основу международной гражданской службы.

61. На своей шестьдесят девятой сессии в 2009 году Комиссия обратилась к своему секретариату с просьбой провести во взаимодействии с организациями и федерациями персонала обзор стандартов поведения для обеспечения того, чтобы они продолжали отвечать потребностям организаций, и определения аспектов, которые, возможно, нуждаются в обновлении (см. A/64/30, пункт 35). Впоследствии Генеральная Ассамблея в своей резолюции 65/247 просила Комиссию рассмотреть стандарты поведения в контексте ее программы работы на 2011 год и представить доклад по этому вопросу.

62. Комиссия создала рабочую группу по стандартам поведения для международной гражданской службы в составе представителей Комиссии, ее секретариата, Сети по вопросам людских ресурсов и федераций персонала. В помощь рабочей группе была образована техническая группа в составе специалистов по людским ресурсам и сотрудников по вопросам этики из целого ряда организаций, а также представителей всех трех федераций персонала. Ей было поручено провести предварительный обзор действующих стандартов. Первое совещание этой рабочей группы было проведено 12 и 13 мая 2011 года.

63. Комиссии на ее семьдесят третьей сессии был представлен доклад, содержащий пересмотренный проект стандартов поведения. Кроме того, секретариат представил в качестве документа зала заседаний замечания по предлагаемым изменениям в стандартах, поступившие от правовых департаментов организаций. На той же семьдесят третьей сессии Комиссия приняла решение отложить обсуждение доклада рабочей группы по стандартам поведения до семьдесят четвертой сессии, чтобы дать секретариату Комиссии и рабочей группе дополнительное время на доработку доклада.

64. Рабочая группа провела второе совещание с 9 по 11 ноября 2011 года. На этом совещании рабочая группа обсудила замечания правовых департаментов организаций и результаты анализа, проведенного секретариатом. Рабочая группа подчеркнула важное значение подотчетности как персонала, так и на организационном уровне и приняла решение включить в раздел «Руководящие

принципы» пункт, посвященный подотчетности. С учетом того, что в докладе Генерального секретаря о конфликте личных интересов (A/66/98) особо отмечалось, что сотрудники как беспристрастные и независимые международные гражданские служащие обязаны выполнять свои функции, руководствуясь только высшими интересами организации, рабочая группа сформулировала также предлагаемый текст, посвященный конфликту интересов.

65. Рабочая группа уделила большое внимание вопросу об ограничениях в отношении трудоустройства после увольнения из Организации и подчеркнула необходимость разработки общего для всей системы Организации Объединенных Наций свода правил, касающихся трудоустройства после увольнения из организаций системы. При обсуждении вопросов безопасности и охраны рабочая группа также рассмотрела предложение, поступившее от ККСАМС и ФАМГС. Представитель ККСАМС подчеркнул, что долг организаций — сделать все возможное для создания безопасных и здоровых условий труда для своих сотрудников. Группа так и не смогла прийти к консенсусу по этому конкретному вопросу. Рабочая группа вновь подтвердила важную роль стандартов поведения, отметив, что такие стандарты содействуют формированию общей системы ценностей и этических норм, которые являются неотъемлемой составляющей международной гражданской службы.

Обсуждение в Комиссии

66. Сеть по вопросам людских ресурсов поблагодарила рабочую группу, выразила удовлетворение подготовленным документом и заявила, что она с нетерпением ожидает обсуждения этого важного вопроса.

67. Представитель ККСАМС, выступая также от имени ККСАМС и ФАМГС, остановился на разделе, посвященном охране и безопасности персонала, и заявил, что никогда не предполагалось, что выдвинутое предложение окажется столь противоречивым с учетом того, что, как правило, вопрос о безопасных и здоровых условиях труда относится к числу тех, которые в наименьшей степени вызывают споры между работодателями, профсоюзами и государственными органами. В предложенном тексте была сделана попытка привести современные принципы оценки рисков и управления ими в стандарты поведения, которые служат основополагающим документом, регулирующим большинство аспектов международной гражданской службы. Поскольку персонал Организации Объединенных Наций не охватывается национальным законодательством, рассматриваемый текст закладывает важную основу для обеспечения единообразия в рамках всей международной гражданской службы. Заложенные в текст стандарты поведения концепции, предусматривающие «практически осуществимые превентивные и защитные меры», отражают принципы, закрепленные в законодательстве большинства государств-членов и основополагающие международные нормы. Рассматриваемая формулировка охватывает два аспекта: обязанность и способы ее выполнения. ККСАМС и ФАМГС отметили, что эта формулировка получила одобрение директоров медицинских служб организаций системы Организации Объединенных Наций. Была выражена надежда на то, что Комиссия продемонстрирует свою приверженность делу обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

68. ЮНИСЕРВ поддержала заявления ККСАМС и ФАМГС и приветствовала тот факт, что международные гражданские служащие на всех уровнях должны

отчитываться и отвечать за все свои действия. По мнению представителей ЮНИСЕФ, это улучшит отношение к работе со стороны как персонала, так и руководства. ЮНИСЕФ также приветствовала принцип, заключающийся в том, что представители персонала должны быть защищены от дискриминационного или предвзятого обращения, обусловленного их статусом или их деятельностью в качестве представителей персонала как в течение срока их полномочий, так и после его окончания. ЮНИСЕФ выразила мнение, что стандарты поведения, установленные в Организации Объединенных Наций как организации общемирового уровня, должны соответствовать самым высоким нормам.

69. Члены Комиссии поблагодарили рабочую группу за проделанную работу. Они отметили, что с течением времени характер услуг, оказываемых организациями общей системы Организации Объединенных Наций, как и взаимоотношения между сотрудниками и их организациями претерпели изменения. Большинство организаций провели масштабные реформы и перешли от систем, основанных на правилах, к системам, основанным на ценностях и ориентированным на результаты и предусматривающих усиление децентрализации и делегирование более широких полномочий руководителям нижнего звена. Это потребовало установления более четких стандартов поведения лиц, которые представляют организации за пределами общей системы, а также более прозрачных систем подотчетности. Комиссия обсудила вопрос об уместности включения в рассматриваемый документ положений об обязанностях и функциях организации. Было решено, что для этих целей может быть подготовлен отдельный документ.

70. Члены Комиссии проанализировали каждый пункт текста, предложенного рабочей группой. Комиссия утвердила текст пересмотренных стандартов поведения, который приводится в приложении IV.

Решения Комиссии

71. Комиссия постановила представить пересмотренные стандарты поведения для международной гражданской службы, которые приводятся в приложении IV, на утверждение Генеральной Ассамблеи.

72. Комиссия постановила, что после их утверждения Генеральной Ассамблеей она:

- а) обратится к организациям с просьбой ввести пересмотренные стандарты поведения с 1 января 2013 года;
- б) обратится к организациям с просьбой отразить пересмотренные стандарты поведения в их нормативных документах, а также закрепить их в положениях и правилах о персонале;
- в) обратится к своему секретариату с просьбой следить за внедрением пересмотренных стандартов в организациях общей системы Организации Объединенных Наций и представить доклад о положении дел в этой области на летней сессии 2015 года;
- д) особо отметит важность разработки и введения в организациях системы Организации Объединенных Наций Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций свода общих руководя-

щих принципов в отношении трудоустройства бывших сотрудников после их увольнения в целях предотвращения любого конфликта интересов.

D. Возраст обязательного увольнения

73. На своей шестьдесят девятой сессии в 2009 году Комиссия просила свой секретариат подготовить в сотрудничестве с организациями и Пенсионным фондом всеобъемлющий доклад о возможности изменения возраста обязательного увольнения, принимая во внимание различные вопросы политики в области людских ресурсов. В этом докладе также должно было быть учтено актуарное положение Пенсионного фонда и финансовое положение организаций. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 64/231 просила Комиссию доложить Ассамблее на ее шестьдесят шестой сессии о результатах всеобъемлющего анализа возможности изменения возраста обязательного увольнения, включая последствия для политики в области людских ресурсов, и представить консультативное заключение и рекомендации в отношении планирования замещения кадров в организациях общей системы.

74. Секретариат КМГС представил документ, к которому прилагалось исследование по вопросу о возрасте обязательного увольнения, проведенной рабочей группой, созданной Комитетом высокого уровня по вопросам управления КСР. Комиссии была представлена информация о нынешней практике в отношении возраста обязательного увольнения в организациях общей системы и другие данные о ряде правил и практических процедур, касающихся людских ресурсов. Была представлена также информация о финансовых последствиях повышения возраста обязательного увольнения для организаций и Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. В представленном Комиссии заключении по итогам проведенного анализа указывалось, что возможные последствия повышения возраста обязательного увольнения для географического распределения, гендерного баланса, омоложения кадрового состава, развития карьеры и планирования замещения кадров будут минимальны и что по этой причине наиболее уместными явятся меры в области политики планирования кадров и их замещения наряду с другими адресными мерами.

75. Перед членами Комиссии также выступил Главный административный сотрудник Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций с заявлением по поводу решений Правления Пенсионного Фонда в отношении обычного возраст выхода на пенсию. Главный административный сотрудник сообщил, что Правление на своей пятьдесят девятой сессии в июле 2012 года на основе консультативного заключения актуария-консультанта и комитета актуариев о последствиях увеличения продолжительности жизни для положения Фонда, решило, что оно готово повысить обычный возраст выхода на пенсию для новых участников Фонда не позднее, чем с 1 января 2014 года. Правление считало, что среди других мер, к которым он мог бы прибегнуть, повышение обычного возраста выхода на пенсию является одной из приоритетных мер для обеспечения долгосрочной устойчивости Фонда. Главный административный сотрудник объяснил участникам, что инвестиции и продолжительность жизни являются факторами, определяющими положение Фонда в долгосрочном плане, и что нет проблем, вызывающих озабоченность в отношении выплат в краткосрочной перспективе. Он ответил на многочислен-

ные вопросы участников и объяснил многие аспекты функционирования и деятельности Фонда.

Обсуждение в Комиссии

76. Сопредседатель Сети людских ресурсов поинтересовалась, какова была цель подготовки секретариатом КМГС доклада по вопросам планирования замещения кадров, сбалансированности географического представительства, омоложения кадрового состава и т.д., которые, по мнению членов Сети, входят в собственную компетенцию каждой отдельной организации. Она также поставила под сомнение включение в документ секретариата доклада Комитета высокого уровня по вопросам управления. Ссылаясь на решение Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций рекомендовать повысить возраст обязательного выхода на пенсию до 65 лет, Сопредседатель заявила, что Сеть полностью поддерживает взаимодействие КМГС с Правлением Пенсионного фонда и в этой связи просто примет к сведению документ секретариата КМГС. Вместе с тем она рекомендовала бы Комиссии воздерживаться от принятия немедленных мер. Представители некоторых организаций просили Комиссию принять во внимание число их сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы и необходимость увязки соответствующих мер с политикой в отношении мобильности и системой контрактов. Организациям необходимо время, чтобы изучить возможные последствия, в том числе долгосрочные.

77. Представитель ФАМГС напомнил, что в прошлом его организация призвала к расширению взаимодействия между органами, участвующими в принятии решений, касающихся возраста обязательного увольнения и обычного возраста выхода на пенсию. В этой связи он выразил удовлетворение тем, что в работе сессии приняли участие представители Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, которые поделились последними соображениями Правления по вопросам, рассматриваемым Комиссией. Представитель ФАМГС отметил, что, несмотря на заключение рабочей группы Комитета высокого уровня по вопросам управления о том, что нет настоятельной необходимости изменять установленный возраст обязательного увольнения или унифицировать условия по всем организациям, заявление Правления указывает на растущее ощущение насущности таких мер. Представитель ФАМГС заявил, что Федерация по-прежнему считает, что возраст обязательного выхода на пенсию следует повысить до 65 лет при условии сохранения права нынешних сотрудников выходить на пенсию в возрасте 60 и 62 лет. По мнению Федерации, сотрудникам должна быть предоставлена возможность достигать минимального срока службы, необходимого для получения права на медицинское страхование после выхода на пенсию, минимального срока внесения взносов, позволяющего претендовать на пенсию, или возможность продлить срок выплаты им соответствующих пособий в период получения образования находящимися на их иждивении детьми за счет повышения возраста увольнения или принятия других кадровых мер. Такая возможность не должна обеспечиваться по усмотрению отдельных организаций, она должна быть обеспечена всем сотрудникам.

78. Представитель ККСАМС отметила, что при вынесении своего заключения в отношении необходимости изменения установленного возраста обязательного увольнения рабочая группа Комитета высокого уровня по вопросам управ-

ления, в работе которой принимал участие и ККСАМС, заявила, что этот вопрос будет пересмотрен, если Правление Пенсионного фонда примет решение повысить обычный возраст выхода на пенсию. ККСАМС заявил, что такое решение было принято и его члены поддерживают это повышение, но без ущерба для приобретенных прав тех, кто должен выйти на пенсию и получать полное пособие в установленном в настоящее время возрасте для увольнения — 60 или 62 лет. Представитель ККСАМС утверждала, что система, в которой возраст обязательного увольнения будет увеличен для всех сотрудников без дискреционных решений организации, позволит Организации Объединенных Наций идти в ногу с национальными государственными службами и обеспечит поддержку всем сотрудникам, в частности сотрудникам категории специалистов и выше, которые зачастую поступают на работу в Организацию Объединенных Наций на позднем этапе своей карьеры и которым иногда необходим дополнительный стаж для получения пособий достаточного размера.

79. Представитель ККСАМС утверждала, что следует в срочном порядке рассмотреть вопрос о лицах, выходящих на пенсию, а затем вновь нанимаемых на работу на основе краткосрочных контрактов. Согласно информации, имеющейся у ККСАМС, бывают случаи, когда лица, получающие пенсию, также получают заработную плату, но при этом они не обязаны продолжать вносить взносы в фонд. Максимальный предел для заработка, установленный Организацией Объединенных Наций, соблюдается не во всех организациях, и в любом случае не обеспечивает достаточного решения проблемы. В дополнение представитель ККСАМС выразила сомнение в том, что повышение возраста увольнения в отсутствие в организациях механизмов планирования замещения кадров будет иметь какое-либо влияние в плане решения кадровых проблем, с которыми сталкиваются организации в общей системе.

80. Представитель ЮНИСЕРВ отметил, что вопрос о пересмотре возраста обязательного увольнения обсуждается в общей системе уже на протяжении определенного срока. Утверждается, что повышение возраста увольнения несет в себе определенные преимущества, как то потенциальную экономию средств Пенсионного фонда, однако сохраняются опасения по поводу того, что это может негативно сказаться на усилиях общей системы Организации Объединенных Наций по омоложению кадрового состава. ЮНИСЕРВ выразила надежду на то, что в некоторой степени эта проблема будет решена за счет программы для молодых сотрудников-специалистов. Эта федерация также поддержала мнение других федераций, заключающееся в том, что решение оставаться на службе в организации по достижении 60 или 62 лет должно приниматься по усмотрению самих сотрудников с учетом результатов оценки их работы. Федерация также выразила мнение, что, если, как и обсуждается, будет принято решение о повышении обычного возраста выхода на пенсию и возраста обязательного увольнения для сотрудников, поступающих на службу 1 января 2014 года и в последующий период, необходимо будет также обсудить вопрос об установленном в настоящее время возрасте досрочного выхода на пенсию, составляющем 55 лет.

81. Члены Комиссии выразили свою признательность Главному административному сотруднику Пенсионного фонда за участие в работе сессии и представление ценной информации ее участникам. В связи с рекомендацией Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций члены Комиссии приняли к сведению преимущество, которое несет

в себе повышение возраста выхода на пенсию для Пенсионного фонда, и отметили, что с учетом повсеместного роста продолжительности жизни повышение обычного возраста выхода на пенсию соответствует мерам, принимаемым правительствами стран и организациями по всему миру. Ожидаемая продолжительность жизни возросла значительно, и это должно согласовываться с числом лет, в течение которых вышедшие на пенсию сотрудники будут получать пенсионные пособия. С учетом того, что процесс найма персонала в Организацию Объединенных Наций сопряжен со значительными затратами, такой шаг также не только облегчит финансовое бремя Пенсионного фонда, но и приведет к экономии средств для государств-членов.

82. В рамках проведенного обсуждения Комиссия рассмотрела как вопрос о влиянии на актуарный баланс Фонда, так и кадровые последствия для организаций. В связи с необходимостью обеспечить долгосрочную устойчивость Пенсионного фонда и в свете решения Правления Пенсионного фонда повысить возраст выхода на пенсию, Комиссия приняла решение о том, что для новых сотрудников, поступающих на службу в системе начиная с января 2014 года, следует установить возраст обязательного увольнения в 65 лет. Многие члены Комиссии выразили мнение, что право выхода на пенсию в возрасте 65 лет должно быть предоставлено не только тем, кто будет наниматься на службу в системе начиная с 1 января 2014 года, но и нынешним сотрудникам с должным уважением их приобретенных прав. Другие члены Комиссии высказали мнение, что увеличение указанного возраста до 65 лет зависит не только от способности сотрудника продолжать работу. Было признано, что многие сотрудники продолжают продуктивно работать и в возрасте старше 60 или 62 лет, однако при этом необходимо исходить из наиболее эффективных путей обеспечения выполнения организациями своих мандатов. Некоторым сотрудникам, обладающим определенными знаниями и владеющим соответствующими навыками, трудно найти замену, однако организациям необходимо определить, сколько у них должностей, занимаемых такими сотрудниками. По мнению одного из членов Комиссии, прежде чем распространять повышение возраста обязательного увольнения на всех сотрудников, следует провести анализ с целью определить, насколько это будет выгодно организациям. По мнению же других, с кадровой точки зрения было бы разумно, чтобы сотрудники, способные выполнять свою работу, имели возможность выбора, при условии удовлетворительного выполнения ими своей работы: продолжать работать в организации до 65 лет или оставлять службу, будь то по личным или иным причинам. Руководителям следует прибегать к иным средствам для решения проблем недостаточно удовлетворительного или неудовлетворительного выполнения сотрудниками своей работы.

83. Члены Комиссии выразили мнение, что следует вынести рекомендацию Генеральной Ассамблее как в отношении тех, кто будет поступать на работу в системе начиная с 2014 года, так и в отношении нынешних сотрудников. Другие же участники заявили, что они с пониманием относятся к позиции организации отложить принятие решения по этому вопросу до тех пор, пока у них не будет возможности создать рабочую группу для изучения в более полном объеме последствий изменений, которые будут вызваны повышением возраста выхода на пенсию. По их мнению, организациям следует предоставить возможность проанализировать их демографическую ситуацию в свете сокращения текучести кадров и необходимости привнесения нового динамизма в работу и

достижения других стратегических целей, как то гендерной и географической сбалансированности. Комиссия также считала, что необходимо рассмотреть и другие стратегические и оперативные вопросы. К ним относятся такие вопросы, как о досрочном выходе на пенсию, особенно в местах службы с трудными условиями, о том, следует ли установить более низкий возраст увольнения для некоторых профессиональных групп, и о возможности предусмотреть в пенсионной системе стимулы, которые бы поощряли мобильность. Комиссия будет продолжать оказывать организациям помощь в разработке стратегических установок по таким вопросам, как гендерная и географическая сбалансированность, с учетом сокращения оттока персонала и необходимости пополнения системы новыми сотрудниками.

84. Был обсужден вопрос об обеспечении того, чтобы административные руководители имели возможность гибко применять положения о возрасте увольнения. Комиссия подтвердила, что решения по насущным кадровым проблемам каждой организации должны приниматься ее административным руководителем; вместе с тем, по мнению ее членов, решение о повышении возраста увольнения не должно приниматься организациями в отдельности. Это общесистемный вопрос, поскольку установление различных возрастов для увольнения может привести к нарушению общей системы и возникновению конкуренции между организациями.

Решения Комиссии

85. Комиссия постановила:

- а) поддержать рекомендацию Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций повысить возраст обязательного увольнения до 65 лет для новых сотрудников организаций, участвующих в Пенсионном фонде, не позднее чем с 1 января 2014 года;
- б) поручить своему секретариату подготовить в сотрудничестве с организациями и представителями персонала стратегический анализ последствий распространения повышения возраста обязательного увольнения на нынешних сотрудников;
- в) сделать сообщение по этому вопросу на своей семьдесят седьмой сессии.

Е. Система контрактов: пересмотр применения трех видов контрактов и постепенная отмена назначений на ограниченный срок

86. В соответствии с просьбой Комиссии по международной гражданской службе, сформулированной на ее семьдесят третьей сессии в 2011 году, на которой она рассматривала вопрос о представлении требуемой в соответствии со статьей 17 ее статута информации об осуществлении ее рекомендаций и решений, секретариат Комиссии представил документ, содержащий подробную информацию о применении принятых КМГС основных положений системы контрактов в рамках всей общей системы, а также информацию об осуществлении в последнее время в некоторых организациях реформы системы контрактов. Представленная в этом документе информация была собрана посредством про-

ведения анкетного опроса, который охватывал все организации общей системы Организации Объединенных Наций; ответы прислала 21 из 23 организаций.

87. В этом документе было также рассмотрено нынешнее положение дел с использованием в организациях общей системы контрактов на ограниченный срок. На своей семидесятой сессии Комиссия постановила исключить с 1 января 2011 года положения о контрактах на ограниченный срок, которые предоставляются не более чем на четыре года, из ее пересмотренных общих положений системы контрактов (см. A/65/30, приложение V).

88. Это был первый документ, содержащий обновленную информацию о системе контрактов за период после утверждения пересмотренных КМГС общих положений системы контрактов начиная с 1 января 2011 года. По состоянию на март 2012 года 13 организаций общей системы сообщили, что они ввели в действие принятые КМГС общие положения системы контрактов. После предыдущего анкетного опроса, проводившегося в июле 2009 года, 9 организаций общей системы внесли изменения в свои директивные положения о контрактах, а 13 — намерены в ближайшем будущем пересмотреть свои директивные положения о контрактах.

89. Что касается контрактов на ограниченный срок, то, как известно, Комиссия просила организации постепенно отказаться от использования таких контрактов и не предлагать новых контрактов этого вида после 31 декабря 2010 года. Единственное исключение было сделано для ЮНЕСКО, которая получила продление до 31 декабря 2012 года и подтвердила, что к этому продленному сроку она полностью откажется от контрактов на ограниченный срок.

90. В рамках анкетного опроса, проводившегося секретариатом в марте 2012 года, организациям была предоставлена возможность представить отзывы на основе своего опыта и сообщить, в какой степени принятые КМГС общие положения системы контрактов соответствуют их потребностям. Из 19 откликнувшихся организаций 16 заявили, что общие положения удовлетворяют их потребности, а 2 организации указали, что они их удовлетворяют «по большей части». Лишь одна организация, которая ввела эти общие положения, сообщила, что они не соответствуют ее потребностям, и предложила предусмотреть возможность найма отдельных лиц в определенных обстоятельствах на срок до трех месяцев для выполнения функций временно отсутствующих сотрудников, но не на основе контрактов тех видов, которые установлены для персонала.

91. Организациям также был задан вопрос, удовлетворяет ли в достаточной степени каждый из трех видов контрактов, предусмотренных в принятых КМГС общих положениях, их потребности. Хотя отзывы по большей части были положительными, в отношении непрерывных контрактов были получены самые разные ответы: одни организации пока их не ввели, другие же прорабатывают критерии для их предоставления. В отношении срочных контрактов все организации сообщили, что они удовлетворяют их потребности в достаточной степени. Что касается временных контрактов, то большинство организаций заявили, что они в достаточной степени удовлетворяют их потребности. Вместе с тем три организации дали негативные ответы, указав на ограничение в отношении продолжительности временных контрактов, и предложили предусмотреть определенную гибкость в их применении.

Обсуждение в Комиссии

92. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению представленную в документе информацию и подтвердила полезность принятых КМГС общих положений системы контрактов. По заявлению Сети, ЮНЕСКО подтвердила, что к 31 декабря 2012 года будет постепенно прекращено использование контрактов на ограниченный срок и что с 1 июля 2012 года новые контракты этого вида предоставляться не будут. В отношении введения непрерывных контрактов Сеть отметила, что организации действовали в соответствии с резолюциями Генеральной Ассамблеи. После подробного обсуждения Сеть заявила, что она не согласна с предложением о проведении повторного пересмотра принятых КМГС общих положений системы контрактов в 2014 году, выразив мнение, что это будет слишком рано для внесения новых изменений в систему контрактов.

93. Представитель ФАМГС в совместном с ККСАМС заявлении приветствовал постепенное прекращение использования контрактов на ограниченный срок и отметил, что к установленному сроку это сделает и ЮНЕСКО. Представитель Федерации выразил надежду, что организации используют представившуюся в связи с введением указанных основных положений возможность для решения давней проблемы так называемого долговременно работающего по краткосрочным контрактам персонала, отметив, что, хотя процесс стандартизации статуса таких сотрудников является сложным, необходимо обеспечить справедливый и равный подход. Представитель также просил Комиссию рассмотреть вопрос о возможности сохранения за сотрудниками непрерывных контрактов при их переходе в другую организацию в духе поощрения межучрежденческой мобильности. Представитель напомнил об обсуждении Комиссией вопроса о мобильности и прениях в ходе двадцать четвертой сессии Сети по вопросам людских ресурсов в 2011 году, когда было признано, что критерии предоставления непрерывных контрактов, утвержденные Генеральной Ассамблеей, обуславливают конкуренцию за получение непрерывных контрактов, число которых ограничено (пулы должностей). Представитель Федерации далее отметил, что в соответствии с межучрежденческим соглашением принимающая организация обязана предоставить контракт, аналогичный или эквивалентный контракту, который был у сотрудника в направляющей организации. В заключение представитель заявил о принятии к сведению информации, содержащейся в докладе, и о поддержке наблюдения за ходом осуществляемого процесса и его более углубленного анализа.

94. Представитель ЮНИСЕРВ приветствовал введение новой системы контрактов и выразил большое удовлетворение предоставлением непрерывных контрактов и отменой контрактов на ограниченный срок. Представитель Федерации отметил, что фонды и программы, предвидя проблемы в связи с применением балльной системы, испытывали трудности в определении того, каким должно быть количество предоставляемых непрерывных контрактов, а также оснований для их предоставления. В связи с непрерывными контрактами представитель обратился к Комиссии с просьбой настоятельно призвать организации ввести непрерывные контракты, сохраняемые при переходе сотрудников на другие должности или в другие подразделения и организации; вместе с тем сохранение в силе непрерывных контрактов для сотрудников, переходящих из одной организации в другую, не является настолько естественным, насколько это должно было бы быть. Представитель Федерации настоятельно призвал ор-

ганизации определить критерии использования срочных контрактов и контрактов для внештатных сотрудников для устранения неравенства, возникающего в тех случаях, когда штатные сотрудники выполняют такие же функции, как и внештатные сотрудники. И наконец, представитель отметил, что ЮНИСЕРВ в целом удовлетворена системой контрактов и при этом надеется на ее полное введение в ближайшем будущем.

95. Комиссия отметила, что секретариат провел всесторонний анализ системы контрактов. Вместе с тем она с разочарованием указала на то, что лишь 14 представивших информацию организаций ввели в действие принятые КМГС основные положения. В связи с постепенной отменой ЮНЕСКО контрактов на ограниченный срок к установленному сроку Комиссия высоко оценила готовность организации сделать это к продленному конечному сроку, но при этом поинтересовалась, согласуется ли введенный в последнее время контракт для персонала по проектам с основными положениями КМГС. Представитель ЮНЕСКО подтвердила, что контракт для персонала по проектам является срочным контрактом с аналогичным пакетом вознаграждения, однако он предоставляется за счет внебюджетных средств и как таковой является контрактом на ограниченный срок, не дающим оснований ожидать его возобновления. Представитель ЮНЕСКО заверила Комиссию, что, по ее мнению, этот вид контракта подпадает под определение срочного контракта, предусмотренного основными положениями КМГС.

96. Комиссия отметила, что сохраняется определенное недопонимание по поводу решения, принятого Комиссией при одобрении ею основных положений системы контрактов. Часть данного процесса была направлена на то, чтобы установить для всех контрактов одинаковые названия и условия их предоставления, с тем чтобы у всех сторон было четкое понимание того, что представляют собой разные виды контрактов. Результаты проведенного в марте 2012 года опроса наглядно показывают, что одни организации исходили из того понимания, что следует ввести все три вида контрактов, предусмотренные в основных положениях, принятых КМГС, другие же считают, что им предоставлена возможность выбора в зависимости от того, что наилучшим образом отвечает их потребностям.

97. Комиссия подтвердила, что организации не обязаны использовать все три вида контрактов, предусмотренные в основных положениях КМГС; в этих основных положениях скорее представлен набор имеющихся вариантов, из которого организации могут делать выбор исходя из того, что наилучшим образом удовлетворяет их потребности. Некоторые организации никогда в прошлом не использовали постоянные контракты или контракты на неограниченный срок, и от них это не требуется и в нынешних основных положениях КМГС. Эти основные положения позволяют организациям выбирать любые из трех видов контрактов в любом сочетании, использование которых, по их мнению, в наибольшей степени будет содействовать выполнению их функций и осуществлению их мандатов.

98. Один из членов Комиссии поинтересовался, не сталкиваются ли организации, финансируемые за счет добровольных взносов, с определенными проблемами при согласовании основных положений КМГС с механизмами их финансирования и не возникают ли в связи с этим у таких организаций трудности при определении функций, которые являются важнейшими для выполнения их

мандата, и/или рассмотрении вопроса о предоставлении непрерывных контрактов. Комиссия вновь заявила, что в принятых ею основных положениях закреплён набор видов контрактов, из которого организации могут выбирать любой или все имеющиеся виды контрактов. Тот факт, что некоторым организациям нецелесообразно вводить непрерывные контракты, не представляет проблемы для Комиссии.

99. Вместе с тем представитель ФАМГС выразил определённую озабоченность по поводу выбора организациями из трёх предусмотренных в основных положениях КМГС видов контрактов тех, которые они предпочитают. ФАМГС признала, что потребность в непрерывных контрактах может меняться и может зависеть от наличия средств и задач организаций; вместе с тем следует прилагать усилия к введению принятых КМГС основных положений во всей общей системе Организации Объединённых Наций, с тем чтобы не возникало значительной разницы в условиях службы сотрудников, работающих в разных организациях.

100. Комиссия также напомнила о том, что в основных положениях системы контрактов не предусматривается автоматическое преобразование одного вида контракта в другой или автоматический перевод с одного вида контракта на другой; напротив, в них предполагается, что эти процессы должны регулироваться транспарентными и открытыми процедурами отбора с учетом того, что во многих организациях, которые приняли решение ввести непрерывные контракты, они могут предоставляться не каждому. В отношении временных контрактов Комиссия напомнила, что, как предполагается, такие контракты будут предоставляться на срок, составляющий менее одного года. Предоставление контракта на более короткий срок, например, на три месяца для замещения временно отсутствующего сотрудника, также не противоречит принятым КМГС основным положениям системы контрактов.

101. По поводу высказанного представителями федераций персонала замечания относительно внештатных сотрудников Комиссия указала на то, что с этой категорией персонала трудовые договоры заключаются не в соответствии с правилами о персонале организаций, и поэтому вопросы, касающиеся такого персонала, не входят в сферу компетенции Комиссии. Вследствие этого Комиссия не будет заниматься рассмотрением вопросов о контрактах, предоставляемых сотрудникам этой категории, и следить за ними. Было отмечено, что Сеть по вопросам людских ресурсов провела исследование, посвященное внештатному персоналу, и в настоящее время занимается рассмотрением этого вопроса.

102. Что касается заявления представителей федераций персонала о том, что следует постоянно следить за применением основных положений системы контрактов, то, как известно, существует система регулярного контроля и периодического представления информации в отношении выполнения всех решений и рекомендаций Комиссии, как это предусмотрено статьей 17 статута Комиссии.

103. Отметив, что большинство организаций предполагают провести в ближайшем будущем пересмотр своих директивных положений, касающихся контрактов, Комиссия выразила надежду на то, что уточнение намерения, из которого исходила КМГС при разработке основных положений системы контрактов, поможет организациям применять эти основные положения при рассмот-

рении и внесении любых изменений, касающихся контрактов персонала. С этой целью в 2014 году планируется вновь рассмотреть вопрос о применении этих основных положений. Комиссия также сослалась на резолюции 65/248 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила организации общей системы Организации Объединенных Наций ежегодно докладывать Комиссии о применении системы контрактов и условиях службы для всех их сотрудников, работающих в «семейных» и «несемейных» местах службы.

Решения Комиссии

104. Комиссия постановила:

а) принять к сведению информацию, содержащуюся в рассмотренном документе, и поручить своему секретариату подготовить доклад о применении принятых КМГС основных положений системы контрактов, который будет представлен Генеральной Ассамблее, в контексте докладов о выполнении рекомендаций и решений, представляемых Ассамблее на двухгодичной основе в соответствии со статьей 17 статута Комиссии;

б) принять к сведению, что организации постепенно отменили практику предоставления контрактов на ограниченный срок в соответствии с рекомендацией Комиссии;

с) подтвердить, что основные положения КМГС в отношении системы контрактов в организациях общей системы Организации Объединенных Наций (см. A/65/30, приложение V) охватывают три вида контрактов (непрерывные, срочные и временные). Комиссия не требует от организаций введения всех трех видов контрактов, предусмотренных в основных положениях. Организации могут вводить определенные в этих положениях виды контрактов в любом сочетании с учетом своих конкретных потребностей;

д) настоятельно призвать организации придерживаться руководящих принципов, закрепленных в основных положениях системы контрактов, при рассмотрении и внесении любых изменений, касающихся контрактов сотрудников, и, в частности, просить организации, которые не ввели в действие принятые КМГС основные положения системы контрактов, пересмотреть свои системы контрактов в свете этих основных положений с учетом опыта других организаций и представить своим соответствующим руководящим органам предложения о приведении их систем контрактов в соответствие с общей системой;

е) рассмотреть вопрос о применении основных положений КМГС в отношении системы контрактов на своей летней сессии 2014 года.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

А. Шкала базовых/минимальных окладов

105. Концепция шкалы базовых/минимальных окладов была введена Генеральной Ассамблеей с 1 июля 1990 года в соответствии с разделом I.H ее резолюции 44/198. Ставки этой шкалы устанавливаются на основе ставок Общей шкалы окладов, действующей в гражданской службе-компараторе, которой в настоящее время является федеральная гражданская служба Соединенных Штатов. Эти ставки периодически корректируются на основе сопоставления чистого базового оклада сотрудников Организации Объединенных Наций, соответствующего медиане шкалы (ставке для сотрудников класса С-4, ступень VI, имеющих иждивенцев), с соответствующими окладами сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях (ставками 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 корректива по месту службы.

106. Комиссия была проинформирована о том, что в результате действия в 2011 и 2012 годах моратория на повышение заработной платы размеры валовых ставок Общей шкалы у компаратора по сравнению с их уровнем в 2010 году не изменились. Вместе с тем в 2012 году были немного изменены ставки шкал федерального налога и налога в штате Мэриленд, но при этом в штате Виргиния и в федеральном округе Колумбия никаких изменений в налогах не произошло. Изменения в федеральном налогообложении заключались в пересмотре ставок налогообложения и изменении индивидуальных и стандартных постатейных вычетов. Изменения в налогах в штате Мэриленд были связаны главным образом с введением пересмотренных диапазонов облагаемого налогом скорректированного валового дохода свыше 150 000 долл. США. Таким образом, несмотря на мораторий на повышение вознаграждения, в результате вышеупомянутых изменений в налогах чистый размер вознаграждения у компаратора, принимаемого за базу сопоставления, увеличилась на 0,12 процента по сравнению с его уровнем в 2011 году.

Обсуждение в Комиссии

107. Сеть по вопросам людских ресурсов отметила, что налоговые изменения в Соединенных Штатах привели к повышению окладов служащих у компаратора на 0,12 процента по сравнению с их уровнем в 2011 году. В целях поддержания размеров базового оклада на уровне, соответствующем ставкам Общей шкалы, оклады в Организации Объединенных Наций необходимо скорректировать на аналогичную величину. Сеть отметила, что последствия такой корректировки, подлежащей осуществлению по стандартному методу консолидации на основе принципа неизменности размеров вознаграждения, минимальны. Представи-

тель ФАМГС, выступая также от имени ККСАМС и ЮНИСЕФВ, также согласился с рекомендацией скорректировать шкалы базовых/минимальных окладов.

108. Комиссия отметила, что предлагаемая корректировка ставок шкалы базовых/минимальных окладов производится в соответствии с установленной методологией, указав, что эта корректировка будет произведена путем повышения размеров базовых окладов на 0,12 процента при соразмерном понижении множителей корректива по месту службы. Поскольку в настоящее время нет мест службы, размеры коррективов по месту службы в которых ниже уровня, необходимого для покрытия предлагаемого повышения ставок шкалы базовых/минимальных окладов, ни в одном из мест службы размеры получаемого на руки вознаграждения не изменятся. Таким образом, как указано в ниже приведенной таблице, финансовые последствия для всей системы будут связаны только с пересмотром шкалы выплат при увольнении.

109. С учетом вышеизложенных соображений годовые финансовые последствия предлагаемого повышения ставок шкалы базовых/минимальных окладов оцениваются для всей системы в следующие суммы:

<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	—
б) В связи со шкалой выплат при увольнении	60 000
Общая сумма финансовых последствий в год	60 000

Решение Комиссии

110. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2013 года пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов для категории специалистов и выше, которая приводится в приложении V к настоящему докладу и ставки которой являются результатом их корректировки на 0,12 процента, осуществленной путем повышения ставок шкалы базовых/минимальных окладов и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы при неизменности размеров получаемого на руки вознаграждения.

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

111. 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.

112. Комиссия была информирована о том, что в 2012 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.

113. При проведении сопоставления также учитывалось следующее:

а) пересмотр диапазонов облагаемого федеральным налогом дохода и стандартных и индивидуальных вычетов и введение пересмотренных диапазонов облагаемого налогом дохода свыше 150 000 долл. США, которые привели к небольшому снижению подоходных налогов для всех налогоплательщиков в Вашингтоне и его пригородах;

б) величина множителя корректива по месту службы за период с января по июль 2012 года, которая составляет 65,5, и величина множителя на период с августа по декабрь 2012 года, которая оценена в 68,0. Эти величины множителей определены исходя из ставок нынешней шкалы чистых базовых/минимальных окладов, которая была введена в действие с 1 января 2012 года;

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

д) пересмотренная величина разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, оцениваемая в 111,6.

114. Комиссия была информирована о том, что с учетом вышеизложенного разница на 2012 год составляет 117,7, а ее средняя величина за пять лет (2008–2012 годы) — 114,9. Подробная информация о сопоставлении приводится в приложении VI к настоящему докладу.

Обсуждение в Комиссии

115. В начале обсуждения данного вопроса на семьдесят пятой сессии Комиссии начальник Канцелярии Генерального секретаря по просьбе Комиссии проинформировала ее о текущем финансовом положении Организации. Она указала, что бюджет по программам на двухгодичный период 2012–2013 годов был утвержден Генеральной Ассамблеей после длительного обсуждения. Вместе с тем государства-члены отложили пересчет бюджета на сумму, эквивалентную 220 млн. долл. США, а в дополнение к этому заложенной в бюджет доле вакантных должностей при нынешнем штатном расписании могут соответствовать потребности в ресурсах на сумму 85 млн. долл. США. Организация пытается покрыть соответствующую нехватку средств за счет имеющихся ресурсов, однако, возможно, потребуются добиваться от государств-членов дополнительного финансирования в конце двухгодичного периода. Вместе с тем признает-

ся, что хотя государства-члены проявляли щедрость в своей поддержке расширения мандатов Организации, в настоящее время большинство из них испытывают значительные финансовые трудности. С учетом этих реалий Организация стремится определить меры повышения эффективности и новаторские методы, позволяющие выполнять мандаты в полном объеме более эффективно и результативно. Начальник Канцелярии заявила, что главным приоритетом для Генерального секретаря является сохранение как можно большего числа сотрудников, с тем чтобы в Организации продолжали работать необходимые специалисты. Она далее заявила, что, хотя она не может говорить от имени системы Организации Объединенных Наций в целом, известно, что некоторые организации, финансируемые за счет добровольных взносов, а также ряд специализированных учреждений сталкиваются с аналогичными финансовыми ограничениями. Она отметила, что Секретариат по-прежнему признает независимый характер Комиссии, но при этом надеется, что нынешняя бюджетная ситуация будет принята во внимание в ходе обсуждения вопросов в Комиссии и что при рассмотрении вопросов будет применяться целостный подход. Отвечая на один из вопросов, начальник Канцелярии заявила, что выработка конкретных предложений не входит в функции Генерального секретаря. Однако с учетом нынешних реалий Комиссия могла бы изучить имеющиеся варианты, один из которых заключается в отсрочке рассмотрения данного вопроса, чтобы дать время для осуществления бюджетных корректировок. В этой связи она предложила рассмотреть возможность проявления определенной гибкости при применении процедур Комиссии.

116. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению документ, подготовленный секретариатом. Представитель ФАМГС, выступая также от имени ККСАМС, заявил, что ассоциации с пониманием относятся к бюджетным трудностям организаций, однако напомнил о принятом Комиссией на ее семьдесят четвертой сессии решении, в котором она подтвердила методологии определения разницы и корректировок по месту службы. Поэтому они настаивали на введении пересмотренного множителя с августа 2012 года, т.е. с месяца, в котором он должен был быть введен. ФАМГС и ККСАМС указали на то, что мораторий, введенный в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, затрагивает только оклады, но не какие-либо другие важные элементы вознаграждения. В частности, средний размер поощрительных выплат сотрудникам категории старших должностных лиц в гражданской службе Соединенных Штатов в 2010 году составил 13 081 долл. США, а поощрительные выплаты сотрудникам других категорий составляли от 2,6 до 3,3 процента от размера оклада. В настоящее время эти элементы не учитываются в расчетах разницы и при определении базовых/минимальных окладов из маржи и базовых/минимальных расчетов. Средства, вкладываемые государствами-членами в Организацию Объединенных Наций, в том числе на покрытие расходов по персоналу, следует рассматривать исходя из ценности и качества услуг, сотрудниками. ЮНИСЕРВ поддержала заявления ФАМГС и ККСАМС и отметила, что все сокращения в связи с бюджетными трудностями, включая сокращение должностей и урезание пособий и льгот, как представляется, производятся за счет персонала, но так не должно быть. Проблемы в гражданской службе Соединенных Штатов связаны с политическими изменениями и не должны отражаться на стандартах в отношении вознаграждения в Организации Объединенных Наций.

117. Комиссия поблагодарила начальника Канцелярии за краткое освещение вопроса о финансовом положении Организации Объединенных Наций и ознакомление членов Комиссии с проблемами Организации и призыв проявлять гибкости при применении существующих процедур.

118. Комиссия напомнила о рассмотрении на своей семьдесят четвертой сессии просьбы, выраженной Генеральной Ассамблеей в резолюции 66/235, а также сослалась на свои статутные обязанности, связанных с функционированием системы коррективов по месту службы. Она отметила, что в соответствии с утвержденной методологией пересмотренный множитель корректива по месту службы должен быть введен в августе 2012 года. Она далее отметила, что в результате этого разница в чистом вознаграждении останется в пределах установленного диапазона, а средняя за пятилетний период величина разницы будет чуть ниже желательного уровня, которым является медиана, составляющая 115. В связи с этим было выражено мнение, что отказ следовать установленным правилам может иметь опустошительные последствия для беспристрастного и независимого характера Комиссии и может быть оспорен в правовом порядке. В ответ на это еще один член Комиссии указал на то, что в соответствии с правилом 33 правил процедуры Комиссии она должна до вынесения какого-либо решения, выходящего за рамки выполнения ее обычных функций, запрашивать мнения административных руководителей соответствующих участвующих организаций в отношении финансовых и административных последствий осуществления такого решения. На семьдесят четвертой сессии Комиссии она была проинформирована о том, что в нынешних условиях, характеризующихся финансовым кризисом, принятие решений, связанных с повышением корректива по месту службы, не считается относящимся к числу обычных функций. По этой причине, по мнению данного члена, в соответствии с правилами процедуры Комиссии она должна запросить мнения организаций и что это никоим образом не скажется на ее независимости в принятии решений.

119. В то же время было выражено мнение, что введение пересмотренного множителя корректива по месту службы, который должен быть установлен для Нью-Йорка с 1 августа 2012 года, без задержек было бы в полном соответствии с методологией, утвержденной Генеральной Ассамблеей. В этом контексте сообщение начальника Канцелярии о финансовом положении было воспринято некоторыми членами как призыв временно не вводить пересмотренный множитель. Этот призыв, который доводился представителями Генерального секретаря до сведения Комиссии по различным каналам и неоднократно во время сессии, стал причиной для присоединения этих членов к консенсусу по этому вопросу и является единственным убедительным обоснованием для задержки введения пересмотренного множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка.

120. По общему мнению, в виду бюджетных трудностей, с которыми сталкивается Организация Объединенных Наций и, возможно, другие организации, было бы целесообразно дать государствам-членам время для обсуждения вопросов, поставленных Организацией Объединенных Наций. Комиссия пришла к выводу, что в сложившихся обстоятельствах единственным остающимся вариантом является отсрочка повышения множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка до тех, пока у Генеральной Ассамблеи не будет возможности обсудить этот вопрос. Далее было решено, что, дабы не выходить за рамки методологии, пересмотренный множитель корректива по месту службы следует

фактически ввести ретроактивно с августа 2012 года, если только Генеральная Ассамблея не примет иного решения. Было отмечено, что отсрочка введения данного корректива по месту службы для Нью-Йорка явится исключительной мерой, основанием для которой служит нынешняя бюджетная ситуация. В то же время это не потребует принятия каких-либо мер, не совместимых с функционированием системы коррективов по месту службы. Таким образом, это позволит Комиссии полностью соблюсти установленные методологии, но при этом не оставить без внимания бюджетные трудности организаций и учесть любые краткосрочные и долгосрочные последствия своих решений для организаций и персонала.

Решения Комиссии

121. Комиссия:

- a) отметила, что в соответствии с утвержденной методологией с 1 августа 2012 года в Нью-Йорке должен быть введен множитель корректива по месту службы, равный 68,0;
- b) постановила отложить введение пересмотренного множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка с учетом финансового положения Организации Объединенных Наций, о котором сообщил Генеральный секретарь;
- c) также постановила ввести указанный множитель 1 января 2013 года и ретроактивно применять его с 1 августа 2012 года, если Генеральная Ассамблея не примет иного решения.

С. Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размеров надбавок

122. В контексте своего двухгодичного обзора надбавок на иждивенцев, выплачиваемых сотрудникам категории специалистов и выше, Комиссия рассмотрела размеры надбавок на детей и иждивенцев второй очереди. В соответствии с пересмотренной методологией, утвержденной Комиссией в 2008 году, надбавка на детей рассчитывается как единая фиксированная ставка в долларах США на основе взвешенных размеров налоговых скидок и выплат по линии социального обеспечения на детей в восьми местах расположения штаб-квартир, предоставляемых лицам, имеющим доход, эквивалентный базовому уровню, за который принят оклад для ступени VI класса С-4, причем в качестве весов используется число сотрудников в этих местах службы. Исходя из этого, предлагаемый размер надбавки на детей составляет 3401 долл. США в год. Предлагаемый размер надбавки на иждивенцев второй очереди, устанавливаемый на уровне 35 процентов от размеров надбавки на детей, составляет 1190 долл. США в год. Методологией также предусматривается, что эти фиксированные ставки пересчитываются в суммы в местной валюте по официальному операционному обменному курсу Организации Объединенных Наций, действующему на месяц введения ставок, и остаются неизменными до следующего двухгодичного пересмотра.

123. Комиссия была информирована о том, что, как и предусматривалось первоначально, временные меры, введенные в 2009 году в целях смягчения нега-

тивных последствий применения пересмотренной методологии в некоторых местах службы, будут отменены с 1 января 2013 года.

124. Финансовые последствия, обусловливаемые предлагаемой корректировкой размеров указанных надбавок оцениваются в 9,8 млн. долл. США в год для всей системы.

Обсуждение в Комиссии

125. Сеть по вопросам людских ресурсов поддержала предложения увеличить размеры надбавок на детей и иждивенцев второй очереди. Однако Сеть обратила внимание Комиссии на одно нежелательное последствие изменения в методологии 2008 года, т. е. на привносящий случайность элемент — обменный курс, действующий на месяц, в котором производится пересчет надбавки на детей в сумму в местной валюте. Сеть выступила с просьбой осуществлять пересчет — в целях повышения справедливости и предсказуемости системы — по тому же курсу, который используется для расчета единой суммы, т.е. по среднему курсу за 12 месяцев, предшествующих проведению пересмотра.

126. Федерации персонала поддержали предложения о корректировке размеров пособий на иждивенцев. ФАМГС поддержала просьбу Сети по вопросам людских ресурсов об изучении альтернативных вариантов обеспечения учета влияния колебаний обменных курсов в периоды между проводимыми каждые два года пересмотрами, например, путем использования средних показателей за более длительные периоды или скользящих средних по аналогии с методами, применяемыми Пенсионным фондом для решения той же проблемы. ККСАМС указал на то, что взятый в целом механизм расчета пособия на ребенка не соответствует общим принципам большинства систем социальной защиты и в рамках этого механизма необоснованно проводится дифференциация между сотрудниками, набираемыми на местной и международной основе, и не учитываются различия в расходах на то, чтобы вырастить ребенка, в разных местах службы. В этой связи Комитет выразил мнение, что пересчет надбавок в местную валюту на дату их введения может иметь двойной негативный эффект для определенных мест службы, и обратился к КМГС с просьбой пересчитывать суммы надбавок на более регулярной основе в целях учета изменений обменных курсов. ЮНИСЕРВ также разделял озабоченность по поводу использования при пересчете сумм надбавок в местную валюту обменного курса, действующего на определенную дату.

127. Комиссия проанализировала связанные с пособиями на детей изменения в налоговых законодательствах и выплатах по линии социального обеспечения в восьми местах расположения штаб-квартир, а также процедуру, используемую для расчета размера надбавки на детей в соответствии с нынешней методологией. Она отметил, что предлагаемое увеличение общесистемного размера надбавки обусловлено главным образом изменениями в Швейцарии, в которой предусматриваемые законодательством выплаты на содержание детей возросли на 50 процентов и был введен дополнительный налоговый вычет на детей на федеральном уровне. Это в сочетании с тем фактом, что среди мест расположения штаб-квартир Женева является местом службы с наибольшим числом сотрудников — в ней находится около 38 процентов всех сотрудников категории специалистов, работающих в местах расположения штаб-квартир, — при-

вело к тому, что общее предлагаемое повышение размера надбавки составляет 16 процентов.

128. Была выражена озабоченность по поводу доминирующего влияния данных по крупным местам службы на конечный результат. Было указано на то, что изменения в Швейцарии, как представляется, не следуют общей тенденции, наблюдаемой в большинстве мест, где изменения в налоговом и социальном законодательстве, касающиеся находящихся на иждивении детей, даже если они и происходят, носят гораздо более умеренный характер или вообще приводят к сокращению размера соответствующих пособий. Вместе с тем повышение общего результата было обусловлено данными только по одному месту службы, хотя в нем и работает наибольшее число сотрудников. По мнению большинства членов, такое влияние носит искажающий характер и, прежде чем пересматривать размер надбавки, необходимо принять меры для устранения этой проблемы. Было предложено изучить альтернативные варианты используемой в расчетах процедуры взвешивания, как то методы логарифмического или геометрического взвешивания или другие методы, благодаря применению которых можно уменьшить доминирующее влияние данных по крупным местам службы.

129. Помимо проблемы доминирующего влияния был определен ряд других вопросов, которым необходимо уделить внимание в рамках пересмотра методологии определения размеров надбавок на иждивенцев. В частности, было указано на то, что нынешняя методология заключается в применении автоматической процедуры, не оставляющей места для учета любых дополнительных факторов, которые могут иметь отношение к принятию решения, но не обязательно оказывают непосредственное влияние на расчеты. В этой связи было сочтено целесообразным рекомендовать устранить автоматизм, заложенный в процедуру пересмотра.

130. Были также подняты вопросы в отношении обоснования расчета суммы надбавки на детей на основе данных по восьми местам расположения штаб-квартир. Один из членов высказал мнение, что принцип Ноблемера распространяется на вознаграждение в целом, включая налоговые льготы и социальные выплаты на детей. Таким образом, за основу для определения размера надбавки на детей, будь то в качестве компонента, включаемого в ставки шкалы окладов, или же отдельной надбавки, следует принимать условия у компаратора, которым является гражданская служба США.

131. Некоторые члены также затронули относящуюся к рассматриваемому вопросу более фундаментальную проблему, а именно связанную с вспомоществованием на содержание первого находящегося на иждивении ребенка одинокого сотрудника. Такое вспомоществование обеспечивается не в виде надбавки на детей, а в порядке предоставления таким сотрудникам права на получение вознаграждения по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев. В результате, размеры такого вспомоществования значительно различаются в зависимости от класса должности. Например, в Нью-Йорке их диапазон составляет от примерно 3700 долл. США для ступени I класса C-1 до более чем 18 000 долл. США для верхней ступени класса D-2. Это было воспринято как несправедливое положение, не имеющее, как представляется, аналогов во внешней практике. Было выражено мнение о необходимости рассмотрения этого вопроса. Основываясь на вышеуказанных соображениях, Комиссия сделала вывод о том,

что он не может пересматривать размеры надбавок на иждивенцев до тех пор, пока не устранены выявленные проблемы и недостатки в методологии. Было высказано мнение, что соответствующий пересмотр методологии должен быть проведен при первой возможности. Члены Комиссии выразили надежду на то, что такой пересмотр будет носить комплексный характер и что помимо рассмотрения выявленных проблем будут изучены возможные альтернативы нынешнему подходу на основе на передовых методов, применяемых у других работодателей, в том числе в других международных организациях.

Решения Комиссии

132. Комиссия:

а) поручила своему секретариату провести всеобъемлющий пересмотр методологии установления надбавок на иждивенцев с учетом мнений, выраженных членами Комиссии, и представить КМГС доклад о своих выводах на ее семьдесят шестой сессии;

б) постановила отложить рассмотрение вопроса о размерах надбавок на детей и иждивенцев второй очереди до своей семьдесят седьмой сессии.

D. Вопросы коррективов по месту службы

Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать четвертой сессии и повестка дня тридцать пятой сессии

133. В соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и в этой связи рассмотрела доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать четвертой сессии.

134. На своей семьдесят третьей сессии Комиссия просила Консультативный комитет провести ряд методологических исследований, касающихся: расчета индекса корректива по месту службы для мест службы группы I начиная с цикла проведения сопоставительных обследований мест службы 2015 года, включая определение веса расходов вне места службы; методологии сбора и обработки внешних данных о рыночных ставках арендной платы; и порядка определения класса корректива по месту службы для Женевы. В указанный доклад была также включена предлагаемая повестка дня тридцать пятой сессии Консультативного комитета и резюме обсуждения Комитетом двух вопросов в рамках пункта «Прочие вопросы»: динамики размеров чистого получаемого на руки вознаграждения в Венгрии; и выплаты национального страхового взноса некоторыми сотрудниками организаций, базирующихся в Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии.

Резюме рекомендаций

135. Доклад содержал ряд рекомендаций, основанных на результатах вышеупомянутых методологических исследований. В отношении определения веса расходов вне места службы Комитет рекомендовал, чтобы в местах расположения штаб-квартир и других местах службы группы I, имеющих аналогичные характеристики с точки зрения числа сотрудников и экономических условий,

использовались фактические веса расходов вне места службы, определяемые непосредственно на основе данных, сообщаемых персоналом в ходе обследований расходов семей (включая данные о не связанных с потреблением обязательствах, объем которых в настоящее время оценивается в пять процентов от величины чистого базового оклада). Для остальных мест службы группы I следует устанавливать диапазоны расходов вне места службы или объединять данные по небольшим местам службы в той или иной форме. Финансовые последствия использования фактических весов расходов вне места службы для охваченных исследованием 22 мест службы группы I, выражающиеся в повышении чистого вознаграждения сотрудников категории специалистов, были оценены в сумму около 47 млн. долл. США.

136. После тщательного рассмотрения вопросов, связанных со сбором внешних данных о рыночных ставках арендной платы, используемых для расчета индекса арендной платы для мест службы группы I, Комитет пришел к выводу о том, что методология, применяемая в настоящее время Международной службой вознаграждения и пенсий, является правильным подходом, однако настоятельно призвал секретариат разработать в сотрудничестве с организациями и федерациями персонала, а также другими заинтересованными сторонами процедуры, направленные на то, чтобы данные Международной службы вознаграждения и пенсий охватывали более сопоставимые районы в местах службы группы I.

137. В связи со смежным вопросом расчета индекса арендной платы Комитет рекомендовал устанавливать веса, используемые при расчете индекса арендной платы (как веса, отражающие сроки проживания, так и веса, отражающие вид/размер жилья) также на основе данных, указываемых сотрудниками в анкетах, заполняемых в рамках проведения обследований расходов на жилье. Финансовые последствия, выражающиеся в сокращении чистого вознаграждения сотрудников категории специалистов, были оценены в сумму порядка 56 млн. долл. США.

138. По вопросу о коррективе по месту службы для Женевы Консультативный комитет выразил мнение, что процесс проведения обследований в Женеве должен соответствовать процедурам проведения таких обследований в Нью-Йорке и что, в частности, для целей определения корректива по месту службы для Женевы сбор данных должен охватывать соседние районы Франции и другие кантоны Швейцарии, в которых проживает значительная часть сотрудников, работающих в Женеве. Тем не менее Консультативный комитет в полной мере осознавал те препятствия правового и практического характера, с которыми придется столкнуться при выполнении такой рекомендации, и поэтому настоятельно призвал секретариат провести работу в сотрудничестве с базирующимися в Женеве организациями и федерациями персонала и другими заинтересованными сторонами в целях пересмотра его процедур сбора данных в Женеве в целях охвата соседних кантонов Швейцарии и соответствующих районов соседней Франции и представить свои выводы Консультативный комитету на его следующей сессии.

Обсуждение в Комиссии

139. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов выразил признательность Консультативный комитету за его работу над вопросами коррективов по

месту службы, а секретариату КМГС за представленный доклад. В то же время он сообщил, что организации выражают обеспокоенность по поводу рекомендаций Комитета, предусматривающих охват соседних районов Франции сбором данных в целях определения корректива по месту службы для Женевы. Он особо отметил тот факт, что Франция является другой страной с другой валютой и с другими ограничениями на импорт. Кроме того, граждане стран, не входящих в Европейский союз, могут легально проживать во Франции в течение лишь трех месяцев. По его мнению, такой трансграничный сбор данных нельзя сравнивать с ситуацией в Нью-Йорке. Он также выразил обеспокоенность по поводу расширенного определения понятия «место службы» в рассматриваемом докладе, что может иметь значительные последствия для других пособий и льгот. Однако он заявил о поддержке других содержащихся в этом докладе рекомендаций.

140. Председатель ФАМГС, выступая также от имени ККСАМС, поблагодарил секретариат за работу, проделанную им в ходе подготовки доклада, и за организацию проведения двух семинаров по вопросам коррективов по месту службы и смежным вопросам перед сессией Консультативного комитета, которые их участники сочли весьма полезными. Он поддержал все рекомендации Консультативного комитета, за исключением рекомендации о возможном включении Франции в зону сбора данных для целей определения корректива по месту службы для Женевы. В связи с этим вопросом он заявил, что вступление Швейцарии в Шенгенскую зону не означает, что базирующиеся в Женеве сотрудники пользуются объединенным рынком товаров и услуг и правом неограниченного проживания во Франции, добавив, что соглашение о Шенгенской зоне не охватывает ряд практических и правовых реалий, которые в прошлом препятствовали попыткам изменить методологию определения класса корректива по месту службы для Женевы. В частности, соглашение о Шенгенской зоне не гарантирует свободного передвижения товаров и капитала, а предусматривает только свободное передвижение людей. Сотрудники общей системы Организации Объединенных Наций назначаются на работу в Женеву, и соглашения со страной пребывания, без каких-либо исключений, заключались между организациями и правительством Швейцарии, а не Франции. Более того, многие сотрудники не могут легально проживать во Франции, а для тех, кто являются гражданами не входящих в Шенгенскую зону стран, но могут легально проживать во Франции, это сопряжено со значительными административными и финансовыми издержками. Сотрудники по-прежнему не могут свободно ввозить товары из Франции в Швейцарию в силу ограничений на импорт. Франция не предоставляет сотрудникам Организации Объединенных Наций те же привилегии и иммунитеты, что и Швейцария, свидетельством чему, например, служит тот факт, что международные сотрудники, проживающие во Франции, облагаются некоторыми видами налогов, от уплаты которых они освобождены в Швейцарии, и что супруги сотрудников из стран, не входящих в Шенгенскую зону, которые проживают во Франции, не имеют права работать ни в той, ни в другой стране. В заключение Председатель ФАМГС обратил внимание Комиссии на более широкие последствия изменения определения понятия «место службы», памятуя о решении, которое было принято Комиссией лишь несколькими годами ранее и основано всецело на факте существования национальной границы и которое ограничивает право граждан Франции, уволившихся со службы в Женеве и проживающих в соседней Франции, на получение субсидии на репатриацию. Таким образом, пересмотр определения понятия «место

службы» неизбежно поставит под сомнение это решение, а также и любые аналогичные решения, принятые Комиссией до настоящего времени. Представитель ЮНИСЕРВ поддержал мнения, выраженные двумя другими федерациями персонала.

141. Комиссия напомнила, что вопрос об определении веса расходов вне места службы обсуждался на предыдущих сессиях. КМГС вновь заявила, что при установлении нынешнего веса расходов вне места службы в 2000 году она руководствовалась стремлением придать определенную стабильность системе в то время, когда многие организации выступали за еще большее повышение веса расходов вне места службы. Поскольку динамика связанного с этим индекса расходов вне места службы в весьма значительной степени зависела от колебаний обменных курсов ряда валют, Комиссия приняла решение зафиксировать вес расходов вне места службы на уровне не менее 30 процентов от размеров чистого вознаграждения для периферийных мест службы и на уровне 20 процентов от размеров такого вознаграждения плюс объем не связанных с потреблением обязательства для мест службы группы I. При определении веса расходов вне места службы для периферийных мест службы также используются не только данные обследований. Фактически, в нем учитываются и другие элементы, как то расходы, осуществляемые в долларах США, а расходы любой категории, по которой на расходы вне места службы приходится 60 или более процентов от общего объема расходов данной категории в месте службы, принимаются в полном объеме за расходы вне места службы. Эти меры призваны придать стабильность системе. Таким образом, любое изменение в порядке использования фактических данных обследований должно охватывать не только места службы группы I, но и места службы группы II, где такое изменение может привести к нежелательным результатам.

142. Комиссия также заявила, что не следует в чрезмерной степени полагаться на данные, собранные в рамках одного успешного обследования, поскольку нет никакой гарантии в том, что в такой же мере успешное обследование удастся провести и в будущем. Некоторые члены Комиссии скептически отнеслись к результатам обследования, согласно которым уровень расходов вне места службы для Женевы является очень низким, что резко отличается от результатов проведенного в 2007 году обследования расходов вне места службы, согласно которым Франция занимала второе место после Соединенных Штатов Америки среди стран, по которым распределяются расходы вне места службы всех сотрудников категории специалистов в общей системе Организации Объединенных Наций; такой результат явно объясняется влиянием объема расходов, производимых во Франции сотрудниками категории специалистов, базирующимися в Женеве, где на данный момент численность персонала больше, чем в любом другом месте службы. Эти члены Комиссии полагали, что в свете вопросов относительно достоверности данных, собранных в Женеве, на долю которой приходится порядка 70 процентов расчетной величины финансовых последствий, порядок определения веса расходов вне места службы не следует менять до тех пор, пока не будет подтверждена достоверность данных, полученных в ходе обследования.

143. Комиссия выразила мнение о том, что изменение порядка определения веса расходов вне места службы будет означать существенный отход от нынешней методологии, и поэтому его не следует рассматривать отдельно от других компонентов индекса корректива по месту службы. В этой связи она предло-

жила рассмотреть этот вопрос, наряду с вопросом о классе корректива по месту службы для Женевы, в рамках всеобъемлющего пересмотра всех аспектов системы коррективов по месту службы, который будет проводится Консультативным комитетом в будущем. При этом подразумевалось, что в предлагаемую повестку дня тридцать пятой сессии Консультативного комитета будут внесены соответствующие поправки.

144. Отвечая на вопросы некоторых членов Комиссии, секретариат КМГС разъяснил, что существуют руководящие принципы и процедуры выявления и устранения аномальных значений в рамках регулярного процесса обработки данных. Тем не менее с учетом напряженного графика работы в период между сбором и обнародованием данных и проведением анализа результатов Консультативным комитетом полная проверка правильности собранных данных о расходах в период после проведения обследования не предусматривается. Данные, сообщаемые сотрудниками, не используются лишь в том случае, если они не представляются правдоподобными. Кроме того, сбор данных о расходах проводится в целях оценки весов расходов, т.е., иными словами, для определения долей расходов различных категорий в общем объеме понесенных расходов. Поэтому в абсолютной точности данных нет необходимости, если эти данные представляют собой правдоподобную оценку объема типичных расходов. Поскольку сбор данных о расходах представляет собой многоэтапный процесс, включающий устранение аномальных значений и усреднение долей расходов по классам должностей в соответствующем месте службы и по всем местам службы, было бы трудно работать с данными в отсутствие широкомасштабной координации усилий.

145. Представители Сети по вопросам людских ресурсов и федераций персонала вновь заявили о своей решительной поддержке использования фактических весов расходов вне места службы при расчете индексов коррективов по месту службы, как это рекомендовано Консультативным комитетом. Они напомнили о чрезвычайных усилиях, которые были предприняты с целью побудить сотрудников принимать участие в обследованиях, в надежде на то, что такое участие позволит получить точные результаты. Заявив о том, что призывы обеспечить подтверждение достоверности собранных данных следует приветствовать, они выразили мнение, что доверие к процессу обследования в будущем будет зависеть от использования фактических данных, сообщаемых сотрудниками, и что игнорирование таких данных негативно скажется на участии сотрудников в будущих обследованиях.

146. В связи с просьбой одного из членов Комиссии дать разъяснения в отношении сбора и обработки данных о рыночных ставках арендной платы секретариат напомнил о многолетнем сотрудничестве между КМГС и Международной службой вознаграждения и пенсий в рамках данного процесса, которое в последнее время активизировалось благодаря меморандуму о взаимопонимании, подписанному примерно два года назад обоими учреждениями и Евростатом и касающемуся обмена статистической информацией. Международная служба вознаграждения и пенсий была выбрана в 1995 году в конце процесса конкурентных торгов отчасти потому, что ее методология и процедуры были сочтены обоснованными и подходящими для целей сопоставления арендной платы за аналогичные виды жилья. В рамках этого сотрудничества появилась возможность, как это было рекомендовано Консультативным комитетом, вносить определенные коррективы в процесс выбора районов проживания, с тем

чтобы обеспечить более высокую степень сопоставимости между районами, выбираемых в местах службы группы I. Комиссия согласилась с Консультативным комитетом в том, что применение методологии Международной службы вознаграждения и пенсий представляет собой правильный подход к обеспечению надлежащего сопоставлению размеров арендной платы, и поэтому не видела необходимости в определении для каждого места службы своего процесса сбора данных. Использование внешних данных о рыночных ставках арендной платы было санкционировано КМГС именно для того, чтобы решить проблемы сопоставимости данных об арендной плате. Если данные Международной службы вознаграждения и пенсий считаются сопоставимыми для целей корректировки размеров окладов служащих Европейского союза и организаций с согласованной системой, то их также следует считать сопоставимыми для целей корректировки размеров окладов сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций.

147. В связи со смежным вопросом расчета индекса арендной платы для мест службы группы I секретариат указал на то, что использование надежных данных о расходах на жилье, собранных в ходе весьма успешно проведенных обследований стоимости жизни в 2010 году, для определения как весов, отражающих сроки проживания, так и весов, отражающих класс жилья (вид и размер), дает возможность устранять недостатки, присущие нынешней методике расчета индекса арендной платы. В частности, рекомендованный подход позволяет получить индекс арендной платы, который можно считать чистым индексом Фишера, как того требует утвержденная методология. Комиссия согласилась с этой точкой зрения, однако выразила мнение, что было бы правильнее отложить принятие решения по этому вопросу до тех пор, пока не будут рассмотрены рекомендации, которые будут вынесены по результатам вышеупомянутого всеобъемлющего пересмотра других аспектов системы коррективов по месту службы. Комиссия также приняла к сведению доклад по вопросам, охватываемым пунктом «Прочие вопросы» и связанным с динамикой размеров чистого получаемого на руки вознаграждения в Венгрии и выплатой национального страхового взноса некоторыми сотрудниками организаций, базирующихся в Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии.

Решения Комиссии

148. Комиссия постановила:

- а) поручить секретариату провести всеобъемлющий пересмотр методологии, лежащей в основе системы коррективов по месту службы, уделив непосредственное внимание следующим вопросам:
 - i) пересмотру порядка определения веса расходов вне места службы, используемого в расчетах индексов коррективов по месту службы для всех мест службы;
 - ii) пересмотру классификация расходов домашних хозяйств, в том числе на покупки в Интернете, в качестве расходов в месте службы и вне места службы;
 - iii) анализу оснований для включения индекса пенсионного взноса в структуру индекса корректива по месту службы;

- iv) отчету о ходе изучения целесообразности охвата географических районов за пределами Женевы в целях установления класса корректива по месту службы для Женевы;
- b) поручить секретариату разработать процедуры подтверждения качества данных, собираемых в ходе обследований расходов персонала;
- c) поручить секретариату провести в 2012 году обследование расходов вне места службы в целях обновления списка стран и их соответствующих весов, которые используются в расчетах индекса расходов вне места службы;
- d) отложить принятие решения в отношении методологии расчета индекса арендной платы для мест службы группы I до тех пор, пока не будут рассмотрены рекомендации Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы по вопросам, указанным в подпунктах (a) и (b) выше;
- e) не вносить никаких изменений в процесс выбора районов проживания в различных местах службы группы I, по которым Международная служба вознаграждения и пенсий производит сбор данных о рыночных ставках арендной платы, в целях учета особенностей в этих местах службы;
- f) утвердить повестку дня тридцать пятой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы, изложенную в приложении VII.

Е. Общий обзор директивных положений в отношении мобильности в организациях общей системы Организации Объединенных Наций

149. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 66/235 подтвердила важное значение мобильности как средства формирования международной гражданской службы, которая имеет в своем составе более разносторонних и опытных специалистов широкой квалификации и способна выполнять сложные мандаты, и просила Комиссию по международной гражданской службе представить общий обзор различных систем мобильности, существующих в организациях общей системы Организации Объединенных Наций. Во исполнение этой просьбы Ассамблеи Комиссия на своей семьдесят пятой сессии рассмотрела подготовленный ее секретариатом доклад, содержащий общий обзор директивных положений и практики в отношении мобильности в организациях общей системы Организации Объединенных Наций

150. В последние годы произошел ряд изменений, которые благоприятствуют мобильности персонала в организациях общей системы. Они включают следующее:

- a) в 2005 году Комиссия утвердила основные положения о новой системе контрактов, предусматривающие включение положения о мобильности в непрерывные и срочные контракты, а в 2008 году Генеральная Ассамблея ввела эту систему в Организации Объединенных Наций и ее фондах и программах (см. резолюцию 63/250);
- b) в 2006 году Генеральная Ассамблея одобрила вынесенную в 2005 году Комиссией рекомендацию пересмотреть с 1 января 2007 года систе-

му надбавок за мобильность и работу в трудных условиях для более полного удовлетворения потребностей организаций путем уделения относительно большего внимания компоненту работы в трудных условиях и учета большего числа кадровых перемещений отдельных сотрудников (от пяти до семи перемещений) (резолюция 61/239);

с) Комиссия провела всеобъемлющий пересмотр системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях в 2010 году и внесла изменения в систему классификации мест службы по степени трудности условий;

d) по рекомендации Комиссии с 1 июля 2011 года был унифицирован порядок объявления мест службы «несемейными» местами службы в рамках всей общей системы Организации Объединенных Наций только на основе соображений безопасности;

e) Генеральная Ассамблея на своей шестьдесят пятой сессии одобрила вынесенную Комиссией рекомендацию о выплате с 1 июля 2011 года дополнительной надбавки за работу в трудных условиях сотрудникам, работающим в «несемейных» местах службы, с учетом соответствующих трудностей, обусловленных их вынужденным отрывом от семьи и необходимостью нести расходов, связанные с отдельным проживанием членов семей (резолюция 65/248);

f) также на своей шестьдесят пятой сессии Генеральная Ассамблея просила Комиссию регулировать условия предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил (резолюция 65/248), а на своей шестьдесят шестой сессии Ассамблея одобрила вынесенную Комиссией рекомендацию об унификации условий предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил в рамках общей системы (резолюция 66/235 В).

g) с 1 апреля 2012 года Комиссия отменила прежнюю выплату за работу в опасных условиях и ввела новую выплату за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых как на международной, так и на местной основе.

Обсуждение в Комиссии

151. По мнению Сети по вопросам людских ресурсов, доклад, подготовленный Секретариатом КМГС, не отвечает задаче выполнения просьбы Генеральной Ассамблеи; по своему охвату он является ограниченным и недостаточно полным. Сеть заявила о несогласии с определением понятия «мобильность персонала», данным в докладе, и, более того, выразила мнение, что в общем определении нет необходимости. Она указала на то, что не все формы мобильности сопряжены с финансовыми издержками, хотя в докладе и уделено особое внимание затратам на географическую мобильность. Сеть по вопросам людских ресурсов особо отметила важность количественной оценки издержек, обусловливаемых отсутствием мобильности в сопоставлении с выгодами, приносимыми мобильностью. Она также выразила мнение, что необходимо уделять больше внимания механизмам поддержки семей, как-то трудоустройству супругов и оказанию помощи членам семей.

152. Все три федерации персонала — ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ — высказались в поддержку содержащихся в докладе рекомендаций, предусматривающих сбалансированный подход к решению этого сложного вопроса. Они отметили, что важно рассматривать не только географическую мобильность, но и директивные положения, лежащие в основе межучрежденческой мобильно-

сти, которая является важным компонентом политики поощрения перемещения персонала в рамках всей общей системы Организации Объединенных Наций. Они выступили в поддержку таких правил в отношении межорганизационной мобильности, которые могут обеспечить справедливое соотношение между учетом организационных потребностей и необходимостью повышения квалификации персонала и обеспечения его благополучия. Они выразили мнение, что важно также стимулировать функциональную мобильность в рамках их собственных организаций. Они высказались в поддержку мобильности, допускающей гибкость в интересах эффективности, подчеркнув при этом, что мобильность является лишь одним элементом общего сбалансированного подхода к управлению персоналом и обеспечению развития карьеры сотрудников.

153. По мнению ФАМГС, следует поощрять и побуждать сотрудников к тому, чтобы они добровольно подавали заявления на занятие должностей в других географических регионах. Федерация также выразила обеспокоенность по поводу того, что в документе основное внимание сосредоточено на оценке финансовых последствий мобильности в нынешних экономических условиях, что может привести к возникновению еще одной преграды на пути к фактической реализации заслуживающей высокой оценки цели. Признавая, что подходы и потребности организаций в отношении мобильности персонала различны в зависимости от их мандатов и стратегических целей, ФАМГС подтвердила свое мнение, что в отсутствие унифицированных и согласованных директивных положений о внутриорганизационной и межорганизационной мобильности не удастся добиться каких-либо ощутимых изменений.

154. ККСАМС сослался на замечания и опыт, которыми поделился персонал в ходе обсуждения, состоявшегося в рамках группы по вопросу о мобильности, в том числе по проблемам, связанным с качеством жизни для сотрудников и членов их семей и обусловливаемых требованиями в отношении мобильности на протяжении их работы в Организации Объединенных Наций. Комитет напомнил Комиссии о том, что мобильность сопряжена со значительными выгодами как для отдельных сотрудников, так и для организации в целом, однако при принятии решений о том, следует ли поступать на службу в Организацию Объединенных Наций, следует ли продолжать работать в ней и следует ли переходить на другую должность в Организации Объединенных Наций посредством горизонтального перемещения или межучрежденческого перевода, сотрудники взвешивают многочисленные аспекты. ККСАМС подчеркнул, что кадровое планирование должно быть важным элементом планирования развития карьеры и правила в отношении мобильности неразрывно связаны с ними. Он отметил, что хотя мобильность имеет множество положительных аспектов, организациям не следует оставлять без внимания вопрос о том, что происходит при перемещении специалистов. По этой причине Комитет выразил мнение, что Комиссия могла бы изучить варианты предоставления специалистам временных назначений за пределами их мест службы в целях получения ими более широкого опыта. Он также указал на то, что принудительный перевод специалиста на должность общего характера лишь ради достижения цели обеспечения мобильности персонала может оказаться контрпродуктивным, поскольку это фактически приведет к снижению квалификации специалистов и вносимого ими вклада в обеспечение эффективности работы Организации.

155. ЮНИСЕРВ поддержала концепцию единой политики в отношении мобильности в Организации Объединенных Наций, но выразила обеспокоенность

по поводу того, что она охарактеризована как политика Секретариата Организации Объединенных Наций, не включающая компонент межучрежденческой мобильности и кадрового планирования. Это ограничит цель формирования мобильного контингента персонала Организации Объединенных Наций под лозунгом «Единая Организация Объединенных Наций, единый персонал» и создаст дополнительные преграды на пути перераспределения бремени. ЮНИСЕРВ выразила мнение о том, что поскольку достижение мобильности ради мобильности не может служить хорошим обоснованием для ее обеспечения, любая политика в отношении мобильности должна быть направлена на достижение той или иной цели в рамках мандата организации. Она далее отметила, что политика в отношении мобильности должна регулироваться на основе справедливости и транспарентности. Она подчеркнула, что глобальное декларирование мобильности открывает возможности для субъективного толкования, однако мобильность не должна быть предназначена для перемещения сотрудников по иным причинам, как то за неудовлетворительное выполнение работы или в силу личной антипатии. Она указала на то, что две представленные в этой федерации организации, которые предприняли амбициозные программы обеспечения глобальной мобильности, впоследствии отказались от этих усилий ввиду трудностей в обеспечении недискреционного применения соответствующих директивных положений.

156. Комиссия признала, что мобильность является важным элементом для любой международной организации, имеющей присутствие на местах. В то же время она признала, что правила в организациях общей системы в отношении мобильности различны и должны оставаться таковыми в силу различий в мандатах, размерах, оперативных потребностях и видах деятельности организаций. Она пришла к заключению о том, что в некоторых организациях общей системы Организации Объединенных Наций мобильность должна носить обязательный характер для набираемых на международной основе сотрудников, если для выполнения мандатов этих организаций необходима мобильность персонала.

157. Комиссия отметила, что с течением времени некоторые организации общей системы Организации Объединенных Наций превратились из организаций, основным компонентом структуры которых являлась штаб-квартира, в организации с децентрализованной и региональной структурой, базирующейся на местах. Комиссия выразила мнение о том, что главная цель мобильности заключается в обеспечении выполнении функций и программ организации, но она также содействует повышению квалификации персонала.

158. Комиссия отметила, что даже в отсутствие конкретно утвержденных директивных положений в отношении мобильности во многих организациях в ряде организаций с культурой мобильности сотрудники являются мобильными. С учетом того, что мобильность в той или иной форме существует даже в весьма небольших организациях, Комиссия отметила, что официальные директивные положения в отношении мобильности установлены не во всех организациях, в том числе они отсутствуют в Организации Объединенных Наций. По мнению Комиссии, директивные положения в отношении мобильности должны охватывать не только географическую мобильность, но и другие формы мобильности, как то функциональную и межучрежденческую мобильность. По этой причине Комиссия подчеркнула, что все организации должны принять по

согласованию со своими руководящими органами директивные положения в отношении мобильности, охватывающие широкий круг аспектов.

159. Представитель Секретариата Организации Объединенных Наций информировала Комиссию о том, что ведется разработка директивных положений Организации Объединенных Наций в отношении мобильности, которые будут представлены на одобрение Генеральной Ассамблеи на ее шестьдесят седьмой сессии. В предлагаемом варианте больший упор сделан на том, чтобы персонал мог регулировать собственную мобильность посредством развития карьеры, изменения функций и развития новых способностей, а Организация могла создавать более динамичный, единый и адаптируемый контингент сотрудников. Она разъяснила, что данное предложение строится на концепции, согласно которой мобильность имеет множество форм и что не каждое перемещение должно быть географическим. Но при этом географическая мобильность будет учитываться и поощряться. Отвечая на вопрос в отношении осуществляемой в последнее время программы добровольного обмена персоналом, направленной на расширение мобильности в рамках департаментов Секретариата Организации Объединенных Наций, она заявила, что в целом эта программа не принесла успеха, поскольку за период с 2008 по 2011 год в рамках этой программы было осуществлено горизонтальное перемещение только 33 из 401 отвечающего соответствующим критериям сотрудника.

160. Некоторые члены Комиссии отметили, что вряд ли мобильность будет одинаковой по всем профессиональным группам. Вследствие этого было бы полезно в целях содействия кадровому планированию определить конкретные должности, которые подлежат ротации. Нет необходимости в достижении высокой степени мобильности всеми организациями, если только это не диктуется их оперативными потребностями. Вместо этого организации должны стремиться к сбалансированному подходу, обеспечивающему должный учет необходимости выполнения программ, достижения экономичности и принятия во внимание интересов персонала. В этой связи, по общему мнению членов Комиссии, необходимо определить надлежащие показатели для оценки эффективности проводимой организациями политики в отношении мобильности; к ним, например, могли бы относиться такие показатели, как доля должностей, охватываемых мобильностью, показатели доли вакантных должностей на местах или результаты осуществления программ на местах.

161. Комиссия также обсудила вопрос о том, должна ли быть мобильность обязательной или добровольной. Отметив, что, некоторые организации предпочитают обязательную мобильность добровольной, члены Комиссии выразили мнение, что решение о перемещении сотрудника должно приниматься в отношении каждого сотрудника отдельно на основе объективного подхода с учетом также семейных обстоятельств, как то вопросов ухода за детьми и лицами пожилого возраста, трудоустройства супругов и состояния здоровья членов семьи. По общему мнению членов Комиссии, директивные положения в отношении мобильности не должны применяться на основе жесткого подхода лишь ради достижения мобильности. Вместе с тем они также признали, что некоторые организации, возможно, нуждаются во введении обязательной мобильности в интересах достижения их целей и мандатов.

162. Ряд членов Комиссии особо отметили важность установления механизмов и осуществления мер, направленных на оказание поддержки сотрудникам и

членам их семей при переводе сотрудников из одного места в другое. Эти системы поддержки должны быть ориентированы на оказание помощи членам семей, как то в форме предоставления информации о международных школах или оказания содействия в получении разрешения на работу для супругов. Один из членов Комиссии выразил мнение о том, что если перевод сотрудников осуществляется в интересах достижения целей организации, члены семей сотрудников должны иметь возможность оставаться в базовом или прежнем месте службы сотрудника.

163. Комиссия также выразила озабоченность по поводу того, что некоторые сотрудники работают в местах службы с трудными условиями, например, в Афганистане, на протяжении срока более шести лет. Она пришла к заключению о том, что в организациях должны быть утверждены директивные положения, не допускающие столь продолжительных назначений в места службы с трудными условиями, поскольку такие виды назначений могут негативно сказываться на работе и жизни сотрудников, а также на эффективности выполнения программ.

164. Комиссия остановилась на вопросе о проделанной ею в последние годы работе в области мобильности. Она отметила многочисленные меры, которые были приняты в целях поощрения мобильности, как то проведенный ею пересмотр системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, пересмотр системы контрактов, ведение новой выплаты за работу в опасных условиях, категории «несемейных» мест службы и дополнительной надбавки за работу в трудных условиях и пересмотр системы отпусков для отдыха и восстановления сил, но при этом она отметила, что сама Комиссия, однако, не устанавливала общих правил в отношении мобильности. По этой причине Комиссия выразила мнение о том, что ей следует также сосредоточить внимание на установлении стандартов в отношении мобильности, включая руководящие принципы, направленные на содействие развитию карьеры персонала. По мнению некоторых членов, в целях разработки таких критериев, определений, стандартов и руководящих принципов для применения во всех организациях общей системы, вероятно, можно было бы использовать механизм рабочей группы.

165. Комиссия с разочарованием отметила, что многие организации не смогли представить информацию о фактических затратах на географическую мобильность. Она напомнила, что несмотря на широкое обсуждение вопроса о мобильности персонала за прошедшие годы не только в Комиссии, но и в Генеральной Ассамблее, если не считать эпизодические заявления, всеобъемлющий анализ эффективности затрат на мобильность ни по одной организации не проводился. Она далее отметила работу Объединенной инспекционной группы, проделанную ею в последние годы по вопросу о мобильности. Комиссия пришла к выводу о том, что финансовые последствия мобильности должны быть одним из важных аспектов, которые должны учитывать организации при проведении политики обеспечения мобильности. Директивные положения в отношении мобильности не должны вводиться без должного учета результатов анализа эффективности затрат, особенно в условиях финансовых трудностей. Кроме того, необходимо заранее определять источники финансирования для покрытия таких расходов.

166. По мнению Комиссии, политика в отношении мобильности должна строиться на кадровом планировании, осуществляемом исходя из мандатов организаций и с учетом бюджетных соображений. Она особо отметила, что любая организация должна знать свои потребности в определенном уровне мобильности персонала и связанные с этим затраты. Признавая все полезные аспекты мобильности, которые непосредственно содействуют выполнению программ, Комиссия не поддерживает мобильность персонала «ради самой мобильности». В связи с этим Комиссия подчеркнула важность заблаговременного определения намечаемых результатов, ожидаемых от проведения политики в отношении мобильности, и особо отметила необходимость тщательного анализа организации соотношения затрат и выгод. Комиссия отметила, что, по оценкам ее секретариата, единовременные затраты на географическое перемещение одного сотрудника составляют сумму порядка 60 000 долл. США, которая включает субсидию на переезд, оплату путевых и терминальных расходов и субсидию при назначении, но при этом признала, что помимо единовременных расходов существуют и другие, регулярные элементы расходов, как то выплачиваемые надбавки за мобильность и работу в трудных условиях и прочие выплаты. На основе информации, которая стала известна в ходе обсуждения, состоявшегося в рамках группы по вопросу о мобильности, Комиссия также отметила, что такие стимулы, как надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, на самом деле не оказывают влияния на принятие сотрудниками решения в отношении географической мобильности. Выяснилось также, что некоторым охватываемым процессом мобильности сотрудникам не известно о таких стимулах, и, вероятно, это обусловлено тем, что указанные стимулирующие выплаты сотрудник получает не авансом, а лишь после перехода в новое место службы.

167. В отношении определения терминов, связанных с мобильностью, были высказаны различные мнения. В конце Комиссия пришла к выводу о том, что было бы полезно установить четкие и последовательные определения понятий, связанных с мобильностью, для общей системы. Комиссия подтвердила, что мобильность охватывает не только географическую мобильность, но также и функциональную и межучрежденческую мобильность.

168. Комиссия сослалась на свое прежнее обсуждение вопроса о межучрежденческой мобильности в 2010 году на ее семьдесят первой сессии и отметила, что в рамках общей системы положение в области предоставления непрерывных контрактов и их признания неодинаково. Кроме того, отсутствует ясность в том, какие механизмы используются для регулирования прав на возвращение в прежнее место службы в рамках межучрежденческой мобильности, и отсутствует последовательность в практике прикомандирований. Комиссия приняла решение продолжать работу над вопросами межучрежденческой мобильности и направила своему секретариату о необходимости провести анализ в целях выявления препятствий для межучрежденческой мобильности, а также мер, которые можно было бы принять в целях содействия такой мобильности. Кроме того, Комиссия выразила мнение, что следует документировать накопленный опыт и передовые методы в рамках и вне общей системы и доводить их до сведения организаций.

Решения Комиссии

169. Комиссия постановила:

а) принять к сведению представленную ее секретариатом информацию по вопросам политики и практики в области мобильности в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, которая приводится в приложении VIII;

б) подчеркнуть, что мобильность персонала — обязательная и/или добровольная — является неотъемлемым элементом эффективной международной гражданской службы;

в) настоятельно призвать организации общей системы разработать официальные директивные положения в отношении мобильности — в надлежащих случаях на основе консультаций со своим персоналом и руководящими органами — и довести их до сведения всего персонала в целях содействия выполнению мандатов организаций и реализации карьерных ожиданий сотрудников;

г) призвать организации предусмотреть в своих директивных положениях в отношении мобильности механизм регулирования всех аспектов мобильности персонала в соответствии с функциональными потребностями организаций и принципами справедливости, равенства, последовательности и достаточности поддержки, оказываемой персоналу. При определении требований в отношении мобильности следует добиваться сбалансированного учета потребностей организаций и карьерных ожиданий персонала и в то же время принимать во внимание любые исключительные особые потребности сотрудников и членов их семей;

д) особо отметить важность увязки мобильности персонала с планами развития карьеры, стратегическим кадровым планированием и планированием замещения кадров;

е) дать определение указанным в приложении IX терминам, касающимся мобильности, и использовать набор показателей для количественной оценки и описания состояния мобильности в организациях общей системы Организации Объединенных Наций в целях содействия коммуникации и оказания помощи в сборе данных для будущих исследований;

ж) настоятельно призвать организации принять обоснованные решения в отношении требуемого уровня географической мобильности исходя из результатов анализа затрат предлагаемых программ мобильности персонала и определения оценки ожидаемых выгод от осуществления таких программ;

з) поручить своему секретариату: продолжать работу над вопросами мобильности; провести сопоставительное исследование передовых методов в общей системе Организации Объединенных Наций и других аналогичных организациях; разработать перечень препятствий к обеспечению мобильности; и провести анализ положения в области межучрежденческой мобильности в рамках общей системы Организации Объединенных Наций и представить доклад о своих выводах на семьдесят седьмой сессии Комиссии.

Глава V

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

Обследование наилучших преобладающих условий службы в Риме (включая надбавку за особые условия службы)

170. Руководствуясь методологией проведения обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в местах расположения штаб-квартир и аналогичных местах службы (методология проведения обследований I), КМГС провела обследование в Риме, приняв за базовую дату апрель 2012 года. Новая шкала окладов для сотрудников категории общего обслуживания в организациях общей системы в Риме, рекомендованная Комиссией административным руководителям базирующихся в Риме организаций, приводится в приложении X к настоящему докладу. Помимо новой шкалы окладов, Комиссия рекомендовала также пересмотренные ставки надбавок на иждивенцев, рассчитанные с учетом налоговых скидок, выплат, предусмотренных в законодательстве, а также выплат, производимых конкретными обследованными работодателями.

171. Ставки рекомендованной шкалы окладов для базирующихся в Риме организаций, представленной в приложении X, на 9,2 процента ниже ставок нынешней шкалы. Таким образом, промежуточная корректировка в размере 1,9 процента, которая должна была быть произведена в ноябре 2011 года, но которая была временно отложена, согласно методологии, до завершения рассматриваемого обследования, производиться не будет.

172. На основании рекомендованной шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания в базирующихся в Риме организациях можно отметить, что максимальная ставка годового чистого оклада по этой шкале, т.е. для ступени XII разряда ОО-7, составляет 72 587 евро, или 96 397 долл. США по действовавшему на апрель 2012 года обменному курсу Организации Объединенных Наций и составлявшему 0,753 евро за 1 долл. США. По состоянию на 1 апреля 2012 года эта сумма чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) приблизительно соответствовала по своим размерам ставке вознаграждения для ступени III класса С-3 для сотрудников, не имеющих иждивенцев.

173. Условная экономия, достигаемая в результате введения рекомендованной шкалы окладов, оценивается в 7,8 млн. долл. США на основе действовавшего на апрель 2012 года обменного курса Организации Объединенных Наций. Однако, поскольку предполагается, что рекомендованная шкала окладов будет применяться для установления вознаграждения только тех сотрудников, которые будут наняты в период, начинающийся с даты введения этой шкалы базирующимися в Риме организациями, фактическая экономия средств в результате осуществления рекомендаций Комиссии, касающихся пересмотренной шкалы окладов и надбавок для иждивенцев, будет получена не сразу, а будет достигаться лишь по мере найма новых сотрудников.

174. Базирующиеся в Риме организации также выплачивали зачитываемую для пенсии надбавку за особые условия службы сотрудникам, которые регулярно вынуждены работать сверх обычного рабочего времени, установленного в данном месте службы. С 2010 года они прекратили практику включения этой надбавки в число зачитываемых для пенсии элементов вознаграждения по принятии Пенсионным фондом решения о том, что такая практика противоречит положениям пункта (а) статьи 54 Положений Фонда. Этот вопрос был доведен до сведения членов Комиссии на ее семьдесят второй сессии, на которой она постановила рассмотреть этот вопрос при проведении следующего обследования наилучших преобладающих условий службы в Риме (A/66/30, пункт 78).

175. Нынешнее обследование показало, что местная практика среди обследованных работодателей заключается в выплате компенсации в виде сверхурочных за время, проработанное сверх обычного установленного количества часов работы, хотя у некоторых работодателей предусмотрено предоставление отгулов в сочетании с выплатой сверхурочных. Кроме того, поскольку базирующиеся в Риме организации прекратили практику зачитывания для пенсий надбавки за особые условия службы, сложилась ситуация, при которой сотрудники, получающие надбавку за особые условия службы, получают компенсацию за дополнительные часы работы на основе обычной почасовой ставки оплаты (которая уже не зачитывается для пенсии), а сотрудники, получающие сверхурочные, получают компенсацию по более высокой почасовой ставке. Комиссия пришла к выводу, что в существующих обстоятельствах трудно обосновать сохранение надбавки за особые условия службы. Она постановила рекомендовать прекратить выплату надбавок за особые условия службы и привести выплату компенсации за часы, проработанные сверх обычного установленного рабочего времени в соответствие с действующими положениями о выплате сверхурочных в базирующихся в Риме организациях.

Глава VI

Условия службы на местах

А. Выплата за работу в опасных условиях

1. Дата введения для обеих категорий персонала и возможность отказа от привязки размера выплаты за работу в опасных условиях к ставкам шкал окладов для сотрудников, набираемых на местной основе

176. На своей семьдесят третьей сессии в июле 2011 года Комиссия постановила упразднить существующую выплату за работу в опасных условиях (“hazard pay”) и ввести новую выплату за работу в опасных условиях (“danger pay”). Размер выплаты за работу в опасных условиях, предоставляемой набираемым на местной основе сотрудникам, не был неизменным; он автоматически корректировался при корректировке ставок шкал окладов, а именно после всеобъемлющих обследований окладов и промежуточных корректировок ставок шкал окладов в период между всеобъемлющими обследованиями. Ввиду автоматического осуществления такой корректировки, что было объявлено нежелательным Генеральной Ассамблеей, Комиссия согласилась рассмотреть вопрос об отказе от привязки выплаты за работу в опасных условиях к ставкам шкал окладов сотрудников, набираемых на местной основе.

177. До проведения пересмотра и в качестве временной меры Комиссия приняла решение установить размер новой выплаты за работу в опасных условиях на уровне 25 процентов от медианной ставки чистого оклада по соответствующей местной шкале окладов для категории общего обслуживания и производить корректировки при пересмотре ставок соответствующих шкал окладов, т.е. сохранить ту же сумму и процедуру корректировки, что и для прежней выплаты за работу в опасных условиях. Комиссия просила свой секретариат провести исследование, посвященное методологии определения размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемых на местной основе сотрудников.

178. Для того чтобы оценить размер выплаты за работу в опасных условиях для набираемых на местной основе сотрудников, секретариат проанализировал шкалы окладов в семи репрезентативных местах службы, а также изменения размеров прежней выплаты за работу в опасных условиях на основе результатов трех последних пересмотров.

179. Анализ показал, что величины повышения размеров прежней выплаты за работу в опасных условиях по итогам трех подряд пересмотров составляли от 13,57 до 47,61 процента.

180. На рассмотрение Комиссии были представлены следующие четыре варианта:

а) сохранить существующую методику расчета размера выплаты за работу в опасных условиях, т.е. исходя из 25 процентов медианной ставки чистого оклада по местной шкале окладов для категории общего обслуживания в соответствующей стране. При изменении ставок местной шкалы окладов для категории общего обслуживания размер выплаты за работу в опасных условиях будет пересчитываться;

б) сохранить размеры выплаты за работу в опасных условиях во всех местах службы на уровне 2011 года, а впоследствии пересматривать их каждые три года с применением вышеизложенной методики и с использованием последней шкалы окладов для категории общего обслуживания для соответствующей страны. В случае принятия решения о введении выплаты за работу в опасных условиях в новом месте службы ее размер будет пересматриваться в рамках следующего трехгодичного цикла и изменяться на ту же процентную величину корректировки, как и для системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях;

с) сохранить размеры выплаты за работу в опасных условиях во всех местах службы на уровне 2011 года и корректировать их каждые три года с использованием той же процентной величины корректировки, как и для системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях. В случае принятия решения о введении выплаты за работу в опасных условиях в новом месте службы ее размер будет пересматриваться в рамках следующего трехгодичного цикла;

д) использовать среднее значение всех действующих дневных ставок для установления единого глобального размера выплаты за работу в опасных условиях для всех мест службы, в которых она предоставляется. С учетом данных по семи местам службы, использованных для анализа, глобальный размер выплаты составит 12 долл. США в день. Глобальный размер выплаты будет пересматриваться каждые три года.

Обсуждение в Комиссии

181. Сеть по вопросам людских ресурсов выразила мнение о том, что изложенные в указанном документе варианты являются неприемлемо консервативными. Следует признать, что местные сотрудники подвергаются непосредственному риску в опасных ситуациях чаще, чем международные сотрудники категории специалистов, и по этой причине решение повысить размеры выплаты за работу в опасных условиях для международных сотрудников категории специалистов, но при этом не предусмотреть аналогичное повышение размера этой выплаты для местного персонала, является необоснованным и противоречит цели выплаты за работу в опасных условиях.

182. По мнению Сети, привязка к ставкам местной шкалы окладов представляет собой простой и обоснованный метод расчета размеров выплаты за работу в опасных условиях для местного персонала. В свете установления более жестких и ограничительных критериев предоставления выплаты за работу в опасных условиях, а также того факта, что размер новой выплаты за работу в опасных условиях для международных сотрудников на 17 процентов превышает размер прежней выплаты за работу в опасных условиях, Сеть настоятельно призвала Комиссию предусмотреть аналогичное повышение размеров данной выплаты для местного персонала. В этом случае размеры новой выплаты за работу в опасных условиях для местного персонала будут составлять 30 процентов от медианной ставки соответствующей местной шкалы окладов.

183. Сеть также высказала замечания в отношении даты введения новой выплаты за работу в опасных условиях, которая была перенесена с 1 января 2012 года на 1 марта 2012 года. С учетом того, что организации еще не ознакомились со списком мест службы, в которых будет введена выплата за работу в

опасных условиях, Сеть не имела возможности провести среди персонала работу по всестороннему разъяснению предстоящих изменений в их условиях службы. Сеть напомнила Комиссии о том, что, несмотря на отсутствие сколь-либо существенных изменений в обстановке в плане безопасности в определенных местах службы, предоставление в них выплаты за работу в опасных условиях местным сотрудникам внезапно прекратится, что в некоторых случаях может иметь негативные последствия. По этой причине Сеть попросила отложить осуществление решения о введении выплаты за работу в опасных условиях до 1 июля 2012 года, что будет соответствовать дате осуществления других изменений, затрагивающих вопросы безопасности.

184. ФАМГС поддержала предложение Сети по вопросам людских ресурсов повысить ставку выплаты за работу в опасных условиях с 25 до 30 процентов от медианной ставки соответствующей шкалы окладов для набираемого на местной основе персонала, поскольку это будет соответствовать решению, принятому в отношении этой же выплаты для сотрудников, набираемых на международной основе, и согласуется со значительным изменением характера новой выплаты за работу в опасных условиях по сравнению с характером прежней выплаты. ФАМГС напомнила, что во многих случаях местный персонал находится на переднем крае, выполняя задачи Организации Объединенных Наций в районах высокого риска, и сокращение или сохранение на прежнем уровне размера выплаты за работу в опасных условиях для этой категории персонала будет воспринято негативно. Вместе с тем, по мнению Федерации, следует сохранить привязку размера выплаты к ставкам шкал окладов, поскольку это наилучший способ обеспечить своевременную корректировку этой выплаты, при необходимости. ФАМГС также обратилась с просьбой представить более широкую информацию о числе мест, в которых персонал будет затронут переходом к новой выплате за работу в опасных условиях, с указанием для них соответствующих количественных величин в расчете на одного сотрудника.

185. ККСАМС напомнил, что на момент принятия Комиссией на семьдесят третьей сессии решения перейти от прежней выплаты за работу в опасных условиях к новой выплате отсутствовал официальный список мест службы, в которых будет введена новая выплата. ККСАМС хотел бы знать, как можно обсуждать какие бы то ни было возможные изменения и принимать по ним решения в отсутствие такой базовой информации. Во многих местах службы, удовлетворяющих критериям введения новой выплаты за работу в опасных условиях, набираемый на местной основе персонал фактически подвергается значительно большей опасности, чем международные сотрудники категории специалистов. Утверждение о том, что национальный персонал находится недалеко от своего дома и, таким образом, в меньшей степени подвергается опасности, чем международные сотрудники, не вполне правильно, и ККСАМС подчеркнул, что в некоторых случаях так называемый «местный» персонал фактически находится на расстоянии тысяч километров от своего дома. Было также отмечено, что некоторые набранные на местной основе сотрудники боятся открыто говорить о том, что они работают в Организации Объединенных Наций, опасаясь за собственную безопасность и безопасность своих семей. ККСАМС заявил о своем согласии с ФАМГС в том, что привязка размера выплаты за работу в опасных условиях к ставкам окладов в целях его корректировки является наилучшим вариантом наряду с предложением Сети по вопросам людских ресурсов повысить размер выплаты с 25 до 30 процентов от медианной ставки.

186. ЮНИСЕРВ согласилась с позицией ФАМГС и ККСАМС и указала, что особый упор был сделан на оказании дополнительной помощи набираемым на международной основе сотрудникам в целях уменьшения рисков, создающих угрозу безопасности, как то в форме оплаты расходов на услуги охранников и установку решеток на окнах в домах сотрудников, в то время как набираемые на местной основе сотрудники вынуждены покрывать расходы на принятие любых мер безопасности из собственных средств. Одним из решающих факторов при определении размеров выплаты для обеих категорий персонала является равенство.

187. Комиссия признала, что набираемые на местной основе сотрудники зачастую работают в крайне трудных условиях, поскольку во многих случаях они находятся на переднем крае и в наибольшей степени подвергаются рискам, создающим угрозу безопасности. Кроме того, в некоторых случаях при эвакуации международного персонала сотрудники, набираемые на местной основе, остаются в соответствующем месте службы и продолжают осуществлять программы Организации Объединенных Наций. В связи с этим любое предложение должно быть сбалансированным и справедливым и должно учитывать тот факт, что сумма выплаты за работу в опасных условиях предусмотрена для тех мест службы, в которых риск, создающий угрозу безопасности, является наибольшим.

188. При обсуждении четырех предложенных вариантов члены Комиссии пришли к выводу о том, что использование единого глобального размера выплаты будет противоречить концепции равенства, поскольку введение любой фиксированной ставки приведет к неравенству с учетом того, что во всех местах службы установлены свои шкалы окладов для категории общего обслуживания. В связи с этим данный вариант не получил поддержки и далее не рассматривался. Остальные три варианта также не были признаны приемлемыми в представленном виде, хотя определенные их аспекты заслуживали внимания. Было отмечено, что, поскольку в настоящее время размер рассматриваемой выплаты привязан к медианной ставке местных шкал окладов для категории общего обслуживания, для сотрудников, получающих оклады по более низким ставкам шкалы, отношение размера выплаты за работу в опасных условиях к размерам их окладов пропорционально выше, чем для сотрудников, получающих оклады по более высоким ставкам шкалы. Было отмечено, что категория национальных сотрудников-специалистов включена в одну группу с категорией общего обслуживания, в результате чего выраженная в процентах величина отношения размера выплаты за работу в опасных условиях к размерам окладов для этой категории персонала значительно ниже.

189. Было выражено мнение, что с учетом повышения размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемых на международной основе сотрудников по сравнению с размером прежней выплаты за работу в опасных условиях, которая была упразднена с 31 марта 2012 года, текущий пересмотр предоставляет возможность отказаться от привязки размера выплаты за работу в опасных условиях к ставкам шкалы окладов. Он также предоставляет надлежащую возможность рассмотреть вопрос о повышении размера выплаты за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на местной основе.

190. Комиссия отметила, что исходя из последних данных о численности персонала финансовые последствия будут незначительны, если принять во внима-

ние следующие факторы: а) уменьшение числа мест службы, в которых будет предоставляться новая выплата за работу в опасных условиях, по сравнению с числом мест службы, в которых предоставлялась прежняя выплата, и б) повышение размера выплаты с 25 до 30 процентов от медианной ставки шкалы окладов для категории общего обслуживания в сочетании с отказом от привязки ставки выплаты к ставкам соответствующей шкалы окладов.

191. После рассмотрения результатов оценки прежней выплаты за работу в опасных условиях, которая теперь заменяется новой выплатой за работу в опасных условиях, общую поддержку получил вариант, предусматривающий отказ от привязки этой выплаты к ставкам местных шкал окладов для категории общего обслуживания с увеличением действующего размера выплаты с 25 до 30 процентов от медианной ставки соответствующих шкал окладов и проведение пересмотров этих теперь уже фиксированных ставок одновременно с пересмотрами ставок для сотрудников, набираемых на международной основе, каждые три года.

Дата введения новой выплаты за работу в опасных условиях

192. По просьбе Сети по вопросам людских ресурсов и федераций персонала Комиссия также обсудила вопрос о дате введения новой выплаты за работу в опасных условиях. На своей семьдесят третьей сессии Комиссия приняла решение упразднить существующую выплату за работу в опасных условиях и ввести новую выплату за работу в опасных условиях с 1 января 2012 года. Впоследствии Комиссия приняла решение сохранить прежнюю выплату за работу в опасных условиях до 29 февраля 2012 года и ввести новую выплату с 1 марта 2012 года, с тем чтобы Департамент по вопросам охраны и безопасности мог завершить пересмотр списка мест службы, удовлетворяющих новым критериям для введения выплаты за работу в опасных условиях. Поскольку список мест, в которых рекомендуется предоставлять выплату за работу в опасных условиях, был получен Комиссией лишь за несколько дней до обсуждения этого вопроса на сессии, организации не были своевременно проинформированы об изменениях в списке мест, в которых предусматривается выплата за работу в опасных условиях, и поэтому попросили предоставить им больше времени, для того чтобы проинформировать персонал. В связи с этим Комиссия приняла решение о введении новой выплаты с 1 апреля 2012 года.

Решения Комиссии

193. Комиссия постановила:

а) сохранить прежнюю выплату за работу в опасных условиях до 31 марта 2012 года и ввести новую выплаты за работу в опасных условиях как для сотрудников, набираемых на международной основе, так и для сотрудников, набираемых на местной основе, с 1 апреля 2012 года;

б) повысить размер выплаты за работу в опасных условиях с 1 января 2013 года до 30 процентов медианной ставки соответствующих шкал окладов для категории общего обслуживания, действующих в местах службы, которые удовлетворяют критериям для введения такой выплаты, по состоянию на 2012 год, и с 1 января 2013 года отказаться от привязки размера выплаты за работу в опасных условиях к ставкам соответствующих шкал окладов для категории общего обслуживания;

с) пересматривать размер выплаты за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на местной основе, одновременно с пересмотром размера такой выплаты для сотрудников, набираемых на международной основе;

д) просить свой секретариат представить предлагаемые варианты методологии корректировки размера выплаты за работу в опасных условиях для обеих категорий персонала.

2. Оценка ежегодных финансовых последствий замены прежней выплаты за работу в опасных условиях новой выплатой за работу в опасных условиях для общей системы

194. Генеральная Ассамблея в пункте 7 своей резолюции 66/235 В просила Комиссию представить в контексте ее доклада за 2012 год обновленную оценку ежегодных финансовых последствий замены прежней выплаты за работу в опасных условиях новой выплатой за работу в опасных условиях.

195. Комиссия запросила у организаций общей системы Организации Объединенных Наций информацию:

а) об общих расходах, связанных с предоставлением прежней выплаты за работу в опасных условиях, в 2011 году;

б) о числе и категории сотрудников, получивших прежнюю выплату за работу в опасных условиях, и общей сумме, выплаченной за работу в опасных условиях, в марте 2012 года (т.е. в последнем месяце, в котором предоставлялась прежняя выплата за работу в опасных условиях);

с) о числе и категории сотрудников, получивших новую выплату за работу в опасных условиях, и общей сумме, выплаченной за работу в опасных условиях, в апреле 2012 года (когда была введена новая выплата за работу в опасных условиях).

196. Запрошенная информация была получена от Организации Объединенных Наций, ПРООН, ИКАО, УВКБ, ЮНИСЕФ, ЮНИДО, ЮНОПС, ВПП и ВОЗ. Другие организации не смогли представить такие данные ввиду трудностей, связанных с извлечением соответствующей информации из финансовых отчетов, поступающих из мест службы с децентрализованным начислением заработной платы, особенно в отношении фактических сумм прежней и новой выплат за работу в опасных условиях, предоставленных сотрудникам, набранным на местной основе.

197. По данным организаций, представивших запрошенную информацию, общая сумма расходов, связанных с предоставлением прежней выплаты за работу в опасных условиях, составила в 2011 году 111 295 523 долл. США. Следует отметить, что, поскольку список мест службы для предоставления прежней выплаты за работу в опасных условиях пересматривался каждые три месяца, число входящих в него мест службы менялось в течение года.

198. Полученные данные о расходах, связанных с предоставлением прежней и новой выплат за работу в опасных условиях соответственно в марте 2012 года и апреле 2012 года, приведены в таблице 1.

Таблица 1
Расходы, связанные с предоставлением прежней выплаты за работу в опасных условиях (за март 2012 года) и новой выплаты за работу в опасных условиях (за апрель 2012 года)
(В тыс. долл. США)

	Сотрудники, набранные на международной основе		Сотрудники, набранные на местной основе		Общая	
	Число сотрудников	Выплаченная сумма	Число сотрудников	Выплаченная сумма	Общее число сотрудников	выплаченная сумма
Прежняя выплата за работу в опасных условиях (март 2012 года)						
(a)	3 926	4 109 959	12 063	4 136 300	15 989	8 246 259
Прежняя выплата за работу в опасных условиях (апрель 2012 года)						
(b)	3 297	3 930 399	10 661	4 112 293	13 958	8 042 692
Разница						
(a) – (b)	629	179 560	1 402	24 007	2 031	203 567
Разница						
(в процентах)	16,0	4,4	11,6	0,6	12,7	2,5

199. Общая сумма расходов, связанная с предоставлением новой выплаты за работу в опасных условиях в апреле 2012 года, по обеим категориям персонала была на 203 567 долл. США (или 2,5 процента) меньше общей суммы, затраченной на предоставление прежней выплаты за работу в опасных условиях в марте 2012 года.

200. Список мест службы, удовлетворяющих критериям для введения новой выплаты за работу в опасных условиях, пересматривается каждые три месяца и, таким образом, не остается неизменным. Следует отметить, что на момент введения новой выплаты за работу в опасных условиях — 1 апреля 2012 года — критериям для ее введения удовлетворяли места службы в 12 странах, что меньше числа стран (18), в которых места службы ранее удовлетворяли критериям для введения прежней выплаты за работу в опасных условиях. Было отмечено также уменьшение числа сотрудников, имеющих право на получение выплаты за работу в опасных условиях, по обеим категориям. Число сотрудников, которые получили новую выплату за работу в опасных условиях в апреле 2012 года, было на 2031 человек (или 12,7 процента) меньше числа сотрудников, получавших прежнюю выплату за работу в опасных условиях в марте 2012 года.

201. Как известно, сумма прежней выплаты за работу в опасных условиях, которая была установлена для сотрудников, набираемых на международной основе, составляла 1365 долл. США, а нынешняя сумма новой выплаты за работу в опасных условиях составляет 1600 долл. США. Общий объем расходов в связи с предоставлением набранным на международной основе сотрудникам прежней выплаты за работу в опасных условиях в марте 2012 года на

179 560 долл. США (или на 4,4 процента) меньше объема расходов в связи с предоставлением новой выплаты за работу в опасных условиях в апреле 2012 года. Следует также отметить, что средняя сумма прежней выплаты за работу в опасных условиях на одного сотрудника составляла 1047 долл. США, тогда как средняя сумма новой выплаты на одного сотрудника составляет 1192 долл. США. Новая выплата за работу в опасных условиях предоставляется 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. Указанные средние суммы указывают на то, что, как правило, эта выплата не предоставляется сотрудникам за полный месяц, что может объясняться получением сотрудниками новых назначений и их отбытием из места службы в соответствующем месяце или их пребыванием в ежегодном отпуске.

202. Для набираемых на местной основе сотрудников размер новой выплаты за работу в опасных условиях устанавливается на месте в размере 25 процентов от величины чистой медианной ставки соответствующей местной шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания. Комиссия постановила увеличить с 1 января 2013 года нынешнюю ставку выплаты с 25 до 30 процентов от величины ставок соответствующих шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания, действующих в 2012 году, и впоследствии отказаться от привязки размера выплаты за работу в опасных условиях к ставкам соответствующих шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания. Хотя после введения вместо прежней выплаты за работу в опасных условиях новой выплаты число сотрудников, имеющих право на ее получение, сократилось, общая сумма, предоставленная сотрудникам в виде новой выплаты за работу в опасных условиях в апреле 2012 года, всего лишь примерно на 24 000 долл. США (или на 0,6 процента) была меньше суммы, предоставленной в виде прежней выплаты за работу в опасных условиях в марте 2012 года. Следует также отметить, что средний размер прежней выплаты за работу в опасных условиях составлял 343 долл. США на одного сотрудника, тогда как средний размер новой выплаты составил 386 долл. США на одного сотрудника. Это можно объяснить повышением ставок местных шкал окладов и тем, что соответствующие набираемые на местной основе сотрудники получают новую выплату за работу в опасных условиях в качестве месячной надбавки в отличие от прежней выплаты, которая предоставлялась только за те дни, в которые они выходили на работу.

203. Ввиду неотъемлемых различий в критериях введения рассматриваемых выплат число мест, которые удовлетворяют критериям для введения новой выплаты за работу в опасных условиях, меньше числа мест, в которых предоставлялась прежняя выплата. Поскольку трудно предсказать, в каких местах выплата за работу в опасных условиях может быть введена в будущем, общий объем потребностей в связи с ее предоставлением можно оценивать только исходя из прошлого опыта. Объем затрат в значительной степени зависит также от размеров места службы с точки зрения численности работающего в нем персонала и срока, в течение которого предоставляется данная выплата. Если судить по объявленной сумме расходов на выплату за работу в опасных условиях, понесенных в 2011 году, и суммам, выплаченным в марте и апреле 2012 года в порядке предоставления соответственно прежней и новой выплат за работу в опасных условиях, введение новой выплаты за работу в опасных условиях вме-

сто прежней выплаты привело к некоторой экономии средств в отчетном периоде.

204. Исходя из фактических расходов в объеме 8 042 692 долл. США на предоставление новой выплаты за работу в опасных условиях в апреле 2012 года, о которых сообщили организации, и числа мест службы, в которых новая выплата за работу в опасных условиях введена с 1 апреля 2012 года (около 150 мест службы), а также действующей до 31 декабря 2012 года ставки для набираемого на местной основе персонала, составляющей 25 процентов от размеров ставок соответствующих шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания, годовой объем потребностей в ресурсах на предоставление новой выплаты за работу в опасных условиях оценивается приблизительно в 96,5 млн. долл. США. В связи с повышением с 1 января 2013 года ставки для набираемого на местной основе персонала с 25 до 30 процентов, что сопряжено с увеличением расходов на 9,9 млн. долл. США, и исходя из предположения о том, что число сотрудников, получающих выплату за работу в опасных условиях не изменится, потребности в ресурсах на предоставление этой выплаты оцениваются приблизительно в 106,4 млн. долл. США в год. Можно отметить, что этот прогнозируемый объем потребностей в ресурсах меньше суммы, которая была затрачена теми же организациями на предоставление прежней выплаты за работу в опасных условиях в 2011 году и составила примерно 111,3 млн. долл. США. Замена прежней выплаты за работу в опасных условиях новой выплатой может привести к экономии средств в размере 4,9 млн. долл. США ввиду того, что число мест службы, которые удовлетворяют критериям для введения новой выплаты за работу в опасных условиях, меньше числа мест службы, в которых могла предоставляться прежняя выплата. Однако с учетом того, что некоторые организации с базирующейся на местах структурой, как то ФАО и ЮНФПА, не смогли представить данные о расходах, а также того факта, что невозможно заранее предсказать места, в которых будет вводиться выплата за работу в опасных условиях, объем экономии средств оценить трудно.

205. Если экстраполировать разницу между расходами на предоставление новой выплаты за работу в опасных условиях в апреле 2012 года и расходами на предоставление прежней выплаты в марте 2012 года, составившую порядка 200 000 долл. США, то прогнозируемая экономия в результате замены прежней выплаты за работу в опасных условиях новой выплатой составит 2,4 млн. долл. США в год. Вместе с тем следует отметить, что расходы на предоставление новой выплаты за работу в опасных условиях набранному на местной основе персоналу в апреле 2012 года были понесены исходя из ставки в 25 процентов от размеров чистых медианных ставок соответствующих шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания (действующей до 31 декабря 2012 года) и что число мест службы, удовлетворяющих критериям введения выплаты за работу в опасных условиях, пересматривается каждые три месяца.

В. Отпуск для отдыха и восстановления сил

1. Расходы на жилье в месте проведения отпуска

206. В 2010 году Генеральная Ассамблея в своей резолюции 65/248 одобрила основные элементы системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, предложенные Комиссией по международной гражданской службе. Кроме того, Ассамблея постановила, что регулированием системы должна за-

ниматься Комиссия, что обеспечит принятие одобренных элементов всеми организациями общей системы Организации Объединенных Наций. Вместе с тем Генеральная Ассамблея не утвердила рекомендацию Комиссии о возмещении сотрудникам расходов на жилье в период отпуска для отдыха и восстановления сил и просила Комиссию представить Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии рекомендации в отношении унифицированного порядка выплаты суточных или единовременной суммы.

207. В тех случаях, когда разрешалась оплата проезда для проведения отпуска для отдыха и восстановления сил вне административного места назначения, одни организации выплачивали сотрудникам паушальную сумму по фиксированной ставке в размере 750 долл. США для оплаты расходов на жилье и терминальных расходов; другие же — выплачивали суточные, а в некоторых случаях оплата расходов на жилье не производилась. Фиксированная ставка паушальной суммы в размере 750 долл. США, которую выплачивали несколько организаций, была получена путем расчета средней величины предназначенной для оплаты жилья части суточных, которые выплачивались в местах, назначенных тогда для проведения отпуска для отдыха и восстановления сил, и последующего округления этой величины до 750 долл. США с целью предусмотреть небольшую сумму для покрытия терминальных расходов.

208. Генеральная Ассамблея в резолюции 65/248 постановила, что до принятия Ассамблеей на ее шестьдесят седьмой сессии нового решения по вопросу о системе предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил организации общей системы Организации Объединенных Наций должны покрывать в рамках этой системы лишь путевые расходы. По этой причине с 1 июля 2011 года оплата любых расходов на жилье и питание и терминальных расходов должна была быть прекращена. В настоящее время оплату таких расходов не производит ни одна из организаций.

Обсуждение в Комиссии

209. Сеть по вопросам людских ресурсов поблагодарила секретариат КМГС за подготовленный документ и заявила, что у большинства ее членов вызывает удовлетворение предложение о предоставлении паушальной суммы на покрытие расходов на жилье в месте проведения отпуска для отдыха и восстановления сил. Сеть подчеркнула, что сотрудники, работающие в местах службы с трудными условиями, нуждаются в отдыхе и восстановлении сил, что имеет крайне важное значение для благополучия персонала и поддержания производительности сотрудников на требуемом уровне. Сеть выразила мнение, что можно было бы более глубоко обосновать выдвигаемые предложения в указанном документе и что она бы представила для этого соответствующие данные. Например, организации сообщали об уменьшении числа сотрудников, которые берут отпуск для отдыха и восстановления сил, что является весьма негативным фактом. По этой причине следует тщательно изучить показатели использования данного отпуска для анализа последствий пересмотра системы. Сеть также подчеркнула, что в организациях установлены унифицированные условия службы на местах, и высказала мнение, что некоторые содержащиеся в рассматриваемом докладе замечания были вынесены без учета соответствующих реалий. По ее мнению, информация о людских ресурсах должна поступать из соответствующих подразделений по управлению людскими ресурсами, и КМГС не должна использовать какую бы то ни было информацию, получаемую

непосредственно от персонала. Сеть по вопросам людских ресурсов ценит хорошие рабочие отношения с Комиссией и предпочла бы, чтобы с ней проконсультировались по поводу данных на более раннем этапе. Все организации преисполнены решимости унифицировать пособия и льготы, предоставляемые в «несемейных» местах службы, но эта унификация будет полностью достигнута лишь по истечении пятилетнего переходного периода, утвержденного Генеральной Ассамблеей.

210. Представитель ФАМГС заявил, что с учетом основополагающего значения рассматриваемой надбавки для обеспечения благополучия сотрудников, назначаемых на работу в места службы с трудными условиями, в предыдущих случаях ФАМГС выражала свою озабоченность по поводу прекращения выплаты суточных сотрудникам во время нахождения в отпуске для отдыха и восстановления сил. ФАМГС выступила в поддержку выплаты дополнительной паушальной суммы в размере 750 долл. США для покрытия расходов на жилье. ФАМГС также просила дать разъяснения по поводу порядка и периодичности корректировки размера этой суммы в будущем.

211. Представитель ККСАМС подчеркнул важность отпуска для отдыха и восстановления сил как механизма, призванного способствовать обеспечению здоровья, безопасности и работоспособности сотрудников и, в свою очередь, эффективному выполнению программы деятельности Организации Объединенных Наций в трудных и напряженных условиях работы. Комитет также сослался на выступление консультанта персонала УВКБ в предшествующем году в Париже, в котором подчеркивались эти же принципы. ККСАМС предложил представить информацию о показателях использования отпуска для отдыха и восстановления сил в период после прекращения организациями выплаты суточных и отмены обязательного характера отпуска. Эта информация будет особенно важна для Генеральной Ассамблеи. ККСАМС решительно поддержал предложение о выплате паушальной суммы в размере 750 долл. США для покрытия расходов на жилье, что поможет сотрудникам покрывать дополнительные расходы во время их нахождения за пределами своего места службы и станет одним из факторов, побуждающих их пользоваться необходимым перерывом, чтобы восстановить силы перед возвращением на работу в места их назначения, характеризующиеся трудными условиями. И наконец, ККСАМС заинтересовался, как будет решаться вопрос о корректировке указанной суммы в будущем.

212. Представитель ЮНИСЕРВ согласилась с конкретными замечаниями ККСАМС и поддержала их. Она также поддержала содержащиеся в рассматриваемом документе рекомендации в отношении паушальной выплаты в размере 750 долл. США для покрытия расходов на жилье в месте проведения отпуска для отдыха и восстановления сил. Вместе с тем она также с озабоченностью отметила положения резолюции 65/248, которая гласит, что расходы на предоставление какой бы то ни было субсидии на оплату жилья должны покрываться за счет средств, имеющихся в рамках текущих бюджетов и что это не должно сказываться на оперативных потребностях в ресурсах; это побудит сокращать должности, а также пособия и льготы персонала, предоставление которых считается нормой в организациях. ЮНИСЕРВ обратилась к Комиссии с просьбой убедить Генеральную Ассамблею в том, что в тех случаях, когда она изменяет условия службы персонала, она должна утверждать выделение дополнительных средств, необходимых для покрытия связанных с этим расходов, вместо

того, чтобы стремиться добиться соответствующего финансирования за счет сокращения должностей и/или пособий и льгот персонала.

213. Члены Комиссии, которые участвовали в поездке в Афганистан после весенней сессии, отметили, что довольно значительное число сотрудников работают в местах службы с наиболее трудными условиями по пять, шесть и более лет.

214. Один из членов Комиссии отметил, что в ходе поездки в Афганистан Комиссии стало известно, что размеры паушальной суммы для оплаты проезда в связи с отпуском для отдыха и восстановления сил, возможно, были подкорректированы в сторону повышения в целях обеспечения покрытия некоторой части расходов сотрудников во время их нахождения в отпуске для отдыха и восстановления сил. Представители организаций возражали против использования информации, которая была предоставлена не через «надлежащие каналы».

Этот член Комиссии отметил, что КМГС предприняла значительные усилия для посещения периферийных мест в целях изучения условий службы на местах. Информация из первых рук помогла понять и прочувствовать то, с чем сталкиваются сотрудники, особенно в местах службы с трудными условиями. Кроме того, это дало возможность сотрудникам рассказать о том, что у них вызывает озабоченность. Поэтому вполне уместно использовать информацию, полученную в ходе поездок на места, при обсуждении Комиссией условий службы и надбавок и пособий для таких мест службы.

215. Комиссия сослалась на заявления сотрудников, которые приняли участие в работе группы по вопросам мобильности, организованной секретариатом КМГС в ходе сессии. Большинство этих сотрудников, ряд из которых работали в нескольких местах службы, в том числе в местах службы с трудными условиями службы, как представляется, знают не о всех установленных пособиях и надбавках. Как таковые, эти пособия и надбавки, по-видимому, не служат стимулом для мобильности. Финансовые стимулы были упомянуты членами этой группы единственный раз, когда они заявили, что им часто приходилось платить вперед значительные суммы из своего кармана в связи с обустройством на новом месте, так как причитающиеся им выплаты от их организаций запаздывали или производились ежемесячно, а не в виде единовременной суммы. Кроме того, как известно, по результатам проведенного КМГС опроса персонала, среди причин, по которым сотрудники работают в Организации Объединенных Наций, вознаграждение оказалось на седьмом месте.

216. Как известно, Комиссия не рассматривала весь пакет пособий и льгот в целом, включающий дополнительную надбавку за работу в трудных условиях, выплату за работу в опасных условиях и другие элементы. Соответственно, убедительные аргументы в пользу введения новой надбавки на данном этапе отсутствуют. Кроме того, Генеральная Ассамблея косвенно отменила оплату расходов на проживание, разрешив оплачивать только путевые расходы. К тому же, как известно, Комиссия в недавнем прошлом постановила, что выплата за работу в опасных условиях должна предоставляться и за дни нахождения в отпуске для отдыха и восстановления сил, что составляет порядка 350 долл. США на каждый отпуск. Было указано на то, что выплата за работу в опасных условиях предоставляется приблизительно только в 20 процентах мест службы,

в которых предусмотрено предоставление отпуска для отдыха и восстановления сил.

217. Было также запрошено разъяснение по поводу 12-месячного цикла предоставления отпуска на родину и его связи с отпуском для отдыха и восстановления сил. Комиссия отметила, что 12-месячный цикл предоставления отпуска на родину был введен в 1980 году вместо существовавшей тогда практики предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил в некоторых местах службы с трудными условиями.

218. По широкому признанию, сотрудники, работающие в сложных и напряженных условиях, нуждаются в коротких отпусках для отдыха и восстановления сил. Однако некоторые организации заявили, что хотя сотрудники по-прежнему обязаны брать отпуск для отдыха и восстановления сил, обеспечение соблюдения этого требования в отсутствие оплаты расходов на жилье в месте проведения такого отпуска затруднительно с юридической точки зрения. Члены Комиссии напомнили, что сотрудники Секретариата Организации Объединенных Наций пользуются возможностью брать отпуск для отдыха и восстановления сил при том, что оплата для них расходов на жилье в месте проведения отпуска никогда не предусматривалась.

219. Члены Комиссии выразили озабоченность по поводу предположений о финансовых последствиях. Ввиду представленной организациями информации о значительном снижении показателя использования отпуска для отдыха и восстановления сил в 2011 году по сравнению с этим показателем в 2010 году невозможно определить связанные с ним реальные затраты и данный вопрос требует дальнейшего изучения. Комиссия приняла к сведению, что Группа по периферийным местам службы Сети по вопросам людских ресурсов осуществляет сбор данных о выполнении решений КМГС для обеспечения унификации. В этой связи будут также проанализированы показатели использования отпуска для отдыха и восстановления сил, и к организациям обращена просьба представлять такую информацию при ее наличии. Комиссия пришла к заключению, что на данном этапе невозможно принять решение о паушальной сумме для оплаты расходов на жилье в месте проведения отпуска для отдыха и восстановления сил.

Решения Комиссии

220. Комиссия постановила:

- а) отложить рассмотрение вопроса о надбавке для оплаты расходов на жилье в месте проведения отпуска для отдыха и восстановления сил;
- б) просить Сеть по вопросам людских ресурсов представить секретариату КМГС информацию о расходах, связанных с предоставлением отпуска для отдыха и восстановления сил, и показателях его использования.

2. Критерии введения четырехнедельного цикла предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил

221. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 66/235 В утвердила введение в действие с 1 июля 2012 года пересмотренного набора критериев предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил и просила Комиссию предста-

вить подробное описание критериев введения четырехнедельного цикла предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил.

222. Четырехнедельный цикл предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил не относится к числу обычных элементов системы, поскольку его введение предусматривается в порядке исключения. Председатель КМГС на основании делегированных ему полномочий может утверждать введение четырехнедельного цикла предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил по рекомендации Сети по вопросам людских ресурсов КСР (см. A/66/30/Add.1).

Обсуждение в Комиссии

223. Представитель ПРООН от имени Группы по периферийным местам службы Сети по вопросам людских ресурсов разъяснил, каким образом организации принимали решения в отношении введения четырехнедельного цикла предоставления отпуска в предыдущие годы. В отсутствие четких критериев организации руководствовались рекомендациями страновых групп Организации Объединенных Наций и консультировались с Департаментом по вопросам охраны и безопасности. Представитель отметил, что если один из критериев введения четырехнедельного цикла предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил будет предусматривать распространение такой практики на все места службы, в которых отсутствует соответствующая структура поддержки, то таких случаев будет много. Он далее заверил Комиссию в том, что Группа по периферийным местам службы Сети по вопросам людских ресурсов самым внимательным образом следит за этой ситуацией. Представитель поинтересовался, как предполагается поступать в случае стихийных бедствий. Комиссия высказала мнение о том, что решения в таких случаях должны приниматься в индивидуальном порядке по мере их возникновения.

224. Представитель УВКБ предложил вместо попыток чрезмерно точного определения критериев в большей степени опираться на мнение Председателя.

225. ККСАМС, ФАМГС и ЮНИСЕФ выступили с совместным заявлением, в котором подчеркнули важность отпуска для отдыха и восстановления сил в качестве механизма, призванного способствовать обеспечению здоровья, безопасности и работоспособности персонала и, таким образом, эффективному выполнению программ Организации Объединенных Наций в трудных и напряженных условиях работы. Кроме того, федерации персонала сослались на выступление консультанта персонала УВКБ в ходе семьдесят третьей сессии КМГС в Париже, в котором он особо подчеркнул указанные принципы. Они отметили, что при пересмотре согласованного четырехнедельного цикла предоставления отпуска мнения у федераций персонала не запрашивались. Такое изменение циклов в соответствии с решением Генеральной Ассамблеи вызвало полную растерянность и смятение среди персонала, в частности в условиях свертывания других программ вспомоществования. Кроме того, в соответствии с новой системой федерации персонала не представлены в механизме вынесения рекомендаций о введении четырехнедельного цикла в тех или иных местах службы, хотя они и участвуют в работе других механизмов такого рода, предназначенных для определения того, какие места службы следует объявлять «несемейными», или для классификации мест службы по степени трудности условий. По их мнению, этот недосмотр необходимо исправить.

226. Некоторые члены Комиссии высказали мнение о том, что предложенные критерии следует в некоторой степени конкретизировать, хотя бы включить в них соответствующие примеры. Один из членов Комиссии предложил добавить в качестве примера описание ситуации, когда сотрудников от их дома до места их работы и обратно сопровождает охрана, во время работы сотрудники изолированы от внешнего мира, поскольку в помещениях нет окон, а во вне рабочее время они вынуждены оставаться дома. Другой член Комиссии предложил учитывать «фактор эмпатии» и напомнил о заявлении представителя группы консультанта персонала на семьдесят третьей сессии Комиссии в 2011 году. Этот консультант указал, что сотрудники, которым приходится работать в крайне стрессовых условиях, в том числе ежедневно иметь дело с жертвами насилия и трагических событий, иногда страдают от «эмпатии», т.е. они могут проникнуться страданиями жертв и сопереживать так, как если бы они сами были жертвами. По заявлению консультанта, проведенные исследования продемонстрировали важность частого краткосрочного отдыха для смягчения последствий нахождения в таких ситуациях, а также то, что при возникновении «эмпатии» частый краткосрочный отдых сокращает период времени, необходимый для восстановления сил.

227. В отношении критериев, связанных со стихийными бедствиями, было отмечено, что такие ситуации могут затрагивать или не затрагивать персонал системы Организации Объединенных Наций и что острота проблемы будет зависеть от существующей на месте инфраструктуры или жилых помещений, которые Организация Объединенных Наций сможет предоставить персоналу. Кроме того, стихийные бедствия, как правило, не носят продолжительного характера. В большинстве случаев ситуация быстро улучшается, в связи с чем не возникает необходимости в принятии мер по предоставлению персоналу отпуска для отдыха и восстановления сил. Один из членов Комиссии заявил, что исчерпывающий перечень элементов составить можно, однако всегда будут возникать непредсказуемые ситуации, которые не будут укладываться в эти критерии.

228. Члены Комиссии пришли к выводу о том, что необходимо делать особый упор на полномочиях Председателя в рамках процесса, обеспечив при этом возможность для проявления гибкости. Они исходили из того понимания, что четырехнедельный цикл предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил является исключением и что решение о его введении должно приниматься на индивидуальной основе. Необходимо учитывать условия проживания сотрудников; если сотрудники живут в условиях крайней изоляции, как то в помещениях, не имеющих естественного освещения, и/или в условиях, не позволяющих покидать отведенные им жилые комплексы, они, возможно, нуждаются в более частых, хотя и коротких периодах отдыха.

229. При рассмотрении рекомендаций Сети по вопросам людских ресурсов относительно введения четырехнедельного цикла Председатель будет полагаться на рекомендации Департамента по вопросам охраны и безопасности и на рекомендации лиц, непосредственно осведомленных об условиях на местах. Департамент по вопросам охраны и безопасности также располагает советниками, которые посещают такие точки или работают в них, и представляемая ими информация поможет Председателю принимать соответствующие решения.

230. Члены Комиссии также высказали мнение о том, что Председатель должен иметь право отменять четырехнедельный цикл, и заявили, что при принятии соответствующих решений необходимо указывать конкретные сроки, чтобы Генеральная Ассамблея была уверена в том, что существует процесс для пересмотра срока прекращения действия четырехнедельного цикла предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил. В отношении периодичности проведения таких пересмотров секретариат подтвердил, что в настоящее время они проводятся один раз в два года одновременно с пересмотром классификации мест службы по степени трудности условий.

Решения Комиссии

231. Комиссия постановила следующее:

а) Председатель на основании полномочий, делегированных ему Комиссией, и по рекомендации Сети по вопросам людских ресурсов КСР может в исключительных случаях утверждать четырехнедельный цикл предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил при наличии условий для его введения. В этих случаях при принятии решения об утверждении и отмене четырехнедельного цикла Председатель будет учитывать мнения Департамента по вопросам охраны и безопасности, а также других структур и лиц, непосредственно осведомленных об условиях в конкретных точках;

б) решения о введении четырехнедельного цикла предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил будут приниматься на индивидуальной основе, и такой цикл будет вводиться в тех случаях, когда будет сочтено, что существующие условия являются более тяжелыми, чем те, наличие которых требуется для введения шестинедельного цикла. Пересмотр условий в местах, для которых утвержден четырехнедельный цикл, будет проводиться каждые три месяца. В случае, если четырехнедельный цикл больше не требуется, будет предусматриваться надлежащий переходный период.

С. Пересмотр надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности и продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности

232. Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности была введена с течением времени организациями общей системы Организации Объединенных Наций для оказания вспомоществования набираемым на международной основе сотрудникам в период их нахождения в санкционированной эвакуации за пределами места службы. С 1994 года надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности постоянно пересматривалась организациями в целях выработки упорядоченного и упрощенного подхода к предоставлению надбавок в связи с эвакуацией по причинам безопасности. С этой целью вместо выплат, различавшихся в зависимости от места эвакуации по условиям их предоставления и размерам, которые были увязаны со ставками суточных в стране-убежище, родной стране или третьей стране, была введена единая глобальная сумма.

233. Таким образом, сложная система надбавок в связи с эвакуацией была заменена глобальной ставкой, в результате чего сформировался общий подход для всех организаций общей системы. Нынешние суммы надбавки, установ-

ленные Сетью людских ресурсов КСР, составляют 200 долл. США в день на сотрудника и 100 долл. США в день (50 процентов) на каждого соответствующего члена семьи в течение первых 30 дней. После 30 дней эти суммы сокращаются на 25 процентов — соответственно до 150 долл. США и 75 долл. США — и выплачиваются максимум в течение шести месяцев. Кроме того, предусматривается единовременная паушальная выплата на покрытие расходов на перевозку личных вещей в размере 500 долл. США.

234. Выплата надбавки в связи с эвакуацией, как правило, вводилась на период не более шести месяцев. В тех случаях, когда разрешалось возвращение сотрудника в соответствующее место службы, но которое при этом объявлялось «несемейным», начиналась выплата сокращенной суммы надбавки, или продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией, на соответствующих членов семьи. Эта сумма определялась путем умножения процентного показателя пороговой величины арендной платы на сумму оклада для ступени VI класса С-4 по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев.

235. После того, как заместитель Генерального секретаря по вопросам охраны и безопасности официально объявляет эвакуацию из данного места службы, производится эвакуация набираемых на международной основе сотрудников и соответствующих членов их семей в то или иное утвержденное для этих целей место нахождения. При санкционированной эвакуации из данного места службы начинается предоставление надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности.

236. Комиссия впервые рассматривала вопрос о надбавке в связи с эвакуацией по причинам безопасности на своей семьдесят четвертой сессии в 2012 году. В соответствии со статьей 11 статута КМГС ставки надбавок и пособий устанавливаются Комиссией. Вследствие этого на рассмотрение Комиссии была представлена информация о мерах, которые до этого принимались касательно надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, применяемой организациями, в целях их официального закрепления под эгидой Комиссии. Члены Комиссии, отметив, что организации применяют надбавку в связи с эвакуацией по причинам безопасности в течение ряда лет в согласованном порядке, выразили озабоченность по поводу связанных с надбавкой затрат и поставили вопрос о том, считается ли применение глобальной ставки более приемлемым по сравнению с использованием ставки суточных.

237. Комиссия запросила дополнительную информацию об эвакуациях, как то сведения о численности эвакуированных в течение 2010 и 2011 годов сотрудников и соответствующих членов их семей, продолжительности и местах пребывания в эвакуации и связанных с этим затратах. Она постановила отложить рассмотрение вопроса о надбавке в связи с эвакуацией по причинам безопасности и продленной ежемесячной надбавке в связи с эвакуацией по причинам безопасности до своей семьдесят пятой сессии, с тем чтобы она могла возобновить его обсуждение при наличии большей информации, в том числе о финансовых последствиях.

238. В соответствии с просьбой Комиссии секретариат подготовил обновленный доклад. Согласно представленной в нем информации, в одних случаях производилась полная эвакуация сотрудников и соответствующих членов их семей, в других — эвакуировались только соответствующие члены семей сотрудников. Продолжительность эвакуаций различна. Общая выплаченная сум-

ма надбавок в связи с эвакуацией по причинам безопасности в 2010 и 2011 годах на 650 сотрудников и 216 удовлетворяющих соответствующим критериям членов семей составила 5 544 960 долл. США. Расходы в 2010 году значительно превысили расходы, понесенные в 2011 году: соответственно 3 593 329 долл. США и 1 951 631 долл. США. Разница обусловлена тем, что в 2010 году было эвакуировано большое число сотрудников из Кот-д'Ивуара и Гаити, в то время как в рамках семи эвакуаций в 2011 году было эвакуировано гораздо меньшее число людей. Средние затраты на одного человека и в том, и в другом году были одинаковыми: приблизительно 6400 долл. США.

239. Секретариат предложил следующее определение: цель надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности заключается в компенсации прямых дополнительных затрат сотрудникам и соответствующим членам их семей, которые эвакуируются из их официального места службы. Секретариат считал, что четкое определение цели надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности содействовало бы проведению пересмотра и принятия решения Комиссией.

240. Был проведен анализ истории изменения надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности и используемой организациями методологии расчета глобальной суммы. По его итогам секретариат сделал вывод о том, что нынешнюю методологию и сумму надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности в размере 200 долл. США можно считать приемлемыми. Кроме того, секретариат проанализировал динамику ставок суточных в тех же местах, которые включались в выборку ранее, за период с марта 2009 года по апрель 2012 года; по результатам этого анализа средняя ставка суточных составила 250 долл. США. Эта сумма была представлена в качестве одного из вариантов для рассмотрения Комиссией. К числу других представленных на рассмотрение вариантов относились следующие: выплата суточных по ставке, установленной для места эвакуации; выплата доли суточных, покрывающей расходы на жилье; и выплата по ставкам суточных, применяемым по истечении 60 дней.

241. Как отмечалось выше, надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности выплачивается максимум в течение шести месяцев. Если режим эвакуации сохраняется дольше, чем этот период, то выплата надбавки на членов семьи прекращается с седьмого месяца. По истечении шестимесячного периода либо Департамент по вопросам охраны и безопасности отменяет режим эвакуации, если ситуация нормализовалась, либо Председатель Комиссии может объявить соответствующее место службы «несемейным» в целях выплаты дополнительной надбавки за работу в трудных условиях для «несемейных» мест службы (или надбавки на жизнь для специальных операций в течение переходного периода). Вопрос об объявлении мест службы «несемейными», как правило, рассматривается заранее до истечения шестимесячного периода, предусматриваемого в качестве максимального периода выплаты надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности. Предполагается, что вероятность осуществления выплаты продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности невелика; скорее ожидается, что Председатель Комиссии будет своевременно принимать решения об объявлении мест службы «несемейными», в результате чего вместо надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности будет выплачиваться дополнительная надбавка за работу в трудных условиях. На основании информации, полученной от организаций, отмечается, что число случаев введения продленной ежемесячной надбав-

ки в связи с эвакуацией по причинам безопасности в 2010 и 2011 годах было незначительным.

242. С учетом того, что могут возникать ситуации, когда место службы невозможно объявить «несемейным» к моменту, когда продолжительность эвакуации достигает шести месяцев, механизм выплаты продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности необходимо сохранить. Вниманию Комиссии были предложены три варианта, а именно: сохранение нынешней методологии определения размера продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, установление глобальной ставки для этой надбавки или выплата продленной надбавки в размере, установленном для дополнительной надбавки за работу в трудных условиях.

Обсуждение в Комиссии

243. Сеть по вопросам людских ресурсов особо отметила, что важно не забывать о причинах введения этих надбавок, обе из которых носят временный характер. Как администрация, так и сотрудники выразили общее удовлетворение нынешней системой, которая хорошо функционирует и отвечает потребностям организаций. Сеть поддержала предлагаемые в указанном документе определение и назначение надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, а также рекомендацию в отношении глобальной паушальной суммы. Сеть указала на то, что она отдает предпочтение варианту 1, предусматривающему увеличение размера надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности с 200 до 250 долл. США. Он также поддержала вариант 1 для продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, предусматривающий сохранение нынешней методологии расчета размера этой надбавки.

244. Сеть заявила, что, поскольку характер ситуаций, в которых возникают основания для выплаты надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, непредсказуем (что подтверждается приведенными в указанном документе данными об эвакуации), она предостерегает от чрезмерной конкретизации порядка применения надбавок. Существенная корреляция между числом эвакуаций в течение последних двух лет и соответствующими затратами, числом сотрудников или продолжительностью эвакуации отсутствует. Ситуации, требующие осуществления эвакуации, могут возникать самым неожиданным образом, и организациям нужно помнить о тех крайне серьезных проблемах, с которыми сталкиваются сотрудники и члены их семей в таких ситуациях, отсюда необходимость обеспечения гибкости. Сеть далее заявила, что механизм применения надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности должен быть простым, и по этой причине она выступает за подход, предусматривающий установление паушальной суммы. Сеть высказалась против ограничения размера надбавки долей суточных, покрывающей расходы на жилье, или его привязки к конкретным местам эвакуации, поскольку это будет обременительно с административной точки зрения. Все, что требуется, — это обновление числовых величин в целях более точного учета уровня стоимости жизни на основе ставок суточных. В заключение, Сеть напомнила, что после первых 30 дней размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности сокращается на 25 процентов и что организации всегда стремятся найти возможность, чтобы члены семьи либо уезжали на родину, либо возвращались в места службы, как только это позволяет ситуация.

245. Представители ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕФ воспользовались возможностью, чтобы подчеркнуть в совместном заявлении, что государства-члены все чаще возлагают на сотрудников задачи, выполнение которых требует осуществления работы в более трудных и опасных местах службы. Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности важна для обеспечения того, чтобы персонал мог делать это в безопасных условиях. Федерации персонала указали на то, что решение об эвакуации зависит не от выбора сотрудника; оно определяется тем, позволяют ли сложившиеся условия продолжать работу в соответствующем месте службы. Эвакуация сопряжена со стрессом: сотрудники эвакуируются, чтобы не подвергать риску свою жизнь и жизнь членов своей семьи, но при этом они вынуждены оставлять все свое имущество. Эвакуированных сотрудников и членов их семей обычно размещают во временном жилье, которое удается найти в месте-убежище. Речь об оплате эвакуируемыми проживания в гостинице в месте-убежище не идет. Поэтому в том, что касается определения и предназначения надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, ККСАМС, ФАМГС и ЮНИСЕФ заявили о поддержке предложенного определения. Касательно выдвигаемого варианта надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, федерации персонала вновь заявили о том, что они выступают за выплату суточных по полной ставке, снижаемой по истечении 60 дней в соответствии со стандартными расчетами, как это предусмотрено в варианте 2. Они заявили, что применение такого подхода было бы сопряжено с наименьшими трудностями, поскольку в рамках обычной системы оформления поездок можно было бы легко выполнять операции, связанные с эвакуацией, и процесс осуществления выплат был бы транспарентным и не допускал толкований.

246. Далее ККСАМС, ФАМГС и ЮНИСЕФ предложили рассмотреть вопрос о частичных эвакуациях, при которых соответствующее место службы может рассматриваться как «несемейное» для граждан определенных стран. Во всех случаях, когда сотрудники делают выбор не в пользу эвакуации, следует обеспечивать для них покрытие разумно необходимых расходов на жизнь. Что касается продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, то федерации персонала высказались в поддержку варианта 1, предусматривающего сохранение нынешней методологии расчета размера этой надбавки. Уже тот факт, что в соответствии с нынешней методологией для каждой конкретной ситуации будет рассчитываться своя сумма, подтверждает необходимость обеспечения индивидуального подхода для учета широкого спектра обстоятельств (расходы и паритет покупательной способности). Семьи, получающие продленную ежемесячную надбавку в связи с эвакуацией по причинам безопасности, не могут знать, когда изменится ситуация, и, как следствие, они не могут принимать решения о снятии или приобретении постоянного жилья или другие решения, имеющие долгосрочные последствия.

247. Комиссия начала обсуждение с того, что запросила информацию о ситуациях, в которых производится эвакуация, и возникающих в этих ситуациях обстоятельствах. Организации пояснили, что, поскольку во многих случаях эвакуации вызваны неожиданными изменениями в условиях работы и жизни в соответствующем месте службы, сотрудникам зачастую приходится покидать его, оставляя в нем принадлежащее им имущество. В организациях предусмотрены механизмы в форме страхования личного имущества, советов по рассмотрению требований и другие механизмы для оказания помощи сотрудникам на индиви-

дуальной основе. Было также отмечено, что при эвакуации сотрудников из соответствующего места службы они продолжают получать оклад, надбавки и пособия, предусмотренные в этом месте службы. В случае эвакуации в административное место назначения сотрудника⁴ (в организациях, которые все еще применяют подход для специальных операций), которое считается местом постоянной работы сотрудника и пребывания членов его/ее семьи, надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности не выплачивается. Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности предназначена для покрытия расходов сотрудников в период, в течение которого они вынуждены находиться за пределами их места службы.

248. Было также разъяснено, что организации стараются максимально задействовать сотрудников и во многих случаях перемещают их в страны, близко расположенные к их месту службы, где сотрудники продолжают выполнять свою работу. Организации далее заявили, что было бы неправильно предполагать, что во всех случаях эвакуации производится на срок в шесть месяцев. Шестимесячный период предусматривается как максимальный срок, в большинстве же случаев эвакуации заканчиваются гораздо раньше.

249. Члены Комиссии интересовались такими вопросами, как критерии предоставления выплат, основания для оплаты проезда и выбор места для эвакуации сотрудников, а также тем, что происходит в случае эвакуации. Представитель ЮНИСЕРВ заявил, что нынешняя практика заключается в направлении эвакуируемых сотрудников для работы в составе миссии или в месте службы, в которое их эвакуируют. Это ставит супругов и детей сотрудников в очень трудное положение, особенно в тех случаях, когда сотрудников просят вернуться на работу в соответствующую миссию, а их дети не могут поехать вместе с ними. Представитель ЮНИСЕРВ подчеркнул, что эвакуации не являются тем, что хотят или ожидают с нетерпением сотрудники, особенно в тех случаях, когда им разрешается оставаться в их месте службы или возвращаться в него, а в отношении членов их семей такое разрешение не дается.

250. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что базирующимся на местах организациям и Департаменту по вопросам охраны и безопасности достаточно ясны положения о надбавке в связи с эвакуацией по причинам безопасности, закрепленные в Руководстве по политике обеспечения безопасности Системы обеспечения безопасности Организации Объединенных Наций. Под руководством Департамента по вопросам охраны и безопасности и в соответствии с его указаниями организации применяют одинаковый подход в отношении эвакуаций по причинам безопасности. Что касается оплаты проезда, то ее размер определяется исходя из стоимости проезда в то место, в которое санкционирована эвакуация Департаментом. Когда это возможно, сотрудники могут эвакуироваться в санкционированное для этого место, страну отпуска на роди-

⁴ В соответствии с подходом для специальных операций, применяемым некоторыми организациями, сотрудники, которые должны работать в «несемейных» местах службы, назначаются в близко расположенное, более безопасное место, называемое административным местом назначения, в котором имеется необходимая инфраструктура в плане медицинских учреждений и учебных заведений и хорошо налажена связь и которое может служить местом постоянного проживания сотрудника. Соответствующие организации будут продолжать применять этот подход в течение пятилетнего переходного периода, как это предусмотрено в приложении XIII доклада Комиссии по международной гражданской службе за 2010 год (A/65/30).

ну или какую-либо другую страну по их собственному выбору. В последних двух случаях расходы на поездку могут возмещаться в пределах стоимости проезда в санкционированное место эвакуации или же в соответствии с порядком, установленным для отпуска на родину. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что обеспечение регулирования поездок не явится столь простой задачей, поскольку нормы и оплата проезда зависят от конкретных обстоятельств. Трудно прогнозировать обстоятельства, которые будут складываться при каждой конкретной эвакуации, поскольку в одних случаях поездки будут совершаться рейсами коммерческих авиалиний, а в других — организациям необходимо будет фрахтовать самолеты. В любом случае главным соображением является обеспечение доставки людей в место-убежище.

251. Комиссия далее указала на то, что объем затрат является иным, когда эвакуируются только члены семей сотрудников. Было отмечено, что надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности выплачивается в размере 100 процентов на сотрудника и 50 процентов на каждого соответствующего члена семьи. Если сотрудник не эвакуируется, то на первого члена семьи надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности будет выплачиваться в размере 100 процентов.

252. Поскольку отныне надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности будет регулироваться Комиссией, она выступила с просьбой официально закрепить соответствующие критерии, включая общее описание надбавки, ее определение, основания для ее получения (сотрудниками и их иждивенцами), основания для оплаты проезда и т.д., в документе КМГС, с тем чтобы Комиссия могла установить сумму надбавки и соответствующие размеры оплаты проезда. Комиссия согласилась с определением, предложенным секретариатом, и заключила, что в нем надлежащим образом отражена цель надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, и она поручила своему секретариату подготовить документ с изложением положений о надбавке в связи с эвакуацией по причинам безопасности, в том числе о сфере охвата, порядке применения, критериях предоставления и т.д.

253. Рассмотрев указанные выше элементы, имеющие отношение к сотрудникам и членам их семей, Комиссия изучила различные варианты установления суммы надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности с учетом финансовых последствий. Некоторые члены Комиссии указали на то, что использовать среднюю сумму суточных для установления размера надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности было бы несправедливо ввиду различий в уровне расходов в разных местах. Утверждалось, что с точки зрения применения надбавки, возможно, было бы целесообразно установить фиксированную ставку для каждого места-убежища и периодически пересматривать эти ставки вместо того, чтобы применять глобальную сумму.

254. Представитель ФАМГС, сославшись на то, что для обычных поездок используется механизм суточных, поинтересовался, почему нельзя применять этот механизм вместо установления глобальной суммы и в отношении поездок в связи с эвакуацией. По мнению Федерации, такой подход не приведет к изменению объема затрат, поскольку в результате применения ставок суточных, которые в одних местах выше, а в других — ниже средней величины, объем расходов будет таким же, как при выплате глобальной суммы, рассчитанной путем усреднения этих же ставок суточных. Сеть по вопросам людских ресурсов от-

метила, что в случае выбора данного варианта выплат отпадет необходимость в надбавке в связи с эвакуацией по причинам безопасности. Применение такого подхода означало бы возврат к прежней системе. В 2001 году в целях упорядочения механизма надбавок в связи эвакуацией организации отказались от выплаты суточных и вместо этого выбрали вариант, предусматривавший установление единой фиксированной суммы, выплачиваемой сотрудникам авансом.

255. Сеть указала, что она готова рассмотреть возможность возврата к выплате суточных, хотя и ясно, что такой подход является более сложным и может привести к ситуациям, в которых заинтересованные стороны при выборе места-убежища могут предпочесть какое-либо одно место для эвакуации другим местам. В этом случае будет поставлена под угрозу беспристрастность принятия решения с точки зрения обеспечения безопасности, поскольку оно будет приниматься исходя из стоимостных соображений. При восстановлении варианта, предусматривающего выплату суточных, отпадет необходимость в дополнительном регулировании выплат со стороны Комиссии, поскольку система выплаты суточных уже существует и поездки в связи с эвакуацией будут регулироваться нормативными положениями об оплате проезда. Некоторые организации вновь заявили о своей поддержке применения глобальной суммы и выразили сомнения в отношении перехода к установлению соответствующих сумм для каждого места в отдельности. Организации перешли к применению глобальной суммы в 2001 году, чтобы избежать различий, обусловленных выбором страны для эвакуации: страны-убежища, родной страны или какой-либо третьей страны. При введении глобальной суммы организациями ставилась цель упрощения механизма надбавки, но при этом они также руководствовались принципом справедливости: чтобы каждый получал одну и ту же сумму.

256. Члены Комиссии выразили мнение, что выплата доли суточных, покрывающей расходы на жилье, является наиболее объективным решением для периода, в течение которого предусматривается выплата надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности. Это предпочтительнее, чем выплачивать среднюю сумму, так как эвакуации могут быть вызваны разнообразными причинами, а для разных мест-убежищ установлены различные ставки. Кроме того, по их мнению, необходимо также пересмотреть вопрос о продолжительности предоставления выплат.

257. Для работы Комиссии было полезно присутствие заместителя Генерального секретаря по вопросам охраны и безопасности, который принял участие в обсуждении данного вопроса. Заместитель Генерального секретаря заявил, что ему не известно ни о каких жалобах со стороны сотрудников, которые касались бы надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности. Эвакуации сопряжены со значительным стрессом, тем более, когда производится эвакуация только членов семей, а сотрудник остается в месте службы. В таких ситуациях требуется простой подход, как то система, предусматривающая выплату глобальной паушальной суммы, которая работает хорошо. В стрессовых, потенциально опасных для жизни ситуациях, предшествующих эвакуации, требуется некоторая определенность, предсказуемость и простота. Он также подтвердил, что большинство организаций не оставляют своих сотрудников в месте эвакуации на длительный период, а задействуют их в других местах, где они выполняют аналогичные или другие функции.

258. Представитель ПРООН напомнил о динамике изменения глобальной суммы надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, которая в 2001 году составляла 160 долл. США на сотрудника и 80 долл. США на каждого соответствующего иждивенца. В 2009 году эти суммы были увеличены соответственно до 200 и 100 долл. США. Сумма меньше нынешней величины надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности была сочтена неприемлемой.

259. Рассмотрев различные варианты и приняв во внимание мнения Сети по вопросам людских ресурсов и заместителя Генерального секретаря по вопросам охраны и безопасности о необходимости обеспечения того, чтобы механизм надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности оставался как можно более простым, Комиссия приняла решение сохранить подход, основанный на применении глобальной суммы, а также сохранить ее размер на нынешнем уровне. Сеть по вопросам людских ресурсов отметила, что организации предпочли бы увеличение размера надбавки до 250 долл. США в соответствии с изменением ставок суточных; однако ключевая цель организации состоит в том, чтобы предусматривалась единственная глобальная сумма. Комиссия пришла к заключению, что в нынешней финансовой ситуации она не может поддержать предложение об увеличении надбавки на 25 процентов.

260. Комиссия также обсудила вопрос о продолжительности срока выплаты надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности. По мнению ряда членов Комиссии, максимальный период в шесть месяцев является слишком долгим. Было высказано мнение, что надбавку в связи с эвакуацией по причинам безопасности, размер которой сокращается на 25 процентов после 30 дней, можно было бы сокращать дополнительно или прекращать выплачивать до истечения шестимесячного периода. Было отмечено, что пребывание в эвакуации на протяжении шести месяцев не служит ничьим интересам. Хотя и ясно, что требуется определенное время для оценки положения в плане безопасности и принятия соответствующих решений, сотрудников не следует держать в состоянии неопределенности дольше, чем это абсолютно необходимо. Со ссылкой на выплату за работу в опасных условиях было отмечено, что ее выплата пересматривается каждые три месяца и что можно было бы установить аналогичные сроки для пересмотра статуса мест, в которых был введен режим эвакуации. Еще одно предложение заключалось в том, чтобы платить надбавку в связи с эвакуацией по причинам безопасности в течение 30 дней, а после этого объявлять соответствующее место службы «несемейным» и начинать выплачивать дополнительную надбавку за работу в трудных условиях.

261. Заместитель Генерального секретаря по вопросам охраны и безопасности изложил свое экспертное мнение по вопросу о продолжительности срока предоставления надбавки. Он пояснил, что непосредственно после эвакуации экспертам по безопасности необходимо некоторое время, чтобы оценить ситуацию. В некоторых случаях ситуация меняется быстро и резко. Департамент по вопросам охраны и безопасности мог бы реагировать оперативно и выносить оценки и рекомендации на ранних этапах, но так как не все ситуации схожи между собой, он не хотел бы оказаться в положении, когда он вынужден делать поспешные оценки. Необходимо, чтобы после принятия решения об эвакуации у Департамента было достаточно времени для вынесения распоряжения о введении ограничений для членов семей, на основании чего принимается решение об объявлении мест службы «несемейными». Нужно помнить о последствиях

слишком быстрого объявления мест службы «несемейными» — решение о переводе места службы в категорию «несемейных» носит долгосрочный характер, резко меняется пакет надбавок и пособий, и нельзя не учитывать тот факт, что члены семьи разлучаются с сотрудником. Заместитель Генерального секретаря предложил структурированный подход, отметив, что в некоторых случаях после трех месяцев эвакуации Департамент может оценить, в каком направлении развивается ситуация, но он вновь предостерег, что такие решения нельзя принимать поспешно. Если говорить вкратце, то, по его мнению, по истечении трех месяцев к Департаменту по вопросам охраны и безопасности можно было бы обращаться с просьбой проанализировать ситуацию и вынести соответствующие рекомендации Председателю Комиссии, а на момент истечения шести месяцев можно было бы, как правило, принимать окончательное решение в отношении объявления места службы «несемейным».

262. Сеть по вопросам людских ресурсов предостерегла от дальнейшего сокращения выплаты надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, отметив, что при эвакуации сотрудника и/или членов его семьи не предполагается, что они останутся в месте эвакуации или будут арендовать квартиру на обозримое будущее. Напротив, такой сотрудник обязан оставаться в этом месте только на протяжении срока обязательной эвакуации. Сеть сослалась на пункт 246 годового доклада Комиссии за 2011 год (A/66/30), в котором Комиссия постановила, что то или иное место службы будет объявляться «несемейным» местом службы при принятии Департаментом по вопросам охраны и безопасности решения о том, что по соображениям охраны и безопасности всем соответствующим членам семей воспрещается находиться в месте службы в течение периода шести или более месяцев.

263. Комиссия напомнила, что шестимесячный период, указанный в решении об объявлении мест службы «несемейными», предусматривался в качестве максимального срока. Комиссия отметила, что возможны случаи, когда решение об объявлении места службы «несемейным» может приниматься раньше или позже наступления шестимесячного срока. По мнению членов Комиссии, в ситуациях, когда такое решение может быть принято только после шести месяцев, отсутствует необходимость во введении какой-либо «промежуточной» надбавки, как то продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности. Комиссия напомнила, что для содержания отдельно проживающих членов семьи уже предусмотрена дополнительная надбавка за работу в трудных условиях, которую можно было бы вводить при возникновении ситуаций, когда эвакуация носит продолжительный характер. Сеть по вопросам людских ресурсов отметила, что организации тщательно регулируют процесс эвакуации посредством ведения мониторинга и постоянного диалога с Департаментом по вопросам охраны и безопасности. Она также отметила, что при объявлении места службы «несемейным» и отмене этого статуса возникают финансовые последствия, что также вносит нестабильность в положение семьи. Случаи, когда сотрудники находятся в эвакуации в течение длительного срока, минимальны, о чем свидетельствует очень низкий показатель использования продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности в течение последних двух лет. Сотрудники будут либо переведены в другие места, либо им будет предписано работать из дома.

264. Комиссия пришла к выводу о том, что, если возникнет необходимость в применении продленной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопас-

ности, ее величина должна быть установлена равной размеру дополнительной надбавки за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы. Такой подход был бы простым в применении благодаря использованию паушальной суммы, а не устанавливаемых отдельно для конкретных мест службы сумм продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности; это поставило бы в равное положение сотрудников, находящихся в аналогичных ситуациях, а также привело бы к повышению эффективности за счет установления одного и того же цикла пересмотра для аналогичных надбавок, как то надбавки за мобильность и работу в трудных условиях. В этой связи Комиссия постановила проводить пересмотр надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности каждые три года.

Решения Комиссии

265. Комиссия приняла решение:

а) одобрить определение и цель надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности в следующей формулировке: цель надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности заключается в компенсации прямых дополнительных затрат сотрудникам и соответствующим членам их семей, которые эвакуируются из их официального места службы;

б) установить следующие суммы надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности: 200 долл. США в сутки на сотрудника и 100 долл. США в сутки на каждого соответствующего члена семьи в течение первых 30 дней и соответственно 150 долл. США и 75 долл. США в последующий период при максимальном сроке выплаты, составляющем шесть месяцев, после чего, как правило, либо отменяется режим эвакуации, либо соответствующее место службы объявляется «несемейным», а также единую паушальную сумму на оплату перевозки личных вещей в размере 500 долл. США, которая будет предоставляться при эвакуации сотрудника и членов ее/его семьи;

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

д) со ссылкой на свое решение в пункте 246 ее годового доклада за 2011 год (A/66/30), что место службы может объявляться «несемейным» до истечения шестимесячного срока с момента объявления эвакуации. Комиссия постановила, что ситуация должна оцениваться непосредственно через три месяца после объявления эвакуации. По истечении этого трехмесячного срока заместитель Генерального секретаря по вопросам охраны и безопасности будет анализировать сложившуюся ситуацию и выносить рекомендации Председателю Комиссии. По истечении шести месяцев Председателю Комиссии, как правило, необходимо будет выносить, после консультации с Департаментом по вопросам охраны и безопасности, окончательное решение в отношении объявления «несемейным» соответствующего места службы;

е) установить, что размеры надбавки в связи с эвакуацией и продленной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности будут пересмат-

риваться каждые три года в то же время, когда будет проводиться пересмотр размеров надбавок за мобильность и работу в трудных условиях;

f) поручить своему секретариату подготовить документ, содержащий общее описание руководящих принципов, сферы и порядка применения надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, критериев ее предоставления и соответствующих процедур, которые будут вынесены на одобрение Комиссии на ее семьдесят седьмой сессии.

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2013–2014 годы

1. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше
 1. Шкала базовых/минимальных окладов и пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых в связи с определением размеров валовых окладов.
 2. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов.
 3. Доклад о соотношении численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций.
 4. Многообразие в общей системе Организации Объединенных Наций: изучение правил найма.
 5. Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди:
 - a) пересмотр методологии;
 - b) пересмотр размеров надбавок.
 6. Наблюдение за применением эталона для оценки должностей категории специалистов (включая составление произвольной выборки должностей).
 7. Пересмотр системы субсидирования арендной платы.
 8. Методология проведения исследования для установления эквивалентных классов.
 9. Мобильность: сопоставительное исследование, передовой опыт.
 10. Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы:
 - a) доклад о работе тридцать пятой сессии и повестка дня тридцать шестой сессии Консультативного комитета;
 - b) доклад о работе тридцать шестой сессии и повестка дня тридцать седьмой сессии Консультативного комитета.
2. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе
 1. Методологии проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания: осуществление корректировок размеров окладов в местах службы с числом сотрудников менее 30 человек и наблюдение за проведением обследований на основе методологии II.
 2. Проведение обследований наилучших преобладающих условий службы в:
 - a) Париже;

- b) Монреале;
 - c) Мадриде.
- 3. Наблюдение за применением стандартов оценки должностей категории общего обслуживания.
- 3. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы
 - 1. Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе.
 - 2. Субсидия на образование:
 - a) пересмотр методологии;
 - b) пересмотр размера субсидии.
 - 3. Доклад об анкетировании при увольнении.
 - 4. Возраст обязательного увольнения/выхода на пенсию для уже работающих сотрудников.
 - 5. Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях: отнесение мест службы к категориям "Н" и "А".
 - 6. Система контрактов: анализ применения всех трех видов контрактов.
- 4. Условия службы на местах
 - 1. Методология для корректировки размера выплаты за работу в опасных условиях для обеих категорий сотрудников.
 - 2. Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности: руководящие принципы.
- 5. Отчетность и контроль
 - 1. Принятые Генеральной Ассамблеей резолюции и решения, касающиеся работы Комиссии.
 - 2. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, Генеральной Ассамблеи и директивных и руководящих органов организациями общей системы Организации Объединенных Наций.
 - 3. Доклад Рабочей группы по основным положениям Комиссии по международной гражданской службе об управлении людскими ресурсами.

Приложение II

Пересмотренный список репрезентативных учебных заведений начальной и средней ступени образования

Япония

Seisen International School

Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии

Felsted Preparatory School

Royal Russell School

Cranleigh School

Saint Margaret School

Соединенные Штаты Америки

Washington International School

Thornton Donovan School

Sacred Heart School

Чили

San Cristobal

Ливан

American Community School

Канада

Lower Canada College

Приложение III

Предлагаемые изменения размеров субсидии на образование и расходов на пансионное содержание

Таблица 1

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

<i>Страна/зона</i>	<i>Валюта</i>	<i>Увеличение в процентах</i>	<i>Максимально допустимые расходы</i>	<i>Максимальная субсидия на образование</i>
Австрия	евро	3,9	18 240	13 680
Бельгия	евро	3,6	16 014	12 011
Дания	датская крона	7,9	122 525	91 894
Франция	евро	4,7	11 497	8 623
Германия	евро	2,9	20 130	15 098
Ирландия	евро	—	17 045	12 784
Италия	евро	3,7	21 601	16 201
Япония	йена	—	2 324 131	1 743 098
Нидерланды	евро	3,0	18 037	13 528
Испания	евро	3,0	17 153	12 864
Швеция	шведская крона	—	157 950	118 462
Швейцария	швейцарский франк	3,2	32 932	24 699
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	фунт стерлингов	3,7	25 864	19 398
Зона доллара США в Соединен- ных Штатах Америки	доллар США	6,0	45 586	34 190
Зона доллара США за предела- ми Соединенных Штатов Аме- рики	доллар США	3,7	21 428	16 071

Таблица 2

Предлагаемые максимальные уровни расходов на пансионное содержание

<i>Страна/зона</i>	<i>Валюта</i>	<i>Увеличение в процентах</i>	<i>Обычная фиксиро- ванная ставка воз- мещения расходов на пансионное содержание</i>	<i>Повышенная фик- сированная ставка возмещения расхо- дов на пансионное содержание (для определенных мест службы)</i>
Австрия	евро	2,82	3 882	5 824
Бельгия	евро	3,66	3 647	5 470
Дания	датская крона	3,11	28 089	42 134
Франция	евро	2,46	3 127	4 691

<i>Страна/зона</i>	<i>Валюта</i>	<i>Увеличение в процентах</i>	<i>Обычная фиксиро- ванная ставка воз- мещения расходов на пенсионное содержание</i>	<i>Повышенная фик- сированная ставка возмещения расхо- дов на пенсионное содержание (для определенных мест службы)</i>
Германия	евро	2,40	4 322	6 484
Ирландия	евро	1,13	3 147	4 721
Италия	евро	2,43	3 223	4 836
Япония	йена	0,30	609 526	914 290
Нидерланды	евро	3,04	3 993	5 990
Испания	евро	1,14	3 198	4 797
Швеция	шведская крона	0,71	26 219	39 328
Швейцария	швейцарский франк	—	5 540	8 310
Соединенное Королевство	фунт стерлингов	3,54	3 821	5 731
Зона доллара США в Соединенных Штатах Америки	доллар США	3,00	6 265	9 399
Зона доллара США за пределами Соединен- ных Штатов Америки	доллар США	2,06	3 823	5 735

Приложение IV

Стандарты поведения для международной гражданской службы

Введение

1. Организация Объединенных Наций и специализированные учреждения являются олицетворением самых высоких идеалов народов мира. Их цель — избавить грядущие поколения от бедствий войны и обеспечить каждому мужчине, женщине и ребенку возможность жить с достоинством в условиях свободы.
2. Международная гражданская служба несет ответственность за воплощение этих идеалов в жизнь. Она зиждется на богатых традициях государственного управления, получивших развитие в государствах-членах, — традициях, основанных на принципах компетентности, добросовестности, беспристрастности, независимости и благоразумия. Однако помимо этого международные гражданские служащие имеют особое призвание — служить идеалам мира, уважения основных прав, экономического и социального прогресса и международного сотрудничества. Поэтому поведение международных гражданских служащих должно соответствовать самым высоким стандартам, поскольку в конечном счете именно международная гражданская служба создаст организациям системы Организации Объединенных Наций возможность для обеспечения справедливости и мира на планете.

Руководящие принципы

3. Следующие ценности, которые хранят организации системы Организации Объединенных Наций, должны также служить ориентирами для международных гражданских служащих во всех их действиях: основные права человека, социальная справедливость, достоинство и ценность человеческой личности и равноправие мужчин и женщин и равенство прав больших и малых наций.
4. Видение роли организаций самими организациями и их персоналом должно быть одинаковым. Именно приверженность такому видению обеспечивает добросовестность и формирует международное мировоззрение международных гражданских служащих; одинаковое видение служит гарантией того, что они будут ставить интересы своей организации выше собственных интересов и ответственно использовать ее ресурсы.
5. Понятие добросовестности, зафиксированное в Уставе Организации Объединенных Наций, охватывает все аспекты поведения международного гражданского служащего и включает такие качества, как честность, правдивость, беспристрастность и неподкупность. Эти качества не менее важны, чем компетентность и работоспособность, которые также зафиксированы в Уставе.
6. Терпимость и понимание являются основными человеческими ценностями. Они являются основными ценностями и для международных гражданских служащих, которые должны в равной степени уважать всех без различий по какому бы то ни было признакам. Такое уважение содействует созданию в коллективе такой атмосферы и условий, которые отвечают общим потребностям. Для

достижения этой цели в многокультурной среде требуется не пассивное согласие, а активная позиция.

7. Международная лояльность означает лояльность по отношению к системе Организации Объединенных Наций в целом, а не только к той организации, в которой работает тот или иной международный гражданский служащий; международные гражданские служащие обязаны понимать и демонстрировать такую более широкую лояльность. Необходимость проявления духа сотрудничества и понимания по отношению к международным гражданским служащим других организаций системы Организации Объединенных Наций, разумеется, имеет наиболее важное значение в тех случаях, когда международные гражданские служащие нескольких организаций работают в одной и той же стране или регионе.

8. Для сохранения беспристрастности международной гражданской службы международные гражданские служащие должны сохранять независимость от любых властей вне их организации; их поведение должно отражать такую независимость. В соответствии с клятвой при вступлении в должность они не должны запрашивать или принимать указания от какого бы то ни было правительства, лица или другой стороны, посторонней для организации. Необходимо со всей ясностью подчеркнуть, что международные гражданские служащие ни в каком смысле не являются представителями правительств или других сторон или проводниками их политики. Это в равной степени относится и к международным гражданским служащим, прикомандированным правительствами, и к тем, кто предоставлен другими сторонами. Международные гражданские служащие должны всегда помнить о том, что, приняв Устав и соответствующие правовые документы каждой организации, государства-члены и их представители обязались уважать их независимый статус.

9. Под беспристрастностью подразумевается терпимость и сдержанность, особенно в отношении политических и религиозных убеждений. Личные мнения международных гражданских служащих остаются неприкосновенными, однако, в отличие от частного лица, они не имеют права становиться на чью-либо сторону или публично выражать свои убеждения по спорным вопросам, будь то в личном качестве или в качестве членов той или иной группы, независимо от используемого средства. Это может означать, что в определенных ситуациях личные мнения следует выражать непременно с тактом и осмотрительностью.

10. Это не означает, что международные гражданские служащие должны отказываться от своих личных политических взглядов или национального мировоззрения. Это, однако, означает, что они должны постоянно проявлять широкое международное мировоззрение и дух понимания по отношению к международному сообществу в целом.

11. Принцип независимости международной гражданской службы не противоречит тому факту, что именно государства-члены коллективно составляют (в ряде случаев вместе с другими сторонами) организацию, и не умаляет его. Поведение, которое ведет к упрочению хороших отношений с отдельными государствами-членами и их веры в секретариат организаций и доверия к нему, укрепляет организации и способствует продвижению их интересов.

12. Международным гражданским служащим, отвечающим за осуществление проектов в конкретных странах или регионах, может быть предложено проявлять особую осмотрительность при сохранении своей независимости. Время от времени они могут получать указания от принимающей страны, однако такие указания не должны ставить под угрозу их независимость. Если когда-либо они сочтут, что такие указания ставят под угрозу их независимость, они должны проконсультироваться со своими руководителями.

13. Международные гражданские служащие должны отчитываться и отвечать за все свои действия и принимаемые ими решения, а также за обязательства, которые они принимают при выполнении своих функций.

14. Международное мировоззрение вытекает из понимания целей и задач организаций системы Организации Объединенных Наций, изложенных в их правовых документах, и преданности им. Оно предполагает, среди прочего, уважение права других иметь собственную точку зрения и следовать собственным культурным традициям. Для этого требуется наличие готовности без предубеждения работать с лицами всех национальностей, религий и культур; для этого необходимо постоянно учитывать то, как слова и действия могут быть восприняты другими. Для этого, в свою очередь, необходимо избегать любых выражений, которые могут быть истолкованы как проявление предвзятости или нетерпимости. Поскольку методы работы в разных культурах могут быть неодинаковыми, международные гражданские служащие не должны считать единственно правильными отношение к работе, методы работы и стиль работы, которые характерны для их страны или региона.

15. Жить в условиях, свободных от дискриминации, — одно из основных прав человека. От международных гражданских служащих ожидается уважение достоинства и ценности человеческой личности, равенства всех людей без различий по каким бы то ни было признакам. Следует всячески избегать предположений, основывающихся на стереотипах. Одним из основных принципов, заложенных в Уставе, является равенство мужчин и женщин, и поэтому организации должны делать все от них зависящее в целях содействия достижению гендерного равенства.

Рабочие отношения

16. Руководители всех уровней в силу занимаемого ими положения несут ответственность за обеспечение гармоничных отношений в коллективе, построенных на взаимном уважении; они должны быть готовы рассматривать все взгляды и мнения, а также обеспечивать надлежащий учет заслуг персонала. Они должны оказывать им поддержку; это особенно важно в тех случаях, когда сотрудники подвергаются критике за действия, связанные с исполнением их служебных обязанностей. На руководителях лежит также обязанность направлять работу и мотивировать своих сотрудников и поощрять их профессиональный рост.

17. Руководители всех уровней служат образцами для подражания, и поэтому на них ложится особая обязанность соблюдать самые высокие стандарты поведения. Для них совершенно недопустимо принимать услуги, подарки или ссуды от своих сотрудников; они должны быть беспристрастны и не должны проявлять фаворитизм или прибегать к запугиванию. В вопросах, касающихся назначения или развития карьеры других, международные гражданские служа-

щие не должны пытаться оказывать влияние на своих коллег по личным соображениям.

18. Руководители всех уровней должны умело общаться со своими сотрудниками и обмениваться с ними соответствующей информацией. Международные гражданские служащие со своей стороны несут ответственность за предоставление всех соответствующих фактов и информации своим руководителям и за выполнение и отстаивание всех принимаемых решений, даже если те не согласуются с их личным мнением.

19. Международные гражданские служащие должны выполнять указания, получаемые в связи с осуществлением своих служебных обязанностей, и, если у них возникают сомнения в отношении того, согласуется ли то или иное указание с Уставом или каким-либо иным уставным или учредительным документом, решениями руководящих органов или административными правилами и положениями, они прежде всего должны проконсультироваться со своими руководителями. Если международный гражданский служащий и руководитель не могут достичь согласия, то международный гражданский служащий может попросить дать ему указания в письменной форме. Эти указания могут быть оспорены через надлежащие институциональные механизмы, однако любое оспаривание не должно вести к задержке выполнения указания. Международные гражданские служащие могут также официально заявить о своей точке зрения. Они не должны выполнять устные или письменные указания, которые явно несовместимы с их служебными обязанностями и ставят под угрозу их безопасность или безопасность других.

20. Международные гражданские служащие обязаны доводить информацию о любых нарушениях положений и правил организации до сведения должностных лиц и структур своих организаций, которые отвечают за принятие надлежащих мер, и сотрудничать в проведении должным образом санкционированных ревизий и расследований. Международный гражданский служащий, который добросовестно сообщает о таком нарушении или который сотрудничает в проведении ревизии или расследования, имеет право на защиту от преследования за такие действия.

Притеснение и злоупотребление служебным положением

21. Притеснение в любом виде и любой форме унижает человеческое достоинство, и притеснение со стороны международных гражданских служащих недопустимо ни в какой форме. Международные гражданские служащие имеют право на работу в обстановке, свободной от притеснений или злоупотреблений. Все организации должны запрещать любые формы притеснения. Организации обязаны устанавливать правила и предусматривать директивные указания в отношении того, что является притеснением и злоупотреблением служебным положением и какие меры будут приниматься в случае недопустимого поведения.

22. Международные гражданские служащие не должны злоупотреблять своим служебным положением и использовать свою власть или положение таким образом, чтобы это было оскорбительным, унижительным или непристойным по отношению к другому лицу или оказывало на него запугивающее действие.

Конфликт интересов

23. Конфликты интересов могут возникать в тех случаях, когда личные интересы международного гражданского служащего вступают в противоречие с выполнением его/ее служебных обязанностей или ставят под сомнение добросовестность, независимость и беспристрастность, предъявляемые к нему/ней как к международному гражданскому служащему. Конфликты интересов включают обстоятельства, при которых международные гражданские служащие, прямо или косвенно, могут извлечь выгоду ненадлежащим образом или позволяют третьей стороне извлекать выгоду ненадлежащим образом из своих связей с организацией. Конфликты интересов могут возникать в результате личных или семейных деловых отношений международного гражданского служащего с третьими сторонами, физическими лицами, бенефициарами или другими сторонами. В случае возникновения конфликта интересов или возможности его возникновения, информация о нем должна предаваться гласности, на него должно быть обращено должное внимание и он должен быть урегулирован в высших интересах организации. Вопросы, которые влечет за собой конфликт интересов, могут быть очень щекотливыми, и поэтому они требуют внимательного отношения.

Раскрытие информации

24. Международные гражданские служащие должны воздерживаться от оказания третьим сторонам помощи в их отношениях с организацией в тех случаях, когда это может привести к фактическому или предполагаемому преференциальному отношению. Это имеет особо важное значение в вопросах закупок или в рамках переговоров о возможном привлечении к соответствующей работе. Иногда от международных гражданских служащих в силу занимаемого ими положения или выполняемых ими функций в соответствии с политикой организации может потребоваться представление информации об определенных личных активах, если это необходимо для того, чтобы организация могла удостовериться в отсутствии конфликта интересов. Организации должны обеспечивать конфиденциальность всей раскрытой таким образом информации и использовать ее только в определенных целях либо так, как это было разрешено соответствующим международным гражданским служащим. Международные гражданские служащие также должны заранее сообщать о возможном конфликте интересов, возникающем в ходе выполнения ими своих обязанностей, и консультироваться по вопросам смягчения его последствий и урегулирования. Они должны выполнять свои служебные обязанности и вести свои личные дела таким образом, чтобы уверенность общественности в их добросовестности и добросовестности их организации сохранялась и укреплялась.

Использование ресурсов организаций системы Организации Объединенных Наций

25. Международные гражданские служащие несут ответственность за сохранность ресурсов организаций системы Организации Объединенных Наций, которые должны использоваться в целях выполнения мандата организации и в высших интересах организации. Международные гражданские служащие должны использовать имущество, собственность, информацию и другие ресурсы их организаций только на разрешенные цели и проявляя заботливость. В соответствии с применимыми инструкциями организация может разрешать ог-

раниченное использование в личных целях ресурсов организации, таких как электронные ресурсы и ресурсы связи.

Ограничения в период после прекращения службы

26. После прекращения службы в организациях системы Организации Объединенных Наций международные гражданские служащие не должны ненадлежащим образом пользоваться своим прежним служебным положением, в том числе посредством несанкционированного использования или распространения закрытой или конфиденциальной информации; международные гражданские служащие, включая тех, которые работают в службах закупок и в качестве сотрудников, оформляющих заявки на закупки, не должны также пытаться ненадлежащим образом влиять на решения организации в интересах или по просьбе третьих сторон в целях получения возможности трудоустройства у таких третьих сторон.

Роль секретариатов (места расположения штаб-квартир и периферийные места службы)

27. Главная функция всех секретариатов заключается в оказании директивным органам помощи в их работе и выполнении их решений. Административные руководители отвечают за руководство работой секретариатов и контролируют ее. Поэтому, представляя предложения или отстаивая ту или иную позицию в руководящем органе или комитете, международные гражданские служащие представляют позицию административного руководителя, а не отдельного лица или организационного подразделения.

28. Оказывая услуги директивному или представительному органу, международные гражданские служащие должны служить только интересам организации, а не отдельного лица или организационного подразделения. Для международных гражданских служащих было бы неуместным без разрешения административного руководителя готовить для представителей правительства или представителей других международных гражданских служб любые речи, выступления или предложения по обсуждаемым вопросам. Вместе с тем может быть вполне приемлемым предоставление фактической информации, технических консультационных услуг или помощи при выполнении таких заданий, как подготовка проектов резолюций.

29. Для международных гражданских служащих является абсолютно недопустимым лоббировать или искать поддержки среди представителей правительств или членов руководящих органов в целях собственного продвижения по службе или продвижения по службе других или с целью не допустить принятия решений или отменить решения, которые могут негативно отразиться на их статусе. Приняв Устав Организации Объединенных Наций и уставы организаций системы Организации Объединенных Наций, правительства обязались гарантировать независимость международной гражданской службы; в этой связи предполагается, что представители правительств и члены директивных органов не будут ни соглашаться на такие просьбы, ни вмешиваться в такие вопросы. Для международного гражданского служащего надлежащим методом решения таких вопросов является использование административных каналов; каждая организация обязана обеспечить наличие таких каналов.

Взаимоотношения между персоналом и администрацией

30. Наличие благоприятных условий имеет весьма важное значение для конструктивных взаимоотношений между персоналом и администрацией и служит интересам организаций. Взаимоотношения между администрацией и персоналом должны строиться на основе взаимного уважения. Избранные представители персонала играют одну из основных ролей в рассмотрении вопросов, касающихся условий службы и работы, а также всех вопросов, касающихся благополучия персонала. Свобода ассоциаций является одним из основополагающих прав человека, и поэтому международные гражданские служащие имеют право образовывать ассоциации, союзы и другие объединения и вступать в них в целях отстаивания и защиты своих интересов. Непременным условием является ведение постоянного диалога между персоналом и администрацией. Администрация должна способствовать такому диалогу.

31. Избранные представители персонала пользуются правами, вытекающими из их статуса; это может включать право выступать в директивных органах своей организации. Этими правами следует пользоваться таким образом, чтобы это соответствовало Уставу Организации Объединенных Наций, Всеобщей декларации прав человека и международным пактам о правах человека и не шло вразрез с принципами независимости и добросовестности международных гражданских служащих. Пользуясь широкой свободой выражения мнения, которая им предоставлена, представители персонала должны проявлять чувство ответственности и избегать неоправданной критики организации.

32. Представители персонала должны быть защищены от дискриминационного или предвзятого обращения, обусловленного их статусом или их деятельностью в качестве представителей персонала как в течение срока их полномочий, так и после его окончания. Организациям следует избегать неоправданного вмешательства в процесс руководства союзами или ассоциациями их персонала.

Отношения с государствами-членами и директивными органами

33. Поддерживать максимально хорошие отношения с правительствами и избегать любых действий, которые подрывали бы такие отношения, является прямой обязанностью всех международных гражданских служащих. Они не должны вмешиваться в политику или дела правительств. Для них недопустимо индивидуально или коллективно критиковать или пытаться дискредитировать то или иное правительство. В то же время предполагается, что международные гражданские служащие могут свободно высказываться в поддержку политики своих организаций. Любые действия, прямо или косвенно направленные на подрыв или свержение правительства, являются чрезвычайно серьезной формой ненадлежащего поведения.

34. Международные гражданские служащие не являются представителями своих стран и не обладают полномочиями действовать в качестве посредников между организациями системы Организации Объединенных Наций и своими правительствами. Административный руководитель может, однако, просить международного гражданского служащего взять на себя такие обязанности — сыграть уникальную роль, для которой необходимы такие качества, как международная лояльность и добросовестность. Со своей стороны, ни правительства, ни организации не должны ставить международных гражданских служащих в

такое положение, при котором их международная и национальная лояльность могла бы вступать в противоречие.

Отношения с общественностью

35. Для успешного функционирования организация системы Организации Объединенных Наций должна располагать поддержкой общественности. В связи с этим на всех международных гражданских служащих возлагается постоянная обязанность содействовать улучшению понимания целей и деятельности их организации. Для этого необходимо, чтобы международные гражданские служащие были хорошо осведомлены о достижениях своих организаций и знакомились с работой системы Организации Объединенных Наций в целом.

36. Существует риск того, что международные гражданские служащие время от времени могут подвергаться критике вне своих организаций; с учетом их ответственности как международных гражданских служащих они должны реагировать на нее, проявляя такт и сдержанность. Их организации обязаны защищать их от критики за действия, совершенные при исполнении их обязанностей.

37. Международным гражданским служащим неуместно заявлять во всеуслышание о своих личных жалобах или публично критиковать свои организации. Международные гражданские служащие должны всегда стремиться способствовать сохранению хорошей репутации международной гражданской службы в соответствии с данной ими клятвой верности.

Отношения со средствами массовой информации

38. Открытость и транспарентность в отношениях со средствами массовой информации являются эффективным средством распространения информации о задачах организаций. В организациях следует предусматривать соответствующие руководящие принципы и процедуры, которые должны основываться на следующих принципах: международные гражданские служащие должны исходить из того, что они выступают от имени своей организации, и поэтому они должны воздерживаться от изложения личных отзывов и мнений; ни при каких обстоятельствах они не должны использовать средства массовой информации в собственных интересах, заявлять во всеуслышание о личных жалобах, обнародовать не подлежащую разглашению информацию или пытаться влиять на директивные решения, принимаемые их организациями.

Использование и защита информации

39. Поскольку раскрытие конфиденциальной информации может серьезно сказаться на эффективности деятельности и подорвать авторитет организации, международные гражданские служащие должны проявлять осмотрительность во всех вопросах, связанных с выполнением служебных обязанностей. Они не должны разглашать конфиденциальную информацию без разрешения. Международные гражданские служащие не должны использовать для извлечения личной выгоды информацию, которая не была обнародована и которой они располагают благодаря своему служебному положению. Эти обязанности сохраняются и после увольнения со службы. В организациях должны быть установлены руководящие принципы использования и защиты конфиденциальной информации; им также необходимо обновлять такие руководящие принципы по

мере развития коммуникационных и других новых технологий. Предполагается, что настоящие положения не затрагивают сложившуюся практику обмена информацией между секретариатами и государствами-членами, которая обеспечивает самое широкое участие государств-членов в жизни и работе организаций.

Уважение различных обычаев и культур

40. В мире существует великое множество различных народов, языков, культур, обычаев и традиций. Проявление международным гражданским служащим подлинного уважения ко всем ним является основополагающим требованием. Недопустимо любое поведение, которое неприемлемо в определенном культурном контексте. Вместе с тем, если та или иная традиция вступает в прямое противоречие с любым документом по правам человека, принятым системой Организации Объединенных Наций, международный гражданский служащий должен руководствоваться таким документом. Международные гражданские служащие должны избегать показного образа жизни и любых проявлений, создающих впечатление о слишком высоком самомнении.

Безопасность и охрана

41. Хотя административный руководитель поручает сотрудникам работу в соответствии со служебной необходимостью, организации обязаны обеспечивать, чтобы здоровье, благополучие, безопасность и жизнь их сотрудников, без какой бы то ни было дискриминации, не подвергались чрезмерному риску. Организации должны принимать меры для обеспечения безопасности своих сотрудников и безопасности членов их семей. Со своей стороны, международные гражданские служащие обязаны выполнять все инструкции, направленные на обеспечение их безопасности.

Личное поведение

42. Частная жизнь международных гражданских служащих касается только их, и организации не должны в нее вмешиваться. Вместе с тем могут возникать ситуации, в которых поведение международного гражданского служащего может отражаться на организации. В связи с этим международные гражданские служащие должны учитывать, что их поведение и деятельность вне работы, даже если это не связано с их служебными обязанностями, может подорвать авторитет и привести к ущемлению интересов организаций. Причиной этого может также стать поведение членов семей международных гражданских служащих, и поэтому международные гражданские служащие должны обеспечивать, чтобы члены их семей в полной мере осознавали это.

43. Привилегии и иммунитеты, которыми пользуются международные гражданские служащие, предоставляются им исключительно в интересах организации. Они не освобождают международных гражданских служащих от соблюдения местных законов и не являются оправданием для невыполнения личных юридических или финансовых обязательств. Следует помнить о том, что только административный руководитель уполномочен лишать международных гражданских служащих предоставленного им иммунитета и определять его пределы.

44. Нарушениями закона могут быть как серьезные преступные действия, так и мелкие правонарушения, и организациям может быть предложено руководствоваться здравым смыслом исходя из характера и обстоятельств конкретного дела. Осуждение национальным судом, как правило, хотя и не всегда, будет служить убедительным доказательством совершения деяния, за которое международный гражданский служащий подвергся судебному преследованию; действия, которые обычно признаются правонарушениями национальными уголовными судами, будут, как правило, считаться также нарушениями стандартов поведения для международной гражданской службы.

Работа вне организации и внеслужебная деятельность

45. Первейшая обязанность международных гражданских служащих — отдавать все свои силы работе в своих организациях. Поэтому международные гражданские служащие не должны без предварительного разрешения заниматься никакой внеслужебной деятельностью, осуществляемой за вознаграждение или без такового, которая препятствует выполнению указанной обязанности, несовместима с их статусом или противоречит интересам организации. С любыми вопросами в этой связи следует обращаться к административному руководителю.

46. С учетом вышеизложенного внеслужебная деятельность может, разумеется, быть полезной как для сотрудников, так и для их организаций. Организациям следует разрешать международным гражданским служащим заниматься профессиональной деятельностью, содействующей укреплению контактов с частными и государственными органами, побуждать их заниматься такой деятельностью и содействовать им в этом и тем самым способствовать поддержанию и повышению их профессиональной и технической квалификации.

47. Международные гражданские служащие, находящиеся в оплачиваемом или неоплачиваемом отпуске, должны иметь в виду, что они остаются международными гражданскими служащими, находящимися на службе в своей организации, и в отношении них продолжают действовать правила этой организации. Поэтому в период отпуска они могут заниматься той или иной деятельностью за вознаграждение или без такового только при наличии надлежащего разрешения.

48. С учетом того, что международные гражданские служащие должны придерживаться принципов независимости и беспристрастности, они, сохраняя право принимать участие в голосовании, не должны участвовать в политической деятельности, в частности не должны претендовать на занятие политической должности или занимать ее на местном или национальном уровне. Это, однако, не исключает участия в деятельности местных общин и общественной деятельности при условии, что такое участие совместимо с клятвой при вступлении в должность в системе Организации Объединенных Наций. Международные гражданские служащие должны проявлять осмотрительность, выступая в поддержку той или иной политической партии или кампании, и не должны принимать или собирать средства, писать статьи или публично выступать с речами или делать заявления для прессы. В таких случаях следует руководствоваться здравым смыслом и при наличии сомнений следует обращаться к административному руководителю.

49. Членству в политической партии в разных странах придается разное значение, и поэтому сложно сформулировать стандарты, которые будут применимы во всех случаях. В целом международные гражданские служащие могут являться членами той или иной политической партии при условии, что преобладающие в ней взгляды и обязанности, налагаемые на ее членов, совместимы с клятвой при вступлении в должность в системе Организации Объединенных Наций.

Подарки, награды и вознаграждения из источников вне организаций

50. Чтобы не допускать создания неблагоприятного впечатления о международной гражданской службе, международные гражданские служащие не должны без разрешения административного руководителя принимать никаких почетных званий, наград, подарков, вознаграждений или материальных благ, имеющих более чем символическую стоимость, из каких бы то ни было источников вне их организаций; предполагается, что к ним относятся правительства, а также коммерческие компании и другие субъекты.

51. Международные гражданские служащие не должны принимать дополнительные выплаты и другие субсидии от правительств или из любых других источников до, во время или после их работы в организации системы Организации Объединенных Наций, если такие выплаты связаны с этой работой. Для обеспечения сбалансированности этого требования правительствам и другим субъектам не следует производить или предлагать такие выплаты в знак признания того, что они противоречат духу Устава Организации Объединенных Наций и уставов организаций системы Организации Объединенных Наций.

Заключение

52. Обеспечение соблюдения стандартов поведения для международной гражданской службы требует полной приверженности всех сторон. Международные гражданские служащие должны быть привержены изложенным здесь ценностям, принципам и стандартам. От них ожидается их соблюдение позитивным и активным образом. Они должны чувствовать свою ответственность за внесение вклада в реализацию тех широких идеалов, служить которым они обязались, поступая на работу в систему Организации Объединенных Наций. Организации обязаны обеспечивать соблюдение настоящих стандартов посредством их нормативно-директивной базы, включая правила, положения и другие административные документы. От государств-членов, с другой стороны, ожидается, что, следуя Уставу и другим уставным и учредительным документам, они будут сохранять независимость и беспристрастность международной гражданской службы.

53. Для эффективного применения стандартов необходимо, чтобы они были широко распространены и чтобы были приняты меры и созданы механизмы для обеспечения понимания в рамках всей международной гражданской службы, среди государств-членов и организаций системы Организации Объединенных Наций сферы их применения и их важности.

54. Соблюдение настоящих стандартов служит гарантией того, что международная гражданская служба и впредь будет являться эффективным инструментом для осуществления возложенных на нее обязанностей и реализации чаяний народов мира.

Приложение V

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 2013 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	189 599														
Чистый оклад, И	146 219														
Чистый оклад, О	131 590														
ПГС Валовой оклад	172 301														
Чистый оклад, И	134 111														
Чистый оклад, О	121 443														
Д-2 Валовой оклад	141 412	144 411	147 412	150 430	153 559	156 687									
Чистый оклад, И	112 231	114 420	116 611	118 801	120 991	123 181									
Чистый оклад, О	103 105	104 953	106 794	108 630	110 461	112 282									
Д-1 Валовой оклад	129 216	131 851	134 479	137 115	139 751	142 382	145 019	147 651	150 296						
Чистый оклад, И	103 328	105 251	107 170	109 094	111 018	112 939	114 864	116 785	118 707						
Чистый оклад, О	95 508	97 178	98 846	100 508	102 169	103 826	105 475	107 124	108 768						
С-5 Валовой оклад	106 860	109 100	111 342	113 581	115 823	118 062	120 305	122 545	124 786	127 027	129 268	131 508	133 751		
Чистый оклад, И	87 008	88 643	90 280	91 914	93 551	95 185	96 823	98 458	100 094	101 730	103 366	105 001	106 638		
Чистый оклад, О	80 831	82 285	83 733	85 181	86 628	88 069	89 509	90 947	92 383	93 815	95 246	96 672	98 099		
С-4 Валовой оклад	88 043	90 042	92 039	94 037	96 037	98 032	100 034	102 196	104 359	106 519	108 685	110 844	113 007	115 171	117 333
Чистый оклад, И	72 554	74 133	75 711	77 289	78 869	80 445	82 025	83 603	85 182	86 759	88 340	89 916	91 495	93 075	94 653
Чистый оклад, О	67 564	69 001	70 438	71 870	73 303	74 735	76 165	77 593	79 019	80 445	81 868	83 291	84 714	86 133	87 552
С-3 Валовой оклад	72 358	74 208	76 058	77 905	79 757	81 605	83 453	85 305	87 154	89 004	90 856	92 701	94 554	96 403	98 251
Чистый оклад, И	60 163	61 624	63 086	64 545	66 008	67 468	68 928	70 391	71 852	73 313	74 776	76 234	77 698	79 158	80 618
Чистый оклад, О	56 158	57 502	58 848	60 190	61 536	62 878	64 220	65 567	66 908	68 252	69 591	70 932	72 269	73 609	74 949
С-2 Валовой оклад	59 343	60 997	62 651	64 306	65 961	67 614	69 270	70 922	72 576	74 233	75 885	77 541			
Чистый оклад, И	49 881	51 188	52 494	53 802	55 109	56 415	57 723	59 028	60 335	61 644	62 949	64 257			
Чистый оклад, О	46 786	47 972	49 155	50 339	51 523	52 708	53 912	55 112	56 319	57 521	58 720	59 926			
С-1 Валовой оклад	46 454	47 935	49 407	50 957	52 543	54 133	55 724	57 316	58 901	60 492					
Чистый оклад, И	39 486	40 745	41 996	43 256	44 509	45 765	47 022	48 280	49 532	50 789					
Чистый оклад, О	37 247	38 405	39 563	40 720	41 877	43 034	44 191	45 334	46 472	47 610					

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

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

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 2012 календарный год)

Класс	Размеры чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни ^c	Весы для расчета общего соотношения ^d
	Организация Объединенных Наций ^{a, b}	Гражданская служба Соединенных Штатов		
C-1	75 262	52 183	129,2	0,2
C-2	92 901	66 210	125,7	7,6
C-3	114 202	85 599	119,5	27,2
C-4	136 351	104 704	116,7	33,3
C-5	159 021	123 153	115,7	22,5
D-1	180 751	142 934	113,4	6,9
D-2	195 307	152 536	114,7	2,3
Общее средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни			117,7	

^a Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 65,5 для семи месяцев и множителя 68,0 для пяти месяцев на основе шкалы окладов, действующей с 1 января 2012 года.

^b Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2011 года.

^c В расчетах использовалась обновленная величина разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия, равная 111,6.

^d 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 2011 года.

Приложение VII

Предлагаемая повестка дня тридцать пятой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы

1. Методические вопросы, связанные со следующим циклом обследований стоимости жизни:
 - a) пересмотр порядка определения веса расходов вне места службы для использования в расчетах индекса корректива по месту службы для всех мест службы;
 - b) пересмотр классификации расходов семей, в том числе на покупки через Интернет, по категориям расходов в месте службы и расходов вне места службы;
 - c) процедуры обеспечения качества данных, собираемых в ходе обследований расходов персонала;
 - d) анализ обоснования для включения компонента пенсионного взноса в структуру индекса корректива по месту службы;
 - e) доклад о ходе изучения целесообразности учета данных по географическим районам вне Женевы при установлении класса корректива по месту службы для Женевы.
2. Пересмотр списка стран и установленных для них весов, которые используются в расчетах индекса расходов вне места службы, на основе результатов обследования расходов вне места службы.
3. Прочие вопросы.

Приложение VIII

Общий обзор директивных положений в отношении мобильности в организациях общей системы Организации Объединенных Наций

A. Директивные положения в отношении мобильности и размер и тип организаций

1. Как показано в таблице 1, имеется ряд организаций, в которых используются давно сложившиеся схемы обеспечения мобильности персонала, а с другой стороны, есть и организации, которые вообще не разрабатывали какие-либо официальные документально закрепленные директивные положения в отношении мобильности. Требования, связанные с обеспечением мобильности, существенно варьируются в зависимости от организаций и зависят от их мандатов и характера их программ и деятельности. Фактически четыре основные категории организаций можно определить следующим образом:

a) Организация Объединенных Наций, имеющая Центральные учреждения в Нью-Йорке, обеспечивает существенное присутствие в Аддис-Абебе, Бангкоке, Бейруте, Женеве, Найроби, Сантьяго и Вене и имеет подразделения во всем мире; в настоящее время она осуществляет 15 миротворческих операций, развернутых на четырех континентах; приблизительно 40 процентов сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций работают в Организации Объединенных Наций;

b) ориентирующиеся на деятельность на местах фонды и программы Организации Объединенных Наций: Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Всемирная продовольственная программа (ВПП), Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР), Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) и Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС);

c) специализированные учреждения, имеющие ряд отделений на местах за пределами их штаб-квартир: Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО), Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР), Международная организация труда (МОТ), Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) и Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО);

d) небольшие учреждения, деятельность которых носит более целенаправленный характер и которые не имеют отделений на местах или число таких отделений у которых ограничено: Международная организация гражданской авиации (ИКАО), Центр по международной торговле (ЦМТ), Всемирная метеорологическая организация (ВМО), Международная морская организация (ИМО), Международный союз электросвязи (МСЭ), Всемирный почтовый союз (ВПС), Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС), Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ) и Всемирная туристская организация (ЮНВТО).

Таблица 1
Информация о наличии в организациях директивных положений в отношении мобильности

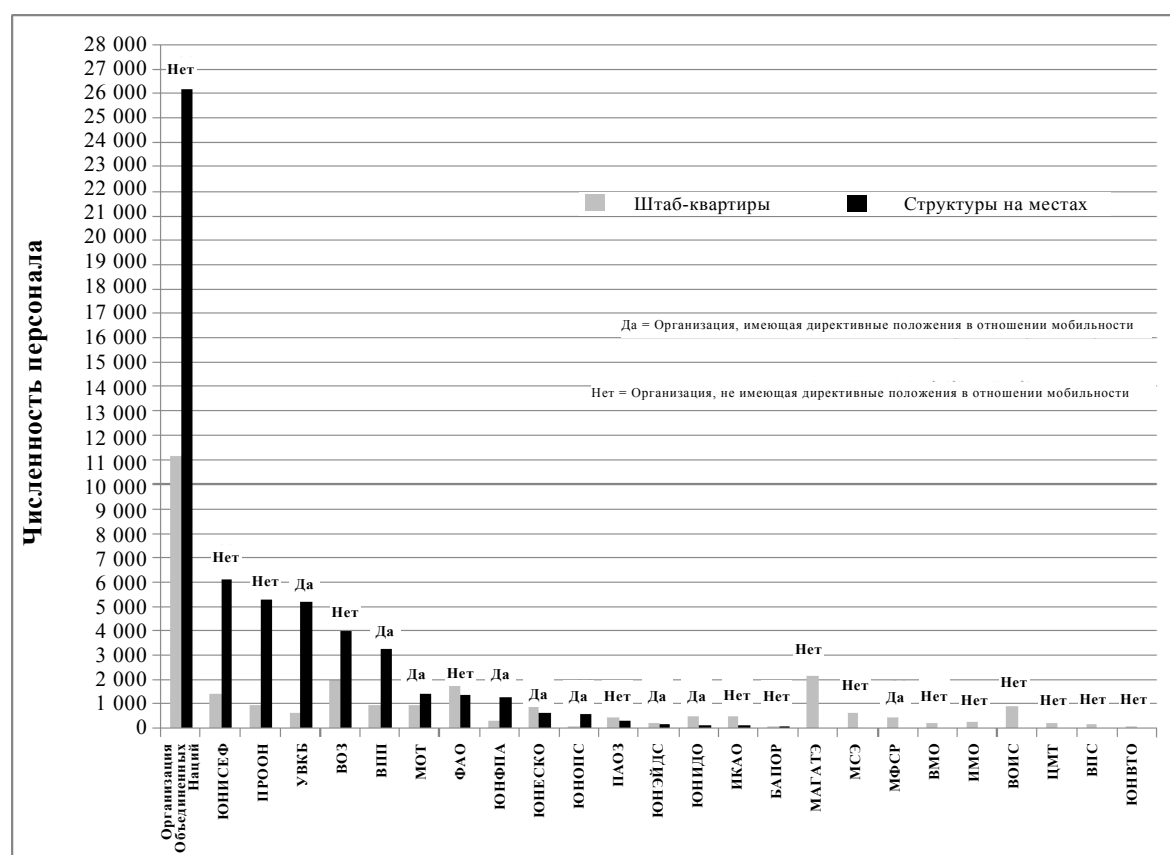
Организация	Официальные документально закрепленные директивные положения в отношении мобильности		Категория организаций с учетом их характера деятельности, мандата и размера
	Организации со структурами на местах	Да/нет	
Организация Объединенных Наций	Да	Нет	Организация Объединенных Наций является крупнейшей организацией в рамках общей системы
ЮНЭЙДС	Да	Да	Специализированные учреждения, имеющие структуры на местах
ПРООН	Да	Нет*	
ЮНФПА	Да	Да	
ЮНОПС	Да	Да	
УВКБ	Да	Да	
ЮНИСЕФ	Да	Нет*	
БАПОР	Да	Нет	
ВПП	Да	Да	Фонды и программы Организации Объединенных Наций
ФАО	Да	Нет	
МФСР	Да	Да	
МОТ	Да	Да	
ПАОЗ	Да	Нет	
ЮНЕСКО	Да	Да	
ЮНИДО	Да	Да	
ВОЗ	Да	Нет	Более мелкие учреждения, базирующиеся в Центральном учреждениях
МАГАТЭ	Нет	Нет	
ИКАО	Нет	Нет	
ИМО	Нет	Нет	
ЦМТ	Нет	Нет	
МСЭ	Нет	(Данные отсутствуют)	
ЮНВТО	Нет	Нет	
ВПС	Нет	Нет	
ВОИС	Нет	Нет	
ВМО	Нет	Нет	

* В ПРООН и ЮНИСЕФ существует культура мобильности и неписанные правила, но у них отсутствуют официально документально закрепленные директивные положения, которые будут закреплены в соответствующих документах.

2. В приводимых ниже диаграммах I и II указаны организации, которые имеют директивные положения в отношении мобильности, а также размер таких организаций (имеющих штаб-квартиры и структуры на местах) и численность персонала, работающего по контрактам сроком на один год или более продолжительный период. Масштабы присутствия Организации Объединенных Наций на местах и численность базирующегося в штаб-квартирах персонала значительно выше, чем в других организациях¹. Кроме того, численность сотрудников ЮНИСЕФ, ПРООН, УВКБ, ВОЗ, ВПП, МОТ, ФАО и ЮНФПА относительно выше по сравнению с сотрудниками из других организаций.

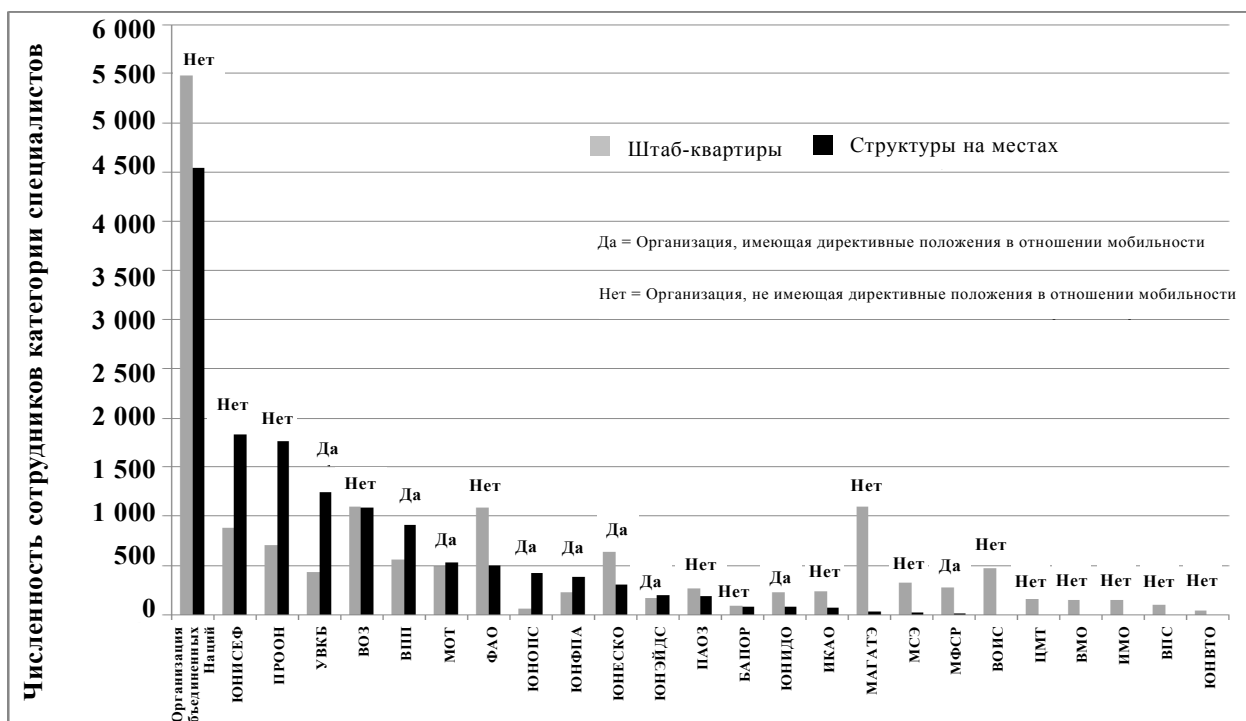
Диаграмма I

Численность персонала организаций (в штаб-квартирах и структурах на местах): все категории сотрудников



¹ На основании статистических данных о персонале, содержащихся в базе данных Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) по состоянию на 31 декабря 2010 года.

Диаграмма II
Численность персонала организаций (в штаб-квартирах и структурах на местах): сотрудники категории специалистов



3. В таблице 2 приводятся статистические данные о кадровых перемещениях в организациях в рамках общей системы с использованием данных, собранных Объединенной инспекционной группой за 2009 год (A/66/355, приложение I).

Таблица 2
Внутриучрежденческая мобильность в 2009 году (сотрудники категории специалистов)

Организация ^a	Перемещения персонала из штаб-квартиры ^b	Перемещение персонала в штаб-квартиру ^c	Перемещение персонала на местах ^d	Общая численность перемещенного персонала	Процентная доля перемещенного персонала
Организация Объединенных Наций	113	180	240	533	5,3
ПРООН ^e				277	11,2
ЮНФПА	30	11	64	105	17,5
УВКБ	64	102	327	493	29,5
ЮНИСЕФ	43	43	294	380	14,0
БАПОР	3	2	3	8	4,6
МОТ	22	29	40	91	8,9
ФАО	16	7	26	49	3,1

Организация ^a	Перемещения персонала из штаб-квартиры ^b	Перемещение персонала в штаб-квартиру ^c	Перемещение персонала на местах ^d	Общая численность перемещенного персонала	Процентная доля перемещенного персонала
ВПП	59	54	224	337	23,0
ЮНЕСКО	15	9	24	48	5,1
ВОЗ	410	49		459	21,0
ИКАО	—	1	2	3	1,0
ВПС	—	—	—	—	0,0
МСЭ	1	—	—	1	0,3
ВОИС	—	—	—	—	0,0
ВМО	1	—	—	1	0,7
ЮНИДО	3	3	1	7	2,3
ЮНВТО	—	—	—	—	—

^a Организации, в которых осуществляется политика мобильности, выделены жирным шрифтом.

^b Перемещение персонала из штаб-квартиры: сотрудники категории специалистов, переводимые из штаб-квартир в места службы вне мест расположения штаб-квартир (в том числе на места) в рамках организации.

^c Перемещение персонала в штаб-квартиру: сотрудники категории специалистов, переводимые из мест службы вне расположения штаб-квартир (включая периферийные отделения) в штаб-квартиру в рамках организации.

^d Перемещение персонала на местах: перемещение персонала между периферийными местами службы в рамках одной и той же организации.

^e Данные по ПРООН за 2009 год отсутствуют. Для целей анализа использовались данные за 2011 год. Деагрегированные данные отсутствуют.

4. В таблице 2 показано, что фонды и программы Организации Объединенных Наций, такие как УВКБ, ВПП, ЮНФПА, ЮНИСЕФ и ПРООН являются организациями, активно проводящими политику мобильности, а специализированные учреждения такие, как ВПС, ЮНВТО, ВМО и ВОИС — это примеры организаций с низкими требованиями в области мобильности.

5. Между этими двумя крайностями есть еще одна категория организаций, обеспечивающих широкий географический охват за счет своих полевых отделений, таких, как МОТ, ВОЗ, ЮНЕСКО и ФАО. Как и для организаций, входящих в эту категорию, для Секретариата Организации Объединенных Наций, несмотря на осуществление под его эгидой 15 миротворческих операций, характерен относительно низкий уровень мобильности в рамках Организации.

6. Поскольку между организациями, входящими в общую систему Организации Объединенных Наций, наблюдаются различия с точки зрения их мандатов, размера, оперативных потребностей и деятельности, предъявляемые в них требования в плане обеспечения мобильности также существенно отличаются. Имеются весьма мобильные организации; к ним относятся те организации, в которых обеспечение мобильности не представляет собой серьезную проблему. С учетом этих различий очевидно, что отсутствует универсальный подход в вопросах политики по обеспечению межучрежденческой мобильности в организациях, входящих в общую систему.

В. Практика обеспечения мобильности в некоторых организациях

7. Некоторые организации, имеющие структуры на местах, такие как Организация Объединенных Наций, ПРООН и ЮНИСЕФ, хотя они и не разработали официальные документально закреплённые директивные положения в отношении мобильности, на практике поощряют как географическую мобильность, так и мобильность своего персонала между подразделениями.

8. В Организации Объединенных Наций, где мобильность является добровольной и осуществляется по инициативе отдельных сотрудников, политика продвижения персонала по службе предусматривает стимулирование мобильности. В соответствии с нынешней системой отбора персонала сотрудники прежде, чем получить право на повышение в должности до уровня С-5, должны иметь два предшествовавших этому горизонтальных перемещения. Требуемое число горизонтальных перемещений сокращается до одного, если тот или иной сотрудник работал в местах службы А, В, С, D или Е в течение одного года или более продолжительного периода времени; это правило совершенно не действует в отношении сотрудников, проработавших в «несемейных» местах службы по крайней мере один год. В настоящее время Организация Объединенных Наций занимается разработкой политики в области обеспечения мобильности, которая будет представлена на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее шестьдесят седьмой сессии.

9. В ПРООН сохраняется культура и поддерживается практика мобильности, в частности сотрудников на должностях руководителей программ, подлежащих ротации. Ее политика перевода и ротации должностей, обеспечивающая основу для управления процессом обеспечения мобильности, уже не применяется в качестве нормативной основы ее деятельности. Однако учитывая тот факт, что ПРООН является организацией, имеющей соответствующие структуры на местах и персонал, обеспечивающий соответствующую мобильность, существуют элементы прежней политики, которые стали повседневной нормой. В соответствии с нынешней практикой, процесс ротации персонала и предоставления новых назначений предусматривает организованный и систематический перевод сотрудников из одного места службы в другое или перевод сотрудников с одной должности на другую. Эта практика применяется в отношении международных сотрудников категории специалистов и выше, работающих на срочных контрактах и имеющих постоянные назначения в соответствии с Положениями и правилами Организации Объединенных Наций о персонале. Такой перевод является добровольным в том смысле, что сотрудники участвуют в конкурсах на замещение вакантных должностей с учетом их выслуги лет, определяемой в рамках классификации мест службы по степени трудности условий работы, установленных Комиссией. На смену нынешней практики придет новая всеобъемлющая система обеспечения мобильности, которая в настоящее время находится в стадии разработки и которая будет внедрена к 2013 году.

10. ЮНИСЕФ является еще одной организацией, в которой отсутствуют официальные документально закреплённые директивные положения в отношении мобильности, но в которой сложилась практика добровольной мобильности, в соответствии с которой сотрудники подают заявления о заполнении вакантных должностей с учетом их выслуги лет. Кроме того, в ЮНИСЕФ сложилась практика, в соответствии с которой сотрудники на должностях класса Д-1 и выше и

все представители ЮНИСЕФ подлежат замене на ежегодной основе. В настоящее время ЮНИСЕФ разрабатывает политику обеспечения мобильности для перевода большего числа сотрудников на работу в места службы с трудными условиями, «несемейные» места службы или места службы в районах чрезвычайных ситуаций, а также для обеспечения сбалансированности опыта работы в различных местах службы и условий работы в интересах эффективной работы организации и осуществления ее программ.

11. В апреле 2009 года БАПОР внедрило политику регулируемых назначений в другие подразделения для обеспечения того, чтобы основной персонал поддерживал и повышал свою квалификацию и универсальность, периодически получая новые назначения в рамках Агентства (назначения, связанные с изменением места или характера работы по завершении обычного максимального пятилетнего срока службы). В БАПОР регулируемые повторные назначения производятся лишь в отношении сотрудников, занимающих общие по характеру должности по сравнению с должностями специалистов.

12. ВОЗ решительно выступает в поддержку практики «горизонтального перевода», и в некоторых регионах на систематической основе применяются системы обеспечения мобильности между местами службы и замены в одних и тех же местах службы набираемого на местной основе персонала. На глобальном уровне ВОЗ подготовила или занимается подготовкой ряда специальных реестров для должностей, таких как руководители страновых отделений ВОЗ, сотрудники по административным вопросам и эпидемиологи, в целях содействия кадровым перемещениям в рамках организации.

С. Основания для проведения политики по обеспечению мобильности

13. С учетом того, что многие организации общей системы должны осуществлять свою деятельность в некоторых из наиболее сложных географических районов мира, а также в некоторых более привлекательных районах, формирование политики по обеспечению мобильности является отнюдь не простой задачей. Сотрудники должны выступать в целом ряде различных качеств, преследуя при этом разные цели и работая в неодинаковых условиях. В условиях все более динамично развивающегося мира, в которых функционирует общая система, жизненно важно, чтобы в организациях работали сотрудники, обладающие обширным опытом, которых можно было бы назначать и переводить на те или иные должности с учетом оперативных потребностей. Мобильность в рамках организаций служит также и средством формирования кадрового потенциала и управления им, которое имеет решающее значение для обеспечения эффективности организации с точки зрения показателей ее работы и практического осуществления программ.

14. Таким образом, в директивных положениях в отношении мобильности не следует делать особый акцент на перемещении сотрудников только лишь как на обязательном для выполнения требования, поскольку в этом случае мобильность станет самоцелью. Напротив, организациям следует четко формулировать основания для проведения своей политики по обеспечению мобильности, которая должна служить цели повышения общеорганизационной эффективности на основе хорошо продуманной стратегии развития карьеры.

15. В таблице 3 обобщены основания для проведения политики по обеспечению мобильности на основе ответов, полученных от тех организаций, которые уже приняли официальные документально закреплённые директивные положения. Если говорить кратко, то основными приоритетами их политики в области мобильности являются следующие: достижение общеорганизационных целей, повышение эффективности организации, совершенствование практического осуществления программ и содействие обеспечению эффективного управления людскими ресурсами, развитию персонала, обеспечению благополучия сотрудников и их карьерному росту. Разумеется, что между организациями имеются определенные различия с учетом их оперативных нужд и потребностей в части осуществления программ.

Таблица 3

Основания для проведения политики по обеспечению мобильности

<i>Организация</i>	<i>Основания для проведения политики по обеспечению мобильности</i>
ЮНФПА	Как глобальной организации, осуществляющей свою деятельность в сфере международного развития на местах, ЮНФПА необходимо готовить своих сотрудников к тому, что на протяжении своей карьеры они будут работать в различных местах службы. Стратегические и программные интересы ЮНФПА требуют, чтобы ее персонал, работающий в штаб-квартире, имел опыт работы на местах и чтобы управляющие в страновых отделениях получали опыт работы в штаб-квартире и других регионах. Ротация привносит также повышенное чувство принадлежности к организации и дух коллективизма, что способствует усилению приверженности мандату ЮНФПА. Ротация обеспечивает сотрудникам возможности, способствующие их профессиональному развитию и карьерному росту.
ЮНОПС	Обеспечение сотрудникам разнообразного опыта работы, обширных знаний и понимания сложных и ответственных условий работы на местах. Мобильность должна обеспечивать сбалансированность опыта и работы в местах службы различных категорий.
УВКБ	Мобильность в перемещении между различными местами службы в рамках системы обязательных ротаций позволяет УВКБ лучше реализовывать свои общеорганизационные цели и задачи за счет оперативного и эффективного развертывания квалифицированного персонала, обладающего ценным опытом и знаниями, в составе своих операций, осуществляемых в различных районах мира.
МОТ	Для эффективного предоставления качественных услуг своим целевым аудиториям МОТ необходим контингент работников, обладающих обширными знаниями и опытом работы в различных районах мира.
ВПП	Для обеспечения ВПП возможности эффективно и результативно выполнять свой мандат, который предполагает присутствие персонала в различных географических точках для осуществления самых разнообразных функций — зачастую в оперативном порядке.

	Продолжительность срока назначения, который варьирует в зависимости от оперативных потребностей, всегда устанавливается заранее. ВПП работает во все большем числе неблагоустроенных/«несемейных» мест службы, и в интересах сохранения мобильного контингента работников решения о переводе должны обеспечивать сбалансированность оперативных потребностей Программы по отношению к общеорганизационной первоочередной задаче по обеспечению разумных назначений и справедливому распределению сложных служебных заданий между соответствующими сотрудниками.
ЮНЕСКО	На период 2012–2013 годов цель программы мобильности заключается в обеспечении надлежащего распределения персонала в Африканском регионе.
МФСР	Повышение эффективности управления людскими ресурсами на основе развития индивидуальных профессиональных и организационных навыков, приобретения новых знаний и сопоставления рабочей практики.
ЮНИДО	Укрепление сети полевых отделений организации с целью приближения ее услуг к их потребителям и стратегическим партнерам в развивающихся странах и странах с переходной экономикой. В более конкретном плане, это позволяет еще более усиливать способность организации своевременно и эффективно реагировать на возникающие потребности и способствует лучшему пониманию и укреплению коллективной работы в рамках всей организации.
ЮНЭЙДС	Обеспечение соответствия персонала ЮНЭЙДС целям организации посредством своевременного назначения квалифицированных сотрудников на должности в различных районах мира на основе аттестации по функциональным требованиям, уровню квалификации, опыту и показателям работы. Мобильность обеспечивает также отдельным сотрудникам возможность повышения профессиональной квалификации и достижения карьерного роста.

D. Характерные особенности политики по обеспечению мобильности, проводимой в настоящее время некоторыми организациями

16. В таблице 4 приведены полученные от организаций сведения об основных характерных особенностях проводимой ими политики по обеспечению мобильности.

17. Отмечается, что географическая мобильность присуща всем организациям, указанным в таблице 4, и некоторые организации практикуют также функциональную мобильность. Основной акцент в рамках политики таких организаций в области мобильности делается на персонале категории специалистов, набираемом на международной основе. В МФСР же, например, политика по обеспечению мобильности распространяется и на другие категории персонала,

выражаясь в ротации сотрудников в штаб-квартире с переводом на другие должности (т.е. функциональная мобильность). Типы мест службы и должностей, на которые распространяется политика в области мобильности, варьируют в зависимости от организационных потребностей.

18. Политика обязательной мобильности в УВКБ, ВПП, МФСР и ЮНИДО осуществляется по сути на основе добровольных заявлений сотрудников. Кроме того, некоторые организации, имеющие чрезвычайные миссии или осуществляющие значительный объем деятельности на местах (ЮНФПА, УВКБ, ВПП, МФСР и, в меньшей степени, ЮНИДО) широко практикуют внутреннюю ротацию посредством перевода сотрудников, а географическая мобильность в них основывается на стандартной продолжительности срока назначения, которая определяется на основе классификации места службы.

Таблица 4

Характерные особенности политики по обеспечению мобильности в общей системе Организации Объединенных Наций

Организация	Категория должности	Сфера охвата		Характерные особенности политики в области мобильности					
		Тип должности	Тип места службы	Обязательная	Политика мобильности, основанная на принципе добровольности	Географическая мобильность	Функциональная мобильность	Ротация со стандартной продолжительностью назначения	Ротация на основе управленческого процесса перевода
ЮНФПА	Набираемый на международной основе персонал, который занимает должности, предполагающие ротацию (требование должностной инструкции, а не личная инициатива)	Должности, финансируемые из регулярного бюджета	Полевые места службы	Да	Нет	Да	Нет	Да	Да
ЮНОПС	Международный персонал категории специалистов	Все должности	Все места службы	Нет	Нет	Да	Да	Нет	Нет
УВКБ	Международный персонал категории специалистов	Все должности категории специалистов, за исключением должностей экспертов	Все места службы	Да	Да	Да	Да	Да	Да
МОТ	Международный персонал категории специалистов	Должности, финансируемые из регулярного бюджета	Все места службы	Нет	Да	Да	Нет	Нет	Нет
ВПП	Международный персонал категории специалистов	Должности, квалифицируемые в качестве заполняемых на основе ротации	Все места службы	Да	Да	Да	Да	Да	Да
МФСР	Весь персонал — ротация во всех местах службы с переводом на другие должности, за исключением сотрудников узкой специализации. Географические перемещения международного персонала категории специалистов	Все должности, за исключением конкретно исключенных в силу характера работ	Все места службы	Да	Да	Да	Да	Да	Да
ЮНИДО	Международный персонал категории специалистов	Должности на местах, финансируемых из регулярного бюджета	Полевые места службы	Да (в ограниченной степени)	Да	Да	Да	Да	Да (в ограниченной степени)

Е. Издержки географической мобильности

19. Проведение политики мобильности сопряжено с существенными затратами, особенно при географических перемещениях. В своем докладе за 2003 год, озаглавленном «Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами: мобильность», секретариат Организации Объединенных Наций отметил, что, по оценке одного из специалистов, у которого проконсультировались составители доклада, средние затраты на перевод одного сотрудника составляют 60 000 долл. США. В своем докладе за 2006 год о мобильности персонала в Организации Объединенных Наций (см. JIU/REP/2006/7, пункт 76) Объединенная инспекционная группа оценила стоимость одного перемещения в 50 000 долл. США. Однако при этом Группа отметила, что такая оценка включает в себя только прямые затраты в связи со сменой места службы, такие как транспортные расходы, расходы на перевозку предметов домашнего обихода, соответствующее страхование и причитающиеся пособия персоналу. Множество скрытых издержек, таких как время, требующееся для ознакомления с новой работой и обустройства на новом месте, соответствующая подготовка и вводный инструктаж, а также время, необходимое для выполнения длительных административных процедур, количественно оценить весьма трудно, и в этой связи они являются дополнительными к вышеуказанным суммам.

20. Кроме того, в дополнение к вышеуказанным единовременным затратам существуют еще и периодические издержки, связанные с мобильностью персонала, такие как надбавка за мобильность, причитающаяся сотрудникам, набранным на международной основе, и выплачиваемая в качестве стимула для перемещения из одного места службы в другое. По прошествии пяти лет работы подряд в одном и том же месте службы выплата надбавки за мобильность прекращается. Надбавка за работу в трудных условиях также выплачивается сотрудникам, набранным на международной основе и работающим в местах службы категорий В–Е, в случае назначения их туда на один год и более.

21. ПРООН, ЮНФПА, ЮНЭЙДС и ВПП отметили, что издержки, связанные с обеспечением мобильности, обусловлены главным образом выплатой надбавок, принятых в общей системе, и расчетными средними затратами на перевод в размере порядка 50 000 долл. США из расчета на переезд одного сотрудника.

22. Секретариат КМГС пересчитал сумму единовременных расходов, связанных с перемещением, на момент подготовки настоящего доклада. В среднем из расчета на одного сотрудника затраты на один перевод составляют порядка 40 000 долл. США. В случае перевода одного сотрудника с тремя иждивенцами эта сумма увеличивает приблизительно до 75 000 долл. США. Следовательно, по расчетам секретариата, единовременные расходы на обеспечение мобильности из расчета на географический перевод одного сотрудника составляют примерно 60 000 долл. США.

23. В таблице 5 на основе данных, приведенных в таблице 2, представлены ориентировочные финансовые последствия, связанные с оплатой единовременных расходов на обеспечение мобильности (географической мобильности) в рамках организаций в 2009 году.

Таблица 5
**Расчетные единовременные расходы, связанные с обеспечением
 мобильности в 2009 году**

<i>Организация^a</i>	<i>Количество переведенных сотрудников</i>	<i>Процентная доля персонала, переведен- ного в 2009 году</i>	<i>Расходы на обеспечение мобильности из расчета на один год (в долл. США)</i>
Организация Объединенных Наций	533	5,3	31 980 000
ПРООН	277	11,2	16 620 000
ЮНФПА	105	17,5	6 300 000
УВКБ	493	29,5	29 580 000
ЮНИСЕФ	380	14,0	22 800 000
БАПОР	8	4,6	480 000
МОТ	91	8,9	5 460 000
ФАО	49	3,1	2 940 000
ВПП	337	23,0	20 220 000
ЮНЕСКО	48	5,1	2 880 000
ВОЗ	459	21,0	27 540 000
ИКАО	3	1,0	180 000
ВПС	0	0,0	—
МСЭ	1	0,3	60 000
ВОИС	0	0,0	—
ВМО	1	0,7	60 000
ЮНИДО	7	2,3	420 000
ЮНВТО	0	0,0	—
Итого			167 520 000

^a Организации, в которых имеется политика по обеспечению мобильности, выделены жирным шрифтом.

24. Географический перевод персонала сопряжен со значительными расходами. Такие организации, как Организация Объединенных Наций, ПРООН и ЮНИСЕФ, в которых на данном этапе не существует официальной политики по обеспечению мобильности, все же несут существенные затраты в связи с мобильностью персонала.

25. ЮНИСЕФ отметил, что его задача заключается скорее не в обеспечении большей мобильности, а в осуществлении более эффективного руководства ею. Он принимает меры к сокращению расходов по статье мобильности персонала, применяя концепцию минимального срока, который должен быть отработан в данном месте службы, прежде чем сотрудник будет вправе подавать заявление на перевод в другое место службы (срок службы минус один год; полный срок службы для представителей ЮНИСЕФ).

26. ЮНФПА констатировал, что несмотря на значительное число преимуществ в связи с мобильностью персонала, таких как наличие гибкого и высокопроизводительного контингента работников, установить и подсчитать затраты непосредственно по этой статье все же непросто. Это создает определенные трудности в периоды жесткой экономии финансовых средств, поскольку ротация персонала по различным местам службы сопряжена с расходами. По существу, ЮНФПА временно приостановил практику ротации в 2011 году по финансовым причинам, но планирует завершить ее в этом году. ЮНФПА отметил также, что преимущества наличия мобильного персонала требуется балансировать с учетом необходимости обеспечения оперативной стабильности и преемственности и сохранения коллективной памяти организации.

27. ВПП отметила, что мобильность сопряжена с финансовыми и институциональными издержками и выгодами и что преимущества мобильности для каждой организации различаются в зависимости от ее оперативных и стратегических приоритетов и мандата.

28. Отмечая преимущества обеспечения большей мобильности персонала с точки зрения повышения эффективности, передачи знаний и результатов работы, МФСР в то же время подчеркнул, что географическая мобильность сопряжена с чрезвычайно высокими затратами.

29. ЮНИДО считает, что, хотя мобильность персонала является мощным инструментом в плане повышения эффективности практического осуществления программ, укрепления полевых отделений и сотрудничества в рамках системы Организации Объединенных Наций на местах, такие преимущества должны находиться в соответствующем равновесии со связанными с ними затратами и распределением функций между штаб-квартирой и отделениями на местах.

Г. Выводы

30. В прошедшие годы поощрению мобильности в ряде организаций общей системы было уделено значительное количество времени, энергии и ресурсов. Генеральной Ассамблеей и другими органами были сделаны многочисленные программные заявления по поводу мобильности.

31. Мобильность персонала является одним из важнейших средств, применяемых организациями общей системы для адаптации большого числа своих программ и направлений деятельности к постоянно меняющимся потребностям в условиях динамичного мира. Она представляет собой также критически важный фактор для сотрудников, поскольку оказывает значительное влияние на их профессиональную и личную жизнь. С организационной стороны, мобильность содействует формированию адаптируемого контингента разносторонних и опытных сотрудников, обладающих соответствующим опытом, квалификацией и профессиональными качествами. С точки зрения отдельных сотрудников, мобильность позволяет им повышать квалификацию, расширять свои знания и опыт и постоянно быть в курсе задач, стоящих перед организациями, и деятельности, осуществляемой ими в различных районах мира. Она открывает также перед сотрудниками более широкие возможности в плане накопления опыта, построения карьеры и повышения компетентности, а также перемещения с одних должностей на другие и из одних мест службы в другие.

32. Существует широкая поддержка расширения возможностей для перемещения персонала в рамках организаций общей системы и между ними; сотрудники, федерации и союзы персонала и руководители заявили о заинтересованности в более широком подходе к обеспечению мобильности. О многочисленных преимуществах мобильности с точки зрения персонала уже неоднократно говорилось. При этом, однако, имеется меньший объем информации о требуемом уровне мобильности для той или иной организации и оснований для его обеспечения в соответствии с ее стратегическим планом.

33. Кроме того, недостаточно полно рассмотрен вопрос о сопутствующих и скрытых затратах на обеспечение географической мобильности. Прежде чем приступать к осуществлению политики мобильности, необходимо четко определять ее финансовые последствия, поскольку они могут быть существенными. Организациям следует заблаговременно устанавливать требуемый им уровень мобильности своего персонала исходя из своих оперативных потребностей и мандатов с учетом сопутствующих издержек. В интересах обеспечения эффективности политика в области мобильности должна увязываться со стратегическим планом организации и, что наиболее важно, с процессами кадрового планирования и бюджетирования.

34. С учетом вышесказанного, мобильность персонала в организациях общей системы нельзя рассматривать в отрыве от условий функционирования этих организаций. Для повышения мобильности персонала требуются основополагающие системные изменения в том, как та или иная организация осуществляет свою деятельность с точки зрения ее кадровой политики и практики, ее организационной структуры и распределения бюджетных средств. Именно по этим причинам решения в отношении мобильности должны приниматься исходя из процесса, охватывающего общий анализ того, как наиболее эффективно задействовать персонал для достижения стратегических целей организации в среднесрочном и долгосрочном плане.

Приложение IX

Определение понятия и виды мобильности

1. Понятие мобильности включает перемещение персонала как в пределах организаций, так и между ними, перемещение из одной профессиональной группы в другую и из одного места службы в другое. Таким образом, мобильность в общей системе Организации Объединенных Наций охватывает санкционированные перемещения с одной должности на другую в рамках той или иной профессиональной группы, перемещения из одного подразделения в другое (функциональная мобильность) и перемещения из одного места службы в другое (географическая мобильность). Такие кадровые перемещения можно было бы назвать «внутренней или внутриорганизационной мобильностью» в том смысле, что все они относятся к перемещению кадров, при котором не происходит никаких изменений в организации, нанимающей персонал. Кроме того, существует межучрежденческая мобильность, т.е. речь идет о перемещении кадров между структурами, входящими в общую систему, а также между организациями общей системы и внешними по отношению к ней организациями (включая национальные государственные службы, другие международные организации, местные и международные неправительственные организации, учебные заведения, научные круги и частный сектор).

2. В целях обеспечения общего понимания терминологии, используемой в связи с мобильностью персонала, устанавливаются определения следующих понятий:

- а) перемещение в рамках одной и той же организации может означать:
 - i) перемещение сотрудников между различными функциональными областями или профессиональными группами;
 - ii) перемещение между должностями в рамках одной и той же профессиональной группы;
 - iii) перемещение сотрудников между находящимися в различных географических районах местами службы на срок не менее одного года, в связи с чем им причитаются пособия и льготы, связанные с переводом в новое место службы;
- б) межучрежденческая мобильность определяется как перемещение сотрудников между организациями общей системы Организации Объединенных Наций, которое может иметь все формы, упомянутые в подпункте (а) выше.

Приложение X

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

Базовый месяц обследования: апрель 2012 года

Разряд	Степень														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
O-1	27 319	28 128	28 937	29 746	30 555	31 364	32 173	32 982	33 791	34 600	35 409	36 218	37 027	37 836	38 645
O-2	28 959	29 943	30 927	31 911	32 895	33 879	34 863	35 847	36 831	37 815	38 799	39 783	40 767	41 751	42 735
O-3	30 984	32 165	33 346	34 527	35 708	36 889	38 070	39 251	40 432	41 613	42 794	43 975	45 156	46 337	47 518
O-4	33 778	35 159	36 540	37 921	39 302	40 683	42 064	43 445	44 826	46 207	47 588	48 969	50 350	51 731	53 112
O-5	37 480	39 070	40 660	42 250	43 840	45 430	47 020	48 610	50 200	51 790	53 380	54 970	56 560	58 150	59 740
O-6	43 114	44 923	46 732	48 541	50 350	52 159	53 968	55 777	57 586	59 395	61 204	63 013	64 822	66 631	68 440
O-7	49 575	51 667	53 759	55 851	57 943	60 035	62 127	64 219	66 311	68 403	70 495	72 587			