

**Доклад Комиссии по международной
гражданской службе за 2014 год**



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2014



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.

[Подлинный текст на английском языке]
[19 августа 2014 года]

Содержание

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения	5
Глоссарий технических терминов	7
Препроводительное письмо	12
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций	13
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, адресованных главным административным руководителям участвующих организаций	15
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы	16
I. Организационные вопросы	17
А. Признание статута	17
В. Членский состав	17
С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы	18
D. Программа работы Комиссии на 2015–2016 годы	18
II. Отчетность и контроль	19
Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее возобновленной шестьдесят восьмой сессии и имеющие отношение к работе Комиссии	19
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	21
А. Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе	21
В. Медицинское страхование	38
С. Возраст обязательного увольнения для работающих сотрудников	41
IV. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	50
А. Доклад о соотношении численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций	50
В. Многообразие в общей системе Организации Объединенных Наций: изучение правил найма	57

C.	Шкала базовых/минимальных окладов и пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых в сочетании с валовыми окладами	61
D.	Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов и регулирование разницы для ее поддержания на уровне, близком к желательному, которым является медиана	63
E.	Вопросы коррективов по месту службы	67
V.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе	73
A.	Методологии проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания: корректировки размеров окладов в местах службы с числом сотрудников менее 30 человек	73
B.	Обследование наилучших преобладающих условий службы в Мадриде	77

Приложения

I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2015–2016 годы	79
II.	Политика организаций общей системы в отношении многообразия	80
III.	Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала, которая вводится в действие с 1 января 2015 года	81
IV.	Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2014 календарный год)	83
V.	Рекомендуемая шкала чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Мадриде	85

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
Структура «ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному разви-

	тию
ЮНИСЕРВ	Федерация международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу

Глоссарий технических терминов

Средняя величина	Контекст: сопоставления окладов, выплачиваемых в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и системе Организации Объединенных Наций. Некоторое число, характеризующее множество чисел и рассчитанное таким образом, что оно заключено между наименьшим и наибольшим значениями чисел в этом множестве.
Шкала базовых/ минимальных окладов	Для сотрудников категории специалистов и выше установлена единая для всех мест службы шкала окладов, применяемая в сочетании с системой корректировок по месту службы. В этой шкале указываются минимальные чистые суммы, получаемые сотрудниками во всех местах службы.
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».
Профессиональные качества	Сочетание навыков, качеств и форм поведения, непосредственно связанных с успешным выполнением должностных обязанностей. Основные профессиональные качества — это навыки, качества и формы поведения, которые считаются важными для всех сотрудников организации, независимо от их функции и уровня должности. Для конкретных профессий профессиональные качества дополняются функциональными профессиональными качествами, связанными с соответствующими областями деятельности.
Консолидация корректива по месту службы	Ставки шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше периодически корректируются в целях учета повышения ставок шкалы окладов у компаратора. Эта корректировка в сторону повышения осуществляется путем включения фиксированной доли корректива по месту службы в ставку шкалы базовых/минимальных окладов, или его «консолидации». При увеличении ставок шкалы путем включения в них суммы, эквивалентной 5 процентам величины корректива по месту службы, во всех местах службы производится уменьшение числа пунктов множителей корректировок по месту службы на 5 процентов, в результате чего в целом обеспечивается неизменность размеров вознаграждения сотрудников. Такой метод корректировки, основанный на принципе неизменности размеров вознаграждения, не приводит к изменению размера получаемого на руки вознаграждения и к дополнительным для организаций расходам, связанным с окладами.
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».
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 сотрудников, набираемых 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 большинства сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов Америки, являющейся компаратором.
Места службы группы I	Места службы в странах с конвертируемой валютой, в которых указываемые сотрудниками расходы вне места службы составляют менее 25 процентов общего объема расходов.
Места службы категории «Н» в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях	Места расположения штаб-квартир и места, в которых Организация Объединенных Наций не осуществляет никакой деятельности в целях развития или гуманитарной деятельности, или места, расположенные в странах, которые являются членами Европейского союза.
Места расположения штаб-квартир	Штаб-квартиры организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций, расположены в Вене, Женеве, Лондоне, Мадриде, Монреале, Нью-Йорке, Париже и Риме. Хотя штаб-квартира Всемирного почтового союза расположена в Берне (Швейцария), там применяются корректив по месту службы и оклады сотрудников категории общего обслуживания, установленные для Женевы.
Наиболее высокооплачива-	В рамках применения принципа Ноблемера оклады сотрудников Организации

емая гражданская служба	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.
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. Разница в чистом вознаграждении за календарный год/годовая разница в чистом вознаграждении относится к соответствующему календарному году, а средняя разница рассчитывается как средняя величин разницы в чистом вознаграждении за календарные годы того или иного пятилетнего периода.
«Несемейные» места службы	Места службы, где по решению Департамента по вопросам охраны и безопасности Секретариата Организации Объединенных Наций всем отвечающим соответствующим критериям иждивенцам воспрещается находиться в месте службы в течение шести или более месяцев по соображениям охраны и безопасности.
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.
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 эффективное управление служебной деятельностью зависит от эффективного и успешного управления политикой и программами, планирования и бюджетных процессов, процедур принятия решений, организационной структуры, организации работы и взаимоотношений между персоналом и администрацией и кадров.
Сопоставительное обследование мест службы	Обследование, проводимое в рамках процесса определения индекса корректива по месту службы. В рамках этого обследования сопоставляются уровни стоимости жизни в данном месте и в базе системы, Нью-Йорке, на конкретную дату.
Индекс корректива по месту службы	Показатель стоимости жизни для набранных на международной основе сотрудников категории специалистов и выше, работающих в данном месте службы, сопоставленный с таким же показателем для Нью-Йорка на конкретную дату.
Класс корректива по месту службы	Класс корректива по месту службы, основанный на индексе стоимости жизни. Он выражается в пунктах множителя. Например, сотрудники в месте службы, класс корректива в котором соответствует множителю 5, получают в качестве прибавки к базовому вознаграждению корректив по месту службы в размере, эквивалентном 5 процентам чистого базового оклада.
Выплаты при увольнении	При увольнении со службы сотрудники могут получать одну или несколько из следующих выплат: компенсацию за накопленный ежегодный отпуск, субсидию на репатриацию и выходное пособие. Субсидия в случае смерти выплачивается пережившему супругу или детям-иждивенцам умершего сотрудника.
Оклады по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, не имеющих иждивенцев первой очереди.

Специальные системы оплаты	В рамках системы окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов сотрудникам, работающим в ряде федеральных учреждений или относящимся к определенным профессиональным группам, в надлежащих случаях, вознаграждение может выплачиваться по шкалам окладов, установленным для этих учреждений или профессиональных групп. Эти шкалы вознаграждения, называемые специальными системами оплаты, используются, в частности, при возникновении трудностей в плане найма и удержания персонала.
Налогообложение персонала	Оклады сотрудников Организации Объединенных Наций всех категорий выражаются в валовых и чистых показателях, разница между которыми представляет собой сумму налогообложения персонала. Налогообложение персонала является внутренней формой «налогообложения» в Организации Объединенных Наций, и оно аналогично налогам на оклады, действующим в большинстве стран.
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

Письмо Председателя Комиссии по международной гражданской службе от 19 августа 2014 года на имя Генерального секретаря

Имею честь настоящим препроводить сороковой 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

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. Медицинское страхование

91 Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее сохранить нынешние соотношения, используемые для долевого распределения взносов на медицинское страхование между Организацией и работающими, а также вышедшими на пенсию бывшими сотрудниками, участвующими в планах медицинского страхования в Соединенных Штатах и за пределами Соединенных Штатов.

2. Возраст обязательного увольнения

119 Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что она провела требуемый анализ последствий для систем планирования людских ресурсов и замещения кадров и всех соответствующих аспектов стратегии управления людскими ресурсами, включая управление служебной деятельностью и служебную аттестацию, омоложение кадрового состава и обеспечение гендерного баланса и справедливого географического представительства, в рамках всей общей системы Организации Объединенных Наций.

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

157 и приложение III Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2015 года пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше, которая приводится в приложении III к настоящему докладу.

2. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов и регулирование разницы для ее поддержания на уровне, близком к желательному

171 и 172 Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, составляет за 2014 календарный год 117,4, а средняя величина разницы за пять лет (2010–2014 годы) — 116,4, что выше желательного уровня, которым является медиана — 115.

Комиссия также постановила доложить о том, что обычная процедура регулирования величины разницы в пределах установленного диапазона впредь не будет применяться до дальнейшего распоряжения и что мораторий на изменение размеров чистого вознаграждения в Нью-Йорке будет сохраняться до тех

пор, пока величина разницы не будет доведена обратно до ее желательного уровня, которым является медиана.

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

204 и приложение V

Комиссия по международной гражданской службе в рамках своих обязанностей согласно пункту 1 статьи 12 ее статута провела обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания в Мадриде и рекомендовала главным административным руководителям базирующихся в Мадриде организаций шкалу окладов, которая построена на основе результатов обследования и приводится в приложении V.

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

Шкала базовых/минимальных окладов

152

Финансовые последствия, связанные с рекомендацией Комиссии повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении III к настоящему докладу, были оценены для всей системы приблизительно в 509 000 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 Мадриде**

205

Финансовые последствия введения рекомендованной шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в базирующихся в Мадриде организациях были оценены приблизительно в 110 000 долл. США в год.

Глава I

Организационные вопросы

A. 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 14 организациями, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций применяют общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций¹. Еще одна организация, хотя она официально и не признала статут, принимает всестороннее участие в работе Комиссии².

B. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2014 год являются:

Председатель

Кингстон П. Роудз (Сьерра-Леоне)*

Заместитель Председателя

Вольфганг Штёкль (Германия)***

Члены

Мари-Франсуаза Бештель (Франция)*

Эугенюш Вызнер (Польша)*

Карлин Гарднер (Ямайка)*

Сергей В. Гармонин (Российская Федерация)**

Ларби Джакта (Алжир)**

Эль-Хасан Захид (Марокко)**

Мохаммед Миджарул Квайес (Бангладеш)**

Альдо Мантовани (Италия)***

Эммануэль Оти Боатенг (Гана)*

Кертис Смит (Соединенные Штаты Америки)***

Ван Сяочу (Китай)**

Минору Эндо (Япония)***

Луис Мариано Эрмосильо (Мексика)***

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2014 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2016 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 2017 года.

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

² МФСР.

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

4. В 2014 году Комиссия провела две сессии: семьдесят восьмую сессию, которая проходила с 17 по 28 марта в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, и семьдесят девятую сессию, которая проходила с 21 июля по 1 августа в штаб-квартире МФСР в Риме.

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 2015–2016 годы

6. Программа работы Комиссии на 2015–2016 годы приводится в приложении I к настоящему докладу.

Глава II

Отчетность и контроль

Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее возобновленной шестьдесят восьмой сессии и имеющие отношение к работе Комиссии

7. Комиссия рассмотрела записку своего секретариата о резолюциях и решениях, принятых Генеральной Ассамблеей и имеющих отношение к работе Комиссии. Комиссия была проинформирована о том, что прения по тридцать девятому годовому докладу Комиссии (A/68/30) в Генеральной Ассамблее носили активный и оживленный характер, и их лейтмотивом являлась озабоченность в связи с финансовым положением государств-членов и организаций общей системы. В ходе обсуждения в Пятом комитете основное внимание было уделено пересмотру пакета вознаграждения в общей системе, возрасту обязательного увольнения и динамике величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов. По завершении рассмотрения доклада Комиссии Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 68/253 от 27 декабря 2013 года.

Обсуждение в Комиссии

8. Сопредседатель Сети по вопросам людских ресурсов, поблагодарив секретарит за информацию о том, что происходило на заседаниях Пятого комитета, приняла к сведению решения Генеральной Ассамблеи обратиться к Комиссии с просьбой активно регулировать разницу в соответствии с установленными процедурами ее регулирования и воздержаться от повышения размеров каких бы то ни было выплат, относящихся к сфере ее компетенции, до тех пор, пока на рассмотрение Ассамблее не будут представлены результаты проводимого всеобъемлющего пересмотра. Она далее отметила просьбу Ассамблеи обеспечить сопоставимость совокупного пакета вознаграждения, включающего все денежные и неденежные элементы, в соответствии с принципом Ноблемера. В этой связи Сеть по вопросам людских ресурсов КСР выразила мнение, что Комиссии необходимо дополнительно указать, на какие выплаты будет распространяться действие моратория и какие элементы считаются денежными и неденежными, чтобы обеспечить проведение основанного на фактах, объективного и достоверного сопоставления. Она вновь заявила о том, что следует разработать продуманные методологии и что любые допущения должны быть четко задокументированы и обоснованы. Сопредседатель добавила, что нынешнее толкование принципа Ноблемера Генеральной Ассамблеей чрезвычайно осложняет поставленную задачу, поскольку сопоставление с условиями службы сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, не дает никакой возможности провести сопоставление в отношении необходимых элементов вознаграждения, предусмотренных для тех сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций, которые работают за пределами родной страны.

9. Представитель ККСАМС поблагодарил секретарит за представленную информацию и выразил разочарование в связи с неверным толкованием принципа Ноблемера. Эта федерация персонала выразила мнение, что следует со-

хранить существующую практику сопоставления с наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службой и допустить функционирование системы коррективов по месту службы в обычном режиме, не препятствуя колебаниям величин коррективов с течением времени; только так можно привлечь на работу в организации наилучшие и наиболее талантливые кадры. Что касается других вопросов, упомянутых в докладе, то данная федерация твердо убеждена в том, что разработанные с годами методологии доказали свою обоснованность, и их следует применять и далее. Она также выразила разочарование в связи с тем, что не было одобрено повышение возраста обязательного увольнения для работающих сотрудников. В отношении просьбы Генеральной Ассамблеи в адрес Комиссии пересмотреть долевое распределение взносов на медицинское страхование ККСАМС выразил озабоченность тем, что такая просьба выдвинута тогда же, когда изучаются другие смежные вопросы.

10. Представители ФАМГС и ЮНИСЕФВ поддержали заявление, сделанное представителем ККСАМС.

11. Некоторые члены Комиссии просили более подробно разъяснить ряд вопросов, касающихся принятых Генеральной Ассамблеей решений. В отношении пересмотра пакета вознаграждения в общей системе они просили уточнить, какие элементы вознаграждения следует считать денежными и неденежными; они также интересовались, на какие выплаты будет распространяться действие моратория в течение периода проведения пересмотра. По вопросу о пересмотре ставок взносов на медицинское страхование члены Комиссии просили представить дополнительную информацию о характере пересмотра и добавили, что любой такой пересмотр должен проводиться на основе консультаций с Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций и другими заинтересованными сторонами, включая Федерацию ассоциаций бывших международных гражданских служащих.

12. Отвечая на вопросы членов Комиссии представители секретариата заверили их в том, что более подробная информация в отношении пересмотра пакета вознаграждения в общей системе будет представлена при обсуждении этого пункта в соответствии с повесткой дня. Участникам также напомнили о заявлении Генерального секретаря, в котором он говорил о новаторской, современной и четкой модели. Некоторые члены Комиссии особо отметили необходимость сохранения приобретенных прав ныне работающих сотрудников и выразили удовлетворение ходом проведения пересмотра. По вопросу о пересмотре долевого распределения взносов на медицинское страхование члены Комиссии были информированы о том, что Генеральная Ассамблея также обратилась с просьбой к Пенсионному фонду и Организации Объединенных Наций рассмотреть другие аспекты плана медицинского страхования.

Решение Комиссии

13. Комиссия постановила принять к сведению резолюцию 68/253 Генеральной Ассамблеи.

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

А. Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе

1. Основные выводы, сделанные по итогам общесистемного опроса персонала

14. В рамках всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе секретариатом КМГС было организовано проведение общесистемного опроса персонала, в котором могли принять участие все сотрудники любых категорий во всех местах службы, в целях ознакомления с мнениями персонала по вызывающим у персонала обеспокоенность аспектам вопросов как вознаграждения, так и управления служебной деятельностью. Основные выводы, сделанные по итогам опроса персонала, в котором приняли участие приблизительно 14 000 респондентов, были представлены Комиссии на ее семьдесят восьмой сессии.

15. Хотя предварительные доклады были подготовлены по всей совокупности респондентов в целях получения представления о мнениях сотрудников системы в целом и выявления общих тенденций, основные выводы были представлены также по респондентам, относящимся к категории специалистов и выше (46 процентов совокупного числа респондентов), поскольку основным объектом рассмотрения в ходе проводимого в настоящее время всеобъемлющего пересмотра вознаграждения является пакет вознаграждения для данной категории персонала.

16. Опрос был составлен в консультации с организациями и представителями персонала и был проведен внешней компанией, специализирующейся на разработке процесса проведения опросов: это должно было обеспечить конфиденциальность и анонимность ответов. Участвовать в опросе можно было с 14 октября до 8 ноября 2013 года. Данный опрос явился вторым общесистемным опросом персонала, проведенным КМГС. Первый подобный опрос был проведен в 2008 году и был посвящен вопросам найма и удержания персонала.

17. В целом было получено 14 000 ответов, что соответствует 14-процентной доле респондентов. После исключения недействительных данных для целей анализа осталось 13 758 ответов, что соответствовало доле респондентов, составляющей немногим более 13 процентов. Статистически считается, что выборка такого размера дает результаты по всей совокупности сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций с точностью оценки до 1 процента при 95-процентном доверительном уровне.

18. Что касается структуры опроса, то в анкету были включены вопросы, касающиеся: а) степени причастности персонала; б) общего мнения относительно нынешней системы вознаграждения; в) поступления на работу/найма; г) удержания персонала; д) мобильности; е) надбавок, пособий и льгот; ж) развития карьеры и выполнения работы; а также з) два открытых вопроса, отвечая на которые респонденты могли представить свои замечания, мнения и предложения по нынешней системе вознаграждения и возможным путям ее изменения в будущем.

19. В ходе опроса был собран богатый фактический материал, позволяющий получить представление о том, что думают сотрудники о системе вознаграждения в Организации Объединенных Наций. В результате первоначального анализа данных была получена информация, которая была сочтена полезной в ходе проведенного в рабочих группах обсуждения, посвященного пересмотру системы вознаграждения.

20. Основные выводы, сделанные по итогам опроса, заключались в том, что общая степень вовлеченности в работу сотрудников общей системы является высокой, поскольку вовлеченными в деятельность организаций чувствуют себя 85 процентов сотрудников, и что основными мотивирующими факторами оказались мандаты организации и пакет вознаграждения. Кроме того, сотрудники указали, что главными причинами поступления на работу в общую систему являются возможность использовать навыки и профессиональные качества, глубокая убежденность в правильности целей и задач и интересная работа. Размеры оклада оказались восьмой по значимости причиной поступления на работу в общую систему.

21. Около половины респондентов (49 процентов) отзывались в целом положительно о нынешнем пакете вознаграждения, и немногим более половины респондентов (53 процента) считали, что их совокупный пакет вознаграждения справедливо соотносится с тем вкладом, который они вносят в выполнение своей конкретной работы. Респонденты высказали мнение, что они хотели бы видеть более прочную увязку между размерами вознаграждения и индивидуальными результатами работы, а также более прочную увязку между индивидуальными результатами работы и карьерным ростом.

22. Двумя главными причинами, указанными теми сотрудниками, которые сообщили о своем желании или намерении уйти из организации, были отсутствие возможностей для карьерного роста и продвижения по службе и отсутствие системы поощрения за индивидуальные результаты. Опрос также показал, что степень деятельного участия в работе организаций для этой подгруппы, составляющей 7 процентов респондентов, была значительно ниже (70 процентов).

23. По сути, основные выводы свидетельствовали о том, что вознаграждение само по себе не является проблемой; озабоченность вызывает то, как учитывается вклад сотрудников. Выяснилось, что, хотя размеры вознаграждения и являются важным фактором, внимание необходимо уделять обеспечению профессионального роста и повышения квалификации персонала и учету результатов работы сотрудников. Согласно мнениям, выраженным в ходе опроса персонала, следует приложить дополнительные усилия для учета высоких показателей в работе и принятия мер в связи с ненадлежащим исполнением служебных обязанностей.

2. Выводы, сделанные по итогам консультаций с административными руководителями и директорами кадровых служб

24. В рамках всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения были запрошены мнения административных руководителей и директоров кадровых служб 18 организаций, специализированных учреждений и фондов и программ системы Организации Объединенных Наций. Вниманию административных руководителей был предложен перечень из пяти вопросов, а директорам кадро-

вых служб — более подробный перечень из 19 вопросов. Ответы были получены в ходе серии бесед, проведенных консультантом в присутствии Председателя или заместителя Председателя КМГС.

25. Основные выводы, сделанные по итогам этих консультаций, были представлены Комиссии вслед за основными выводами, сделанными по итогам общесистемного опроса персонала. Часто упоминаемой административными руководителями проблемой является обеспечение того, чтобы организации располагали техническим потенциалом, необходимым для выполнения все возрастающих и усложняющихся задач, которые на них возлагаются, в нынешних финансовых условиях. В этой связи необходимым условием были признаны набор и удержание высококвалифицированного персонала, равно как и необходимость обеспечения и поддержания высокого морального духа сотрудников, что в первую очередь касается персонала, работающего в местах службы с трудными условиями.

26. Другая проблема, с которой сталкиваются организации, связана с финансами/бюджетными средствами. Административные руководители указали на желательность обеспечения гибкого подхода, подчеркнув при этом необходимость сохранения общего единого начала с предоставлением им некоторых ограниченных дискреционных полномочий. По словам административных руководителей, многие существующие системы и процедуры, в том числе система вознаграждения, являются слишком негибкими и громоздкими. Упомянулась также необходимость пересмотра структуры шкалы окладов в целях решения ряда таких важных вопросов, как сужение диапазона ставок окладов по мере повышения класса и число ступеней в конкретном классе/разряде, и аналогичных технических вопросов.

27. В общем и целом, консультации показали, что, как правило, проблем с наймом персонала не существует, однако некоторые конкретные проблемы возникают при привлечении персонала на должности определенных уровней или профессиональных групп или для работы в определенных местах службы. Административные руководители и директора кадровых служб указали на желательность упрощения и реорганизации пакета пособий и надбавок и обеспечения более прочной увязки между размерами вознаграждения и результатами работы. Была также отмечена сложность применения единого набора условий службы для всех организаций общей системы, которые выполняют разные мандаты и имеют неодинаковые потребности в специалистах и которые осуществляют деятельность не в одних тех же географических точках.

28. Административными руководителями был высказан ряд предложений по совершенствованию системы вознаграждения исходя из того, какой им представляется пересмотренная система. В целом, они подчеркнули, что такая система должна быть конкурентоспособной и простой в применении и для разъяснения сотрудникам и должна быть ориентирована на поощрение высоких результатов в работе и стимулирование мобильности. Они указали также на желательность обеспечения большей гибкости в вопросах вознаграждения, в частности в связи с наймом персонала и учетом служебных заслуг. Они объяснили, с какими трудностями сталкивается организация при заполнении должностей узких специалистов. Они также выразили озабоченность в связи с тем, что организация не располагает системой поощрения и стимулирования отличной работы сотрудников, а также мобильности.

Обсуждение в Комиссии

29. Сеть по вопросам людских ресурсов с удовлетворением отметила общую информацию, полученную в ходе общесистемного опроса персонала, и выразила живую заинтересованность в получении результатов в разбивке по организациям, в том числе в разбивке по местам службы и уровням должностей. По поводу использования данных, представленных для целей проведения пересмотра вознаграждения, Сеть выразила мнение, что в настоящее время важно рассмотреть только результаты применительно к персоналу категории специалистов и выше, а результаты по другим категориям персонала будут использоваться при обсуждении пакетов вознаграждения для этих категорий, которое планируется провести в ходе второго этапа пересмотра.

30. Сеть также высказала пожелание не ограничивать столь коротким сроком время, отводимое на проведение консультаций с организациями по вопросам разработки процесса проведения опроса, но указала, что ей было известно о том, что секретариат КМГС был вынужден действовать в сжатые сроки. Тем не менее Сеть выразила мнение, что необходимо проявлять должную осмотрительность и внимательность при толковании результатов опроса для целей вознаграждения, поскольку результаты опроса могут служить в некоторой степени хорошими общими ориентирами, но не дают ответов на все конкретные вопросы, связанные с вознаграждением.

31. Сеть также приняла к сведению выводы, сделанные по итогам консультаций с административными руководителями и директорами кадровых служб, особо отметив, что административные руководители всех организаций системы Организации Объединенных Наций выразили свои единодушные мнения касательно пересмотра системы вознаграждения в заявлении по этому вопросу, которое было распространено Комитетом высокого уровня по вопросам управления и которое должно, следовательно, стать неотъемлемой частью обсуждения.

32. Представители ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ высказали озабоченность по поводу методики проведения такого опроса и выразили мнение, что их следовало шире привлекать к участию в подготовке опроса и разработке структуры анкеты. Они напомнили о том, что все три федерации персонала просили КМГС отозвать опросную анкету, с тем чтобы повторно распространить ее после достижения договоренности по порядку проведения опроса и сфере его охвата.

33. Представители персонала заявили далее, что 14-процентная доля респондентов является, по их мнению, слишком низкой для вынесения заключений по таким исключительно важным темам и что результатами опроса не следует пользоваться при принятии решений, которые серьезным образом отразятся на всех сотрудниках общей системы. Представители персонала выразили мнение о том, что дальнейший анализ ответов, полученных в ходе нынешнего опроса, только усугубит ошибки и искажения.

34. Комиссия поблагодарила за подробное изложение результатов опроса и подчеркнула, что проведение пересмотра системы вознаграждения является крайне сложной задачей, требующей получения информации из различных источников. Одним из важных источников являются мнения персонала, который является самым ценным достоянием организаций: не зная этих мнений, Комиссия не смогла бы выполнять возлагаемые на нее задачи.

35. Комиссия сочла опрос очень полезным, позволившим получить информацию по ряду элементов, которая может помочь определить дальнейший ход работы в рамках проведения пересмотра системы вознаграждения. Любой организации необходимо постоянно анализировать свою работу. Опрос персонала по всей системе рассматривается как важный источник информации, которая представляется весьма полезной в данном контексте, поскольку это позволило получить представление о многочисленных мнениях и взглядах, которые ранее не были известны. Было отмечено, что сотрудники проявляют большую активность в работе, стремятся к служебному росту и повышению квалификации и хотят иметь возможность принимать более широкое участие в принятии решений и влиять на них.

36. Подробно обсуждался вопрос об общей доле респондентов, составившей 14 процентов, и главного статистика секретариата КМГС попросили объяснить, является ли такая выборка достаточно репрезентативной, а также подтвердить ее статистическую обоснованность. После проведения анализа данных, статистических проверок и анализа погрешности было подтверждено, что выборка, включающая 14 000 респондентов, является достаточно большой для того, чтобы быть репрезентативной для всего персонала общей системы Организации Объединенных Наций при 95-процентном уровне достоверности. Вследствие этого результаты опроса могут быть использованы для оценки тенденций на конкретный момент времени, в который проводился опрос. Распределение ответов соответствует распределению персонала в общей системе, что подтверждает достоверность результатов опроса.

37. Было указано, что представленные результаты являются предварительными результатами опроса в целом и что, поскольку проводится дальнейший анализ по конкретным элементам опроса, размер выборки для которых меньше размера выборки для опроса в целом, следует проявлять осторожность, чтобы не выносить общие заключения на основании ответов небольших подгрупп респондентов, входящих в общую выборку, состоящую из 14 000 респондентов. В итоге, Комиссия сочла размер выборки достаточным для того, чтобы полученные на ее основе результаты опроса оказались полезными в ее работе. Как известно, в ходе общесистемного опроса персонала, который был проведен секретариатом КМГС в 2008 году, было получено 15 000 ответов, и его результаты были признаны допустимым источником данных.

38. Представитель ВПП предоставил некоторую оперативную информацию, подтверждающую, что вытекающий из результатов опроса вывод о высокой степени вовлеченности персонала в работу является правдоподобным, особо отметив, что места службы, в которых работает одна треть ее персонала, относятся к числу мест службы с наиболее трудными условиями. Представитель ВПП заявил, что высокая степень вовлеченности персонала в работу может объясняться мандатами организаций, но также и тем, что организации вкладывают средства в обеспечение соответствующих условий службы для персонала. На организациях лежит ответственность за обеспечение хороших условий службы, чтобы сотрудники знали о том, что организации заботятся о них и членах их семей, в частности в местах службы с наиболее трудными условиями, в связи с чем им не нужно делать выбор между своими интересами и своими ценностями. Хотя из результатов опроса не вытекает, что сотрудники относят вознаграждение к числу наиболее существенных факторов, было сочтено важным отметить, что благодаря с трудом достигнутой сбалансированности

между вознаграждением и другими элементами сотрудники могут сосредоточиться на выполнении мандата, зная, что с учетом их вклада в работу пакет их вознаграждения является справедливым. В заключение представитель ВПП указал на важность неденежных элементов, которые могут в значительной степени содействовать улучшению условий жизни и работы сотрудников.

39. Комиссия далее отметила, что результаты общесистемного опроса персонала 2013 года соответствуют результатам опроса 2008 года, когда сотрудники также, в частности, указали в качестве основных факторов отсутствия заинтересованности на недостаточность возможностей для развития карьеры и отсутствие поощрения за отличную индивидуальную работу. Эти выводы подчеркивают необходимость тщательного определения структуры системы вознаграждения, чтобы не свести к минимуму значение вознаграждения, а рассмотреть вознаграждение с более широкой точки зрения и разработать пакет окладов, надбавок, пособий и льгот, который является конкурентоспособным и справедливым. Комиссия пришла к заключению, что необходимо изучить вопрос об использовании как нематериальных, так материальных стимулов и добиться надлежащей сбалансированности между денежными и неденежными элементами пакета вознаграждения, чтобы сотрудники могли сосредоточиться на выполнении мандатов и при этом продолжать расти по службе и повышать квалификацию.

40. В отношении выводов по итогам консультаций с административными руководителями и директорами кадровых подразделений Комиссия подчеркнула, что эта информация обогатила работу Комиссии, поскольку она была получена от лиц, которые отвечают за выполнение мандатов организаций. Она также согласилась с тем, что эти выводы должны быть приняты во внимание как важный источник данных, который может повлиять на дальнейший ход обсуждения и работу в рамках пересмотра системы вознаграждения наряду с результатами общесистемного опроса персонала. Комиссия также приняла к сведению тот факт, что административные руководители указали на возросшую сложность задач организаций и усиление давления на организации, чтобы они выполняли свои мандаты в условиях сокращения объема финансовых ресурсов.

41. Комиссия отметила, что некоторые вопросы, поднятые в ходе этих консультаций, относятся к сфере компетенции самих организаций, а не КМГС. Например, многие административные руководители выразили озабоченность по поводу системы управления служебной деятельностью и автоматизма повышения по ступеням, а также того, как это способствовало развитию ситуации, в которой проявляется терпимость к плохим работникам и игнорируются достижения работников, добивающихся высоких результатов. В связи с последним члены Комиссии выразили мнение, что в рамках общей системы Организации Объединенных Наций не уделяется должного внимания всему вопросу неудовлетворительной работы. Комиссия напомнила, что в 2011 году она утвердила основные положения об управлении служебной деятельностью, в которых, среди прочего, предусматривались меры в связи с неудовлетворительным выполнением служебных обязанностей. В положениях и правилах о персонале четко предусмотрено, что повышение размеров окладов по ступеням производится при условии удовлетворительного выполнения сотрудниками своей работы. Таким образом, повышение по ступеням не должно производиться автоматически или исходя из стажа работы. Что касается поощрения и учета служебных заслуг, то Комиссия напомнила, что она в 1997 году она

утвердила основные положения о служебной аттестации и учете выполнения работы, которые были обсуждены рабочей группой по вопросам поощрения с учетом выполнения работы и другим вопросам, связанным с людскими ресурсами; эта группа подтвердила, что они сохранили свою актуальность и полезность.

42. Некоторые другие проблемы, поднятые административными руководителями, касались бюджетных и финансовых вопросов и механизмов внутреннего контроля, вызывающих озабоченность у директивных органов организаций. Хотя Комиссия не контролирует бюджеты организаций, она, в действительности, устанавливает ограничения на то, как они могут затрачивать свои средства, поскольку она определяет пакет вознаграждения и размеры окладов и надбавок. Была также подчеркнута необходимость повышения предсказуемости общего объема затрат, связанных с системой вознаграждения.

43. Представитель МФСР согласился с тем, что имеются вопросы, относящиеся к сфере компетенции самих организаций, которые требуют решения, как то вопрос об управлении служебной деятельностью. Были приведены примеры того, что организации не всегда в состоянии привлекать людей, которых они хотели бы нанять на работу, поскольку они вынуждены конкурировать с международными финансовыми учреждениями. Были отмечены также трудности, возникающие при найме кандидатов из определенных стран.

44. Комиссия обратилась к организациям с просьбой предоставлять данные и конкретные примеры в обоснование их опыта по мере их дальнейшего активного участия в деятельности рабочих групп, занимающихся пересмотром системы вознаграждения.

45. Представитель ЮНИСЕФ призвал Комиссию рассмотреть вопрос о включении в пакет вознаграждения дискреционного элемента, подчеркнув, что должны быть сохранены основные элементы общей системы, но при этом следует обеспечить учет неоднородного характера отдельных организаций. Было также указано на необходимость введения стимулов для работы в наиболее удаленных местах службы. В то же время организациям, занимающимся нормотворческой работой, необходимо набирать специалистов мирового класса, в мобильности которых, возможно, нет необходимости. Организации заявили, что для обеспечения успешного пересмотра системы вознаграждения и повышения эффективности деятельности общей системы Организации Объединенных Наций необходимо определить основные элементы, подлежащие регулированию Комиссией, и ту часть пакета вознаграждения, которая будет регулироваться по усмотрению административных руководителей.

46. Комиссия также обсудила некоторые практические предложения, которые были выдвинуты административными руководителями и директорами кадровых служб, как то в отношении сужения диапазона ставок шкалы окладов на более высоких уровнях и частичного совпадения ставок шкал окладов для различных категорий персонала, и выразила мнение, что эти вопросы должны быть обсуждены в рамках рабочей группы, которая занимается рассмотрением структуры вознаграждения.

47. Кроме того, состоялось обсуждение финансовых трудностей и факторов неопределенности, с которыми сталкивается система Организации Объединенных Наций. Было упомянуто о письмах административных руководителей, в

которых выражалась озабоченность по поводу роста расходов по персоналу, а также об их просьбах в адрес Комиссии анализировать последствия выполнения ее рекомендаций до вынесения рекомендаций о любых увеличениях размеров вознаграждения. Комиссия отметила, что эти просьбы необходимо принять во внимание в ходе дальнейшего пересмотра системы вознаграждения.

48. В отношении упрощения системы надбавок Комиссия отметила, что можно было бы глубже проработать некоторые идеи, выдвинутые организациями, в том числе о том, как им представляется более тесная увязка вознаграждения с выполнением работы. Организациям было предложено представить Комиссии свои идеи и предложения в более подробном изложении.

Решения Комиссии

49. Комиссия постановила:

а) принять к сведению выводы по итогам общесистемного опроса персонала и заключения по итогам консультаций с административными руководителями и директорами кадровых служб и принять во внимание проблемы, с которыми сталкиваются организации, и предложения административных руководителей организаций в ходе проводимого рабочими группами обсуждения вопросов, связанных с пересмотром совокупного пакета вознаграждения;

б) поручить своему секретариату продолжить проведение анализа данных о результатах опроса персонала и, при необходимости, представлять соответствующую информацию рабочим группам;

с) поручить секретариату продолжать проводить опросы персонала в будущем.

1. Доклад о ходе проведения пересмотра системы вознаграждения

а) Сфера охвата пересмотра

50. Комиссия приступила к проведению всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе на своей семьдесят шестой сессии. Предыдущие всеобъемлющие пересмотры проводились в 1976 и 1989 годах. Однако в период со времени проведения последнего такого пересмотра общая система Организации Объединенных Наций столкнулась со значительными институциональными проблемами, включая изменения в численности сотрудников, их распределении по системе и демографическом составе персонала. Комиссия признала, что с учетом изменений, которые произошли за последние 25 лет, назрела необходимость проведения всеобъемлющего пересмотра в целях обеспечения того, чтобы вознаграждение, пособия и льготы, предоставляемые сотрудникам, по-прежнему соответствовали своему назначению. Комиссия далее отметила, что, поскольку различные элементы системы вознаграждения, пособий и льгот регулярно пересматривались независимо друг от друга, это, вероятно, привело к частичному дублированию некоторых пособий и льгот и возможному нарушению целостности системы в ее совокупности. Следовательно, при проведении нынешнего пересмотра важно применить комплексный подход, изучив все элементы, а также взаимосвязи между различными аспектами системы.

51. Из статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций ясно следует, что при определении условий службы международных гражданских служащих следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечивать способность организаций привлекать и удерживать персонал, имеющий «высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, и «на возможно более широкой географической основе». В своем первом годовом докладе (A/10030) в 1975 году Комиссия вновь подтвердила, что эти принципы остаются в силе, а также подтвердила, что только глобальная система окладов может обеспечить как равное положение, так и необходимую мобильность персонала. Следовательно, в соответствии с принципом «равной оплаты за равный труд» не должно быть никаких различий в вознаграждении в зависимости от гражданства сотрудников. Как известно, Генеральная Ассамблея подтвердила, что оба основополагающих принципа, регулирующих условия службы персонала общей системы — принцип Ноблемера, применяемый для сотрудников категории специалистов и выше (см. резолюцию 66/235 A), и принцип Флемминга, применяемый для сотрудников, набираемых на местной основе (см. резолюцию 64/231), будут применяться и далее. Эти основополагающие принципы были подтверждены вновь в контексте нынешнего пересмотра.

52. Принцип Ноблемера, воплощающий в себе концепцию равной оплаты за труд равной ценности, служит основой для обеспечения конкурентоспособности вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше. В соответствии с резолюцией 68/253 Генеральной Ассамблеи, в которой говорится, что в рамках предложений по итогам пересмотра следует предусмотреть, чтобы была обеспечена сопоставимость совокупного вознаграждения в соответствии с принципом Ноблемера, этот принцип будет по-прежнему лежать в основе общей системы и, следовательно, всеобъемлющего пересмотра.

53. В начале проведения пересмотра Комиссия тщательно проанализировала обоснование и основу для выплаты каждого элемента нынешней системы вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше. Она признала, что с учетом масштабов проводимого пересмотра вознаграждение для категорий национальных сотрудников-специалистов и категории общего обслуживания следует отложить на более поздний срок, когда будет завершено проведение пересмотра вознаграждения персонала категории специалистов и выше. Был определен ряд проблем, включая сложность системы и ощущение отсутствия транспарентности в системе, высокие затраты, связанные с ее применением, общие расходы на выплату вознаграждения и использование единого для всех подхода, что ограничивает возможности некоторых организаций при принятии мер в связи с особыми обстоятельствами. В целях надлежащего решения этих и других важных вопросов Комиссия установила набор следующих критериев для разработки пересмотренной системы вознаграждения:

- a) она должна способствовать выполнению мандатов организаций, а также:
 - i) быть конкурентоспособной;
 - ii) строиться на справедливой и равноправной основе;
 - iii) быть транспарентной;
 - iv) быть несложной по структуре и простой в применении и для понимания сотрудниками и заинтересованными сторонами;

- v) поощрять отличную работу и предусматривать меры на случай неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей;
- b) новая система должна быть цельной в своей основе, но при этом обеспечивать определенную гибкость для удовлетворения конкретных потребностей организаций и решения стоящих перед ними конкретных задач, прежде всего связанных с обеспечением многообразия и потребностями в узких специалистах или редких профессиональных навыках;
- c) при внедрении новой системы необходимо руководствоваться соображениями сдерживания общего объема затрат и ее жизнеспособности в будущем;
- d) хотя предполагается, что новая система будет применяться в отношении всех сотрудников, набираемых начиная с даты ее внедрения, позднее будет рассмотрена возможность ее применения в отношении сотрудников, уже работающих на дату ее внедрения, с учетом их приобретенных прав.

54. После установления критериев для пересмотра элементов системы Комиссия сочла надлежащим проработать широкие цели пересмотра и определила их в следующем программном заявлении:

- a) цель пересмотра пакета вознаграждения в общей системе заключается в обеспечении сохранения способности организаций эффективно выполнять свои соответствующие мандаты на основе руководящих принципов и положений Устава Организации Объединенных Наций и в рамках общей системы;
- b) пересмотр направлен на формирование системы вознаграждения, которая без ущерба для сохранения единства общей системы в целом предоставит организациям возможность применять пакет вознаграждения с определенной степенью гибкости. Вознаграждение должно обеспечивать привлечение и удержание такого контингента сотрудников, который характеризуется наилучшим сочетанием талантов, профессиональных качеств и многообразия. Пересмотренная система должна также поощрять отличную работу и обеспечивать учет служебных заслуг;
- c) пересмотр должен быть ориентирован на создание слаженной и комплексной системы, которая является упорядоченной, транспарентной и затратоэффективной. Надбавки и пособия будут направлены на стимулирование достижения организационного совершенства через повышение заинтересованности и вовлеченность персонала. Кроме того, пересмотренная система позволит государствам-членам, организациям и сотрудникам понимать структуру, процессы и результаты. И наконец, пересмотренная система принесет стабильность и предсказуемость, необходимые для увязки с процессом составления и исполнения программ и бюджетов;
- d) Комиссия, в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 67/257, при проведении пересмотра должна иметь в виду финансовое положение организаций, участвующих в общей системе, и их возможности по привлечению конкурентоспособного персонала.

55. В своей резолюции 67/257 Генеральная Ассамблея в общих чертах определила график проведения пересмотра, конкретно указав, что Комиссия должна представить доклады о ходе проведения пересмотра на основной части шестьдесят восьмой и шестьдесят девятой сессий Ассамблеи и доложить об

окончательных выводах и рекомендациях по итогам этого всеобъемлющего пересмотра не позднее ее семидесятой сессии. Впоследствии Ассамблея подтвердила изложенные выше цели и в своей резолюции 68/253 обратилась к Комиссии с просьбой рассматривать все элементы вознаграждения в комплексе в интересах достижения этих целей и защиты основных ценностей организаций общей системы Организации Объединенных Наций.

b) Проведение пересмотра

Обсуждение в рабочих группах и фактологическая база

56. С самого начала проведения пересмотра Комиссия приняла решение о том, что подробное рассмотрение и анализ вопросов будут проводиться рабочими группами, состоящими из членов Комиссии, с участием представителей организаций и персонала. Рабочим группам было поручено провести анализ существа вопросов, разработать рекомендации и представить свои выводы Комиссии, исходя из руководящих принципов проведения пересмотра и обратив особое внимание на обеспечение жизнеспособности системы. После этого Комиссия проведет оценку последствий предлагаемых мер.

57. Были созданы три рабочие группы, которым было поручено сосредоточить внимание на следующих темах:

- a) структура вознаграждения, включая корректив по месту службы;
- b) конкурентоспособность и жизнеспособность системы;
- c) учет служебных заслуг и другие смежные кадровые вопросы.

Было также предусмотрено, что следует содействовать обмену информацией между группами, чтобы результаты их работы носили согласованный и взаимосвязанный характер. Секретариатом Комиссии был создан предназначенный для этого веб-сайт.

58. В целях создания фактологической базы, необходимой для проведения пересмотра, секретариат произвел контрольное сопоставление с пакетом вознаграждения, существующим у компаратора, и изучил практику ряда международных организаций. Соответствующие вопросы были обсуждены с административными руководителями и директорами кадровых служб 18 организаций общей системы. Сотрудники секретариата встречались также с должностными лицами Управления кадров и государственного департамента Соединенных Америки, Международного валютного фонда, Всемирного банка и Межамериканского банка развития. Кроме того, члены Комиссии и сотрудники секретариата провели двухдневное выездное совещание, на которое для выступления с сообщениями по вопросам пакетов вознаграждения и их реформирования были приглашены представители Всемирного банка, организации «Оксфам», Международной службы вознаграждения и пенсий и ассоциации «Уорлд эт уорк». Секретариат Комиссии также провел осенью 2013 год общесистемный опрос персонала, главная цель которого заключалась в сборе информации о мнениях персонала по поводу нынешнего пакета вознаграждения. Секретариат также осуществил сбор информации о реформе системы вознаграждения, недавно проведенной Европейской комиссией.

59. В период с ноября 2013 года по июнь 2014 года было проведено пять совещаний указанных рабочих групп. Первоначальная задача рабочих групп за-

ключалась в том, чтобы изучить все аспекты существующей системы, уделив при этом особое внимание условиям в службе-компараторе. Хотя было условлено, что компаратором для общей системы останется служба Соединенных Штатов, рабочие группы проанализировали передовую практику других структур на предмет изучения возможности их применения в контексте общей системы. Самым важным является то, что эти рабочие группы опирались на результаты общесистемного опроса персонала, проведенного секретариатом Комиссии в октябре 2013 года в целях выяснения мнений персонала о системе вознаграждения, пособий и льгот. При обсуждении соответствующих вопросов рабочие группы опирались также на доклад о мнениях административных руководителей и других старших руководящих сотрудников организаций относительно сильных и слабых сторон системы вознаграждения, пособий и льгот.

60. Рабочие группы проанализировали каждый элемент системы вознаграждения, пособий и льгот исходя из установленных критериев и сообщили о своих выводах Комиссии, представив также возможные варианты внесения изменений в те элементы, которые нуждаются в пересмотре. Заблаговременно до проведения восьмидесятой первой сессии Комиссии, которая состоится в третьем квартале 2015 года и на которой будет официально составлен окончательный пакет вознаграждения, будет организовано и завершено проведение дополнительных совещаний рабочих групп.

Рассмотрение предлагаемых изменений Комиссией

61. На своих семьдесят восьмой и семьдесят девятой сессиях Комиссия рассмотрела доклады рабочих групп, посвященные: а) передовым методам, применяемым при составлении пакетов вознаграждения для работы за границей; б) структуре окладов, надбавкам, пособиям и льготам в общей системе; в) мерам поощрения и учету служебных заслуг; и d) жизнеспособности и конкурентоспособности существующего пакета вознаграждения.

62. Сначала Комиссия рассмотрела пакеты вознаграждения, предусматриваемые при работе за границей. В широком смысле существуют два общих метода, применяемых для определения пакета вознаграждения при работе за границей: «метод текущей ставки» и «балансовый метод».

63. Метод текущей ставки, называемый также «методом учета места назначения» или методом учета условий в стране пребывания, по сути, привязывает размер вознаграждения сотрудников, назначенных на работу в данное место службы, к преобладающей конъюнктуре на местном рынке труда, но предусматривает при этом добавочные элементы для работников, не являющихся гражданами страны назначения, в виде стимулирующих и/или добавочных выплат в целях поощрения потенциальных кандидатов к переезду и обустройству в принимающей стране. В тех случаях, когда оклады в принимающей стране оказываются ниже, чем в стране происхождения, размеры окладов могут в порядке исключения корректироваться. Сотрудникам могут предлагаться дополнительные финансовые льготы, например, участие в покрытии расходов (возмещение уплаченных налогов, а также в счет взносов на социальное обеспечение, страхование и пенсионное обеспечение) и пособия и надбавки (в связи с работой за границей, на жилье, семью, супруга, ребенка-иждивенца, образование, проезд на транспорте и поездки, обустройство, а также за мобильность и

работу в трудных условиях и т.д.) в дополнение к возможностям продвижения по службе и другим льготам, предоставляемым только в стране пребывания.

64. Преимущества метода учета условий в стране пребывания заключаются в его простоте и равенстве для граждан разных государств, а также по отношению к сотрудникам из числа граждан принимающей страны. Недостатки заключаются в варьировании пакета вознаграждения между различными местами назначения, что часто приводит к конкуренции среди сотрудников за назначения в страны с высоким уровнем вознаграждения.

65. Цель балансового метода, широко применяемого международными структурами, состоит в создании такого пакета вознаграждения, который позволял бы поддерживать такой же уровень жизни, какой обеспечивается благодаря базовому вознаграждению, дополняемому соответствующими пособиями и льготами. Этот метод направлен на то, чтобы обезопасить сотрудников, работающих за границей, от разницы в стоимости жизни между родной/базовой страной и принимающими странами. При применении такого метода пакет базового вознаграждения с соответствующими пособиями и льготами, предоставляемый на родине, делится на основные группы расходов (подходные налоги, жилье, товары и услуги и резервные накопления, включая пенсионные взносы, сбережения и инвестиции) и сопоставляется по каждому из этих компонентов в отдельности с условиями в принимающих странах для выявления различий. Если стоимость жизни в принимающей стране оказывается выше, чем на родине работника, работодатель покрывает эту разницу. Скорректированные компоненты складываются, а затем объединяются с другими финансовыми стимулами, чтобы сделать пакет вознаграждения привлекательным для сотрудников при работе за границей.

66. Комиссия обсудила различные методы и пришла к выводу, что метод, применяемый в настоящее время в общей системе Организации Объединенных Наций, обеспечивает надлежащие преимущества для международной гражданской службы. Глобалистский метод, применяемый общей системой в отношении сотрудников, работающих в местах службы вне родной страны, гарантирует, что сотрудники из разных стран, имеющие один и тот же класс должности, получают одинаковое вознаграждение независимо от размеров вознаграждения в их странах происхождения. Кроме того, через механизм коррективов по месту службы общая система обеспечивает одинаковую покупательную способность вознаграждения независимо от места службы. Наконец, социальные пособия устанавливаются исходя из наилучших преобладающих ставок в соответствующих странах-компараторах, а стимулы призваны содействовать достижению конкретных организационных целей, как то мобильности. При рассмотрении пакетов вознаграждения, предусматриваемого при работе за границей, у внешних работодателей было отмечено, что они не являются значительно более простыми по сравнению с пакетом вознаграждения в общей системе. Вместе с тем многие элементы, особенно в других международных организациях, аналогичны по своей сути и цели. Был сделан вывод о том, что, хотя для любой глобальной системы вознаграждения неизбежно характерна определенная степень сложности, тем не менее, одна из целей пересмотра по-прежнему должна заключаться в упрощении наряду с обеспечением справедливости, конкурентоспособности, транспарентности, поощрения за отличную работу и жизнеспособности системы.

67. При проведении пересмотра пакета вознаграждения было сочтено важным исходить из концепции совокупного поощрения, поскольку она позволяет охватить не только денежные аспекты. Благодаря ориентации на совокупное поощрение не только был проведен комплексный анализ всех элементов пересмотренного пакета вознаграждения, но и были изучены неденежные методы повышения эффективности работы организаций. С учетом уникальных условий работы в международных организациях особая важность придается социальным пособиям и льготам.

68. Согласно традиционным взглядам, работать в той или иной организации людей привлекают оклады, пособия и льготы помогают их удерживать в организации, а программы стимулирования побуждают их работать с наибольшей отдачей. Однако последние исследования показывают, что для привлечения, удержания и вовлечения персонала в работу необходим целый набор финансовых и нефинансовых элементов. Указанная концепция «совокупного поощрения» охватывает все аспекты работы, которые ценятся сотрудниками и могут включать удовлетворенность выполняемой работой, возможности для обучения и повышения квалификации, а также другие аспекты условий работы. Соответственно, в рамках подхода, основанного на концепции «совокупного поощрения», для привлечения персонала, обеспечения его заинтересованности в работе и его удержания используются пять элементов: денежное вознаграждение, пособия и льготы, обеспечение гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, поощрение с учетом выполнения работы и учет служебных заслуг, а также обеспечение возможностей для повышения квалификации и развития карьеры.

с) Достигнутые до настоящего времени результаты

Базовый оклад

69. Комиссия вынесла решение о том, что для достижения цели упрощения системы необходимо улучшить структуру пакета вознаграждения, а именно так, чтобы размер оклада определялся исходя из проделанной работы, а не с учетом личных обстоятельств. Памятуя об этом, Комиссия сочла важным уделить особое внимание существующей дифференциации между сотрудниками, имеющими и не имеющими иждивенцев. Комиссия отдает предпочтение введению единой шкалы окладов, ставки которой не зависят от наличия у сотрудника иждивенцев, а наличие же, находящегося на содержании супруга, учитывается посредством выплаты соответствующей надбавки. Это подход подлежит дальнейшей проработке секретариатом, чтобы можно было упорядочить систему вознаграждения путем отделения социального компонента вознаграждения от самого оклада (который предназначен исключительно для обеспечения вознаграждения за проделанную работу). Это повысит прозрачность системы в целом и при этом облегчит ее понимание. В то же время будет устранено любое возможное частичное дублирование элементов, вызванное нынешней привязкой некоторых надбавок к ставкам действующей двойной шкалы окладов.

70. В связи с целью обеспечить поощрение за отличную работу и принятие мер в случаях неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей обсуждался вопрос об отсутствии в нынешнем пакете вознаграждения, в котором акцент сделан на учете выслуги лет, элементов, обеспечивающих учет служебных заслуг. Этот вопрос был назван в числе основных проблем, вызы-

вающих озабоченность у административных руководителей, упоминавших о том, что автоматическое повышение по ступеням способствовало развитию таких условий, в которых проявляется терпимость к работникам, не справляющимся со своими обязанностями, и игнорируются высокие результаты, которых добиваются хорошие работники. По общему мнению, желательно ввести систему вознаграждения, основанную на учете выполнения работы, в целях стимулирования достижения высоких результатов путем улучшения работы как на индивидуальном, так и на общеорганизационном уровне и в целях решения проблемы неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей. Было отмечено, что в последнее время некоторые организации ввели ряд важных мер стимулирования на основании действующих основных положений КМГС об учете служебных заслуг и мерах поощрения (см. A/52/30, пункт 219): МФСР, ЮНЭЙДС, ЮНФПА, УВКБ, ЮНИДО и Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов. Комиссия следит за этими инициативами. Было решено, что, хотя действующие основные положения являются полезным руководством для организаций, их следует пересмотреть и обновить. Денежные стимулы необходимы, однако в рамках основных положений будут предусмотрены также и неденежные формы стимулирования.

71. В связи с выражавшейся озабоченностью по поводу того, что относительно низкие размеры базового/минимального оклада по сравнению с размерами окладов в международных организациях-компараторах могут сказываться на конкурентоспособности общей системы Организации Объединенных Наций, был рассмотрен вариант, предусматривающий повышение размеров базового/минимального оклада. Особое внимание было уделено тому, как этого можно добиться без повышения затрат. Комиссия заявила о предпочтении подхода, основанного на постепенном повышении размеров базового/минимального оклада для предотвращения возможности непредвиденного прироста размеров окладов в местах службы с низким уровнем стоимости жизни в результате внезапного изменения обменного курса доллара США. Было выражено мнение, что такой подход повысит конкурентоспособность вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций без ущерба для гибкости и экономичности соответствующего механизма, связанных с относительно низкими размерами базового/минимального оклада и положительными коррективами для этих окладов во всех местах службы.

72. Был проанализирован метод осуществляемой с течением времени корректировки размеров базового/минимального оклада. В настоящее время рассматривается вариант, предусматривающий более жесткую привязку к вознаграждению в гражданской службе-компараторе и обеспечивающий тем самым более строгое соблюдение принципа Ноблемера. Это повысит прозрачность механизма регулирования разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов. Вместе с тем необходимо будет дополнительно проанализировать последствия такой меры для функционирования системы коррективов по месту службы.

73. Сообразно необходимости разработать прозрачную и предсказуемую систему, которая сохранит жизнеспособность с течением времени, Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы проанализировал возможность упрощения структуры индекса корректива по месту службы. В порядке выполнения своей функции вспомогательного консультационного органа Комиссии по вопросам коррективов по месту службы, Консультативный

комитет представил рекомендации Комиссии еще до начала проведения всеобъемлющего пересмотра. Эти рекомендации касались тех аспектов расчета индекса корректива по месту службы, которые соотносятся с некоторыми целями всеобъемлющего пересмотра, а именно простоты, затратоэффективности и транспарентности системы коррективов по месту службы. По итогам проведенного им анализа структуры индекса корректива по месту службы на предмет ее возможного упрощения Консультативный комитет пришел к заключению, что нынешняя структура индекса корректива по месту службы обеспечивает достижение установленной цели, и не нашел никаких веских оснований для ее изменения. Вместе с тем он рекомендовал Комиссии рассмотреть вопрос о внесении изменений в правила, регулирующие функционирование системы коррективов по месту службы, для обеспечения предсказуемости и транспарентности механизма корректировки вознаграждения и сохранения его жизнеспособности с течением времени.

Надбавки и пособия

74. Комиссия рассмотрела надбавки и пособия, в том числе социальные пособия, надбавки при работе за границей и надбавки, предоставляемые на местах. Цель заключалась в выявлении и устранении любого дублирования в выплатах, с тем чтобы избежать чрезмерного вознаграждения и упростить систему и повысить ее транспарентность. Однако при применении такого подхода взаимосвязь между различными группами надбавок и пособий учитывалась таким образом, что можно было достигнуть общей цели, заключающейся в формировании целостного пакета вознаграждения.

75. В ходе пересмотра было подтверждено обоснование для выплаты надбавки на детей-иждивенцев, но при этом в общих чертах были изложены некоторые возможные варианты упрощения существующей системы. Эти варианты рассматривались в контексте повышения транспарентности и справедливости системы. В то же время были разработаны меры, направленные на устранение наблюдаемой аномалии в нынешнем механизме: при переходе статуса первого иждивенца от супруга ребенку на последнего начинает выплачиваться более высокая, чем прежде, надбавка на иждивенца, даже если доход супруга превышает установленную пороговую величину заработка. Внесение предлагаемых изменений позволит общей системе оставаться социально ответственным работодателем, но при этом сохранить свою конкурентоспособность по сравнению с компаратором и другими организациями, которые также предоставляют такое пособие. В то же время прекращение организацией предоставления вспомоществования в тех областях, в которых его оказание не предусматривалось или в которых в таком вспомоществовании нет необходимости, приведет к сокращению затрат на пакет вознаграждения в целом.

76. Была высказана идея, что для сотрудников реальную ценность может иметь учет наличия иждивенцев второй очереди в форме предоставления пособий и льгот в неденежной форме. Такой подход согласуется с резолюцией 67/257 Генеральной Ассамблеи, в которой предусматривается, что при проведении этого пересмотра надлежит учитывать финансовое положение организаций, участвующих в общей системе, и их возможности по привлечению конкурентоспособного персонала. Хотя у компаратора работники имеют право получать пособия одновременно на иждивенцев первой и второй очереди, при этом число удовлетворяющих критериям иждивенцев, на которых может вы-

плачиваться пособие, не ограничивается, применение аналогичного подхода в рамках общей системы не считается целесообразным, поскольку это приведет к увеличению затрат организаций, которое не будет сопровождаться соразмерным эффектом для их конкурентоспособности. Было предложено рассмотреть неденежные формы вспомоществования в рамках концепции совокупного поощрения.

77. Группа надбавок и пособий, включая надбавки и пособия, предоставление которых зависит от места службы, и выплаты в связи с переездом, рассматривалась в комплексе с учетом потенциального дублирования и возможностей упрощения системы. Ожидается, что любые предлагаемые изменения будут направлены на стимулирование географической мобильности, особенно перехода в места службы с трудными условиями, в целях содействия выполнению мандатов организаций. С учетом того что в данную группу входят более 10 элементов, Комиссия высказалась за упрощение различных элементов и поручила секретариату изучить возможность рационализации системы классификации мест службы по степени трудности условий путем установления более широких категорий, а также интеграции дополнительной надбавки за работу в трудных условиях для «несемейных» мест службы в систему надбавок за работу в трудных условиях. Комиссия также высказала пожелание изучить возможность объединения надбавки за мобильность и субсидии при назначении в единую систему и упорядочить все элементы, связанные с перевозкой личных вещей и с полным переездом. Такой подход отвечал бы интересам организаций, которые хотели бы располагать системой, легко поддающейся объяснению и простой в применении, но при этом стимулирующей мобильность.

78. В связи с общими целями обеспечения простоты и справедливости пакета вознаграждения были рассмотрены обоснование и сфера применения субсидии на образование, включая право на получение субсидии и сферу ее охвата и нынешний объем связанной с ней административной работы. При рассмотрении различных вариантов было подчеркнуто, что субсидия на образование является неотъемлемым элементом пакета вознаграждения и важным инструментом содействия привлечению и удержанию мобильного в общесистемном масштабе персонала, необходимого для выполнения мандатов. Комиссия поручила своему секретариату разработать модель, ориентированную на оказание сотрудникам, работающим не в своей стране, помощи в связи с образованием детей наиболее эффективным в плане затрат способом. Следует также учесть распределение выплат по уровням образования. Комиссия далее указала, что необходимо упростить применение системы и ее механизм и при этом оптимизировать связанные с ней затраты, опираясь в целом на систему, которая предусмотрена в службе-компараторе и аналогична той, которая применяется в общей системе.

79. К числу других аспектов системы вознаграждения, рассматриваемых Комиссией в настоящее время в рамках проводимого ею пересмотра, относятся гибкие механизмы вознаграждения для учета узкоспециальных навыков и отличной работы, а также нынешняя структура классов, в частности вопрос о том, как решать проблему сужения диапазонов размеров окладов по мере повышения класса, а также продвижение сотрудников по классам.

d) Дальнейшие шаги

80. К настоящему времени в проведении пересмотра достигнут значительный прогресс. Этап изучения, в ходе которого Комиссия провела необходимое исследование и анализ нынешнего пакета вознаграждения, в настоящее время завершен. По итогам этого этапа и результатам их обсуждения как рабочими группами, так и Комиссией был согласован ряд общих указаний. Следующий этап будет заключаться в разработке Комиссией конкретного варианта системы в общих чертах.

81. Предполагается, что на следующем этапе проведения пересмотра рабочие группы завершат рассмотрение оставшихся вопросов, в частности внимание будет сосредоточено на надбавках, предоставляемых при работе за границей и в связи с переездом. Будет рассматриваться структура вознаграждения, в частности вопрос о числе классов и ступеней, наряду с вопросом о сужении диапазонов ставок шкалы окладов по мере повышения класса. Рабочие группы также будут координировать между собой рассмотрение вопроса о том, сможет ли предлагаемая структура обеспечивать поддержание конкурентоспособности общей системы и создание условий, ориентированных на достижение высоких результатов. Рекомендации, которые будут вынесены рабочими группами по итогам рассмотрения этих вопросов, а также рекомендации Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы в отношении внесения изменений в правила, регулирующие функционирование системы коррективов по месту службы, в целях повышения предсказуемости и транспарентности системы корректировок размеров вознаграждения и обеспечения сохранения ее жизнеспособности с течением времени, будут рассматриваться на восьмидесятой сессии Комиссии в 2015 году.

82. Затем Комиссия на своей восьмидесятой сессии проведет комплексную оценку пересмотренного пакета вознаграждения на предмет обеспечения его полного соответствия характеристикам, согласованным Комиссией и Генеральной Ассамблеей. К этим характеристикам относятся жизнеспособность системы, ее общая конкурентоспособность и соблюдение приобретенных прав сотрудников. Также будет обсуждаться вопрос о возможных переходных мерах. Комиссия завершит разработку предлагаемого пакета вознаграждения на своей восьмидесятой первой сессии летом 2015 года и представит его рассмотрение Генеральной Ассамблее на ее семидесятой сессии.

В. Медицинское страхование

83. Комиссия рассмотрела этот пункт в соответствии с резолюцией 68/253 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея выразила свою глубокую озабоченность по поводу жизнеспособности системы медицинского страхования после выхода на пенсию в рамках системы Организации Объединенных Наций в долгосрочном плане и в этой связи предложила Комиссии рассмотреть в контексте своего годового доклада вопрос о распределении взносов на медицинское страхование между организациями системы Организации Объединенных Наций и участниками планов как в Соединенных Штатах, так и за пределами Соединенных Штатов. В своей резолюции 68/244 Ассамблея просила также Генерального секретаря провести обзор действующих в настоящее время в рамках системы Организации Объединенных Наций планов медицинского страхо-

вания для работающих сотрудников и пенсионеров с целью изучить все варианты повышения эффективности и сдерживания объема расходов и далее просила его рассмотреть вариант, предусматривающий распространение мандата Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций на выполнение функции экономичного, эффективного и приемлемого с точки зрения затрат управления выплатами по медицинскому страхованию после выхода на пенсию. Ожидается, что Генеральный секретарь и Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций представят доклад по этому вопросу на семидесятой сессии Генеральной Ассамблеи.

84. В 1957 году по рекомендации Комитета по пересмотру окладов Генеральная Ассамблея в своей резолюции 1095 A (XI) уполномочила Генерального секретаря установить, что план медицинского страхования в Организации будет финансироваться на основе общего распределения расходов между участвующим в этом плане персоналом и Организацией на приблизительно равной основе таким образом, чтобы персоналу, получающему низкие оклады, оказывалась более значительная финансовая помощь, чем персоналу, получающему высокие оклады. Таким образом, с 1957 года в Организации Объединенных Наций предусмотрено равное долевое распределение взносов на медицинское страхование. В 1966 году Ассамблея утвердила решение распространить действие плана медицинского страхования на всех сотрудников (и/или членов их семей, признаваемых в качестве таковых), которые увольняются из Организации Объединенных Наций по достижении пенсионного возраста или в результате потери трудоспособности и которые являлись плательщиками взносов в план медицинского страхования Организации Объединенных Наций на протяжении установленного периода времени до момента увольнения.

85. В 1982 году Генеральная Ассамблея в своей резолюции 37/126 просила Комиссию изучить необходимость увеличения доли взносов организаций общей системы Организации Объединенных Наций на цели медицинского страхования сотрудников и вопрос о соответствующем ретроактивном применении такого повышения. В ходе рассмотрения этого вопроса в 1983 году Комиссия пришла к выводу о том, что вопрос о распределении взносов на медицинское страхование носит общесистемный характер, и в силу этого его следует рассматривать в отношении всего персонала общей системы во всех местах службы. Она отметила, что применение формулы равного распределения расходов обеспечивало поддержание среднего взноса сотрудников в разумных пределах и что однако в Нью-Йорке доля взносов персонала представлялась завышенной. Ассамблея в своей резолюции 38/235 постановила использовать на экспериментальной основе соотношение долей организации и персонала, составляющее максимум 2 к 1. С тех пор в Нью-Йорке применяется соотношение 2 к 1.

86. Для проведения нынешнего пересмотра Комиссии была представлена информация о медицинском страховании, предоставляемом сотрудникам Организации Объединенных Наций в различных местах службы, в том числе информация о существующей практике в организациях общей системы, в других международных организациях и государствах-членах, включая страну службы-компаратора. Что касается государств-членов, то Комиссия получила информацию относительно нынешнего долевого распределения взносов на медицинское страхование в ряде стран, где проживает наибольшее число вышедших на пенсию сотрудников общей системы (Индия, Италия, Канада, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, Соединенные Штаты

Америки, Франция и Швейцария). Комиссии были представлены также примеры расчетов распределения расходов для окладов различного уровня и общая информация о плане медицинского страхования после выхода на пенсию.

Обсуждение в Комиссии

87. Сеть по вопросам людских ресурсов с удовлетворением отметила анализ, проведенный по этому пункту, и рекомендовала сохранить существующее долевое распределение расходов на оплату взносов на медицинское страхование. Все три федерации персонала отметили, что во многих международных организациях, а также прежде всего у компаратора — федеральной гражданской службы Соединенных Штатов — работодатель несет более высокую долю расходов по взносам на медицинское страхование, и поэтому распределение в идеале должно быть изменено в сторону повышения доли работодателя до 75 процентов. Однако, принимая во внимание нынешние финансовые трудности большинства организаций общей системы, федерации не возражают против сохранения нынешнего долевого распределения взносов. ФАМГС выразила озабоченность в связи с тем, что не всеми организациями общей системы Организации Объединенных Наций создан достаточный резерв средств для покрытия их финансовых обязательств по медицинскому страхованию после выхода на пенсию.

88. Члены Комиссии отметили, что, согласно полученной информации, во Всемирном банке и в Международном валютном фонде, планы медицинского страхования в которых аналогичны тем, которые предлагаются сотрудникам Организации Объединенных Наций, работодатель выплачивает более высокую долю, чем Организация Объединенных Наций, а именно 75 процентов страхового взноса. Они также отметили, что доля работодателя в ряде других международных организаций больше, чем доля Организации Объединенных Наций, при этом во многих других организациях используется то же соотношение, которое предусмотрено Организацией Объединенных Наций в Нью-Йорке. Вклад работодателя ниже, чем в Организации Объединенных Наций, лишь в одной из рассмотренных международных организаций. Члены Комиссии указали на общие положения применяемой в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов Программы пособий на медицинское страхование для федеральных служащих, в рамках которой предусмотрено покрытие правительством от 72 до 75 процентов страхового взноса в зависимости от выбранного плана. Они также отметили, что все охваченные обследованием государства-члены, кроме одного, покрывают более высокую долю взносов на медицинское страхование своих гражданских служащих, чем Организация Объединенных Наций.

89. С учетом положения в гражданской службе-компараторе, в других государствах-членах, в которых проживает большинство выходящих на пенсию сотрудников Организации Объединенных Наций, и во многих других международных организациях члены Комиссии отметили, что в случае изменения Комиссией существующего долевого распределения взносов потребуются увеличить долю работодателя. Ряд членов Комиссии обратили внимание на выраженную в резолюции Генеральной Ассамблеи озабоченность по поводу того, что в некоторых организациях системы Организации Объединенных Наций еще не обеспечено надлежащее резервирование средств на покрытие их доли финансовых обязательств по медицинскому страхованию после выхода на пен-

сию, памятуя однако о том, что этот вопрос и не входит в компетенцию Комиссии.

90. Один из членов Комиссии привлек ее внимание к тому факту, что во многих государствах-членах, в частности в тех, которые были охвачены проведенным секретариатом обследованием, медицинское страхование, как правило, субсидируется и что по этой причине стоимость медицинского страхования частично закладывается в налоги. Он выразил озабоченность в связи с тем, что размеры взноса сотрудников Организации Объединенных Наций значительно различаются в зависимости от величины их дохода и что это усугубляет проблему компрессии шкалы окладов. Вместе с тем он заявил о полной поддержке рекомендации Комиссии в целом.

Решение Комиссии

91. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее сохранить нынешние соотношения, используемые для долевого распределения взносов на медицинское страхование между Организацией и работающими, а также вышедшими на пенсию бывшими сотрудниками, участвующими в планах медицинского страхования в Соединенных Штатах и за пределами Соединенных Штатов.

С. Возраст обязательного увольнения для работающих сотрудников

92. В своем докладе за 2013 год (A/68/30) Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее повысить возраст обязательного увольнения до 65 лет для ныне работающих сотрудников с 1 января 2016 года. Ассамблея в своей резолюции 68/253 постановила отложить принятие решения без ущерба для предложенного ею срока и просила Комиссию, действуя в консультации со всеми соответствующими заинтересованными сторонами, провести дополнительный анализ последствий принятия этой рекомендации для систем планирования людских ресурсов и замещения кадров и всех соответствующих аспектов стратегии управления людскими ресурсами, включая управление служебной деятельностью и служебную аттестацию, омоложение состава персонала и обеспечение гендерного баланса и справедливого географического представительства, в рамках всей общей системы Организации Объединенных Наций и представить доклад по этому вопросу на ее шестьдесят девятой сессии.

93. В той же резолюции Ассамблея сослалась на пункт 61 доклада Комиссии, в котором указывается, что повышение возраста обязательного увольнения до 65 лет для работающих сотрудников приведет к незначительному сокращению дефицита актуарного баланса Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций в пределах 0,13 процента от зачитываемого для пенсии вознаграждения.

94. На семьдесят девятой сессии Комиссии ее секретариат представил анализ возможных последствий повышения возраста обязательного увольнения до 65 лет для ныне работающих сотрудников. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 68/253, в этом документе рассматривались расходы, которые понесут организации, и последствия для результатов деятельности в области людских ресурсов. В представленном секре-

тариатом анализе утверждалось, что увеличение возраста обязательного увольнения может привести к задержке осуществления некоторых организационных программ, но что оно в целом благотворно скажется на общей системе и последствия для результатов деятельности в области людских ресурсов будут минимальными.

95. В докладе Комиссии привлекается внимание к отмеченным в рамках общей системы тенденциям в динамике показателей продолжительности жизни и наблюдаемым во многих государствах-членах тенденциям к повышению возраста выхода на пенсию с учетом более длительной ожидаемой продолжительности жизни в целях поддержания объема пенсионных фондов на надлежащем уровне. Повышение возраста обязательного увольнения для ныне работающих сотрудников Организации Объединенных Наций приведет к сокращению актуарного дефицита Объединенного пенсионного фонда Организации Объединенных Наций, который, по оценкам актуария-консультанта Фонда, составит порядка 0,13 процента от зачитываемого для пенсии вознаграждения или 13,5 млн. долл. США в год. Кроме того, в документе упоминается доклад Генерального секретаря, в котором сообщалось, что повышение возраста обязательного увольнения до 65 лет для ныне работающих сотрудников приведет, согласно оценкам, к сокращению обязательств, связанных с медицинским страхованием после выхода на пенсию, на 30,9 млн. долл. США (см. A/68/353, пункт 26).

Обсуждение в Комиссии

96. Сопредседатель Сети по вопросам людских ресурсов отметил, что этот вопрос является важным как для административных руководителей, так и для директоров кадровых служб, поскольку меры, предлагаемые секретариатом КМГС, окажут непосредственное влияние на управление людскими ресурсами в организациях. Сеть выразила мнение, что хотя доклад секретариата служит отправной точкой для проведения обсуждения, потребуется проделать значительный объем дальнейшей аналитической работы, чтобы государства-члены, члены Комиссии и организации могли составить полное, основанное на фактических данных представление о последствиях выполнения рекомендаций. Сопредседатель Сети отметил, что предложения секретариата в отношении механизмов осуществления рассматриваемой рекомендации могут иметь серьезные последствия, и организации испытывают серьезную обеспокоенность по поводу возможности их практического применения. В связи с этим Сеть просила провести обстоятельное обсуждение этих вопросов. К числу упомянутых поводов для обеспокоенности относятся:

- а) потенциальное отсутствие ясности в отношении функций, обязанностей и полномочий различных заинтересованных сторон, включая сотрудников, административных руководителей и департаменты людских ресурсов;
- б) значительное увеличение риска судебных тяжб в организациях общей системы;
- с) увеличение объема административной работы и расходов;
- д) ощущение неравного отношения, возникающее ввиду предлагаемых в указанном документе механизмов осуществления рассматриваемой рекомендации.

97. По мнению Сети, в этих предложениях не было принято во внимание то, что для выполнения рассматриваемой рекомендации потребуются внести конкретные изменения в положения и правила о персонале каждой организации общей системы. Необходимо, чтобы эти изменения были поддержаны конкретными административными руководителями, и, возможно, рассмотрены и согласованы соответствующими руководящими органами после обсуждения их оперативных и финансовых последствий. Он выразил мнение, что необходимо приложить дополнительные усилия к обеспечению полного понимания последствий данного изменения в областях, упомянутых в резолюции 68/253 Генеральной Ассамблеи, а также к оценке оперативных и правовых рисков для организаций, связанных с предлагаемыми механизмами осуществления рекомендации. Организации готовы сотрудничать с секретариатом КМГС и оказывать ему поддержку в этих усилиях.

98. Представители двух организаций проинформировали Комиссию о том, что планирование людских ресурсов в их организациях проводилось в соответствии с оперативными стратегическими планами, охватывающими периоды после 2016 года. В случае осуществления рекомендаций Комиссии возникнут задержки с реализацией работы в этих организациях в приоритетных направлениях. Эти представители указали на то, что значительная часть нынешних сотрудников будет выходить на пенсию в течение следующих 5–10 лет, и что большинство из этих выходящих на пенсию лиц — мужчины из стран, которые чрезмерно представлены в соответствующих организациях. Организации намеревались воспользоваться этой возможностью для решения проблем обеспечения гендерного равенства и географического представительства. Кроме того, возникнут задержки с реализацией инициатив по омоложению кадрового состава, которые также играют свою роль в улучшении как географической, так и гендерной сбалансированности, как то программы для младших сотрудников-специалистов. Наконец, для обеспечения экономии средств в соответствии с решением их государств-членов в обеих организациях в последнее время были проведены реорганизация и сокращение штатов. Повышение возраста обязательного увольнения будет иметь негативные последствия для указанной деятельности, потребовавшей значительных затрат на перестановку кадров и увольнение сотрудников.

99. Представители всех трех федераций персонала приветствовали доклад секретариата и представленный в нем дополнительный анализ. По их мнению, возраст обязательного увольнения должен быть повышен и не должен определяться решениями, принимаемыми организациями по собственному усмотрению, поскольку в противном случае это не будет способствовать применению транспарентного и справедливого подхода. Кроме того, повышение возраста обязательного увольнения приведет практику Организации Объединенных Наций в соответствие с практикой национальных гражданских служб и обеспечит вспомоществование всем сотрудникам, особенно сотрудникам категории специалистов, которые зачастую начинают работу в Организации Объединенных Наций на более позднем этапе своей карьеры.

100. Представитель ЮНИСЕФ выразил мнение о том, что повышение возраста обязательного увольнения для ныне работающих сотрудников приведет к упрощению системы, поскольку в этом случае в отношении всех сотрудников будут применяться единые правила. Что касается предложения секретариата о применении гибкого подхода при введении возраста обязательного увольнения,

то он отметил, что ЮНИСЕРВ не видит оснований или обоснований ни для изменения контрактов сотрудников, ни для стратегии поэтапного осуществления. Федерация может согласиться лишь с требованием о том, чтобы просьбы о продлении срока службы рассматривались в индивидуальном порядке, если этот процесс будет регулироваться таким независимым органом, как совет, и не будет основываться на решениях, принимаемых отдельными руководителями.

101. Представитель ККСАМС выразил мнение, что, как и новые сотрудники, нынешние сотрудники должны иметь возможность работать до 65 лет. Он сообщил, что Генеральный секретарь в ходе одного из совещаний проинформировал союзы персонала о том, что он полностью поддерживает рекомендацию Комиссии о предоставлении нынешним сотрудникам с 2016 года права не выходить на пенсию до 65 лет. Он отметил сделанное в дополнение к этому Генеральным секретарем замечание о том, что данная рекомендация отражает тенденции, наблюдаемые как в развитых, так и в развивающихся странах. По поводу заявлений организаций о том, что будет затруднено осуществление их стратегических планов, представитель отметил, что обсуждение этого вопроса ведется с 2009 года и что организации должны были быть к этому готовы. Он напомнил участникам о том, что рекомендация о предоставлении отсрочки на два с половиной года для повышения возраста обязательного увольнения для работающих сотрудников была вынесена именно с учетом интересов планирования людских ресурсов и замещения кадров. Представитель этой федерации добавил, что рекомендованные сроки должны соблюдаться, поскольку не существует момента, который был бы сочтен идеально подходящим для осуществления указанного повышения. Он отметил отсутствие фактов, подтверждающих, что организации общей системы разработали планы замещения кадров или стратегические планы в области людских ресурсов, о чем свидетельствует последний доклад Объединенной инспекционной группы, в котором она указала, что в большинстве организаций отсутствует планирование замещения кадров и людских ресурсов. Говоря о последствиях выхода персонала на пенсию для омоложения кадрового состава и обеспечения географического представительства и гендерного равенства, представитель ККСАМС указал на предоставленные секретариатом КМГС данные, свидетельствующие о том, что влияние изменения возраста обязательного увольнения на эти аспекты будет незначительным, поскольку гендерные проблемы и недостаточное географическое разнообразие обусловлены факторами, не связанными с выходом на пенсию.

102. В связи с вопросом о выполнении работы представитель ККСАМС заявил, что его комитет не увидел никаких доказательств (например, основанных на оценках служебной деятельности) того, что сотрудники, возраст которых приближается к 62 годам, в меньшей степени способны выполнять свои обязанности, чем более молодые сотрудники. Он добавил, что в докладе Объединенной инспекционной группы говорится о найме сотрудников, вышедших на пенсию, как о весьма распространенном явлении. Он сослался на практику найма некоторыми организациями «внештатного персонала» для осуществления работы, ранее выполнявшейся выходящими на пенсию сотрудниками. По его мнению, эта практика может сказываться как на качестве работы, выполняемой Организацией Объединенных Наций, так и на жизнеспособности Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, поскольку, по его словам, впервые в истории Фонда число получателей выплат увеличилось, в то время как число участников сократилось.

103. Представитель ФАМГС, сославшись на предыдущие дискуссии по этой теме, напомнил участникам о том, что впервые этот вопрос обсуждался в 2009 году, когда сами организации через Сеть по вопросам людских ресурсов обратились к Комиссии с предложением о том, чтобы с 1 января 2012 года возраст увольнения для всех сотрудников был установлен равным 62 годам и чтобы Сеть рассмотрела возможность увеличения возраста обязательного увольнения до 65 лет для всех сотрудников после завершения проведения Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций актуарного исследования в 2010 году.

104. По мнению представителя ФАМГС, в рассматриваемом документе Комиссии и в докладе по нему были охвачены все вопросы, поставленные Генеральной Ассамблеей, а также проблемы, поднимавшиеся ранее организациями общей системы. Он заявил, что после того, как организации выразили свою озабоченность, им было предоставлено время для принятия соответствующих стратегических планов в преддверии повышения возраста обязательного увольнения, и напомнил участникам, что именно по этой причине Комиссия согласилась назначить датой осуществления рекомендации 1 января 2016 года. Он отметил, что организации не сообщили, была ли ими проведена такая подготовительная работа. Он сослался на то, что в ФАО возраст обязательного увольнения всегда составлял 62 года для всех сотрудников, и это не повлекло за собой каких-либо негативных последствий. Он отметил положительные последствия для Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и сообщил, что ФАМГС поддерживает предложение о повышении возраста увольнения до 65 лет.

105. Представители ККСАМС и ФАМГС указали на совместно проведенный их федерациями опрос сотрудников, который показал, что приблизительно 50 процентов ныне работающих сотрудников предпочитают выйти на пенсию по достижении установленного для них в настоящее время обычного возраста увольнения или возраста обязательного увольнения. Принимая во внимание результаты этого опроса, они не считают, что разрешение ныне работающим сотрудникам выходить на пенсию в возрасте 65 лет создаст необоснованные трудности для организаций.

106. Что касается представленных секретариатом Комиссии предложений в отношении обеспечения гибкости, то все три федерации персонала выразили согласие с тем, что в целях оказания организациям общей системы содействия в сфере кадрового планирования работающие сотрудники должны сообщать о своем желании продолжить работу за 12 месяцев до установленной для них даты обязательного выхода на пенсию.

107. Комиссия напомнила, что она широко обсуждала вопрос о повышении возраста обязательного увольнения и последствиях этого для результатов деятельности в области людских ресурсов в ходе ее семьдесят седьмой сессии. Комиссия выразила мнение, что ее рекомендации в адрес Генеральной Ассамблеи были продуманными и что в будущем возраст обязательного увольнения неизбежно будет повышен для всех сотрудников. По мнению некоторых членов Комиссии, организациям должна быть предоставлена возможность принимать решение о том, чтобы оставлять сотрудников на службе до достижения ими предлагаемого более высокого возраста обязательного увольнения, с учетом показателей работы таких сотрудников и потребностей в проведении реоргани-

зации (упразднения должностей, снижения уровней должностей). Предоставление возможности выбора только сотрудникам в отсутствие такого права у организации явилось бы несбалансированным решением.

108. Комиссия рассмотрела представленный ее секретариатом анализ, охватывающий четыре нижеуказанные области.

Расходы

109. Комиссия отметила позитивное влияние повышения возраста обязательного увольнения на Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций и план медицинского страхования после выхода на пенсию. Она рассмотрела информацию, представленную организациями, которым требуется сократить расходы по персоналу и которые составляли краткосрочные и среднесрочные планы исходя из ожидаемого выхода сотрудников на пенсию. Комиссии известно о трудных условиях, в которых работают организации, и она особо отметила свою ответственность за оказание организациям содействия в деле осуществления их мандатов. Вместе с тем, она выразила мнение, что этот вопрос следует рассматривать в более широком контексте. Как известно, Комиссия на своей семьдесят седьмой сессии в 2013 году приняла решение о том, что она будет должным образом учитывать готовность организаций, принимая во внимание их бюджетные и стратегические планы. В этой связи, чтобы дать им время для внесения изменений, она рекомендовала произвести указанное повышение с 1 января 2016 года. Комиссия придерживалась мнения, что в целом сохранение на службе хороших сотрудников сопряжено с меньшими затратами, чем даже наиболее успешная программа найма.

110. Комиссия также выразила мнение, что существует связь между увеличением средней продолжительности жизни и объемом расходов. Она отметила, что происходил рост средней продолжительности жизни пенсионеров Организации Объединенных Наций и что за последние 30 лет она увеличилась примерно на четыре года, в результате чего средняя продолжительность предстоящей жизни сотрудников общей системы, выходящих на пенсию в возрасте 60 лет, увеличилась до 27,3 лет. Такое постоянное увеличение числа лет, в течение которых выплачивается пенсия, будет означать рост расходов для системы, что указывает на неизбежность повышения возраста обязательного увольнения в будущем. Вопрос о том, когда это следует сделать — раньше или позже, остается открытым. Один из членов Комиссии выразил мнение, что при принятии решения следует руководствоваться не исключительно расходами, а установленными принципами, позволяющими организациям выполнять свои мандаты.

Системы планирования людских ресурсов/замещения кадров и омоложение кадрового состава

111. Было отмечено, что системы планирования людских ресурсов или замещения кадров существуют менее чем в половине организаций общей системы. Как известно, в настоящее время организации располагают рядом кадровых инструментов, позволяющих осуществлять омоложение их кадрового состава. В процессе предыдущего обсуждения данного вопроса в качестве одного из таких инструментов Комиссией было названо применение срочных контрактов, на основании которых производится наем примерно 75 процентов сотрудников

общей системы. Кроме того, ежегодно или в каждый бюджетный период значительная доля сотрудников увольняется из организаций по причинам, не связанным с выходом на пенсию, включая прекращение действия контракта, переводы и/или личные причины. Как представляется, стратегические планы на случай таких непредвиденных обстоятельств вряд ли бы не были подготовлены.

112. Комиссия указала на повторный наем вышедших на пенсию сотрудников в качестве консультантов, что вызвано сокращением числа опытных и знающих сотрудников в некоторых организациях. Она признала наличие дилеммы, стоящей перед некоторыми организациями, в которых работают высококвалифицированные специалисты и в которых высока доля сотрудников предпенсионного возраста. Минимум одно специализированное учреждение в своем годовом докладе сообщило о том, что его кадровому планированию и организационному развитию препятствует нехватка финансовых и людских ресурсов в условиях весьма высокой конкуренции. Реакцией организаций на такие проблемы является либо проведение дополнительной подготовки остающихся сотрудников, либо повторный наем вышедших на пенсию сотрудников в качестве консультантов или на основе других видов краткосрочных контрактов. Комиссия выразила мнение о том, что необходима транспарентная и справедливая процедура, позволяющая сотрудникам продолжать работу в организациях общей системы.

Управление служебной деятельностью и служебная аттестация

113. Комиссия подтвердила свое мнение, что возраст обязательного увольнения не является тем инструментом, который надлежит использовать для устранения проблемы неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей, и что нецелесообразно применять для решения проблемы плохого выполнения работы способ, который заключается в том, чтобы ждать выхода сотрудника на пенсию. На протяжении ряда лет Комиссия выносит организациям методические рекомендации по применению инструментов управления служебной деятельностью и служебной аттестации, и в 2011 году она утвердила новейшие основные положения об управлении служебной деятельностью. Комиссия выразила мнение, что в связи неудовлетворительным выполнением сотрудниками своих служебных обязанностей следует применять эффективные методы управления служебной деятельностью.

114. Было признано, что для продолжения работы и поддержания производительности труда необходимо иметь хорошее здоровье. В этой связи Комиссия обсудила проблему преждевременного эмоционального истощения, стресса и психологических травм при работе в местах службы с трудными условиями, с которой сталкиваются организации на местах. Комиссия отметила, что, согласно исследованиям, в большинстве случаев люди в состоянии продуктивно работать, сохраняя прежний уровень эффективности, даже после достижения ими 65 лет. При этом должна быть сохранена возможность досрочного выхода на пенсию в определенных обстоятельствах.

Гендерный баланс и географическое распределение

115. Комиссия согласилась с тем, что повышение возраста выхода на пенсию не будет иметь значительных последствий для обеспечения гендерного баланса в организациях общей системы. Она отметила, что, несмотря на множество

стратегий достижения гендерного паритета, об осуществлении которых заявляла организация, включая целенаправленные меры по набору персонала, прогресс в этом направлении был очень медленным.

116. Состав сотрудников общей системы не указывает на то, что изменение обязательного возраста увольнения каким-либо существенным образом изменит способность организаций добиваться справедливого географического представительства. Было высказано мнение, что проблема изменения демографического состава существует давно и не может быть решена в течение двух или трех лет.

Сроки осуществления рекомендации

117. Большинство организаций, в частности специализированные учреждения, попросили перенести осуществление рекомендации на более поздний срок или растянуть период ее осуществления, поскольку им необходимо будет довести этот вопрос до сведения своих соответствующих руководящих органов, которые являются конечной инстанцией для принятия решений о внесении изменений в положения о персонале. Тогда как представители федераций персонала решительно выступали против этого, большинство членов Комиссии были готовы удовлетворить данную просьбу организаций, если это будет содействовать тому, что они согласятся на предлагаемое изменение возраста обязательного увольнения для ныне работающих сотрудников. Комиссия также выразила мнение, что возраст обязательного увольнения для сотрудников, которые должны выйти на пенсию в возрасте 60 лет, можно было бы повысить до 62 лет незамедлительно, а возраст обязательного увольнения для остальных сотрудников можно было бы изменить позднее. Некоторые члены Комиссии не видели каких-либо оснований для установления разных сроков.

Выводы

118. Комиссия пришла к выводу о том, что процесс структурной реорганизации и сокращения должностей во всех организациях общей системы носит постоянный характер. Изменение возраста обязательного увольнения не будет иметь пагубных последствий для организаций или их стратегических планов. Она указала на то, что Всемирный почтовый союз уже повысил возраст обязательного увольнения до 65 лет, и отметила, что в ФАО с самого начала возраст обязательного увольнения для всех сотрудников составлял 62 года, что не повлекло за собой каких-либо заметных негативных последствий. По мнению членов Комиссии, важно установить систему, которая функционирует транспарентно и является справедливой по отношению к персоналу. С их точки зрения повышение возраста обязательного увольнения станет неизбежным. Организациям общей системы, которые стремятся стать современными организациями, необходимо уметь адаптироваться.

Решение Комиссии

119. Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что она провела требуемый анализ последствий для систем планирования людских ресурсов и замещения кадров и всех соответствующих аспектов стратегии управления людскими ресурсами, включая управление служебной деятельностью и служебную аттестацию, омоложение кадрового состава и обеспечение

гендерного баланса и справедливого географического представительства, в рамках всей общей системы Организации Объединенных Наций. Выводы Комиссии и позиции заинтересованных сторон изложены выше.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

А. Доклад о соотношении численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций

120. Концепция равенства мужчин и женщин основывается на фундаментальных руководящих принципах Организации Объединенных Наций и отражает обязательство обеспечивать равенство мужчин и женщин во всех аспектах деятельности человека. В частности, в Уставе Организации Объединенных Наций (статьи 8 и 101) предусматривается, что она не устанавливает никаких ограничений в отношении права мужчин и женщин участвовать в любом качестве и на равных условиях в ее главных и вспомогательных органах. Во Всеобщей декларации прав человека также говорится о недопустимости каких-либо различий или дискриминации по признаку пола (статьи 2 и 23). На четвертой Всемирной конференции по положению женщин, состоявшейся в Пекине в 1995 году, руководители стран мира приняли Платформу действий³, в которой поставлена цель достижения общего равенства мужчин и женщин, работающих в системе Организации Объединенных Наций, к 2000 году. В 1995 году Генеральная Ассамблея призвала обеспечить равное соотношение мужчин и женщин на должностях высокого уровня, а в 1996 году она поставила цель обеспечить к 2000 году равное соотношение мужчин и женщин на должностях всех уровней категории специалистов и выше, и подтверждала цель достижения гендерного паритета в 1998 и 2005 годах.

121. Положение женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций является одним из важных вопросов, который периодически рассматривается Комиссией на основании ее мандата, установленного Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях 37/126, 38/232 и 40/244, в соответствии со статьей 14 статута Комиссии. Комиссия рассматривала этот вопрос в 1985, 1993, 1998, 2004, 2006, 2008 и 2010 годах.

122. В своей резолюции 64/231 Генеральная Ассамблея приветствовала решение Комиссии призвать организации общей системы поощрять и применять новаторские подходы, такие как информационно-пропагандистские инициативы, в целях привлечения, повышения квалификации и удержания наиболее талантливых мужчин и женщин и вместе с тем вновь с разочарованием отметила недостаточный прогресс в том, что касается представительства женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций.

123. В ходе последнего рассмотрения этого вопроса, которое было проведено в 2010 году, Комиссия выразила обеспокоенность по поводу того, что цель обеспечения равного соотношения мужчин и женщин, особенно на должностях уровней Д-1 и выше, по-прежнему не достигнута, и какой-либо заметный прогресс в этом направлении отсутствует. Комиссия также с разочарованием отметила, что организации выполнили не все ее предыдущие рекомендации. Она

³ Доклад четвертой Всемирной конференции по положению женщин, Пекин, 4–15 сентября 1995 года (издание Организации Объединенных Наций, в продаже под № R.96.IV.13), глава I, резолюция I, приложение II.

настоятельно призвала организации обеспечивать соблюдение действующих правил и мер обеспечения гендерного баланса, включая выполнение ранее вынесенных Комиссией рекомендаций, и проверять на регулярной основе степень их выполнения. Комиссия также предложила организациям спрашивать с руководителей в рамках их ежегодной служебной аттестации за достижение установленных целевых показателей в области обеспечения гендерного баланса. Кроме того, Комиссия поручила своему секретариату координировать с другими структурами системы Организации Объединенных Наций работу по наблюдению за положением в области обеспечения гендерного баланса и представлению отчетности об этом и изучить возможность создания общего хранилища данных для сбора данных в будущем; а также впредь отслеживать дальнейший прогресс в деле достижения гендерного баланса в организациях общей системы Организации Объединенных Наций каждые четыре года, а также поручила своему секретариату представить доклад по данному вопросу в 2014 году (см. A/65/30, пункт 155).

124. В докладе, представленном секретариатом на семьдесят восьмой сессии Комиссии, приводится информация о сотрудничестве секретариата со Структурой «ООН-женщины» в деле обеспечения гендерного баланса, сводная информация о текущем положении женщин в системе Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2011 года и общий обзор кадрового состава в разбивке по регионам происхождения по состоянию на 31 декабря 2012 года. Анализом были охвачены международные сотрудники категории специалистов и выше, нанятые по контракту сроком на один год или более. В докладе также приводится сводная информация о ходе выполнения рекомендаций Комиссии и дается анализ разработанных с учетом гендерных аспектов правил и мер в области найма, продвижения по службе (отбора кандидатов на повышение уровня должности) и удержания кадров, обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, информирования по гендерным вопросам (включая правила в отношении сексуальных домогательств), а также контроля и подотчетности, действовавших по состоянию на 1 июля 2013 года и направленных на создание условий работы, способствующих достижению гендерного баланса в организациях.

125. Общая численность женщин среди сотрудников категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций выросла незначительно: с 39,9 процента в 2009 году до 40,7 процента в 2011 году, что составляет прирост в размере 0,8 процента. По состоянию на 31 декабря 2011 года доля женщин на должностях Д-1 и выше составляла 29,5 процента, тогда как в 2009 году она была на уровне 28,4 процента, то есть общее повышение за двухгодичный период составило 1,1 процентных пункта. Качественный анализ показал, что уже действует достаточное число правил и мер, направленных на достижение гендерного баланса.

Обсуждение в Комиссии

126. Представитель Структуры «ООН-женщины» особо отметила совместные усилия секретариата Комиссии и Структуры «ООН-женщины» по рационализации процесса сбора данных и сотрудничество между ними в форме обмена результатами анализа. Она также сообщила о том, что мандат и функции бывшей Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин предусматривают контроль соблюдения и осуществ-

ления усилий по разработке и применению внутренних правил Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и представление докладов по этим вопросам, в том числе в целях достижения гендерного баланса, искоренения дискриминации и случаев притеснения и поощрения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей посредством, в частности, внедрения гибкого режима работы. С 1 января 2011 года все первоначальные мандаты и функции тех четырех компонентов, которые ныне образуют Структуру «ООН-женщины», были объединены и переданы этой относительно новой структуре. Руководствуясь предписанной Генеральной Ассамблеей целью обеспечения гендерного баланса и представления Ассамблее докладов по этому вопросу, Структура «ООН-женщины», используя различные механизмы, включая доклад Генерального секретаря об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций, задействовала для достижения этой цели структуры системы Организации Объединенных Наций. Представитель Структуры заверила Комиссию в том, что она будет и далее сотрудничать с секретариатом Комиссии в этом вопросе.

127. Сеть по вопросам людских ресурсов подтвердила приверженность организаций делу достижения гендерного баланса на должностях всех уровней, отметив при этом, что это многогранная проблема, которую необходимо принимать во внимание во всех аспектах управления людскими ресурсами. Сеть выразила мнение, что, поскольку государства-члены четко поставили цель достижения гендерного паритета, этому вопросу необходимо уделять первоочередное внимание в рамках проводимого пересмотра пакета вознаграждения. Далее Сеть информировала Комиссию о том, что ряд организаций, базирующихся на местах, осуществляет на экспериментальной основе новую межучрежденческую программу подготовки руководителей из числа женщин для заполнения должностей на местах. В рамках осуществления этой экспериментальной программы высокопроизводительным работницам из таких структур, как Секретариат Организации Объединенных Наций, ПРООН, ЮНФПА, УВКБ и ЮНИСЕФ, будет предоставлена возможность в течение года работать на основе прикомандирования в какой-либо другой участвующей организации в целях получения опыта работы в гуманитарной области и в области развития. Эти межучрежденческие обмены будут дополняться возможностями выполнения работы под руководством инструктора или наставника и обучения на примере работы других сотрудников. Некоторые другие организации уже заявили о своей заинтересованности принять участие в этом эксперименте, в связи с чем ожидается, что эта программа внесет вклад в увеличение контингента имеющих квалифицированных внутренних кандидатов из числа женщин для заполнения должностей руководителей в периферийных местах службы. Сеть также проинформировала Комиссию о недавно проведенном Секретариатом Организации Объединенных Наций опросе о гендерных аспектах и многообразии, результаты которого будут полезны для выработки дальнейших мер содействия обеспечению большего многообразия в целом и повышения числа женщин на должностях всех уровней.

128. В ходе прений представитель ЮНИСЕФ отметил, что вопрос о гендерном балансе тесно связан с мандатом этой организации. Существенно важно, чтобы в местах с самыми трудными условиями работали и женщины, поскольку ЮНИСЕФ утратит доверие, если его отделения будут укомплектованы только мужчинами. Далее он сообщил, что ЮНИСЕФ продвигает идею увеличения

продолжительности отпуска по беременности и родам до шести месяцев. Представитель ВПП сообщил Комиссии о том, что 40 процентов сотрудников этой организации составляют женщины, и 16 процентов женщин работают в местах службы с трудными условиями. В связи с этим он подчеркнул важность учета гендерной составляющей во всех аспектах управления людскими ресурсами, в том числе в правилах общей системы, регулирующих вознаграждение.

129. ФАМГС заверила, что она будет продолжать сотрудничать в деле достижения равенства без ущерба для качества. Представитель ФАМГС согласился с заявлением организаций, особенно ВПП, которые выразили озабоченность по поводу того, что сохраняется проблема найма или назначения женщин на работу в места службы с трудными условиями. По мнению Федерации, Комиссия должна продолжать следить за положением в данной области и информировать об этом Генеральную Ассамблею. ФАМГС заявила, что она не видит необходимости в дублировании работы по сбору данных, которую должна координировать Структура «ООН-женщины». Представитель ККСАМС приветствовал предложенный в докладе комплекс мер, направленных на выравнивание гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций. Отметив, что осуществление соответствующих стратегий найма является лишь одной составляющей решения этой задачи, ККСАМС выразил мнение, что такие стратегии найма следует увязывать с осуществлением программ повышения осведомленности и контроля для обеспечения предоставления квалифицированным кандидатам из числа женщин возможности занимать должности любых уровней в системе Организации Объединенных Наций. Представитель ЮНИСЕРВ подчеркнул, что один из важнейших вопросов связан с необходимостью усиления подотчетности посредством обеспечения более строгого применения нынешней системы подотчетности в целях достижения гендерного паритета и обеспечения многообразия. Эта федерация выразила мнение, что, хотя организации располагают необходимыми инструментами и механизмами контроля подотчетности за достижение гендерных целевых показателей и обеспечение многообразия, необходимо шире использовать эти механизмы и укреплять их. Это можно сделать, в частности, путем расширения сферы ответственности за достижение цели обеспечения гендерного баланса; укрепления механизмов внутреннего контроля в департаментах; расширения контроля со стороны надзорных органов; и усовершенствования стратегий обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей для стимулирования повышения многообразия при наборе и удержании женщин.

130. Комиссия приняла к сведению, что представленный в докладе демографический анализ кадрового состава системы Организации Объединенных Наций основан на последних статистических данных о численности и доле женщин во всех организациях системы Организации Объединенных Наций, приведенных в докладе Генерального секретаря об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/67/347), который был подготовлен Структурой «ООН-женщины». При анализе этих данных и информации Комиссия отметила, что произошли некоторые улучшения в плане достижения цели обеспечения гендерного баланса, однако выразила обеспокоенность по поводу незначительного улучшения положения на должностях уровней Д-1 и выше. Комиссия подчеркнула, что для достижения конкретных успехов в улучшении положения женщин важно обеспечить участие женщин в процессе принятия решений, особенно на управленческом уровне. Тем не менее некоторые члены

Комиссии отметили, что успехи, достигнутые в рамках системы Организации Объединенных Наций, сопоставимы с достижениями в большинстве национальных гражданских служб или даже превосходят их и что следует отдать должное организациям за прилагаемые ими в этой связи усилия.

131. В отношении регионального представительства женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций Комиссия отметила, что сохраняется тенденция, которая наблюдалась в предыдущие годы. Женщины из Западной Европы и Северной Америки составляют более половины числа женщин на должностях категории специалистов (55,1 процента), тогда как доля в этом числе женщин из Африки, Азии, Восточной Европы и Латинской Америки и Карибского бассейна, вместе взятых составляет в совокупности лишь 44,9 процента. Было установлено, что аналогичная тенденция наблюдается и для мужчин: мужчины из Западной Европы и Северной Америки составляют почти половину числа мужчин на должностях категории специалистов (46,1 процента). По мнению Комиссии, эти данные указывают на необходимость более широкого учета в процессе найма элементов многообразия, в частности связанных со сбалансированным географическим представительством. Отметив, что это неодинаковое региональное представительство женщин тесно связано с критериями, используемыми руководящими органами организаций для установления желательных квот, Комиссия выразила мнение, что можно было бы принять дополнительные меры для сокращения разницы в числе женщин из «развитых» и «развивающихся» стран в составе персонала. Комиссия отметила, что в зависимости от региона происхождения доля женщин неодинакова (40 процентов для Азии; 30,7 процента для Африки; 44,7 процента для Латинской Америки и Карибского бассейна; 45,4 процента для группы западноевропейских и других государств; и 39,3 процента для Восточной Европы), и попросила представлять в будущих докладах более подробный анализ положения в разбивке по классам должностей и регионам происхождения сотрудников. Некоторые члены Комиссии указали на то, что, возможно, соответствующим организациям необходимо принять меры, на основании которых при выборе кандидатов из числа женщин, в равной степени удовлетворяющих установленным требованиям, можно было бы отдавать предпочтение кандидатам из развивающихся стран перед кандидатами из развитых стран или чрезмерно представленными регионами, и что недостаточно представленным региональным группам необходимо подыскивать и выдвигать больше кандидатов из числа женщин.

132. Что касается стратегий и мер, направленных на достижение гендерного баланса, то Комиссия отметила, что они уже выработаны; не хватает же их эффективного осуществления. Комиссия также отметила, что большинство организаций общей системы, как представляется, сопоставимы с другими работодателями общемирового масштаба. В этой связи Комиссия признала, что необходимы надежные и внушающие доверие механизмы подотчетности, подкрепляющие политику обеспечения гендерного баланса. Комиссия подчеркнула необходимость применения согласованного и унифицированного подхода при выработке долгосрочных и краткосрочных мер по привлечению и удержанию компетентных женщин и мужчин. Она заявила, что организации общей системы Организации Объединенных Наций должны быть в первых рядах работодателей, которые на деле являются предпочтительными, для чего они должны поддерживать формирование организационной культуры, при которой благода-

ря гендерному равенству и многообразию складываются всеохватные условия работы, а женщины и мужчины имеют равные права и возможности и одинаково ценятся.

133. В целом Комиссия придерживалась мнения, что нет необходимости прибегать к радикальным мерам для достижения гендерного баланса в организациях общей системы. Скорее, необходимы стимулы или меры, направленные на поощрение мобильности женщин, особенно их перехода на работу в периферийные места службы, включая места службы с трудными условиями и «несемейные» места службы. Какие бы то ни было меры такого рода не должны приниматься в ущерб профессионализму и компетентности сотрудников и должны осуществляться с соблюдением положений статей 8 и 101 Устава Организации Объединенных Наций, чтобы устранить существующие барьеры, препятствующие привлечению и найму в организации общей системы и удержанию в них квалифицированных сотрудников из числа женщин.

134. Комиссия подчеркнула необходимость обеспечения справедливости в общем подходе к решению задачи достижения гендерного баланса в общей системе. В этой связи данный процесс требует целого ряда директивных мер, направленных на обеспечение равенства возможностей на протяжении всей службы сотрудников, начиная с обеспечения гендерной сбалансированности состава реестра кандидатов на должности и групп по проведению собеседований для найма и заканчивая правилами найма, мерами по удержанию персонала, стратегиями обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, мерами, направленными на развитие карьеры и продвижение по службе и обеспечение благополучия персонала, и правилами увольнения. Ввиду значительной несбалансированности, наблюдаемой на должностях высоких уровней, некоторые члены Комиссии особо указали на важность внутреннего продвижения женщин на более высокие должности посредством внедрения надлежащих вариантов развития карьеры в рамках системы в дополнение к энергичному осуществлению стратегий найма и ведению информационно-разъяснительной работы. Кроме того, была отмечена полезность организации специальных учебных программ для сотрудников по найму и членов комиссий по отбору кандидатов и контрольных органов с целью научить их преодолевать барьеры, препятствующие достижению гендерного баланса и соблюдению принципа обеспечения более широкого географического представительства. Комиссия также выразила мнение, что аспекты обеспечения многообразия в составе персонала, связанные с гендерным балансом и географическим распределением, следует в полной мере учесть в рамках проводимого в настоящее время пересмотра пакета вознаграждения в общей системе, а также в основных положениях Комиссии об управлении людскими ресурсами.

135. Комиссия отметила важную роль и усилия нового органа — Структуры «ООН-женщины» — в деле обеспечения подотчетности организаций системы Организации Объединенных Наций за выполнение взятых ими обязательств добиваться гендерного равенства, включая регулярный мониторинг прогресса в этой области в рамках всей системы. Она подчеркнула важность координации работы со Структурой «ООН-женщины» в целях повышения эффективности процесса сбора данных и обмена информацией. В то же время важно также не допускать дублирования в работе, чтобы свести к минимуму затраты времени и средств на проведение необходимых всеобъемлющих обследований и подробного анализа. В этой связи члены Комиссии договорились о том, что ее секре-

тариату следует взаимодействовать со Структурой «ООН-женщины» в вопросах сбора данных и обмена информацией о гендерном балансе в системе Организации Объединенных Наций.

136. Комиссия выразила мнение, что два пункта повестки дня, рассматриваемые на данной сессии, а именно о многообразии (включая географическое распределение) и о гендерном балансе, взаимно дополняют друг друга, обсуждение каждого из них способствует рассмотрению второго пункта, а в некоторых случаях между ними возникает коллизия. В этой связи было принято решение о том, что в будущем Комиссии следует рассматривать оба этих пункта на основе единого доклада, чтобы было обеспечено комплексное изложение вопросов, а также связанных с ними проблем, препятствий и планов действий.

Решение Комиссии

137. Комиссия постановила:

а) принять к сведению успехи, достигнутые в деле улучшения представительства женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, но при этом выразить озабоченность тем, что цель обеспечения равной численности мужчин и женщин, особенно на должностях уровней Д-1 и выше, по-прежнему не достигнута;

б) настоятельно призвать организации полностью осуществить стратегии и меры, направленные на обеспечение гендерного баланса, включая ранее принятые Комиссией рекомендации, изложенные в документах A/63/30 и A/64/30 и Corr.2;

с) подчеркнуть важность учета аспектов, связанных с гендерным балансом и географическим распределением, в рамках проводимого в настоящее время пересмотра пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций;

д) поручить своему секретариату координировать работу со Структурой «ООН-женщины» при подготовке ее докладов по этому пункту; и привести цикл осуществления мониторинга в соответствие с циклом представления докладов Структурой «ООН-женщины» в целях получения последних данных и информации о соотношении мужчин и женщин в организациях системы Организации Объединенных Наций;

е) включать информацию о дальнейших успехах в деле достижения гендерного баланса в организациях, а также в области географического распределения во всеобъемлющий доклад о многообразии в общей системе Организации Объединенных Наций;

ф) поручить своему секретариату подготовить доклад на основе последней информации и после этого отслеживать в будущем успехи в деле достижения гендерного баланса в организациях общей системы Организации Объединенных Наций каждые четыре года.

В. Многообразие в общей системе Организации Объединенных Наций: изучение правил найма

138. В своей резолюции 64/231 Генеральная Ассамблея просила Комиссию проанализировать меры, принятые участвующими в общей системе организациями в отношении осуществления положений пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. На своей семьдесят третьей сессии Комиссия рассмотрела ситуацию с географическим распределением в организациях общей системы и постановила информировать Генеральную Ассамблею о положении с таким распределением и о мерах, принимаемых организациями и их руководящими органами в целях обеспечения сбалансированного географического представительства. Она также сочла, что наилучшим способом выполнения просьбы Генеральной Ассамблеи было бы углубленное рассмотрение правил найма и устранение барьеров на пути подбора персонала на возможно более широкой географической основе. В этой связи она приняла решение изучить правила найма с целью рекомендовать организациям общей системы меры, которые в большей степени способствовали бы обеспечению многообразия, и фактически провести более широкое обсуждение вопроса о многообразии позднее. Генеральная Ассамблея одобрила это решение на своей шестьдесят шестой сессии (см. резолюцию 66/235 А, раздел В.4, пункт 2).

139. На своей семьдесят восьмой сессии Комиссия рассмотрела меры, принятые организациями общей системы для успешного привлечения и набора кадров, позволяющие им набирать как можно более разнообразных сотрудников и при этом обеспечивать назначение на каждую должность наиболее квалифицированного кандидата. Комиссия была проинформирована о процедурах набора кадров, программах распространения информации об организации и организационных структурах, созданных для оповещения об объявляемых вакансиях и стимулирования интереса широкого круга разнообразных кандидатов, обладающих требуемой квалификацией, особенно из недопредставленных и непредставленных государств-членов. Комиссия далее рассмотрела проводимую в рамках организаций политику в отношении многообразия (см. приложение II к настоящему докладу), а также барьеры на пути обеспечения многообразия в организациях. Были указаны следующие барьеры на пути обеспечения многообразия:

- а) отсутствие в некоторых периферийных местах службы инфраструктуры для членов семьи;
- б) дефицит кандидатов для заполнения вакансий, требующих наличия узкоспециальных знаний;
- с) слишком ограниченное число женщин, подающих на должности в определенных профессиональных группах.

Обсуждение в Комиссии

140. Сеть по вопросам людских ресурсов выразила мнение, что изучение правил найма в контексте многообразия позволяет получить неплохое общее представление о различных правилах, действующих в организациях. Она обратила внимание на упомянутые в докладе секретариата барьеры на пути к обеспечению большего многообразия и подчеркнула, что для обеспечения многообразия организации разработали различные системы, характер которых определяется

их потребностями в наборе талантливых кадров для удовлетворения своих уникальных нужд. Сеть заверила Комиссию в том, что организации привержены концепции уважения многообразия и поддержания многообразия персонала. Они намерены продолжать усилия по осуществлению различных инициатив в области распространения информации для расширения круга кандидатов. Их конечная цель заключается в формировании полностью интегрированного персонала. Инициативы, направленные на достижение этой цели, не ограничиваются правилами найма, а включают также политику обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, профессиональную подготовку, планирование замещения кадров и другие передовые практические методы. Представители некоторых организаций поделились с Комиссией результатами внутренних обследований и статистическими данными и обратили особое внимание на некоторые барьеры, с которыми им пришлось столкнуться в попытках максимально повысить степень многообразия в своих организациях. Представитель одной из организаций обратился к КМГС с просьбой учитывать программные установки, выдвигаемые различными органами в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, при разработке стратегий обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей для сотрудников Организации Объединенных Наций.

141. Представитель ФАМГС сообщил, что Федерация с большим интересом следит за работой Комиссии и организаций в вопросах обеспечения гендерного баланса и многообразия. Федерация удовлетворена достигнутыми успехами в области обеспечения паритета без ущерба для справедливости и добросовестности процесса отбора, что должно позволить отбирать для заполнения той или иной должности наиболее квалифицированного кандидата.

142. Представитель ККСАМС заявил, что при обсуждении вопроса о многообразии персонала следует учитывать и тех, кто работает в Организации Объединенных Наций на условиях контрактов для внештатных сотрудников. По мнению этого представителя, несмотря на множество вопросов, так и не получивших ответа, доклад содержит полезную информацию о проблемах в области многообразия и обращает внимание на круг вопросов, требующих рассмотрения, включая вопрос о важности профессиональной подготовки и роли администрации и персонала в обеспечении многообразия. Представитель далее отметил, что одного лишь обсуждения правил и практики набора кадров недостаточно для решения проблем многообразия в организациях. Необходимо осуществить целый комплекс мер в сочетании с более углубленным анализом структуры персонала организаций. Предоставление возможностей для развития карьеры и обеспечение учета служебных заслуг также, возможно, приведут к изменению демографического состава организаций. В связи с этим ККСАМС предлагает провести более полный анализ, прежде чем принимать меры по устранению выявленных недостатков.

143. Представитель ЮНИСЕРВ отметил, что в докладе рассматриваются возникшие проблемы и предлагаются пути их решения, и добавил, что организации всегда стремились к повышению многообразия, однако решающее значение для достижения прогресса в этой области имеют заинтересованность и подотчетность старшего руководства. Представитель предложил шире использовать существующие механизмы подотчетности и другие инструменты для достижения уже существующих в организации целевых показателей обеспечения гендерного баланса и других аспектов многообразия. ККСАМС рекомендо-

вал усовершенствовать эти инструменты и механизмы, расширив круг лиц, несущих ответственность за достижение установленного показателя обеспечения гендерного баланса, укрепив механизмы внутреннего контроля в департаментах, усилив контроль со стороны надзорных комитетов и усовершенствовав и осуществив стратегии обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей для стимулирования повышения многообразия при наборе и удержании женщин.

144. Комиссия особо отметила, что цель обеспечения многообразия в общей системе Организации Объединенных Наций заключается в формировании подлинно интегрированного персонала, т.е. в обеспечении возможности высказывания и уважения различных взглядов. В этой связи было подчеркнуто, что многообразие в организациях следует рассматривать как предоставление всем равных возможностей и недопущение какой бы то ни было дискриминации, однако при этом следует избегать создания привилегированных или преференциальных условий для каких-либо отдельных групп. Как известно, в резолюции 61/244 Генеральной Ассамблеи указывается, в частности, что набор, назначение и продвижение сотрудников по службе должны осуществляться без проведения различия по признакам расы, пола или религии в соответствии с принципами Устава. Приоритет должен отдаваться компетентным сотрудникам, как предусмотрено в пункте 3 статьи 101 Устава и подтверждено в различных резолюциях Генеральной Ассамблеи. Комиссия поблагодарила организации за их работу в этой области и отметила, что по крайней мере одна организация сообщила о достижении целевого показателя в области географического представительства.

145. Было обращено внимание на различия в практике и методах набора кадров, используемых организациями для привлечения и удержания многообразного по составу персонала. Было высказано мнение, что обмен организационными идеями и практическим опытом мог бы оказаться полезным. Комиссия отметила, что цели в области обеспечения гендерного баланса так и не были достигнуты и что положение в области географического распределения в большинстве организаций остается неудовлетворительным. Комиссия признала, что, хотя эти вопросы невозможно решить в одночасье, она будет продолжать внимательно следить за работой в этой области. Комиссия также признала, что в некоторых случаях проведение политики, предусматривающей одновременно улучшение географического представительства и достижение гендерного паритета, которые в условиях Организации Объединенных Наций рассматриваются как два наиболее важных элемента многообразия может приводить к возникновению конфликтов. Вместе с тем она настоятельно призвала организации попытаться сформировать благоприятную и уважительную атмосферу в коллективах, особенно в местах с трудными условиями службы, и разработать учебные курсы по вопросам многообразия для всех сотрудников.

146. При обсуждении вопроса о многообразии в 2011 году Комиссия заявила о том, что она должна стать одним из инициаторов разработки директивных положений о многообразии в общей системе (согласно статьям 14 и 16 ее статута). Она решила рассмотреть определение многообразия в контексте Организации Объединенных Наций. На своей семьдесят восьмой сессии Комиссия обсудила элементы такого определения. Было высказано мнение, что следует признать наличие связи между географическим разнообразием и многокультурностью. основополагающее значение для функционирования организаций

системы Организации Объединенных Наций имеет не просто сбалансированное географическое представительство, а различные подходы к осмыслению вопросов или различные позиции по мировым проблемам. Необходимо дать определение этой концепции. Было выражено мнение, что различные концепции и стратегии в рамках системы не являются культурно нейтральными, а, как правило, отражают ценности доминирующей культуры. Организации должны обеспечить наличие механизмов, позволяющих представителям всех различных культур на равных участвовать в их работе. Сообщалось о том, что одна организация приступила к проведению на экспериментальной основе проверки своих процедур оценки на предмет культурной нейтральности.

147. Комиссия рассмотрела результаты проведенного на сегодняшний день обсуждения различий между представителями разных поколений в коллективе и возможности возникновения трений или конфликтов. Утверждалось, что на данном этапе возрастное распределение в системе не представляет собой особой проблемы, поскольку доля сотрудников в возрасте до 35 лет составляет в настоящее время менее 10 процентов. Было указано, что поведение представителей разных поколений на рабочем месте явно различается, в том числе с точки зрения стиля руководства и порядка взаимодействия. Кроме того, как известно, в ходе проводимого сейчас пересмотра системы вознаграждения достаточно активно обсуждались достоинства, присущие каждому из поколений, и различия в мотивации поведения разных поколений. В итоге Комиссия постановила выделить вопрос совместной работы представителей разных поколений в отдельную тему для углубленного рассмотрения. Последний аспект многообразия, который Комиссия постановила включить в определение общей системы, — это знание языков и многоязычие.

148. В заключение Комиссия постановила включить вопрос о многообразии, в том числе аспект географического распределения, в свою программу работы для периодического рассмотрения. Доклад о гендерном паритете также станет в будущем частью доклада о многообразии. Хотя определение географического распределения относится к компетенции Генеральной Ассамблеи и руководящих органов организаций, замечания КМГС будут доведены до сведения Генеральной Ассамблеи.

Решения Комиссии

149. Комиссия постановила:

- a) периодически возвращаться к рассмотрению вопроса о многообразии, включая географическое представительство и гендерный баланс;
- b) включить в определение многообразия и сферу охвата этого понятия в части, касающейся общей системы Организации Объединенных Наций, следующие элементы:
 - i) культурное многообразие (многокультурность);
 - ii) многообразие поколений;
 - iii) гендерный паритет;
 - iv) многоязычие;

с) поручить своему секретариату подготовить, консультируясь с организациями, свод передовых практических методов обеспечения более всеохватного характера системы и многообразия в ней.

С. Шкала базовых/минимальных окладов и пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых в сочетании с валовыми окладами

Шкала базовых/минимальных окладов

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

151. Комиссия была проинформирована о том, что с 1 января 2014 года ставки базовой Общей шкалы у компаратора были увеличены на 1 процент. Кроме того, в Соединенных Штатах были внесены небольшие изменения в ставки налогообложения на 2014 год на федеральном уровне. В 2014 году в штатах Мэриленд и Виргиния и в федеральном округе Колумбия никаких изменений в налоговом законодательстве не произошло.

152. С учетом вышеизложенных соображений ежегодные финансовые последствия предлагаемого повышения ставок шкалы базовых/минимальных окладов оцениваются для всей системы следующим образом:

(В долл. США)

а) Для мест службы с низким коррективом по месту службы, в которых чистые оклады в результате консолидации оказались бы ниже размеров новых базовых/минимальных окладов	0
б) В связи со шкалой выплат при увольнении	509 000

Пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых в сочетании с валовыми окладами

153. В своей резолюции 66/235 А Генеральная Ассамблея одобрила рекомендацию Комиссии пересматривать ставки налогообложения персонала, применяемые в связи с определением размеров валовых окладов, каждые три года и

изменять их по мере необходимости. Поскольку последний такой пересмотр состоялся в 2011 году, секретариат Комиссии обсудил этот вопрос с Секретариатом Организации Объединенных Наций для установления необходимости внесения каких-либо изменений в ставки налогообложения персонала, применяемые в связи с определением размеров валовых окладов.

Обсуждение в Комиссии

154. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению информацию об отмене моратория в гражданской службе-компараторе и повышении в ней вознаграждения на 1 процент с 1 января 2014 года. Она также приняла к сведению информацию о соответствующих финансовых последствиях, связанных с выплатами при увольнении, размеры которых определяются в привязке к ставкам шкалы базовых/минимальных окладов. Представители федераций персонала, отметив увеличение размеров окладов в гражданской службе-компараторе, высказались в поддержку повышения ставок шкалы базовых/минимальных окладов.

155. Комиссия отметила, что в соответствии с обычной процедурой корректировки в целях учета повышения ставок Общей шкалы окладов, а также последствий вышеупомянутых изменений в налогообложении необходимо будет скорректировать ставки шкалы базовых/минимальных окладов на 1,01 процента с 1 января 2015 года. Для этой цели будет применена стандартная процедура, основанная на принципе неизменности размеров вознаграждения, т.е. будет произведено соразмерное сокращение корректива по месту службы. Как правило, применение предусмотренной процедуры корректировки ставок шкалы базовых окладов не приводит к изменению объема расходов, связанных с чистым вознаграждением, однако в результате такой корректировки возникнут финансовые последствия в связи с выплатами при увольнении, которые указаны выше.

156. В отношении пересмотра ставок налогообложения персонала Комиссия отметила, что, согласно заявлению Секретариата Организации Объединенных Наций, исходя из нынешнего сальдо средств в фонде уравнивания налогообложения в настоящее время нет необходимости вносить какие-либо изменения в ставки налогообложения персонала. Таким образом, в соответствии с ранее вынесенной рекомендацией, одобренной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 66/235 A, следующий пересмотр ставок налогообложения персонала будет проведен согласно обычной процедуре в 2017 году, если только не потребуются более раннее принятие мер в силу изменения положения в фонде уравнивания налогообложения. В этой связи также необходимо иметь в виду любые последствия, которые могут возникнуть в плане налогообложения персонала и для фонда уравнивания налогообложения в результате проводимого пересмотра пакета вознаграждения.

Решения Комиссии

157. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

а) одобрить введение с 1 января 2015 года пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше, которая приводится в приложении III к настоящему докладу; ставки этой шкалы установлены путем их корректировки на 1,01 процента по методу повыше-

ния размеров базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего величина чистого получаемого на руки вознаграждения остается без изменений;

b) не изменять ставки налогообложения персонала, применяемые в сочетании с валовыми базовыми окладами, поскольку в настоящее время в этом нет необходимости.

D. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов и регулирование разницы для ее поддержания на уровне, близком к желательному, которым является медиана

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

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

159. С отменой введенного законодательным актом моратория на корректировку размеров вознаграждения федеральных служащих Соединенных Штатов, который действовал с 1 января 2011 года по 31 декабря 2013 года, с 1 января 2014 года было произведено общее повышение вознаграждения на 1 процент по всем установленным законом системам оплаты в гражданской службе-компараторе.

160. При проведении сопоставления также учитывалось следующее:

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

b) величина множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка за период с января по декабрь 2014 года, составляющая 68,4, и ставки действующей шкалы чистых базовых/минимальных окладов, которая была введена в действие с 1 января 2014 года;

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

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

161. Исходя из вышеизложенного Комиссия была проинформирована о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении на 2014 год составляет 117,4, а соответствующая средняя величина разницы за пять лет (2010–2014 годы) — 116,4. Подробная информация о сопоставлении приводится в приложении IV к настоящему докладу.

2. Регулирование разницы для ее поддержания на уровне, близком к желательному, которым является медиана

162. Генеральная Ассамблея в пункте 5 раздела II.B своей резолюции 68/253 напомнила, средняя за пять лет величина разницы в чистом вознаграждении должна поддерживаться на уровне, близком к желательному, которым является медиана — 115, и просила Комиссию представить Ассамблее не позднее основной части ее шестьдесят девятой сессии рекомендации в отношении комплекса мер, в результате осуществления которых разница будет приведена обратно к желательному уровню — медиане, и сроков их реализации. Во исполнение этой просьбы Ассамблеи Комиссия рассмотрела следующие возможные варианты:

- a) сокращение размеров чистого вознаграждения;
- b) установление моратория на повышение размеров чистого вознаграждения;
- c) увеличение размеров чистого вознаграждения более низкими темпами, чем в гражданской службе-компараторе.

Обсуждение в Комиссии

163. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметила наблюдаемую тенденцию движения величины разницы за календарный год к желательному уровню, которым является медиана диапазона. Сеть придерживалась мнения, что при принятии любых мер следует принимать во внимание необходимость регулирования величины разницы и обеспечение паритета покупательной способности вознаграждения в рамках общей системы, и поддержала сохранение моратория на изменение чистого вознаграждения в Нью-Йорке в целях приведения величины разницы обратно к желательному уровню — медиане.

164. Представитель ФАМГС не поддержал вариант, предусматривающий сокращение размеров чистого вознаграждения. Заявив, что ему понятны причины озабоченности Генеральной Ассамблеи, он, тем не менее, поддержал вариант, предусматривающий постепенное повышение, с тем чтобы величина разницы вернулась обратно к желательному уровню — медиане с течением времени. Представители ККСАМС и ЮНИСЕФ выразили мнение, что применение существующих процедур регулирования разницы приносит в основном удовлетворительные результаты. Ассамблея неоднократно подтверждала диапазон разницы и то, что ее желательным уровнем является медиана. С учетом того, что поддержание размеров вознаграждения на уровне медианы не является обязательным, нет оснований водить мораторий на повышение размеров чистого вознаграждения или сокращать их, пока величина разницы находится в пределах установленного для нее диапазона. В этой связи ЮНИСЕФ добавила, что в рамках всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей си-

стеме можно было бы рассмотреть вопрос об отсутствии симметричности в процедурах регулирования разницы.

165. Комиссия отметила, что на протяжении более двух десятилетий применение установленных процедур регулирования разницы давало удовлетворительные результаты. В этой связи она указала на то, что величина разницы находилась на уровне ниже желательного, которым является медиана диапазона, на протяжении почти 15 лет до 2012 года, когда введение продолжительного моратория на увеличение вознаграждения в гражданской службе-компараторе привело к повышению величины разницы до уровня, близкого к верхнему пределу установленного диапазона. Такое развитие событий, в основе которого лежали внутренние политические соображения, не имело прецедента.

166. Комиссия отметила, что величина разницы в чистом вознаграждении по сравнению с ее уровнем в 2013 году снизилась, и указала на то, что движение величины разницы в направлении желательного уровня, которым является медиана, соответствует ее ожиданиям. Приближение величины разницы за календарный год к желательному уровню — медиане было вызвано повышением вознаграждения в гражданской службе-компараторе и введением моратория на повышение размеров чистого вознаграждения в Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке. Хотя величина разницы за календарный год по-прежнему превышает желательный уровень — медиану, Комиссия приняла к сведению направление, в котором движется величина разницы, особенно в свете вероятности дальнейшего повышения чистого вознаграждения у компаратора в 2015 году.

167. Комиссия рассмотрела вопрос о величине разницы в контексте просьбы Ассамблеи, выраженной в пункте 5 раздела II.B ее резолюции 68/253 (см. пункт 162 выше). Приняв к сведению, что определенные государства-члены сократили размеры окладов в своих гражданских службах, члены Комиссии также отметили, что ряд служб, включая гражданскую службу-компаратора, приняли решение ввести на некоторое время мораторий на повышение окладов. В зависимости от масштабов предусматриваемого той или иной мерой сокращения чистого вознаграждения в Организации Объединенных Наций можно было бы добиться незамедлительного или постепенного снижения разницы в чистом вознаграждении до желательного уровня, которым является медиана. Вместе с тем, по общему мнению, сокращение размеров вознаграждения не в интересах организаций и может негативно сказаться на заинтересованности персонала и его моральном духе.

168. В то же время члены Комиссии отметили, что любое повышение размеров чистого вознаграждения в Организации Объединенных Наций, даже на меньшую, чем в гражданской службе-компараторе, величину, замедлит движение величины разницы за календарный год в направлении желательного уровня — медианы. По этой причине они не сочли такой подход желательным.

169. Комиссия выступила в поддержку сохранения моратория на изменение чистого вознаграждения в Организации Объединенных Наций до тех пор, пока величина разницы за календарный год не будет доведена до ее желательного уровня, которым является медиана. Комиссия отметила, что, исходя из допущения о сохранении моратория на изменение размеров чистого вознаграждения в Организации Объединенных Наций и продолжении на протяжении ряда последующих лет его ежегодного повышения на один процент у компаратора,

можно ожидать, что величина разницы за календарный год достигнет желательного уровня — медианы — приблизительно в течении следующих двух лет.

170. Комиссия отметила, что применение процедуры усреднения величины разницы за пятилетний период, как представляется, принесет нестабильность в процесс регулирования разницы, что может повлечь за собой последствия для размеров чистого вознаграждения, проиллюстрированные в примере, приведенном в приложении IV. При применении процедуры усреднения превышение разницей желательного уровня — медианы — в одни годы придется компенсировать ее занижением на ту же величину по сравнению с желательным уровнем в другие годы. Кроме того, среднее значение разницы может двигаться в направлении, противоположном изменению величины разницы за календарный год, о чем свидетельствует, например, нынешняя ситуация, когда средняя за пять лет величина разницы увеличилась со 115,7 в 2013 году до 116,4 в 2014 году, в то время как величина разницы за календарный год за тот же период сократилась со 119,6 до 117,4. Вышеупомянутой нестабильности в размерах чистого вознаграждения можно избежать, если — в качестве альтернативного варианта — привести величину разницы за календарный год к 115 и удерживать ее на этом уровне в течение пяти лет, в результате чего средняя величина разницы составит 115. Вместе с тем, как представляется, в результате применения такой процедуры концепция средней величины разницы утратит всякий смысл. Комиссия выразила мнение, что такие вопросы регулирования разницы следует проанализировать в контексте проводимого пересмотра пакета вознаграждения.

Решения Комиссии

171. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, составляет за 2014 календарный год 117,4, а средняя величина разницы за пять лет (2010–2014 годы) — 116,4, что выше желательного уровня, которым является медиана — 115.

172. Рассмотрев круг мер, которые позволят привести величину разницы обратно к желательному уровню, которым является медиана, и сроки их осуществления, Комиссия постановила:

- а) не применять обычную процедуру регулирования величины разницы в пределах установленного диапазона впредь до дальнейшего распоряжения;
- б) сохранять мораторий на изменение размеров чистого вознаграждения в Нью-Йорке до тех пор, пока величина разницы не будет доведена обратно до ее желательного уровня, которым является медиана.

Е. Вопросы коррективов по месту службы

1. Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать шестой сессии

173. 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 шестой сессии. На этой сессии, созванной в рамках проводимого пересмотра пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций, Консультативный комитет провел по просьбе Комиссии ряд исследований, имеющих непосредственное отношение к этому пересмотру.

174. Секретариат представил изложенные в указанном докладе основные выводы по итогам этих исследований, которые содержали ряд рекомендаций в отношении возможного упрощения структуры индекса корректива по месту службы; введения унифицированной спецификации для определения веса компонента расходов вне места службы для всех мест службы; целесообразности использования данных о ценах, собираемых в рамках Европейской программы сопоставлений, для целей установления корректива по месту службы для всех охваченных этой программой мест службы группы I; использования статистических регрессионных моделей для оказания Комиссии содействия в принятии административного по сути решения о классификации мест службы для целей установления коррективов по месту службы; а также пересмотра системы субсидирования арендной платы.

Резюме рекомендаций

175. После проведения обширного анализа структуры индекса корректива по месту службы Консультативный комитет подтвердил, что индекс обеспечивает надлежащую и методологически состоятельную оценку разницы в стоимости жизни между местами службы и базовым городом системы коррективов по месту службы, на основе учета структуры расходов по всей совокупности сотрудников Организации Объединенных Наций, выполняя тем самым роль, ради которой она создавалась. Структуру индекса корректива по месту службы можно упростить путем исключения одного или нескольких ее компонентов, однако такое упрощение даст нежелательный побочный эффект, заключающийся в увеличении различий между местами службы с низкой стоимостью жизни и местами службы с высокой стоимостью жизни и в повышении совокупных расходов на выплату окладов персонала, и приведет к усложнению применения системы окладов, надбавок и пособий по сравнению с нынешней системой вознаграждения. Соответственно, Консультативный комитет пришел к заключению, что нынешняя структура индекса корректива по месту службы обеспечивает достижение установленной цели, и не нашел никаких веских технических или иных оснований для ее изменения. Вместе с тем он рекомендовал Комиссии рассмотреть вопрос о внесении изменений в правила, регулирующие функционирование системы коррективов по месту службы, в порядке повышения стабильности и предсказуемости корректировок размеров вознаграждения, а также обеспечения сохранения жизнеспособности системы вознаграждения в

рамках общей системы Организации Объединенных Наций с течением времени.

176. Консультативный комитет рекомендовал использовать для всех мест службы, начиная со следующего цикла обследований, унифицированную спецификацию для определения веса компонента расходов вне места службы; финансовые последствия выполнения этой рекомендации, связанные с увеличением размеров чистого вознаграждения, оцениваются приблизительно в 13 млн. долл. США в год для мест службы группы I. Кроме того, на одной из предыдущих сессий Комитет также рекомендовал новую методику расчета индекса арендной платы для всех мест службы группы I с использованием весов, определяемых на основе результатов проводимых КМГС обследований жилищных условий сотрудников; финансовые последствия применения этой методики, связанные с сокращением размеров чистого вознаграждения в рамках всей системы, оцениваются приблизительно в 56 млн. долл. США в год для мест службы группы I.

177. Консультативный комитет рекомендовал использовать при расчете индексов коррективов по месту службы для всех мест службы группы I, охватываемых Европейской программой сопоставлений (ЕПС), данные о средних ценах, собираемые в рамках этой программы, и сохранить при этом нынешний метод получения данных о ценах по тем местам службы группы I, которые в настоящее время не охвачены ЕПС. На основе информации, собранной в ходе проведенного секретариатом обследования системы субсидирования арендной платы, Консультативный комитет сделал вывод о том, что директивные указания Комиссии в отношении практического применения системы субсидирования арендной платы в большинстве своем соблюдаются организациями общей системы Организации Объединенных Наций, однако он рекомендовал Комиссии рассмотреть вопрос о дополнительном регулировании или вынесении более точных указаний в отношении некоторых конкретных аспектов этой системы. Поскольку в рамках системы субсидирования арендной платы в ее нынешнем варианте более не предусматривается установление компромиссного соотношения между субсидией на аренду жилья и коррективом по месту службы, которое являлось желательным элементом системы с момента ее введения и имеет важное значение для унификации применения системы в местах службы группы I и группы II, Консультативный комитет рекомендовал провести дальнейшее исследование в целях определения условий, при которых во всех местах службы может быть восстановлено фактическое компромиссное соотношение между субсидией на аренду жилья и коррективом по месту службы.

Обсуждение в Комиссии

178. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов признала, что нет технической необходимости серьезно пересматривать нынешнюю структуру индекса корректива по месту службы и что такой пересмотр может привести к более значительным расхождениям и колебаниям в размерах вознаграждения в рамках всей системы Организации Объединенных Наций и, таким образом, к снижению степени предсказуемости объема затрат. В связи с этим она высказалась в поддержку изменения правил, регулирующих функционирование системы коррективов по месту службы, как способа упрощения системы вознаграждения и повышения ее предсказуемости. Представители федераций персонала согласились с мнениями, выраженными представителем Сети, добавив,

что любое изменение в структуре индекса корректива по месту службы несет в себе риск усложнения системы вознаграждения и установления неодинаковых размеров вознаграждения в местах службы, относящихся к разным категориям.

179. Один из членов Комиссии указал на то, что на протяжении ряда лет на разработку нынешней структуры индекса корректива по месту службы было затрачено большое количество времени и усилий специалистов, в результате чего существующая структура обеспечивает достижение установленной цели, транспарентна, предсказуема и эффективна с точки зрения затрат. Он подчеркнул, что для исключения из индекса корректива по месту службы какого бы то ни было из его компонентов нет никаких оснований, так как включение в индекс каждого из этих компонентов имеет под собой ясное и логическое обоснование; он добавил, что исключение из индекса любого из его компонентов не упростит, а усложнит систему вознаграждения. В этой связи секретариат вновь изложил негативные последствия удаления любого из компонентов, рассматриваемых в качестве кандидатов для исключения из индекса, указав на это как на причину, по которой отказывались от попыток исключить некоторые компоненты из структуры индекса корректива по месту службы ранее. Тем не менее некоторые члены Комиссии поставили под сомнение обоснование для включения в индекс корректива по месту службы компонента расходов вне места службы, хотя они и признали стабилизирующее влияние этого компонента на этот индекс. Вместе с тем они выразили уверенность в технической компетентности и независимости Консультативного комитета и на этой основе одобрили его рекомендацию в отношении структуры индекса корректива по месту, а также все остальные рекомендации, изложенные в докладе. Они также выразили надежду на то, что проведение предлагаемого исследования по системе субсидирования арендной платы и дальнейшая рационализация системы коррективов по месту службы помогут исключить возможность дублирования и двойного учета в структуре вознаграждения.

180. Члены Комиссии пришли к заключению о том, что внесение предлагаемых изменений в правила, регулирующие функционирование системы коррективов по месту службы, приведет к повышению предсказуемости, транспарентности и жизнеспособности системы вознаграждения, и предложили секретариату провести необходимый эмпирический анализ предлагаемых изменений и представить его результаты на рассмотрение Консультативного комитета на его следующей сессии. Они также одобрили все остальные рекомендации Комитета, изложенные в докладе. Наконец, Комиссия поручила секретариату начать подготовку к проведению сопоставительных обследований мест службы в рамках следующего цикла и представить предложения в этой связи на рассмотрение Консультативного комитета на его следующей сессии.

Решение Комиссии

181. Комиссия:

а) утвердила рекомендации Консультативного комитета, изложенные в пунктах 175–177 выше;

б) поручила секретариату начать подготовку к проведению обследований в рамках следующего цикла и представить предложения в этой связи на рассмотрение Консультативного комитета на его следующей сессии.

2. Предложения по синхронизации циклов пересмотра коррективов по месту службы в местах расположения штаб-квартир и в других местах службы группы I

182. Во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, которая в своей резолюции 68/253 просила Комиссию рассмотреть предложения о синхронизации циклов пересмотра коррективов по месту службы в местах расположения штаб-квартир и представить их Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии, Комиссия рассмотрела два предложения, представленные в этой связи ее секретариатом.

183. Пересмотр класса корректива по месту службы означает обновление всех компонентов индекса корректива по месту службы в целях учета колебаний обменных курсов и темпов инфляции, что иногда, но не всегда, приводит к реальному увеличению чистого получаемого на руки вознаграждения. В соответствии с действующими правилами, регулирующими функционирование системы коррективов по месту службы, пересмотры в местах расположения штаб-квартир и других местах службы группы I проводятся один раз в год в разные сроки — дата проведения пересмотра устанавливается в зависимости от конкретных экономических условий в каждом месте службы. Пересмотр может проводиться до установленного в соответствии с правилами срока его проведения, если до этого срока наблюдается как минимум 5-процентное повышение уровня стоимости жизни, согласно так называемому правилу 5 процентов.

184. Секретариат информировал Комиссию о том, что действующий график проведения пересмотров независимо друг от друга привел к возникновению представления о неравном отношении к местам службы группы I. Например, увеличение чистого вознаграждения в Нью-Йорке вызывает соответствующее увеличение ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, что означает повышение размеров взносов сотрудников в пенсионный фонд в рамках всей системы и тем самым снижение размеров чистого получаемого на руки вознаграждения в других местах службы группы I (пусть даже и на небольшую величину). Синхронизация циклов проведения пересмотров устранила бы этот недостаток и при этом повысила бы степень предсказуемости корректировок размеров вознаграждения и упростила бы бюджетное прогнозирование и процедуры в организациях общей системы Организации Объединенных Наций.

185. Секретариатом были представлены два следующих предложения по синхронизации циклов пересмотра коррективов по месту службы в местах расположения штаб-квартир и в других местах службы группы I:

а) вариант 1: пересмотр во всех местах расположения штаб-квартир и других местах службы группы I проводится только один раз в год, в заранее установленные сроки;

б) вариант 2: пересмотр во всех местах расположения штаб-квартир и других местах службы группы I проводится не реже одного раза в год на дату ежегодного пересмотра класса корректива по месту службы для Нью-Йорка.

186. В рамках обоих вариантов изменения по результатам пересмотра корректива по месту службы для Нью-Йорка, включая любые соответствующие изменения в размерах пенсионных взносов, будут вводиться во всех местах службы

группы I одновременно. При варианте 1 размеры вознаграждения будут корректироваться не более одного раза в год, поскольку более не будет применяться правило 5 процентов, предусматривающее проведение более одного пересмотра в год при наступлении соответствующих условий. Таким образом, единственное различие между этими двумя вариантами заключается в отмене правила 5 процентов в варианте 1 и его сохранение в варианте 2. Секретариат произвел оценку последствий реализации этих предложений для его работы и пришел к выводу, что ни один из этих вариантов не будет сопряжен с какими-либо значительными бюджетными или кадровыми последствиями.

Обсуждение в Комиссии

187. Представители Сети по вопросам людских ресурсов выступили в поддержку варианта 2, предусматривающего проведение пересмотра во всех местах расположения штаб-квартир и других мест службы группы I не реже одного раза в год на дату ежегодного пересмотра класса корректива по месту службы для Нью-Йорка, добавив, что это будет содействовать повышению степени предсказуемости и транспарентности корректировок размеров вознаграждения. Представители федераций персонала также поддержали этот вариант. Представители как организаций, так и федераций персонала подчеркнули важность дальнейшего применения правила 5 процентов для тех мест службы, в которых темпы инфляции превышают прогнозируемый уровень.

188. В ответ на просьбы дать определенные разъяснения секретариат указал, что основное различие между двумя рассматриваемыми вариантами заключается в том, что в варианте 1 пересмотры будут проводиться во всех местах службы только один раз в год с регулярным интервалом в 12 месяцев, а в варианте 2 пересмотры будут проводиться не реже одного раза в год, при этом будет сохранена возможность проведения дополнительных пересмотров в зависимости от изменения уровня стоимости жизни в Нью-Йорке, т.е. на основе применения правила 5 процентов. Члены Комиссии пришли к заключению, что синхронизация циклов пересмотра коррективов по месту службы повысит транспарентность и предсказуемость корректировок вознаграждения, однако в то же время они подчеркнули необходимость предусмотреть меры на случай возникновения галопирующей инфляции в некоторых местах службы. Наконец, было принято решение о том, что Комиссия представит Генеральной Ассамблее в порядке выполнения ее просьбы предлагаемые варианты синхронизации циклов пересмотра коррективов по месту службы и что вопрос о сохранении правила 5 процентов будет сначала рассматриваться Консультативным комитетом по вопросам коррективов по месту службы в рамках рассмотрения им вопроса об изменении правил, регулирующих функционирование системы коррективов по месту службы, на его следующей сессии.

Решение Комиссии

189. Комиссия постановила:

а) проводить пересмотр классов коррективов по месту службы для всех мест расположения штаб-квартир и других мест службы группы I только один раз в год на дату ежегодного пересмотра класса корректива по месту службы для Нью-Йорка;

b) передать вопрос о дальнейшем применении правила 5 процентов для мест службы группы I на рассмотрение Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы в контексте проведения им пересмотра правил, регулирующих функционирование системы коррективов по месту службы, на его следующей сессии.

Глава V

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

A. Методологии проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания: корректировки размеров окладов в местах службы с числом сотрудников менее 30 человек

190. В 2011 году, утверждая пересмотренную методологию проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах службы, не являющихся местами расположения штаб-квартир, и аналогичных местах службы (методология II), Комиссия постановила, что при пересмотре шкал окладов в местах службы, в которых насчитывается не более 30 сотрудников категории общего обслуживания, вместо проведения всеобъемлющих обследований следует применять альтернативные механизмы. В связи с этим она обратилась к Организации Объединенных Наций как учреждению, отвечающему за большинство мест службы, с просьбой изучить такие механизмы и затем сообщить Комиссии о результатах. На своей семьдесят восьмой сессии Комиссия рассмотрела предложения ответственного учреждения в отношении мест службы, относимых к категории V в соответствии с методологией II и называемых необследуемыми местами службы. Эти предложения касались, в частности, следующего:

- a) пересмотра размеров окладов в каждом из необследуемых мест службы;
- b) пересчета и/или установления размеров надбавок на детей, на супруга и за знание языков и пособия на погребение в необследуемых местах службы;
- c) проведения контрольных проверок условий на местных рынках труда для обеспечения конкурентоспособности окладов сотрудников Организации Объединенных Наций в необследуемых местах службы в долгосрочном плане;
- d) пересмотра зачитываемого для пенсии вознаграждения и нечитываемого для пенсии компонента ставок шкалы окладов в необследуемых местах службы;
- e) пересмотра перечня мест службы, включаемых в категорию V.

191. С учетом небольшой численности сотрудников, набираемых на местной основе, в местах службы категории V и того факта, что проведение всеобъемлющих обследований окладов в этих местах службы не является эффективным с точки зрения затрат, переход к применению того или иного механизма индексации для пересмотра размеров окладов приведет к рационализации процесса пересмотра. В связи с этим было предложено применять механизм, который обеспечивает наиболее близкое соответствие динамике размеров окладов в Организации Объединенных Наций в прошлом, на основе использования одной из следующих групп показателей: показателей рынка труда, индекса потребительских цен, динамики размеров окладов у того или иного работодателя-

компаратора, полученных из внешних источников данных о рынке труда или того или иного сочетания вышеупомянутых показателей.

192. В целях удостоверения того, что по размерам окладов Организация Объединенных Наций сохраняет свои позиции среди хороших работодателей на местном рынке труда, каждые пять лет будут проводиться контрольные проверки, которые будут заключаться в сопоставлении размеров окладов на должностях, на которых работает наибольшее число сотрудников, в общей системе с рыночными ставками. Такие проверки могут проводиться либо с использованием данных из внешних источников, либо на основе результатов простого опроса среди сокращенного числа конкурентоспособных работодателей, представляющих как государственный, так и частный сектора. Кроме того, в местах службы с высокими темпами инфляции будет применяться верхний предел в размере 20 процентов в отношении изменения индекса, который связан с темпами инфляции или изменением уровня цен. В таких случаях в целях обеспечения соответствия размеров окладов в Организации Объединенных Наций рыночным ставкам будут чаще проводиться контрольные проверки на основе сопоставления с рынком труда.

193. Установление и периодический пересмотр размеров надбавок на иждивенцев и других надбавок и пособий будут производиться либо на основе минимальных сумм, либо исходя из налоговых льгот и выплат по линии социального законодательства.

194. Ответственность за наблюдение за условиями на местном рынке труда и принятие решения о проведении пересмотра размеров окладов будет возлагаться с учетом возможности получения данных либо на ответственное учреждение, либо на местный комитет по обследованию окладов.

195. Наконец, было предложено пересчитывать размеры валовых зачитываемых для пенсии окладов с применением ставок общей шкалы налогообложения персонала при проведении контрольных проверок. В периоды между контрольными проверками валовый зачитываемый для пенсии оклад будет корректироваться на ту же дату и ту же процентную величину, что и чистый оклад (процедура промежуточной корректировки по принципу «один к одному»). В местах службы, в которых в настоящее время используется незачитываемый для пенсии компонент, его величина, определяемая в процентах от величины совокупного чистого вознаграждения, будет оставаться без изменений.

Обсуждение в Комиссии

196. Сеть по вопросам людских ресурсов, ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ поддержали указанные рекомендации. Организация Объединенных Наций и организации, выступающие в качестве ведущих учреждений в местах службы категории V, подтвердили свою готовность работать в тесном контакте с КМГС над выполнением предлагаемых рекомендаций.

197. Комиссия отметила, что существуют некоторые различия в нынешних процедурах корректировки размеров надбавок на иждивенцев и других надбавок и пособий в местах расположения штаб-квартир и аналогичных местах службы, с одной стороны, и во всех остальных местах службы, с другой. В первых из них размеры таких надбавок в периоды между всеобъемлющими обследованиями окладов не меняются, тогда как в остальных местах службы

размеры надбавок корректируются при каждом пересмотре ставок шкалы окладов. Обоснование такого различия не сразу становится очевидным и требует проведения соответствующего анализа.

198. Комиссия была также проинформирована о том, что в соответствии с действующими правилами, закрепленными в Положениях Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (статья 54 и добавление А), размеры валовых зачитываемых для пенсии окладов сотрудников категории общего обслуживания пересчитывается с применением ставок общей шкалы налогообложения персонала при проведении всеобъемлющих обследований. В периоды между такими обследованиями такой оклад корректируется на ту же дату и ту же процентную величину, что и чистый зачитываемый для пенсии оклад (корректировка по принципу «один к одному»). Однако, поскольку в местах службы категории V теперь предусматривается проведение контрольных проверок вместо всеобъемлющих обследований окладов, было выдвинуто предложение продолжать осуществлять пересчет размеров валовых зачитываемых для пенсии окладов при каждом проведении таких проверок. В результате, ввиду одинаковой периодичности проведения всеобъемлющих обследований окладов и контрольных проверок, будет обеспечена последовательность в подходе к корректировке размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения во всех местах службы. Таким образом, для целей исчисления размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения контрольные проверки в местах службы категории V будут использоваться по аналогии с использованием всеобъемлющих обследований во всех остальных местах службы. Пенсионный фонд указал на то, что предлагаемое применение контрольных проверок не потребует внесения изменений в положения Фонда в их нынешней редакции.

199. Комиссия указала на важность включения в выборку компараторов, на основе сопоставления с которыми будут проводиться контрольные проверки, по возможности, национальной гражданской службы. Кроме того, при наличии возможности и необходимых данных для индексации можно также использовать данные о динамике размеров окладов в национальной гражданской службе. В частности, можно было бы рассмотреть вопрос о применении такого подхода в местах службы, относимых в настоящее время к категории V, в следующих странах: Австралии, Ирландии, Мальте, Монако, Новой Зеландии, Норвегии, Португалии, Республике Корея, Сингапуре, Финляндии и Швеции.

200. Наконец, ввиду выраженной Генеральной Ассамблей в резолюции 68/253 в адрес Комиссии просьбы не повышать размеры каких бы то ни было выплат, относящихся к сфере ее компетенции, до тех пор, пока на рассмотрение Генеральной Ассамблеи не будут представлены результаты всеобъемлющего пересмотра, решение в отношении проведения которого было принято в резолюции 67/257, Комиссия напомнила о своем решении не увеличивать размеры надбавок на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания в организациях общей системы в Мадриде до представления ее рекомендаций по итогам всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения. Она считает, что это решение должно быть принято во внимание учреждениями, ответственными за проведение обследований наилучших преобладающих условий службы и принятие мер по их результатам в других местах службы.

Решения Комиссии

201. Комиссии постановила, что:

а) корректировка размеров окладов в местах службы, в которых насчитывается менее 30 сотрудников категории общего обслуживания, должна производиться на основе применения одного из следующих методов:

i) наблюдения за динамикой надежного экономического показателя, как то индекса потребительских цен или индекса заработной платы, или за динамикой рыночных ставок заработной платы на основе данных, получаемых из авторитетных внешних источников; в отношении величины изменения индекса, который связан с темпами инфляции или изменением уровня цен, следует применять верхний предел в размере 20 процентов; или

ii) наблюдения за динамикой размеров окладов у какого-либо конкретного работодателя;

iii) результаты, получаемые на основе выбранного варианта, должны проверяться путем сопоставления с динамикой размеров окладов сотрудников Организации Объединенных Наций в данном месте службы;

б) в тех случаях, когда информация по выбранному индексу доступна в Интернете или когда пересмотр производится на основе наблюдения за динамикой размеров окладов у работодателя-компаратора, ответственность за принятие решения о проведении ежегодного пересмотра следует возлагать на ответственное учреждение. В тех случаях, когда в Интернете информация по такому индексу отсутствует, местный комитет по обследованию окладов будет вести наблюдение за его изменением и каждые 12 месяцев представлять информацию о его динамике ответственному учреждению;

с) в целях удостоверения того, что размеры окладов остаются на уровне, сопоставимом с размерами окладов у хороших работодателей на местном рынке труда, будут проводиться периодические контрольные проверки на основе применения одного из следующих методов:

i) предпочтительно путем прямого сопоставления размеров окладов в Организации Объединенных Наций для выбранных должностей с преобладающими рыночными ставками оплаты труда для аналогичных должностей, при этом ориентиром будет служить уровень, соответствующий 75-й перцентили;

ii) либо путем проведения простого опроса среди сокращенного числа конкурентоспособных работодателей, представляющих как государственный, так и частный сектора;

д) контрольные проверки необходимо также проводить в тех местах службы, в которых последнее обследование окладов проводилось пять или более лет назад или для которых шкалы окладов ранее не устанавливались. Обычно контрольные проверки будут проводиться каждые пять лет. Однако в местах службы, в которых темпы инфляции сохраняются на уровне свыше 20 процентов в год или в которых наблюдается высокая текучесть кадров и

возникают трудности с наймом персонала, может потребоваться более частое проведение контрольных проверок;

е) величина валового зачитываемого для пенсии оклада будет пересчитываться с применением ставок общей шкалы налогообложения персонала при проведении контрольных проверок, которые будут проводиться вместо всеобъемлющих обследований окладов;

ф) процентные величины незачитываемого для пенсии компонента будут сохраняться на тех уровнях, которые для них были ранее определены на основе результатов всеобъемлющих обследований окладов;

г) с учетом решения, изложенного в пункте 203 ниже, и в качестве общего подхода корректировка размеров надбавок на иждивенцев и других надбавок и пособий будет производиться при проведении контрольных проверок на следующей основе:

i) размер надбавки за знание языков будет и далее пересматриваться исходя из динамики ставок шкалы окладов;

ii) в тех случаях, когда размеры надбавок на детей определяются исходя из местной практики, они будут пересматриваться исходя из соответствующих положений о социальном обеспечении и/или законодательства о подоходном налоге; в противном случае, они будут и далее пересматриваться исходя из динамики ставок шкалы окладов;

iii) пересмотр размеров надбавок на супруга, надбавок на иждивенцев второй очереди и пособия на погребение будет производиться с учетом законодательства о социальном обеспечении и/или о подоходном налоге.

202. Комиссия также постановила, что при корректировке размеров окладов в местах службы категории V было бы желательно руководствоваться условиями в национальной гражданской службе в тех случаях, когда для этого имеются основания исходя из рынка труда, определяемого экономическими условиями, в высокоразвитых странах.

203. Комиссия далее постановила обратить внимание организаций на принятое ею во исполнение резолюции 68/253 Генеральной Ассамблеи в контексте обследования в Мадриде решение не повышать размеры надбавок до представления Генеральной Ассамблее рекомендаций Комиссии по результатам всеобъемлющего пересмотра в целях обеспечения последовательности в подходе к корректировке размеров надбавок во всех местах службы.

В. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Мадриде

204. Руководствуясь методологией проведения обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в местах расположения штаб-квартир и аналогичных местах службы (методология проведения обследований I), Комиссия провела обследование в Мадриде, приняв за базовый месяц октябрь 2013 года. Новая шкала окладов для сотрудников категории общего обслуживания организаций общей системы в Мадриде, рекомен-

дованная Комиссией главным административным руководителям базирующихся в Мадриде организаций, приводится в приложении V к настоящему докладу.

205. Ставки рекомендованной шкалы окладов для базирующихся в Мадриде организаций, приводимой в приложении V, на 2,9 процентов выше ставок нынешней шкалы окладов. Максимальная ставка предлагаемой шкалы, т.е. ставка для ступени XII разряда ОО-7, составляет 61 144 евро, или 82 963 долл. США, по обменному курсу 0,737 евро за 1 доллар США, действовавшему на октябрь 2013 года. По состоянию на 1 октября 2013 года эта сумма чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) приблизительно соответствовала по своим размерам ставке вознаграждения для ступени V класса С-2 для сотрудников, не имеющих иждивенцев. Общие финансовые последствия введения в действие рекомендованной шкалы окладов оцениваются приблизительно в 110 000 долл. США в год.

206. Поскольку Генеральная Ассамблея в своей резолюции 68/253 просила Комиссию не повышать размеры каких бы то ни было выплат, относящихся к сфере ее компетенции, до тех пор, пока на рассмотрение Ассамблее не будут представлены результаты всеобъемлющего пересмотра, решение в отношении проведения которого было принято в резолюции 67/257, Комиссия постановила не корректировать размеры надбавок на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания организаций общей системы в Мадриде до тех пор, пока Ассамблея не примет решения по годовому докладу Комиссии за 2015 год, в котором будут содержаться рекомендации в отношении указанного пересмотра. Комиссия также постановила обратить внимание учреждений, отвечающих за проведение и применение результатов обследований наилучших преобладающих условий службы в других местах, на вышеупомянутое решение в целях обеспечения последовательности в подходе к корректировке размеров надбавок в этих местах службы.

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2015–2016 годы

1. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы.
2. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:
 - a) шкала базовых/минимальных окладов;
 - b) динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов;
 - c) доклад о работе тридцать седьмой сессии и повестка дня тридцать восьмой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы;
 - d) доклад о работе тридцать восьмой сессии и повестка дня тридцать девятой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы.
3. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе:
 - a) проведение обследований наилучших преобладающих условий службы в:
 - i) Нью-Йорке;
 - ii) Ямайке;
 - iii) Лондоне;
 - iv) Женеве;
 - b) пересмотр Общей классификации профессиональных групп.
4. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы:
 - a) пересмотр пакета вознаграждения в общей системе;
 - b) руководящие указания в отношении увольнения сотрудников по взаимному согласию;
 - c) доклад об анкетировании при увольнении (Сеть по вопросам людских ресурсов);
 - d) система контрактов: анализ применения всех трех видов контрактов.
5. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи организациями общей системы Организации Объединенных Наций.
6. Доклад Рабочей группы по основным положениям об управлении людскими ресурсами.

Приложение II

Политика организаций общей системы в отношении многообразия

Аспект политики	Организация Объединен- ных Наций																
	ФАО	МАГАТЭ	ИКАО	МФСР	ЦМТ	МСЭ	ПАОЗ	ЮНЭЙДС	ЮНФПА	УВКБ	ЮНИСЕФ	ЮНИДО	ЮНОПС	БАПОР	ВПП	ВОЗ	ВОИС
Гендерный паритет	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Предупреждение притеснений			X				X			X	X		X				
Предупреждение сексуальных домогательств			X								X		X		X		
Наем лиц с ограниченными возможностями		X	X		X		X	X		X	X			X		X	
Запрещение дискриминации											X		X				
Запрещение злоупотребления властью											X		X		X		
Географическая сбалансированность при укомплектовании кадрами	X	X		X	X	X					X	X			X	X	X
Политика в отношении ВИЧ/СПИДа на рабочем месте								X							X		
Многообразие и интеграция								X		X							
Система подотчетности в вопросах возрастной структуры										X							

Сокращения: ФАО — Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций; МАГАТЭ — Международное агентство по атомной энергии; ИКАО — Международная организация гражданской авиации; МФСР — Международный фонд сельскохозяйственного развития; ЦМТ — Центр по международной торговле; МСЭ — Международный союз электросвязи; ПАОЗ — Панамериканская организация здравоохранения; ЮНЭЙДС — Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНИДО — Организация Объединенных Наций по промышленному развитию; ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов; БАПОР — Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ; ВПП — Всемирная продовольственная программа; ВОЗ — Всемирная организация здравоохранения; ВОИС — Всемирная организация интеллектуальной собственности.

Приложение III

Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала, которая вводится в действие с 1 января 2015 года

(В долл. США)

Уровень	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
ЗГС															
Валовой оклад	191 856														
Чистый оклад (И)	147 799														
Чистый оклад (О)	133 012														
ПГС															
Валовой оклад	174 371														
Чистый оклад (И)	135 560														
Чистый оклад (О)	122 754														
Д-2															
Валовой оклад	143 073	146 104	149 138	152 264	155 427	158 589									
Чистый оклад (И)	113 443	115 656	117 871	120 085	122 299	124 512									
Чистый оклад (О)	104 219	106 087	107 948	109 804	111 655	113 495									
Д-1															
Валовой оклад	130 745	133 410	136 066	138 730	141 395	144 053	146 719	149 379	152 129						
Чистый оклад (И)	104 444	106 389	108 328	110 273	112 218	114 159	116 105	118 047	119 990						
Чистый оклад (О)	96 540	98 228	99 915	101 595	103 274	104 948	106 615	108 282	109 943						
С-5															
Валовой оклад	108 148	110 412	112 678	114 941	117 210	119 471	121 740	124 003	126 268	128 533	130 799	133 062	135 329		
Чистый оклад (И)	87 948	89 601	91 255	92 907	94 563	96 214	97 870	99 522	101 176	102 829	104 483	106 135	107 790		
Чистый оклад (О)	81 704	83 174	84 638	86 102	87 564	89 020	90 477	91 930	93 381	94 829	96 276	97 716	99 158		

Уровень		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
С-4	Валовой оклад	89 035	91 056	93 075	95 094	97 115	99 133	101 249	103 434	105 621	107 804	109 993	112 175	114 362	116 549	118 736
	Чистый оклад (И)	73 338	74 934	76 529	78 124	79 721	81 315	82 912	84 507	86 103	87 697	89 295	90 888	92 484	94 081	95 677
	Чистый оклад (О)	68 294	69 746	71 200	72 646	74 095	75 542	76 989	78 431	79 873	81 315	82 752	84 191	85 629	87 064	88 498
С-3	Валовой оклад	73 181	75 051	76 922	78 787	80 659	82 528	84 396	86 268	88 137	90 006	91 878	93 746	95 616	97 485	99 353
	Чистый оклад (И)	60 813	62 290	63 768	65 242	66 721	68 197	69 673	71 152	72 628	74 105	75 584	77 059	78 537	80 013	81 489
	Чистый оклад (О)	56 766	58 123	59 484	60 840	62 201	63 558	64 914	66 275	67 631	68 990	70 343	71 699	73 049	74 405	75 759
С-2	Валовой оклад	60 025	61 697	63 370	65 043	66 715	68 385	70 059	71 729	73 401	75 076	76 746	78 419			
	Чистый оклад (И)	50 420	51 741	53 062	54 384	55 705	57 024	58 347	59 666	60 987	62 310	63 629	64 951			
	Чистый оклад (О)	47 292	48 491	49 686	50 884	52 080	53 278	54 494	55 708	56 927	58 142	59 354	60 574			
С-1	Валовой оклад	46 956	48 453	49 941	51 548	53 152	54 759	56 367	57 977	59 580	61 186					
	Чистый оклад (И)	39 913	41 185	42 450	43 723	44 990	46 260	47 530	48 802	50 068	51 337					
	Чистый оклад (О)	37 649	38 820	39 991	41 160	42 329	43 499	44 669	45 824	46 974	48 124					

Примечание: И = ставки для сотрудников, имеющих иждивенцев. О = ставки для сотрудников, не имеющих иждивенцев.

Приложение IV

Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2014 календарный год)

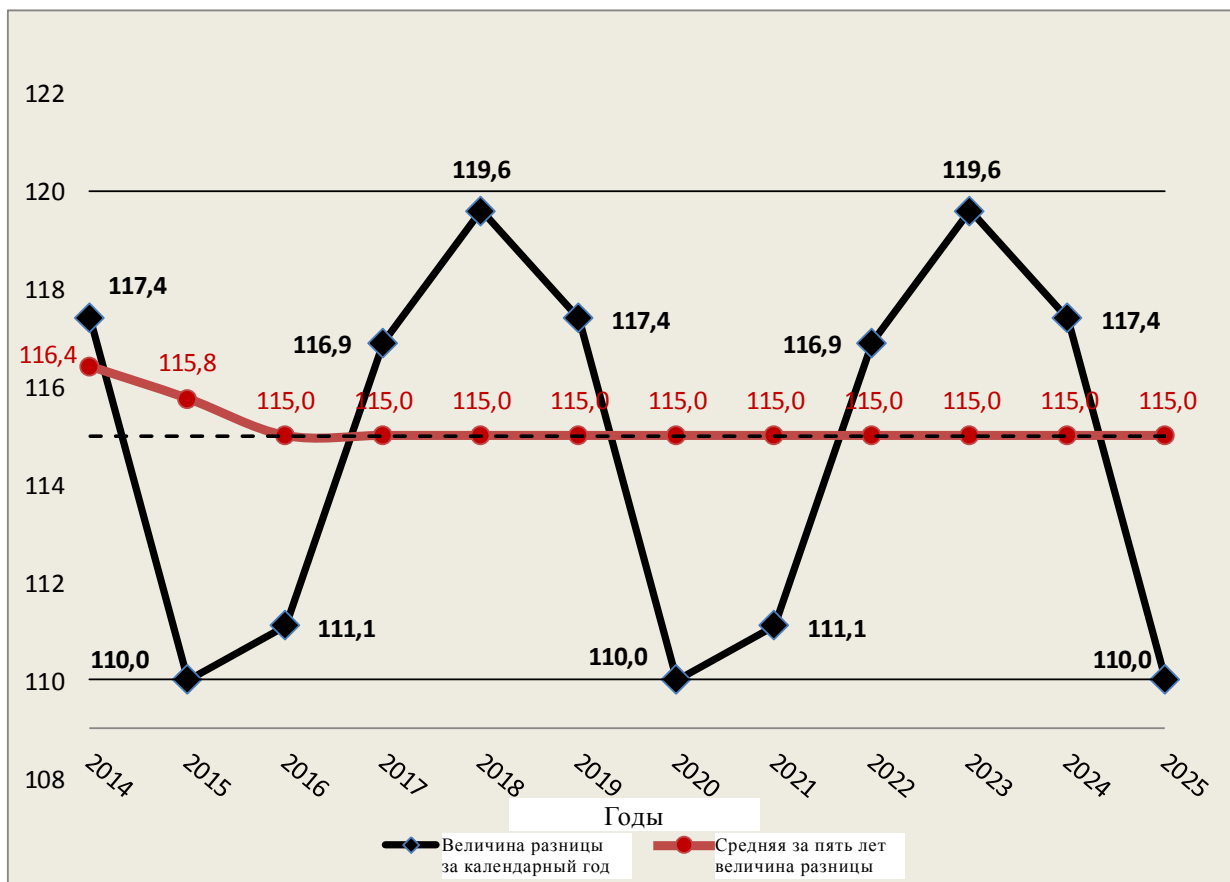
Класс	Размеры чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Органи- зации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (Соединенные Штаты, Вашингтон, округ Колумбия, = 100)	Соотношение размеров вознаграждения в Органи- зации Объединенных Наций и гражданской службе Со- единенных Штатов, скор- ректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Веса для расчета общего соотно- шения ^c
	Организация Объединенных Наций ^{a,b}	Гражданская служба Соединенных Штатов			
C-1	76 177	53 660	142,0	126,0	0,2
C-2	94 979	67 439	140,8	124,9	7,2
C-3	116 262	86 748	134,0	118,9	27,9
C-4	138 604	106 060	130,7	116,0	33,6
C-5	162 683	124 529	130,6	115,9	22,2
D-1	186 424	143 969	129,5	114,9	6,7
D-2	200 359	153 733	130,3	115,6	2,2
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					132,3
Соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					112,7
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					117,4

^a Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 68,4 для 12 месяцев на основе шкалы окладов, действующей с 1 января 2014 года.

^b Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2012 года.

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

**Пример регулирования средней за пятилетний период
величины разницы в целях ее поддержания на желательном
уровне, которым является медиана**



Приложение V

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

(В евро в год)

Базовый месяц обследования: октябрь 2013 года

Разряд/ступень	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII ^a
ОО-1	22 819	23 437	24 055	24 673	25 291	25 909	26 527	27 145	27 763	28 381	28 999	29 617
ОО-2	25 788	26 482	27 176	27 870	28 564	29 258	29 952	30 646	31 340	32 034	32 728	33 422
ОО-3	29 140	29 926	30 712	31 498	32 284	33 070	33 856	34 642	35 428	36 214	37 000	37 786
ОО-4	32 930	33 820	34 710	35 600	36 490	37 380	38 270	39 160	40 050	40 940	41 830	42 720
ОО-5	37 122	38 124	39 126	40 128	41 130	42 132	43 134	44 136	45 138	46 140	47 142	48 144
ОО-6	41 823	42 951	44 079	45 207	46 335	47 463	48 591	49 719	50 847	51 975	53 103	54 231
ОО-7	47 130	48 404	49 678	50 952	52 226	53 500	54 774	56 048	57 322	58 596	59 870	61 144

^a Ступень, присваиваемая за выслугу лет.