

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2015 год



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2015



Примечание

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

Содержание

Глава	Стр.
Глоссарий технических терминов	6
Препроводительное письмо	10
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций	11
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, адресованных главным административным руководителям участвующих организаций	16
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы	17
Часть первая	
Вопросы, рассмотренные Комиссией в 2015 году (вне всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе)	
I. Организационные вопросы	20
А. Признание статута	20
В. Членский состав	20
С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы	21
D. Программа работы Комиссии на 2016–2017 годы	21
II. Отчетность и контроль	22
А. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят девятой сессии и имеющие отношение к работе Комиссии	22
В. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, Генеральной Ассамблеи и директивных или руководящих органов организациями общей системы Организации Объединенных Наций	23
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	25
Возраст обязательного увольнения	25
IV. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	29
А. Шкала базовых/минимальных окладов	29
В. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	30
С. Вопросы коррективов по месту службы	32

V.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе	41
A.	Обследования наилучших преобладающих условий службы в Кингстоне	41
B.	Обследования наилучших преобладающих условий службы в Нью-Йорке	42
C.	Обследования наилучших преобладающих условий службы в Лондоне	43
Часть вторая		
Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе		
VI.	Резюме	46
A.	Введение	46
B.	Проведение пересмотра	49
C.	Резюме рекомендаций	52
D.	Приобретенные права и переходные меры	68
E.	Сопоставимость пересмотренного пакета в соответствии с принципом Ноблемера	73
F.	Общие результаты	78
VII.	Подробная информация о рассмотрении вопросов Комиссией и ее рекомендациях	79
A.	Единая шкала окладов и ставки налогообложения персонала для пересчета окладов на валовую основу; надбавка на супруга; и шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения	79
B.	Единая шкала окладов: переходные меры и вопрос об одиноких родителях	85
C.	Повышения по ступеням, меры стимулирования труда и национальные сотрудники-специалисты	95
D.	Внесение изменений в методологию определения разницы и регулирование разницы	103
E.	Субсидия на образование	109
F.	Субсидия на репатриацию	123
G.	Элементы, связанные с переездом	127
H.	Надбавки, пособия и льготы, предоставляемые в периферийных местах службы	135
I.	Конкурентоспособность и финансовая устойчивость	148
J.	Финансовые последствия	152
Приложения		
I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2016–2017 годы	156
II.	Предлагаемая единая шкала окладов и связанные с ней вопросы	157
A.	Предлагаемая единая шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после	157

	вычета ставок налогообложения персонала	
B.	Соответствия между классами и степенями при переводе на предлагаемую шкалу.	158
C.	Предлагаемые ставки налогообложения персонала для использования с единой шкалой окладов.	159
D.	Шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения, предлагаемая для использования после введения в действие единой шкалы окладов.	159
E.	Построение шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения.	160
III.	Принципы и руководящие положения в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы (пересмотренные).	161
IV.	Шкала базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала (вводится в действие с 1 января 2016 года).	170
V.	Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница за 2015 календарный год).	172
VI.	Повестка дня тридцать восьмой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы.	173
VII.	Рекомендуемые шкалы чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Кингстоне	174
VIII.	Рекомендуемые шкалы чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке.	175
IX.	Рекомендуемая шкала чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания в Лондоне.	177

Глоссарий технических терминов

Средняя величина	Контекст: сопоставления окладов, выплачиваемых в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и системе Организации Объединенных Наций. Некоторое число, характеризующее множество чисел и рассчитанное таким образом, что оно заключено между наименьшим и наибольшим значениями чисел в этом множестве.
Шкала базовых/ минимальных окладов	Для сотрудников категории специалистов и выше установлена единая для всех мест службы шкала окладов, применяемая в сочетании с системой коррективов по месту службы. В этой шкале указываются минимальные чистые суммы, получаемые сотрудниками во всех местах службы.
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 коррективов по месту службы на 5 процентов, в результате чего в целом обеспечивается неизменность размеров вознаграждения сотрудников. Такой метод корректировки, основанный на принципе неизменности размеров вознаграждения, не приводит к изменению размера получаемого на руки вознаграждения и к дополнительным для организаций расходам, связанным с окладами.

Разница в стоимости жизни	При исчислении разницы в чистом вознаграждении производится сопоставление вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и соответствующих сотрудников гражданской службы-компаратора, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия. В рамках этого сопоставления для определения реальной покупательной способности окладов сотрудников службы-компаратора в Нью-Йорке используются показатели разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном. Разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном учитывается также при сопоставлении размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения вышеупомянутых двух групп сотрудников.
Оклады по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, имеющих иждивенцев первой очереди.
Система пенсионного обеспечения федеральных служащих	План с фиксированным размером взноса для служащих федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, нанятых в 1984 году и последующий период.
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 высокооплачиваемая гражданская служба	В рамках применения принципа Ноблемера оклады сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше определяются на основе окладов в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе, которой в настоящее время является гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «компаратор» и «принцип Ноблемера».
Коэффициент замещения дохода	Соотношение пенсии и среднего чистого оклада за тот же трехлетний период, который используется для определения размеров пенсионного пособия.
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.
Принцип Ноблемера	Основа для определения условий службы сотрудников категории специалистов и выше. В соответствии с этим принципом оклады сотрудников категории специалистов определяются путем сопоставления с окладами в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. См. также определения терминов «компаратор» и «наиболее высокооплачиваемая гражданская служба».
«Несемейные» места службы	Места службы, где по решению Департамента по вопросам охраны и безопасности 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.
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.
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.
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.
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.
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.
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 25 августа 2015 года на имя Генерального секретаря

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

Буду признателен, если Вы представите этот 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. Возраст обязательного увольнения

28

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее ввести повышение возраста обязательного увольнения до 65 лет для сотрудников, нанятых до 1 января 2014 года, в течение 2016 года и не позднее, чем к 1 января 2017 года, и учесть при этом принцип приобретенных прав.

В. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

35 и приложение IV

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2016 года пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше, которая приводится в приложении IV к настоящему докладу.

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

41

Комиссия сообщает Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников гражданской службы-компаратора на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, составляет за 2015 календарный год 117,2 и средняя величина разницы за пять лет (2011–2015 годы) также составляет 117,2.

С. Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе

1. Единая шкала базовых/минимальных окладов

210

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее: предлагаемую структуру единой шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в разделе А приложения II к настоящему докладу; ставки налогообложения персонала, которые будут использоваться в связи с определением валовых базовых окладов после введения единой шкалы окладов и которые приводятся в разделе С приложения II; соответствующую ей шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения, которая приводится в разделе D приложения II; и установление надбавки на находящегося на иждивении супруга в размере 6 процентов от чистого вознаграждения.

211

Комиссия также рекомендует Генеральной Ассамблее корректировать ставки предлагаемой единой шкалы окладов для учета любого изменения базовых/минимальных окладов, которое может быть утверждено до ее введения в действие; корректировать ставки предлагаемой шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения для учета любых изменений размеров чистого вознаграждения в Нью-Йорке, которые могут быть произведены до ее введения в действие; пересмотреть ставки шкалы налогообложения персонала, используемые в связи с определением размеров валовых базовых окладов, через два года после введения в действие пересмотренной системы вознаграждения для обеспечения того, чтобы и впредь избегать неблагоприятного воздействия на Фонд уравнивания налогообложения; после введения в действие единой шкалы окладов продолжать корректировать ставки шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения на ту же дату и на ту же процентную величину, на которую изменяется чистое вознаграждение в Нью-Йорке.

2. Меры, обусловленные введением единой шкалы базовых/минимальных окладов

249

Комиссия также рекомендует Генеральной Ассамблее следующее: использовать соответствия между классами и ступенями для перевода с нынешней шкалы окладов на единую шкалу окладов, приведенные в раздел В приложении II к настоящему докладу; предусмотреть выплату нынешним сотрудникам, имеющим на иждивении супруга, надбавки на супруга при переводе их на единую шкалу окладов; и предусмотреть при переводе на единую шкалу окладов сотрудников, получающих оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении ребенка, выплату им промежуточной надбавки в размере 6 процентов на такого находящегося на иждивении ребенка, но одновременно не выплачивать в этом случае никакой надбавки на детей. Размер этой надбавки будет затем сокращаться на один процентный пункт каждые 12 месяцев. Когда сумма этой надбавки будет становиться равной размеру надбавки на детей или меньше ее, вместо этой надбавки будет начинаться выплата надбавки на детей. Выплата промежуточной надбавки будет прекращаться в любом случае, если ребенок, на которого выплачивается эта надбавка, перестает удовлетворять критериям для ее предоставления. Следует сохранить, в качестве меры защиты размеров вознаграждения, ставки окладов сотрудников, которые превышают ставки для максимальной ступени в классе при их переводе на единую шкалу окладов. Эти оклады должны соответствующим образом корректироваться при любом включении части корректива по месту службы в базовый оклад, утвержденном Генеральной Ассамблеей. Также должны сохраняться и корректироваться размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения, соответствующие этим размерам окладов, при корректировке ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения. Следует предусмотреть установление для сотрудников, которые непосредственно перед их переводом на единую шкалу окладов имели зачитываемое для пенсии вознаграждение, превышающее их зачитываемое для пенсии вознаграждение, определенное в соответствии с единой шкалой окладов, индивидуальных размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения.

3. Повышения по ступеням

279

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее: перейти на ежегодное повышение по ступеням в рамках классов в диапазоне от ступени I до ступени VII и повышение один раз в два года для последующих ступеней; сохранить повышение по ступеням один раз в два года для уровней Д-1 и Д-2, как это предусмотрено в нынешней системе; и заменить нынешний порядок ускоренного повышения по ступеням в качестве одного из стимулов другими видами денежного и неденежного поощрения.

4. Методология определения разницы и регулирование разницы

302 и 303

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее, что: сопоставления в целях определения разницы следует проводить на основе вознаграждения сотрудников, не имеющих иждивенцев; При пересчете на чистую основу величин валовых окладов в гражданской службе-компараторе следует по-прежнему применять налоговые ставки, установленные для состоящих в браке лиц, совместно подающих налоговую декларацию, а получаемые в результате этих расчетов средние величины для каждого класса следует уменьшать, применяя коэффициент, равный ставке надбавки на супруга в Организации Объединенных Наций; и в сопоставлениях для определения разницы не должны учитываться выплаты, производимые с учетом выполнения работы. Комиссия также рекомендует Генеральной Ассамблее, чтобы в случае выхода величины разницы за триггерные пределы, равные 113 и 117, соответствующие меры принимались в рамках функционирования системы коррективов по месту службы.

5. Субсидия на образование

356 и 357; 360

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее следующее: изменить критерии покрытия расходов на высшее образование таким образом, чтобы субсидия выплачивалась до конца учебного года, в котором ребенок завершает четырех-летний курс обучения в высшем учебном заведении или получает диплом о высшем образовании первой ступени, в зависимости от того, что наступает раньше, при этом верхний возрастной предел составляет 25 лет; сохранить принцип совместного несения расходов; относить к допустимым в рамках системы расходам плату за обучение (включая плату за обучение родному языку) и сборы в связи с зачислением в учебное заведение, а также оплату стоимости пансиона; возмещать плату за обучение и расходы в связи с зачислением в учебное заведение по глобальной скользящей шкале, которая насчитывает семь ступеней и в рамках которой предусматривается снижение размеров возмещения с 86 процентов для нижней ступени до 61 процента для шестой ступени и до 0 процентов для седьмой ступени; предоставлять на оплату расходов на пансион паушальную сумму в размере 5000 долл. США только сотрудникам, которые работают в периферийных местах службы и дети которых обучаются в начальных и средних школах-интернатах, признав, что в исключительных случаях материальная помощь на оплату расходов на пансион может предоставляться сотрудникам, работающим в местах службы категории Н, по усмотрению административного руководителя организации; оплачивать каждый учебный год в рамках системы субсидирования образования проезд детей сотрудников, получающих материальную помощь на оплату расходов на пансион, до

места учебы и обратно; соответствующим организациям оплачивать сборы на капитальное развитие вне рамок системы субсидирования образования; рассматривать глобальную скользящую шкалу на предмет ее возможной корректировки исходя из динамики отслеживаемого каждые два года изменения размера платы за обучение по списку репрезентативных учебных заведений и оценки Комиссии; и рассматривать сумму материальной помощи на оплату расходов на пансион на предмет ее возможной корректировки с учетом динамики отслеживаемого каждые два года изменения размера платы за пансион в школах-интернатах, которые предоставляют возможность получения свидетельства о международном бакалавриате, и оценки Комиссии.

6. Специальная субсидия на образование детей с ограниченными возможностями здоровья

358–360

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее сохранить принципы действия системы в том, что касается условий получения субсидии, перечня допустимых расходов, оснований для получения материальной помощи на оплату расходов на пансион и субсидирования расходов на проезд к месту учебы и обратно. В отношении сумм возмещения расходов она рекомендует согласовать сумму максимально допустимых расходов с соответствующей суммой для обычной субсидии на образование, с тем чтобы установить максимальную сумму, равной верхнему пределу верхней ступени применяемой глобальной скользящей шкалы. Для целей предоставления материальной помощи на оплату расходов на пансион использовать при расчете общей суммы допустимых расходов, возмещаемых в пределах суммы, складывающейся из общего максимального размера субсидии, равного верхнему пределу верхней ступени глобальной скользящей шкалы, и суммы в размере 5000 долл. США (эквивалентной паушальной сумме, выплачиваемой на оплату расходов на пансион в рамках предоставления обычной субсидии на образование). Оно также рекомендует ввести предлагаемую систему для предоставления как обычной, так и специальной субсидий на образование спустя один полный учебный год после окончания учебного года, в котором будет утверждена эта система.

7. Субсидия на репатриацию

375

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее подтвердить логическое обоснование субсидии на репатриацию в качестве приобретенной за время службы льготы, предоставляемой сотрудникам, работавшим не в родной стране и покидающим по увольнению со службы страну своего последнего места службы; установить пороговый стаж службы за рубежом продолжительностью в пять лет в качестве требования для возникновения права на получение субсидии на репатриацию; и обеспечить, чтобы при переходе к новой системе за ныне работающими сотрудниками сохранялось право на получение субсидии по действующей системе исходя из количества лет службы за рубежом, накопленных ими на момент введения пересмотренной системы.

8. Элементы, связанные с переездом

399 Комиссия приняла решение установить новый пакет выплат в связи с переездом, включающий оплату поездки в связи с переездом, оплату перевозки имущества в связи с переездом и субсидию на обустройство.

9. Надбавка за работу в трудных условиях

413 Комиссия рекомендует вниманию Генеральной Ассамблеи скорректированную систему надбавок за работу в трудных условиях, в рамках которой предусматриваются пять категорий трудности условий. Поскольку предлагаемая система не будет существенно отличаться от ныне действующей системы и не произойдет снижение сумм выплат для каких-либо сотрудников, новые ставки должны вступить в силу сразу же, с утвержденной даты ведения новой системы.

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

421 Комиссия постановила переименовать существующую дополнительную надбавку за работу в трудных условиях в надбавку за работу в «несемейных» местах службы и установить разные суммы надбавки для сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев, в целях установления рационального и сбалансированного пакета выплат в периферийных местах службы (см. таблицу 8). Она также рекомендовала не вводить переходные меры.

11. Выплата для стимулирования мобильности

431 и 432 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее ввести вместо нынешней надбавки за мобильность выплату для стимулирования мобильности в целях побуждения персонала переводиться в периферийные места службы и установить в качестве размеров этой выплаты, которая будет предоставляться ежегодно на протяжении периода не более пяти лет подряд в одном и том же месте службы. Выплата для стимулирования мобильности будет предоставляться только сотрудникам, проработавшим пять лет подряд в общей системе и начиная с их второго назначения (т.е. с их первого географического перемещения). Выплата для стимулирования мобильности не будет предоставляться в местах службы категории Н, и в ней не будет учитываться число прошлых перемещений сотрудников. Комиссия также рекомендует в качестве переходной меры продолжать выплачивать сотрудникам, которые перешли в новое место службы до даты вступления в силу новой стимулирующей выплаты, надбавку за мобильность в нынешних размерах на протяжении периода не более пяти лет, пока они работают в данном месте службы, или до тех пор, пока эти сотрудники не переведутся в какое-либо другое место службы.

12. Поездка в досрочный отпуск на родину

443 Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее отменить практику оплаты поездок в досрочный отпуск на родину в соответствии с ее ранее выраженным мнением относительно частичного совпадения между поездками в досрочный отпуск на родину и в отпуск для отдыха и восстановления сил и оплаты. В связи с такой отменой никаких переходных мер не потребуется.

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

Комиссия по международной гражданской службе в рамках своих обязанностей согласно пункту 1 статьи 12 ее статута провела обследования наилучших преобладающих условий службы:

- | | |
|--------------------------|--|
| 67, 68 и приложение VII | а) сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Кингстоне и рекомендовала главным административным руководителям базирующихся в Кингстоне организаций шкалу окладов, которая построена на основе результатов обследований и приводится в приложении VII к настоящему докладу; |
| 73, 74 и приложение VIII | б) сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке и рекомендовала главным административным руководителям базирующихся в Нью-Йорке организаций шкалу окладов, которая построена на основе результатов обследований и приводится в приложении VIII к настоящему докладу; |
| 75 и приложение IX | с) сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Лондоне и рекомендовала главным административным руководителям базирующихся в Лондоне организаций шкалу окладов, которая построена на основе результатов обследований и приводится в приложении IX к настоящему докладу. |

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

Всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения в общей системе

462 Экономия средств, связанная с выполнением рекомендаций Комиссии по итогам всеобъемлющего пересмотра, оценивается в 113,2 млн. долл. США в год в рамках всей системы (см. Таблицу 14).

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

Шкала базовых/минимальных окладов

31 Финансовые последствия, связанные с рекомендацией Комиссии повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении IV к настоящему докладу, оцениваются для всей системы приблизительно в 550 000 долл. США в год.

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

1. Обследования наилучших преобладающих условий службы в Кингстоне

67 Ставки рекомендованной шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий базирующихся в Кингстоне организаций, которая приводится в приложении VII к настоящему докладу, на 5,1 процента выше ставок нынешней шкалы. Общие финансовые последствия введения рекомендованной шкалы окладов оцениваются в 66 992 долл. США в год в пересчете по обменному курсу, действовавшему на сентябрь 2014 года.

68 Ставки рекомендованной шкалы окладов для национальных сотрудников-специалистов базирующихся в Кингстоне организаций, которая приводится в приложении VII к настоящему докладу, на 9,5 процента выше ставок нынешней шкалы. Общие финансовые последствия введения рекомендованной шкалы окладов оцениваются в 76 424 долл. США в год в пересчете по обменному курсу, действовавшему на сентябрь 2014 года.

2. Обследования наилучших преобладающих условий службы в Нью-Йорке

73 Ставки рекомендуемых шкал окладов для всех пяти категорий набираемых на местной основе сотрудников в Нью-Йорке на 5,8 процента ниже ставок нынешних шкал. Условная экономия в результате установления этих шкал окладов оценивается в 12,13 млн. долл. США в год.

3. Обследования наилучших преобладающих условий службы в Лондоне

78

Общие финансовые последствия введения рекомендованной шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий базирующихся в Лондоне организаций оцениваются в 243 202 долл. США в год в пересчете по обменному курсу, действовавшему на май 2015 года.

Часть первая
Вопросы, рассмотренные Комиссией в 2015 году
(вне всеобъемлющего пересмотра пакета
вознаграждения в общей системе)

Глава I

Организационные вопросы

А. Признание статута

1. В статье 1 статута Комиссии по международной гражданской службе, 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.

В. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2015 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)*

¹ Международная организация труда, Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций, Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, Международная организация гражданской авиации, Всемирная организация здравоохранения, Всемирный почтовый союз, Международный союз электросвязи, Всемирная метеорологическая организация, Международная морская организация, Всемирная организация интеллектуальной собственности, Международное агентство по атомной энергии, Организация Объединенных Наций по промышленному развитию, Всемирная туристская организация и Международный орган по морскому дну.

² Международный фонд сельскохозяйственного развития.

Минору Эндо (Япония)**
Луис Мариано Эрмосильо (Мексика)**

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2016 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2017 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 2018 года.

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

4. В 2015 году Комиссия провела две сессии: восьмидесятую сессию, которая проходила с 16 по 27 марта в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, и восемьдесят первую сессию, которая проходила с 27 июля по 7 августа в штаб-квартире Международного агентства по атомной энергии в Вене.

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 2016–2017 годы

6. Программа работы Комиссии на 2016–2017 годы приводится в приложении I к настоящему докладу.

Глава II

Отчетность и контроль

А. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят девятой сессии и имеющие отношение к работе Комиссии

7. Комиссия рассмотрела записку своего секретариата о принятых Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят девятой сессии резолюциях и решениях, имеющих отношение к работе Комиссии. В этой записке особое внимание было уделено выступлению Председателя Комиссии в связи с представлением на рассмотрение Пятому комитету Ассамблеи годового доклада Комиссии за 2014 год ([A/69/30](#)). Председатель подробно рассказал членам Пятого комитета о ходе проведения пересмотра пакета вознаграждения в общей системе. По завершении рассмотрения доклада Комиссии Ассамблея 29 декабря 2014 года приняла свою резолюцию 69/251.

Обсуждение в Комиссии

8. Сеть по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций и все три федерации персонала приняли к сведению решения Генеральной Ассамблеи. В связи с возрастом обязательного увольнения федерации персонала настаивали на том, чтобы Комиссия как можно скорее рекомендовала дату введения повышения этого возраста, утверждая, что она уже вынесла соответствующую рекомендацию в предыдущем году, и поэтому ей следует придерживаться этой рекомендации.

9. Представитель Организации Объединенных Наций, заявив о том, что Организация поддерживает повышение возраста обязательного увольнения, напомнил участникам, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 69/251 просила Комиссию вновь предложить Ассамблее дату введения этого повышения при первой возможности, но не позднее семьдесят первой сессии Ассамблеи. Он подчеркнул, что в целях принятия решения о дате введения этого повышения следует проконсультироваться со всеми организациями общей системы и что Организация Объединенных Наций хотела бы участвовать в этом процессе.

10. Информация об обсуждении в Комиссии вопроса о возрасте обязательного увольнения приводится в пунктах 20–27 настоящего доклада.

Решения Комиссии

11. Комиссия постановила:

- а) принять к сведению резолюцию 69/251 Генеральной Ассамблеи;
- б) продолжать следить за ходом достижения цели обеспечения гендерного баланса и докладывать об этом в соответствии с решением, содержащимся в пункте 137 годового доклада Комиссии за 2014 год;
- в) продолжать периодически рассматривать вопрос о многообразии в общей системе и докладывать Генеральной Ассамблеей по всем вопросам, связанным с многообразием;

d) продолжать рассматривать вопросы, связанные с регулированием разницы, в контексте пересмотра пакета вознаграждения в общей системе.

В. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, Генеральной Ассамблеи и директивных или руководящих органов организациями общей системы Организации Объединенных Наций

12. В соответствии со статьей 17 своего статута Комиссия предоставляет Генеральной Ассамблее информацию о выполнении ее решений и рекомендаций. Комиссия рассмотрела вопрос о выполнении организациями ее рекомендаций, вынесенных в 2013 и 2014 годах. На ее рассмотрении находилась информация, полученная от 22 организаций. Она также была проинформирована о соответствующих решениях, принятых семью руководящими органами организаций общей системы. В своем решении C-DEC 201/1 от 24 февраля 2014 года Совет Международной организации гражданской авиации просил Комиссию изучить последствия рекомендаций о пересмотре пакета вознаграждения в общей системе для бюджетов организаций общей системы, прежде чем рекомендовать дальнейшее общесистемное увеличение его элементов. На сессии в сентябре 2014 года руководящий орган Всемирной организации интеллектуальной собственности определил нормативно-правовую базу, регулирующую условия службы национальных сотрудников-специалистов как новой для этой организации категории персонала.

Обсуждение в Комиссии

13. Все группы заинтересованных сторон приняли к сведению представленную информацию. Сеть людских ресурсов вновь заявила о своей поддержке Комиссии и ее деятельности и готовности организаций соблюдать требования в отношении представления информации и отчетности.

14. Представитель Федерации международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций выразил озабоченность по поводу того, что фонды и программы Организации Объединенных Наций, хотя они следуют положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций, не ввели в практику непрерывные контракты. Организации, персонал которых представляет эта федерация, не выполнили решения Комиссии и в ряде других областей. Например, Программа развития Организации Объединенных Наций, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов и Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») не ввели непрерывные контракты, несмотря на то, что они были официально введены посредством утверждения Генеральной Ассамблеей Положений о персонале Организации Объединенных Наций и ее Правил о персонале. Представитель этой федерации обратился к Комиссии с просьбой осуществлять более жесткий контроль обеспечения согласованности в рамках общей системы и выполнения решений Комиссии.

15. Комиссия выразила обеспокоенность в связи с тем, что еще не все организации ответили на анкеты, направленные им ее секретариатом, и просила их в будущем отвечать на них. Председатель сослался на резолюцию 61/239, в которой Генеральная Ассамблея предложила Генеральному секретарю в качестве Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) настоятельно призвать руководителей организаций общей системы Организации Объединенных Наций всесторонне поддерживать работу Комиссии, в том числе путем своевременного предоставления Комиссии соответствующей информации для исследований, проводимых ею в соответствии с предусмотренными в ее статуте функциями, касающимися общей системы.

16. По поводу Стандартов поведения для международной гражданской службы, одобренных Комиссией и впоследствии утвержденных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 67/257, Комиссия отметила, что еще не все организации перешли на новые стандарты. По мнению Комиссии, этим стандартам следует уделять должное внимание и их следует соблюдать, особенно в свете новых внедряемых концепций, как то подотчетности на всех уровнях. Хотя члены Комиссии отметили, что от момента принятия решений Комиссией до момента их полного выполнения всеми организациями, как правило, проходит некоторое время, они подчеркнули необходимость выполнения принятых решений.

Решения Комиссии

17. Комиссия подчеркнула необходимость своевременного выполнения организациями ее решений и представления запрашиваемой информации. Она также просила организации, которые еще не сделали этого, внедрить Стандарты поведения для международной гражданской службы и доложить ей о положении дел в этой области до следующей сессии Комиссии.

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

Возраст обязательного увольнения

18. В своей резолюции 69/251 Генеральная Ассамблея постановила повысить до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, без ущерба для приобретенных ими прав, и просила Комиссию при первой возможности, но не позднее ее семьдесят первой сессии, вновь предложить Ассамблее дату введения этого повышения после проведения консультаций со всеми организациями общей системы.

19. Комиссии было сообщено о том, что ее Председатель в своем письме на имя административных руководителей организаций информировал их о решении Генеральной Ассамблеи и предложил им представить свои мнения по этому вопросу, в том числе относительно даты введения указанного повышения. Административные руководители указали на негативные последствия увеличения возраста обязательного увольнения работающих сотрудников для усилий, прилагаемых в рамках организаций к омоложению состава их персонала и к его перепрофилированию с точки зрения требуемых навыков, гендерного равенства и географического распределения, а также для усилий по сокращению расходов на персонал. Предложенные административными руководителями сроки введения указанного повышения, относились к диапазону от 2017 до 2020 года, при этом большинство заявило, что такое повышение не может быть введено ранее 1 января 2018 года с учетом того, что бюджеты и программы работы их организаций на 2016 и 2017 годы уже были утверждены их руководящими органами.

Обсуждение в Комиссии

20. Сопредседатель Сети по вопросам людских ресурсов КСР указал на высказанные административными руководителями организаций мнения о том, что практика в рамках общей системы должна быть унифицирована и что наиболее желательной для введения повышения возраста обязательного увольнения сотрудников, набранных до 1 января 2014 года, будет дата не ранее 1 января 2018 года. Сеть подтвердила мнения, изложенные в ответах административных руководителей, а именно то, что:

а) изменение возраста обязательного увольнения заметно скажется на запланированных или осуществляемых в настоящее время мероприятиях по организационной перестройке, многие из которых заложены в предлагаемые бюджеты на двухгодичный период 2016–2017 годов;

б) введение повышения возраста обязательного увольнения задержит достижение целей обеспечения гендерного равенства и географического многообразия или будет препятствовать их достижению. По мнению Сети, Комиссия в своем годовом докладе Генеральной Ассамблее за 2014 год, указав потенциальные долгосрочные позитивные последствия для медицинского страхования и Объединенного пенсионного фонда Организации Объединенных

Наций, не привела оценку связанных с этим повышением дополнительных расходов по линии бюджетов организаций на оперативную деятельность;

с) реальные финансовые последствия указанного повышения не станут ясны до тех пор, пока оно не будет осуществлено и не станут известны согласованные переходные меры в связи с новым пакетом вознаграждения; в этой связи было бы целесообразно отложить повышение возраста обязательного увольнения для нынешних сотрудников до принятия Ассамблеей решений в отношении нового пакета вознаграждения.

21. Ссылаясь на статью 16 статута Комиссии, Сеть указала на то, что любая согласованная для общей системы Организации Объединенных Наций дата введения указанного повышения будет в лучшем случае ориентировочной, поскольку право вынесения окончательного решения по этому вопросу остается за руководящими органами организаций.

22. Представители организаций сослались на то, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 69/251 просила проконсультироваться относительно даты введения рассматриваемого повышения со всеми организациями. Они подтвердили, что подавляющее большинство административных руководителей выступают за введение рассматриваемого повышения с января 2018 года, и с сожалением отметили, что мнения и просьбы административных руководителей не были учтены в достаточной степени в ходе обсуждения. Они также выразили уверенность в том, что Комиссия даст правильную оценку финансовых последствий в своих сообщениях Ассамблее, подчеркнув, что согласно предварительным расчетам значительная доля экономии, ожидаемой от пересмотра вознаграждения, будет сведена на нет в результате возникновения дополнительных расходов в связи с ранним и параллельным введением повышения возраста обязательного увольнения до 65 лет для ныне работающих сотрудников.

23. Представители всех трех федераций персонала выразили мнение, что датой введения рассматриваемого повышения по-прежнему должно быть 1 января 2016 года, как это первоначально было рекомендовано Комиссией. По их мнению, доводы, приводимые Сетью по вопросам людских ресурсов в обоснование отсрочки введения указанного повышения, не новы и уже обсуждались Комиссией. Представитель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций указал на то, что Комиссия дважды рекомендовала ввести указанное повышение с 1 января 2016 года — первый раз 2013 году, — когда она сочла, что, поскольку организации уже представили свои бюджеты на двухгодичный период 2014–2015 годов, указанное повышение было бы уместно осуществить в 2016 году. Он утверждал, что если исходить из доводов, приводимых Сетью, то надлежащий момент для введения указанного повышения может никогда не наступить, поскольку организации постоянно находятся в процессе реорганизации, а пересмотр вознаграждения носит непрерывный характер. Он сослался на доклады Объединенной инспекционной группы, которая, по его словам, во многих случаях опровергла доводы, выдвигаемые представителями организаций. В этих докладах упоминается нынешняя практика удержания сотрудников на службе после наступления срока их обязательного выхода на пенсию и повторного найма пенсионеров, что, по его мнению, указывает на явно недостаточное кадровое планирование и анализ расходов в соответствующих организациях. В любом случае Комиссия уже обсуждала эти вопросы подробно. Регу-

лирование и планирование в рамках нынешней системы, предусматривающей три отдельных возраста обязательного увольнения (60 лет, 62 года и 65 лет), будет сопряжено с большими трудностями, чем при установлении единого возраста для увольнения. Он также напомнил о том, что от указанного повышения выиграет Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций, а обязательства по медицинскому страхованию после выхода на пенсию сократятся примерно на 30 млн. долл. США в год. Федерации персонала поставили также под сомнение заявления организаций о том, что продление срока службы персонала будет сопряжено со значительными затратами, обосновав это тем, что организации будут также нести значительные расходы в связи с наймом нового персонала, если только они не планируют замещать выходящих на пенсию сотрудников. В противном же случае следует ожидать получения экономии в результате задержки репатриации и найма нового персонала. Было указано на то, что затраты в связи с наймом персонала могут составлять около 60 000 долл. США на одного сотрудника. В заключение выступающий указал на то, что должна быть оставлена в силе прежняя рекомендация Комиссии о введении указанного повышения с 1 января 2016 года.

24. Комиссия отметила, что Генеральная Ассамблея уже приняла решение повысить до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых до 1 января 2014 года; перед членами Комиссии был поставлен единственный вопрос, который состоит в вынесении рекомендации относительно даты введения указанного повышения.

25. Комиссия отметила, что в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи она проконсультировалась с административными руководителями по вопросу о дате введения рассматриваемого повышения. Некоторые члены Комиссии согласились с тем, что повышение возраста обязательного увольнения потребует осуществления определенных программ в области управления людскими ресурсами и что организации могут столкнуться с рядом проблем при проведении в жизнь этой политики. Однако с учетом того, что этот вопрос обсуждается уже на протяжении последних трех или четырех лет, ожидалось, что руководящие органы уже были подробно проинформированы об этом и сообразно этому спланировали работу организаций. Один из членов Комиссии заявил, что, хотя Комиссия рекомендовала ввести рассматриваемое повышение с 1 января 2016 года в 2013 году на своей семьдесят седьмой сессии, Ассамблея утвердила это повышение лишь в 2014 году, не установив конкретную дату его введения; организациям следует предоставить больше времени для внесения соответствующих изменений с учетом вопроса о приобретенных правах сотрудников и их права на выбор. Согласно статье 16 статута Комиссии, она может лишь выносить рекомендации по данному вопросу; окончательное решение принимается руководящим органом каждой организации. Поскольку большинство административных руководителей отдали предпочтение тому, чтобы указанное повышение было введено не ранее 1 января 2018 года, это дата, возможно, является наиболее уместной. Введение указанного повышения раньше этой даты будет сопряжено с дополнительным финансовым бременем для организаций, поскольку их двухгодичные бюджеты по большей части должны основываться на действующих положениях о персонале, согласно которым сотрудники выходят на пенсию в возрасте 60 или 62 лет.

26. Других же членов Комиссии не убедили доводы, выдвинутые организациями в обоснование отсрочки введения указанного повышения, с тем чтобы не помешать, среди прочего, реализации программ обеспечения гендерного равенства, многообразия и омоложения, осуществление которых должно быть постоянной кадровой деятельностью, а не мерой реагирования на изменения. По их мнению, необходимость принятия кадровых стратегий не следует использовать в качестве основания для отсрочки повышения возраста обязательного увольнения. Утверждения организаций о том, что они не могут приспособиться к новым мандатам, свидетельствует о недостатках в сфере стратегического планирования и управления. Предлагаемое повышение соответствует тенденциям как в государственных службах стран, так и в международных организациях, которые будут сохраняться по мере дальнейшего увеличения средней продолжительности жизни. Организациям должно быть известно об изменении тенденций, и они должны были быть готовы к тому, чтобы адаптироваться к этим изменениям.

27. Комиссия пришла к заключению, что с учетом расхождения во мнениях по данному вопросу необходимо достичь компромисса. Она отметила резкое изменение позиций организаций по вопросу о том, сколько времени потребуются для реализации на практике предлагаемого повышения. Она указала на то, что в 2009 году сама Сеть по вопросам людских ресурсов обратилась к Комиссии с предложением повысить возраст обязательного увольнения. Сеть выступала за повышение возраста обязательного увольнения для всех сотрудников до 62 лет к 2012 году и приняла решение рассмотреть возможность повышения этого возраста до 65 лет для всех сотрудников и изучить новаторские и гибкие методы применения правил в отношении возраста обязательного увольнения (см. [A/64/30](#), пункты 12–14).

Решение Комиссии

28. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее ввести повышение возраста обязательного увольнения до 65 лет для сотрудников, нанятых до 1 января 2014 года, в течение 2016 года и не позднее, чем к 1 января 2017 года, и учесть при этом принцип приобретенных прав.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

А. Шкала базовых/минимальных окладов

29. 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.

30. Комиссия была проинформирована о том, что с 1 января 2015 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 2015 год на федеральном уровне. В штатах Мэриленд и Виргиния никаких изменений в налоговое законодательство в отношении 2015 года внесено не было. На уровне федерального округа Колумбия было внесено несколько изменений в целях снижения налогового бремени. В шкалу облагаемого налогом дохода была включена налоговая ступень, охватывающая диапазон дохода от 40 000 долл. США до 60 000 долл. США, для которого ставка налогообложения была снижена до 7 процентов. Прежде с облагаемого налогом дохода в диапазоне от 40 000 долл. США до 350 000 долл. США налог взимался по ставке 8,5 процента. Кроме того, была увеличена с 4000 долл. США до 8350 долл. США сумма стандартного вычета.

31. 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	550 000

Обсуждение в Комиссии

32. Сеть по вопросам людских ресурсов и представители федераций персонала приняли к сведению предлагаемые изменения.

33. 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 1,08 процента с 1 января 2016 года. Для этой цели будет применена стандартная процедура, основанная на принципе неизменности размеров вознаграждения, т.е. будет произведено соразмерное сокращение корректива по месту службы. Хотя, как правило, применение предусмотренной процедуры корректировки ставок шкалы базовых окладов не приводит к изменению объема расходов, связанных с чистым вознаграждением, в результате такой корректировки возникнут финансовые последствия в связи с выплатами при увольнении, которые указаны выше.

34. Комиссия также отметила, что ей необходимо будет обратить внимание Генеральной Ассамблеи на предложение о единой шкале окладов, введение которой она рекомендует в контексте всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе (см. главу VII, раздел А). В случае принятия Ассамблеей решения утвердить введение единой шкалы окладов с 1 января 2016 года никаких мер в связи с предложением, изложенным в пункте 33 выше, принимать не потребуется.

Решения Комиссии

35. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2016 года пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше, приводимой в приложении IV к настоящему докладу (что будет зависеть от решения, которое будет вынесено Ассамблеей в отношении единой шкалы окладов, обсуждаемой в разделе А главы VII ниже); ставки этой шкалы скорректированы на 1,08 процента по методу повышения 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.

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

36. 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.

37. С 1 января 2015 года в гражданской службе-компараторе было произведено общее повышение вознаграждения на 1 процент. При проведении сопоставления также учитывалось следующее:

а) пересмотр ступеней федеральной шкалы налогообложения и стандартных и индивидуальных вычетов, который привел к небольшому снижению подоходного налога для всех налогоплательщиков в Вашингтоне, округ Колумбия, и его пригородах;

б) величина множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка за период с января по декабрь 2015 года, составляющая 66,7, и ставки действующей шкалы чистых базовых/минимальных окладов, которая была введена в действие с 1 января 2015 года.

38. Исходя из вышеизложенного, Комиссия была проинформирована о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении за 2015 год составляет 117,2 и что соответствующая средняя величина разницы за пять лет (2011–2015 годы) также составляет 117,2. Подробная информация о сопоставлении приводится в приложении V к настоящему докладу.

Обсуждение в Комиссии

39. Представители Сети по вопросам людских ресурсов и федераций персонала приняли к сведению выводы, сделанные по итогам последнего сопоставления разницы.

40. Комиссия отметила, что величина разницы на 2015 год, составляющая 117,2, рассчитана на основе последних имеющихся данных. Принимая во внимание, что на величину разницы могут влиять многочисленные переменные факторы, Комиссия также отметила, что в гражданской службе-компараторе предлагается произвести общее повышение вознаграждения на 1,3 процента с января 2016 года. По предварительным оценкам, осуществление такого повышения приведет к тому, что величина разницы в 2016 году составит около 116, при условии, что другие факторы существенно не изменятся. В этой связи Комиссия учла положения пункта 3 раздела II.D резолюции 69/251 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея сослалась на то, что средняя за пять лет величина разницы в чистом вознаграждении должна поддерживаться на уровне, близком к желательному, которым является медиана — 115, и просила Комиссию продолжать осуществлять меры в целях приведения величины разницы за календарный год к уровню, близкому к этой медиане.

Решения Комиссии

41. 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, как за 2015 календарный год, так и в среднем за пять лет (2011–2015 годы) составляет 117,2.

С. Вопросы коррективов по месту службы

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

42. 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 седьмой сессии, состоявшейся в 2015 году. На этой сессии, созванной в рамках пересмотра пакета вознаграждения в общей системе, а также методологической работы по подготовке к проведению цикла сопоставительных обследований мест службы 2016 года, Консультативный комитет рассмотрел результаты исследований, имеющих непосредственное отношение к указанным вопросам, и представил на рассмотрение Комиссии ряд рекомендаций.

43. Комиссия рассмотрела эти рекомендации, касающиеся списка и характеристик входящих в рыночную корзину товаров и услуг, которая будет использоваться для сбора данных в ходе следующего цикла проведения сопоставительных обследований мест службы; пересмотра всех форм для сбора данных в ходе проведения обследований; рассмотрения порядка использования данных о ценах, собираемых в рамках Европейской программы сопоставлений, для установления коррективов по месту службы для охваченных этой программой мест службы группы I; рассмотрения предложений по изменению правил, регулирующих функционирование системы коррективов по месту службы; пересмотра системы субсидирования арендной платы в контексте восстановления компромиссного соотношения между субсидией на аренду жилья и коррективом по месту службы; и пересмотра порядка функционирования системы коррективов по месту службы для Нью-Йорка в контексте механизма регулирования разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов.

Резюме рекомендаций

44. Консультативный комитет пришел к заключению, что с точки зрения статистических методов отсутствуют какие бы то ни было основания в пользу или против внесения тех или иных предлагаемых изменений в правила, регулирующие функционирование системы коррективов по месту службы. Он рекомендовал поручить секретариату оказать помощь Комиссии в вынесении соответствующих решений в контексте проводимого ею всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе без ущерба для принципов, лежащих в основе системы коррективов по месту службы.

45. В отношении пересмотра системы субсидирования арендной платы Консультативный комитет рекомендовал поручить секретариату изучить возможность установления вместо субсидии на аренду жилья субсидии на оплату жилья для выплаты всем вновь набираемым на должности категории специалистов и выше в общей системе Организации Объединенных Наций сотрудникам, которая была бы более транспарентной и более простой в применении, чем существующая система субсидирования арендной платы, но сохранения при этом конкурентоспособного и экономичного элемента вспомоществования в покрытии расходов на жилье в совокупном пакете вознаграждения. Консультативный комитет также рекомендовал рассмотреть возможность установления

тивный комитет также рекомендовал поручить секретариату установить объективные критерии для определения мест службы группы II, в которых можно было бы применять систему субсидирования арендной платы, предусмотренную для мест службы группы I. Наконец, он рекомендовал Комиссии вынести указания в отношении применения ключевых параметров системы субсидирования арендной платы, которые следует унифицировать для всех организаций и всех мест службы.

46. Консультативный комитет информировал Комиссию о том, что применение предлагаемого подхода, предусматривающего жесткую увязку динамики размеров окладов сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций, работающих в Нью-Йорке, с динамикой вознаграждения федеральных гражданских служащих Соединенных Штатов, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия, в контексте регулирования в целом разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов обеспечит упрощение и повышение предсказуемости результатов применения механизма корректировки окладов сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке. Однако его внедрение, вероятно, приведет к усложнению корректировки размеров окладов сотрудников, работающих в других местах службы по всему миру, и снижению предсказуемости результатов такой корректировки.

Обсуждение в Комиссии

47. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов высказался в поддержку рекомендации поручить секретариату изучить возможность установления вместо нынешней системы субсидирования арендной платы субсидии на оплату жилья, однако попросил дать разъяснения по поводу того, когда и как этот вопрос может быть рассмотрен в рамках всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе на столь позднем этапе. Он также высказался в поддержку не всех, а лишь некоторых предложений по внесению изменений в правила, регулирующие функционирование системы коррективов по месту службы.

48. Представители федераций персонала высказались в поддержку сохранения статус-кво в том, что касается методологии установления корректива по месту службы для Нью-Йорка, в противоположность жесткой увязке размеров окладов сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, с размерами вознаграждения федеральных гражданских служащих Соединенных Штатов. По вопросу о введении субсидии на оплату жилья вместо субсидии на аренду жилья они подчеркнули важное значение субсидии на аренду жилья в качестве элемента вознаграждения персонала в условиях, когда лишь одного корректива по месту службы не достаточно для компенсации растущих значительными темпами расходов на жилье, в результате чего многие сотрудники селятся все дальше и дальше от места работы. Они подчеркнули, что надлежит тщательно изучить вопрос о введении субсидии на оплату жилья в целях обеспечения того, чтобы это не имело негативных последствий для персонала. В связи с выраженными федерациями персонала опасениями по поводу расходов на жилье секретариат разъяснил, что данные об арендной плате, сообщаемые сотрудниками, используются лишь для расчета относительного веса компонента расхо-

дов на жилье в общей структуре индекса корректива по месту службы, но не для определения паритетов размеров арендной платы, которые устанавливаются на основе данных о рыночных ставках арендной платы.

Решения Комиссии

49. Комиссия утвердила рекомендацию Консультативного комитета о внесении дополнительных изменений в формы для сбора данных и списки товаров и услуг и их характеристики, которые будут использоваться в ходе цикла проведения сопоставительных обследований мест службы 2016 года.

50. Комиссия утвердила повестку дня тридцать восьмой сессии Консультативного комитета, которая изложена в приложении VI к настоящему докладу и поручила секретариату продолжить проведение анализа в целях представления конкретных предложений в отношении внесения изменений в правила, регулирующие функционирование системы коррективов по месту службы, и ключевых параметров системы субсидирования арендной платы, которые следует унифицировать для всех организаций и всех мест службы.

2. Внесение изменений в правила, регулирующие функционирование системы коррективов по месту службы

51. Во исполнение вышеизложенного решения Комиссии секретариат рассмотрел все правила, регулирующие функционирование системы коррективов по месту службы, и пришел к заключению о том, что на предмет внесения изменений следует рассмотреть лишь четыре правила:

а) правило 5 процентов в контексте действующего порядка синхронизации циклов пересмотра классов коррективов по месту службы для мест службы группы I;

б) механизм устранения разницы, а именно 5-процентное увеличение индекса корректива по месту службы, основанного на результатах обследований, при установлении нового класса корректива по месту службы для того или иного места службы после получения отрицательных результатов при проведении сопоставительного обследования мест службы;

с) правило 0,5 процента, на основе которого устанавливается базовый уровень чистого получаемого на руки вознаграждения в местной валюте в местах службы группы I;

д) правило установления пороговых величин в рамках системы субсидирования арендной платы.

52. Цель внесения предлагаемых изменений заключается в повышении предсказуемости и стабильности корректировок размеров вознаграждения по результатам проведения обследований стоимости жизни и расчета индекса корректива по месту службы. Секретариат представил подробный анализ вариантов, предлагаемых для каждого правила функционирования, с указанием их преимуществ и недостатков с целью помочь Комиссии оценить эффективность, достигаемую в результате предлагаемых изменений, по сравнению с существующим положением дел с учетом общих целей всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе.

53. Комиссия отметила, что секретариат особо указал на изменения в расчете индекса корректива по месту службы, уже одобренные Комиссией на ее семьдесят девятой сессии, состоявшейся в 2014 году. Эти изменения касались главным образом использования унифицированной спецификации для определения веса компонента расходов вне места службы и новой методики расчета индекса арендной платы для мест службы группы I. Благодаря этим изменениям индекс корректива по месту службы стал более точным, более транспарентным и более затратноэффективным, чем нынешний.

54. Члены Комиссии напомнили об обосновании введения правила 5 процентов, которое позволяет корректировать размеры окладов до наступления даты предусмотренного правилами проведения пересмотра класса корректива по месту службы при чрезмерном повышении уровня стоимости жизни — на 5 или более процентов — в местах службы группы I. В соответствии с нынешним механизмом контрольная дата для отслеживания инфляции не пересматривается, если только не производится реальное повышение окладов, а это означает, что условия для применения этого правила могут наступать по истечении периода, превышающего один год, или в условиях низкой или умеренной инфляции. Представленные данные свидетельствуют о том, что условия для применения этого правила в пределах одного года или ранее наступали лишь примерно в 54 процентах случаев его применения, число которых составило 72 за последние 14 лет (с 2002 по 2015 год). Комиссия рассмотрела три варианта изменения этого правила. Один вариант заключается в упразднении этого правила, что означает проведение пересмотра классов коррективов по месту службы во всех местах службы группы I на ту же дату что и в Нью-Йорке, независимо от конкретных макроэкономических условий в странах расположения этих мест службы. Второй вариант заключается в сохранении этого правила, но предусматривает перенос контрольной даты для отслеживания инфляции на дату установленного правилами проведения пересмотра класса корректива по месту службы независимо от того, производится ли реальное повышение размеров окладов в результате такого пересмотра, что обеспечит применение рассматриваемого правила только в случаях возникновения галопирующей инфляции в течение 12-месячного периода, но ни при низкой или умеренной инфляции на протяжении более продолжительных периодов. Третий вариант представляет собой небольшую модификацию второго варианта и предусматривает применение рассматриваемого правила только при наступлении условий для этого раньше, чем за три месяца до даты предусмотренного правилами проведения пересмотра класса корректива по месту службы, синхронизированной с датой проведения пересмотра в Нью-Йорке. Применение этого варианта устранил возможность проведения более чем одного пересмотра класса корректива по месту службы в течение трехмесячного периода, но в то же время позволит добиться большей синхронизации циклов проведения пересмотров коррективов по месту службы во всех местах службы группы I.

55. В связи с механизмом устранения разницы был обсужден вариант, предусматривающий отмену правила 5-процентного увеличения индекса корректива по месту службы, основанного на результатах обследований, при установлении нового класса корректива по месту службы для того или иного места службы после получения отрицательных результатов при проведении сопоставительного обследования мест службы. Этот вариант обеспечит большую согласованность между индексами коррективов по месту службы и индексами вознаграж-

дения с течением времени, но приведет к установлению сниженных размеров окладов, особенно в местах службы в странах со слабой или нестабильной местной валютой.

56. Комиссия рассмотрела вопрос о возможном снижении покупательной способности окладов, выплачиваемых в местной валюте в ряде мест службы группы I, в которых оклады устанавливаются в местной валюте, но значительная доля дохода сотрудников уходит на покрытие расходов, производимых не в местной, твердой валюте (например, оплата аренды в евро и расходов на обучение в долларах США). Она рассмотрела вопрос об изменении правила 0,5 процента, применение которого обеспечивает ежемесячную стабилизацию размеров чистого получаемого на руки вознаграждения в местной валюте посредством корректировки класса корректива по месту службы в целях учета колебаний валютного курса. В соответствии с предлагаемым изменением чистое получаемое на руки вознаграждение будет разбиваться на две части: одну часть, предназначенную для покрытия расходов в местной валюте, а другую — для покрытия расходов в долларах США; стабилизация размеров каждого компонента будет обеспечиваться в диапазоне плюс/минус 0,5 процента. Хотя в результате этого изменения может происходить незначительное повышение размеров окладов в периоды снижения курса местной валюты по отношению к доллару США, зависящее от предполагаемой доли расходов, производимых не в местных валютах (чем выше такая доля, тем больше величина повышения размеров окладов), в периоды повышения курса местной валюты по отношению к доллару США возможно изменение размеров окладов в противоположном направлении. Кроме того, данное изменение может привести к усложнению расчета индекса корректива по месту службы и его пересмотра в местах службы группы I.

57. Были рассмотрены два варианта установления пороговых величин арендной платы в условиях применения единой шкалы окладов. В соответствии с первым вариантом предусматривается установление пороговой величины для сотрудников, не имеющих иждивенцев, которая будет делиться на коэффициент 1,06 для получения пороговой величины для сотрудников, имеющих иждивенцев. При таком варианте будут рассчитываться две отдельных пороговых величины — соответственно для сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев, — в целях учета разницы в чистом вознаграждении для этих двух групп (надбавка на супруга в размере 6 процентов), что согласуется с нынешним механизмом. Второй вариант предусматривает применение одной и той же пороговой величины для всех сотрудников, но допускает установление для сотрудников, имеющих иждивенцев, более высокого уровня максимальной разумной арендной платы, чем для сотрудников, не имеющих иждивенцев.

Обсуждение в Комиссии

58. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов выразил признательность секретариату за подготовленный анализ правил функционирования системы коррективов по месту службы и членам Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы за проделанную работу, результаты которой были положены в основу этого анализа. Он подчеркнул, что, хотя в нынешних макроэкономических условиях, как ожидается, правило 5 процентов будет применяться крайне редко, тем не менее его применение служит надежной гарантией от возможного снижения покупательной способности вознаграждения.

граждения сотрудников, работающих в местах службы, в которых наблюдается галопирующая инфляция, и поэтому его не следует отменять. Кроме того, по его мнению, в интересах сведения к минимуму объема административной работы следует отдать предпочтение варианту, при котором можно избежать проведения двух пересмотров в течение трехмесячного периода. Он также заявил о поддержке отмены правила 5-процентного увеличения индекса корректива по месту службы, основанного на результатах обследований, в рамках применения механизма в случае получения крайне негативных результатов при проведении сопоставительного обследования мест службы; предлагаемого изменения правила 0,5 процента; и применения пороговой величины арендной платы, рассчитываемый на основе единой шкалы окладов, для сотрудников не имеющих иждивенцев, и ее деления на 1,06 процента для получения пороговой величины для сотрудников, имеющих иждивенцев. Он согласился с секретариатом в том, что эта процедура установления пороговых величин арендной платы является более транспарентной и в большей степени соответствует нынешней практике, чем альтернативный вариант, предусматривающий дифференциацию размеров максимальной разумной арендной платы.

59. Представители федераций персонала выразили мнение, что нынешние правила функционирования системы коррективов по месту службы должны быть сохранены, поскольку они являются обоснованными и с течением времени доказали свою значимость в плане ограничения влияния колебаний темпов инфляции и валютных курсов на размеры окладов сотрудников и обеспечения выравнивания покупательной способности окладов сотрудников по всем местам службы. Они выступили в поддержку сохранения существующей в рамках нынешней системы 11-процентной разницы между пороговыми величинами для сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев, вместо установления шестипроцентной разницы в соответствии с предлагаемым изменением. Они также выступили против альтернативного варианта, предусматривающего предоставление организациям свободы действий в плане определения размеров максимальной разумной арендной платы, поскольку это может привести к нездоровой конкуренции между различными организациями, имеющими представительства в одном и том же месте службы. Они также подчеркнули, что в некоторых местах службы, включая Нью-Йорк, субсидия на аренду жилья является важным компонентом вознаграждения; очень важно осуществлять точный учет расходов на аренду жилья, включая расчет правильных пороговых величин и максимальных сумм на основе фактических затрат на аренду в самом месте службы, а не в местах, находящихся далеко за его пределами. Они также выдвинули предложение о проведении Комиссией всеобъемлющего пересмотра системы субсидирования арендной платы и классификации мест службы для целей установления коррективов по месту службы.

60. Члены Комиссии подтвердили крайне важную роль коррективов по месту службы в выравнивании покупательной способности окладов по всем местам службы, а также необходимость располагать системой, позволяющей осуществлять их надлежащий расчет. Они согласились с обоснованием применения правила 5 процентов и разделяли мнение организаций и федераций персонала о необходимости сохранить это правило, но при этом изменить его таким образом, чтобы обеспечивать учет лишь галопирующей инфляции в пределах 12-месячного периода. В интересах упрощения работы секретариата и обеспечения большей синхронизации циклов проведения пересмотров классов кор-

рективов по месту службы для мест службы группы I указанное правило должно применяться лишь в тех случаях, когда условия для его применения наступают раньше, чем за три месяца до даты предусмотренного правилами проведения пересмотра класса корректива по месту службы.

61. Большинство членов Комиссии отметили, что механизм устранения разницы предназначен для облегчения перехода к более низкому размеру оклада для сотрудников, уже работающих в данном месте службы на момент введения более низкого множителя корректива по месту службы. Вместе с тем, по их мнению, нет никаких оснований для компенсации снижения размера корректива по месту службы путем пятипроцентного повышения индекса корректива по месту службы, определенного по результатам обследования, при определении множителя корректива по месту службы для данного места службы, который будет применяться для сотрудников, назначаемых в это место службы после даты введения сниженного множителя корректива по месту службы. Они подчеркнули, что корректив по месту службы призван компенсировать фактические расходы на жизнь в данном месте службы и что в следствие этого результаты обследования стоимости жизни, даже если они крайне негативные, должны рассматриваться как правильная оценка реального положения. Они призвали к отмене пятипроцентного повышения результатов обследований, поскольку это равнозначно выплате сотрудникам вознаграждения в объеме, превышающем тот, который является обоснованным с точки зрения динамики стоимости жизни. В ответ на просьбы дать соответствующие разъяснения секретариат указал, что предлагаемое изменение приведет к значительному сокращению размеров окладов в местах службы в странах со слабыми и нестабильными местными валютами. В качестве примера, секретариат представил результаты последнего применения правила 10 процентных пунктов, которые показали, что при последующих обследованиях стоимости жизни, проводимых в затрагиваемых местах службы, сокращение множителей коррективов по месту службы составляет до 23 процентных пунктов при применении нынешнего механизма и до 30 процентных пунктов в случае внесения предлагаемого изменения.

62. В отношении корректировки классов коррективов по месту службы для мест службы группы I в соответствии с правилом 0,5 процента некоторые члены Комиссии отметили, что, хотя проблема негативного влияния слабой местной валюты на покупательную способность чистого получаемого на руки вознаграждения в местах службы группы I, в которых значительную долю расходов сотрудники несут не в местной валюте, в настоящее время стоит наиболее остро в Венгрии, она также является предметом общей озабоченности для мест службы в Восточной Европе в целом. Экономика стран Восточной Европы, как представляется, в большей степени сходна с экономикой стран группы II, чем стран группы I. С учетом того, что положение в некоторых из этих мест службы характеризуется особыми обстоятельствами, вызванными нестабильностью местных валют и экономики стран их расположения в целом, некоторые члены Комиссии сочли обоснованным внесение изменения в правило 0,5 процента, предложенного секретариатом. Однако другие члены Комиссии подчеркнули, что курс венгерского форинта по отношению к доллару США остается довольно стабильным и что он не подвержен более значительным колебаниям, чем колебания курсов местных валют в других местах службы группы I в прошлом. Они также подтвердили выраженную ранее Комиссией точку зрения, что рас-

смаатриваемый вопрос относится к сфере взаимовлияния валют, которое не предсказуемо, и что более частое проведение обследований стоимости жизни является обоснованным решением для этой проблемы. Они особо указали на проблемы, которые связаны с введением предлагаемого изменения и которые включают усложнение расчета индексов коррективов по месту службы и их обновления для всех мест службы группы I; трудности, связанные с точной оценкой средних сумм расходов в местных валютах в этих местах службы; вероятность того, что любой выигрыш, который может накопиться за периоды устойчивого обесценения местной валюты, может быть утрачен при повышении курса местной валюты по отношению к доллару США; а также то, что рассчитываемый таким образом индекс корректива по месту службы будет в меньшей степени чувствителен к местным экономическим условиям. Ввиду этих проблем и с учетом уже принятых коррективных мер они выразили мнение, что расходы, сопряженные с изменением правила 0,5 процента, значительно превышают связанные с этим изменением выгоды. По этой причине они предложили сохранить существующее правило и поручить секретариату провести дополнительное исследование и доложить вновь об особом положении в Венгрии и аналогичных местах службы, в которых значительная доля расходов в месте службы производится сотрудниками не в местных валютах.

63. Что касается определения пороговых величин арендной платы в условиях установления единой шкалы окладов, то у членов Комиссии сложилось единое мнение в отношении подхода, который предусматривает расчет на основе этой шкалы пороговой величины для сотрудников, не имеющих иждивенцев, а затем ее деление на 1,06 для получения пороговой величины для сотрудников, имеющих иждивенцев. Этот подход был сочтен обоснованным, рациональным, транспарентным, простым для понимания и согласующимся с нынешней практикой дифференциации пороговых величин на основе разницы в чистом вознаграждении сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев. Был сделан вывод о том, что применение подхода, основанного на дифференциации пороговых величин за счет установления разных уровней максимальной разумной арендной платы, чревато административными проблемами, включая непоследовательность в его применении различными организациями, что создаст нездоровую конкуренцию между сотрудниками, работающими в разных организациях в одном и том же месте службы.

Решение Комиссии

64. Комиссия постановила:

а) сохранить правило 5 процентов для своевременного учета галопирующей инфляции в местах службы группы I. Контрольная дата для отслеживания инфляции должна пересматриваться на момент предусмотренного правилами проведения пересмотра класса корректива по месту службы независимо от того, меняется ли класс корректива. Это правило должно применяться лишь в том случае, если условия для этого наступают раньше, чем за три месяца до даты предусмотренного правилами проведения пересмотра класса корректива по месту службы;

b) изменить механизм устранения разницы, применяемый при определении множителя корректива по месту службы для того или иного места службы: отменить пятипроцентное повышение индекса корректива по месту службы, определяемого на основе отрицательных результатов сопоставительного обследования мест службы;

c) продолжать применять правило 0,5 процента в соответствии с действующими правилами функционирования системы;

d) устанавливать пороговые величины арендной платы путем расчета на основе предлагаемой единой шкалы окладов пороговой величины для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и последующего деления этой величины на коэффициент 1,06 для получения пороговой величины для сотрудников, имеющих иждивенцев, начиная с даты введения в действие единой шкалы окладов для сотрудников категории специалистов и выше.

Глава V

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

А. Обследования наилучших преобладающих условий службы в Кингстоне

65. В результате вхождения в общую систему Организации Объединенных Наций Международного органа по морскому дну, штаб-квартира которого располагается в Кингстоне, Комиссия, в соответствии с пунктом 1 статьи 12 ее статута, отвечает за установление соответствующих фактов и представление рекомендаций по вопросам определения шкал окладов для персонала категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе, в этом месте службы. Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы в Кингстоне по методологии II, и за базовый месяц этого обследования был принят сентябрь 2014 года.

66. Предлагаемые шкалы чистых окладов для персонала категории общего обслуживания и смежных категорий и национальных сотрудников-специалистов в Кингстоне, рекомендованные Комиссией административным руководителям базирующихся в Кингстоне организаций, приводятся в приложении VII к настоящему докладу. Общие финансовые последствия введения в действие этих двух шкал оцениваются в 143 415 долл. США в год в пересчете по обменному курсу 112,79 ямайских доллара за 1 доллар Соединенных Штатов, действовавшему на сентябрь 2014 года.

67. Ставки рекомендованной шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий на 5,1 процента выше ставок нынешней шкалы. На основе выводов по результатам обследования будет также установлен незначительный для пенсии компонент в размере 3,7 процента. Максимальная ставка предлагаемой шкалы, т.е. ставка для ступени X разряда ОО-7, составляет 3 556 372 ямайских доллара, или 31 531 долл. США по обменному курсу, действовавшему на сентябрь 2014 года. По состоянию на 1 сентября 2014 года эта сумма была ниже ставки чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) для ступени I класса С-1 для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и приблизительно соответствовала по своим размерам ставке вознаграждения для ступени III класса НС-А. Общие финансовые последствия введения в действие рекомендованной шкалы окладов оцениваются в 66 992 долл. США в год в пересчете по обменному курсу, действовавшему на сентябрь 2014 года.

68. Ставки рекомендованной шкалы окладов для национальных сотрудников-специалистов на 9,5 процента выше ставок нынешней шкалы. Общие финансовые последствия введения в действие рекомендованной шкалы окладов оцениваются в 76 424 долл. США в год в пересчете по обменному курсу, действовавшему на сентябрь 2014 года.

69. 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 пакета вознаграждения в общей системе, Комиссия постановила не выносить никаких рекомендаций в отношении корректировки размеров надбавок на иждивенцев, пока Ассамблея не примет решения по настоящему докладу.

В. Обследования наилучших преобладающих условий службы в Нью-Йорке

70. Руководствуясь методологией проведения обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других набираемых на местной основе сотрудников в местах расположения штаб-квартир и аналогичных местах службы (методология обследований I), Комиссия провела обследование в Нью-Йорке, за базовый месяц которого был принят ноябрь 2014 года. В Нью-Йорке существует пять категорий сотрудников, набираемых на местной основе: категория общего обслуживания, категория службы охраны, категория рабочих, категория преподавателей иностранных языков и категория помощников по общественной информации. В соответствии с ранее принятым Комиссией решением шкалы окладов для последних четырех категорий подлежат корректировке на ту же процентную величину, которая утверждается для категории общего обслуживания.

71. В приложении VIII к настоящему докладу приводятся шкалы окладов для всех пяти категорий набираемых на местной основе сотрудников в Нью-Йорке, рекомендованные Комиссией административным руководителям организаций, базирующихся в Нью-Йорке.

72. Ниже указываются случаи, когда наивысшие ставки окладов для этих категорий совпадают с размерами чистого вознаграждения (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) работающих в Нью-Йорке сотрудников категории специалистов и выше (в долл. США):

<i>Категория</i>	<i>Высший разряд/ высшая ступень</i>	<i>Годовой оклад</i>	<i>Класс/ступень в категории специалистов и выше, для которых установлена совпадающая ставка</i>
Категория общего обслуживания	ОО-7/XI	72 886	C-1/VI (ставка для сотрудников, не имеющих иждивенцев)
Служба охраны	СО-7/IX	88 125	C-2/V (ставка для сотрудников, не имеющих иждивенцев)
Рабочие	P-8/VII	75 793	C-1/VII (ставка для сотрудников, не имеющих иждивенцев)
Преподаватели иностранных языков	XII	77 201	C-1/VIII (ставка для сотрудников, не имеющих иждивенцев)
Помощники по общественной информации	ПОИ-III/V	55 627	Совпадения нет

Комиссия сочла, что такие случаи совпадений не дают оснований для беспокойства.

73. Ставки рекомендуемых шкал окладов для всех пяти категорий набираемых на местной основе сотрудников в Нью-Йорке на 5,8 процента ниже ставок нынешних шкал. Условная экономия в результате установления этих шкал оценивается в 12,13 млн. долл. США в год. Поскольку рекомендованные шкалы окладов предполагается применять только в отношении сотрудников, которые наняты не ранее даты введения этих шкал в действие базирующимися в Нью-Йорке организациями, экономия в результате осуществления данной рекомендации будет получена не сразу.

74. С учетом положений резолюции 68/253, в которой Генеральная Ассамблея просила Комиссию не повышать размеры каких бы то ни было выплат до тех пор, пока на рассмотрение Ассамблее не будут представлены результаты всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе, Комиссия постановила рекомендовать сохранить размеры надбавок на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в организациях общей системы в Нью-Йорке на их нынешних уровнях.

С. Обследования наилучших преобладающих условий службы в Лондоне

75. Руководствуясь методологией проведения обследования 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 обследований I), Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы в Лондоне, за базовый месяц которого был принят май 2015 года. Пересмотренная шкала окладов для сотрудников категории общего обслуживания в Лондоне, рекомендованная Комиссией административным руководителям базирующихся в Лондоне организаций, приводится в приложении IX к настоящему докладу.

76. Ставки рекомендованной шкалы на 3,5 процента выше ставок действующей шкалы. Максимальная ставка этой шкалы, т.е. ставка для ступени XI разряда ОО-7, составляет 48 256 фунтов стерлингов, или 74 354 долл. США по обменному курсу, действовавшему на май 2015 года и составлявшему 0,649 фунта стерлингов за 1 доллар США. По состоянию на 1 мая 2015 года указанная сумма приблизительно соответствовала по своим размерам чистому вознаграждению (чистый базовый оклад плюс корректив по месту службы) по ставке для сотрудников ступени III класса С-1, не имеющих иждивенцев.

77. Что же касается надбавок на иждивенцев, то поскольку Генеральная Ассамблея в своей резолюции 68/253 просила не повышать размеры каких бы то ни было выплат до тех пор, пока на рассмотрение Ассамблее не будут представлены результаты всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе, Комиссия не вынесла никаких рекомендаций в отношении корректировки размера надбавки на первого находящегося на иждивении ребенка для сотрудников категории общего обслуживания в Лондоне. Однако на основе данных, собранных в ходе обследования, Комиссия рекомендовала сократить с 952 до 614 фунтов стерлингов размер надбавки на каждого дополнительного находящегося на иждивении ребенка.

78. Общие финансовые последствия введения рекомендованной шкалы окладов оцениваются в 243 202 долл. США в год, тогда как условная экономия в результате применения пересмотренного размера надбавки на каждого дополнительного находящегося на иждивении ребенка оценивается в 12 499 долл. США в год. С учетом того, что рекомендованный размер такой надбавки предполагается применять только в отношении сотрудников, которые наняты не ранее даты его введения базирующимися в Лондоне организациями, в ближайшем будущем экономия в результате осуществления рекомендаций Комиссии будет незначительной.

Часть вторая
Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе

Глава VI

Резюме

А. Введение

1. Причины проведения всеобъемлющего пересмотра

79. На своей семьдесят пятой сессии в 2012 году Комиссия постановила включить в свою программу работы на 2013–2014 годы всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения в общей системе в целях обеспечения того, чтобы вознаграждение, пособия и льготы, предоставляемые сотрудникам, по-прежнему соответствовали своему назначению. Предыдущие всеобъемлющие пересмотры проводились в 1976 и 1989 годах, и менее масштабный пересмотр системы вознаграждения, пособий и льгот был проведен в 2000 году. В период со времени проведения предыдущего крупномасштабного пересмотра в 1989 году общая система Организации Объединенных Наций столкнулась со значительными институциональными проблемами, включая изменения в численности персонала, его распределении по системе и его демографическом составе. В этот период различные элементы системы вознаграждения, пособий и льгот регулярно пересматривались на индивидуальной основе, однако всеобъемлющий анализ пакета вознаграждения, в том числе взаимосвязей между его элементами и их возможного частичного дублирования, не проводился. Вследствие этого было сочтено необходимым провести пересмотр, в рамках которого все элементы были бы рассмотрены в комплексе.

2. Указания Генеральной Ассамблеи и действующие принципы

80. Генеральная Ассамблея в своих резолюциях 67/257, 68/253 и 69/251 выразила конкретные просьбы в связи с проведением этого всеобъемлющего пересмотра. Она просила Комиссию доложить об окончательных выводах и рекомендациях по итогам пересмотра не позднее ее семидесятой сессии в 2015 году и, в частности, чтобы:

а) Комиссия рассматривала все элементы вознаграждения в комплексе в интересах защиты основных ценностей организаций общей системы Организации Объединенных Наций;

б) в рамках предложений по итогам пересмотра было предусмотрено обеспечение сопоставимости пакета совокупного вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций в соответствии с принципом Ноблемера; как таковой этот принцип будет по-прежнему лежать в основе общей системы и, следовательно, всеобъемлющего пересмотра;

с) Комиссия не упускала из виду финансовое положение организаций, участвующих в общей системе, и их возможности по привлечению конкурентоспособного персонала;

д) Комиссия продолжила изучение вопросов, связанных с регулированием разницы, в контексте всеобъемлющего пересмотра вознаграждения.

81. Комиссия вновь рассмотрела концепцию и принципы, лежащие в основе регулирования найма и условий службы персонала в общей системе Организации Объединенных Наций. Она отметила, что вознаграждение является одним из основных средств мотивации и обеспечения заинтересованности сотрудников и играет важную роль в стимулировании надлежащего поведения персонала. Таким образом, наиболее эффективным способом обеспечения разработки системы вознаграждения, которая бы отражала и пропагандировала ценности общей системы, могла бы стать увязка с основными положениями об управлении людскими ресурсами и управлении служебной деятельностью.

82. Было решено, что концепция вознаграждения будет по-прежнему основываться на принципах, сформулированных в статье 101 Устава Организации Объединенных Наций и заключающихся в том, что при приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности и что должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе; а также на принципе Ноблемера, предусматривающим, что, поскольку не должно быть никаких различий в вознаграждении в зависимости от гражданства сотрудников для обеспечения того, чтобы организации могли нанимать граждан любого государства-члена, размеры окладов должны устанавливаться в привязке к условиям в наиболее высоко оплачиваемой национальной гражданской службе. Принцип Ноблемера предусматривает соблюдение принципа равной оплаты за труд равной ценности и служит основой для поддержания конкурентоспособности окладов сотрудников категории специалистов и выше.

83. При проведении пересмотра пакета вознаграждения было также сочтено важным исходить из концепции совокупного вознаграждения, поскольку она позволяет охватить не только его денежные аспекты. Применение подхода, основанного на концепции совокупного вознаграждения, позволяет Комиссии рассмотреть вопросы эффективности системы пособий и льгот и обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, программы поощрения с учетом выполнения работы и учета служебных заслуг и возможности для развития карьеры в общей системе.

3. Цели пересмотра и критерии для разработки пересмотренной системы вознаграждения

84. На предварительных этапах пересмотра был определен ряд проблем, включая в целом сложный характер нынешнего пакета вознаграждения и ощущение отсутствия транспарентности в нем, высокие административные расходы и расходы по персоналу и недостаточная гибкость этой системы, что ограничивает возможности некоторых организаций по принятию мер в связи с особыми обстоятельствами. В целях надлежащего решения этих и других важных проблем Комиссия установила набор следующих критериев для разработки пересмотренной системы вознаграждения:

а) пересмотренная система вознаграждения должна способствовать выполнению мандатов организаций, быть конкурентоспособной, строиться на справедливой и равноправной основе, быть транспарентной, несложной по структуре и простой в применении и для понимания сотрудниками и заинтере-

сованными сторонами и обеспечивать поощрение за отличную работу и принятие в связи с неудовлетворительной работой;

b) пересмотренная система должна быть цельной в своей основе, но при этом допускать 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 лицах, обладающих особыми профессиональными навыками, наем которых сопряжен с трудностями;

c) при внедрении пересмотренной системы необходимо руководствоваться соображениями сдерживания общего объема затрат и ее финансовой устойчивости в будущем.

85. Кроме того, Комиссия проработала 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 вовлеченности 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.

86. Комиссия постановила, что с учетом масштабов проводимого пересмотра вознаграждение для категорий национальных сотрудников-специалистов и категории общего обслуживания и смежных категорий следует отложить на более поздний срок, когда будет завершено проведение пересмотра вознаграждения персонала категории специалистов и выше.

В. Проведение пересмотра

87. После установления целей всеобъемлющего пересмотра и критериев его проведения, был разработан общий план пересмотра с изложением методов его проведения и указанием основных мероприятий.

1. Формирование необходимой фактологической базы

Сбор данных

88. Сбор данных и информации проводился среди организаций и персонала общей системы, а также таких внешних структур, как другие международные организации, национальные гражданские службы и соответствующие консультанты. Секретариат произвел контрольное сопоставление с существующим пакетом вознаграждения у компаратора и изучил практику в области вознаграждения у других внешних работодателей, включая ряд международных организаций. Кроме того, члены Комиссии и сотрудники секретариата провели двухдневное выездное совещание, на котором внешним по отношению к общей системе организациям было предложено сделать презентации, посвященные пакетам вознаграждения в этих организациях и проводимым у них реформам, в соответствующих случаях.

89. Председатель и заместитель Председателя обсудили соответствующие вопросы с административными руководителями и директорами кадровых служб 18 организаций общей системы. По итогам этих консультаций были сделаны следующие основные выводы:

а) перед организациями стоит проблема обеспечения того, чтобы они располагали техническим потенциалом, необходимым для выполнения все возрастающих и усложняющихся задач, которые на них возлагаются, в нынешних финансовых условиях. Необходимым условием являются 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;

б) дополнительная проблема, с которой сталкиваются организации, связана с финансами/бюджетными средствами. Административные руководители, подчеркнув необходимость сохранения общего единого начала, призвали предоставить им определенную ограниченную свободу действий;

с) по словам административных руководителей, многие существующие системы и процедуры, в том числе система вознаграждения, являются слишком негибкими и громоздкими. Необходимо пересмотреть структуру окладов в целях решения ряда таких важных вопросов, как узкие диапазоны ставок, число ступеней в конкретных классах и другие технические вопросы;

д) в области найма возникает ряд конкретных проблем возникают при привлечении персонала на должности определенных уровней или профессиональных групп или для работы в определенных местах службы. Административные руководители указали на трудности, с которыми сталкиваются организации при заполнении должностей узких специалистов, наличие которых они считают существенно важным для них;

е) остается проблемой применение 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;

ф) административные руководители выразили озабоченность в связи с тем, что организация не располагает системой поощрения и стимулирования отличной работы сотрудников или мобильности. Вместе с директорами кадровых служб они призвали к упрощению и реорганизации пакета пособий и надбавок и обеспечению более прочной увязки между размерами вознаграждения и результатами работы.

90. Административные руководители подчеркнули, что пересмотренная система вознаграждения 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 также указали на желательность обеспечения большей свободы действий в вопросах вознаграждения, в частности в связи с наймом персонала и учетом служебных заслуг.

Опрос персонала

91. Осенью 2013 года секретариат Комиссии провел общесистемный опрос персонала, главная цель которого заключалась в сборе информации о мнениях персонала по поводу нынешнего пакета вознаграждения. На анкету опроса было получено примерно 14 000 ответов (выборка такого размера обеспечивает результаты, которые считаются достоверной оценкой мнений всего контингента сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций с ошибкой в пределах 1 процента при 95-процентном доверительном уровне). Основные выводы свидетельствовали о высокой степени вовлеченности персонала в работу: 85 процентов респондентов указали, что они чувствуют себя вовлеченными в работу организаций.

92. Хотя главными причинами поступления на работу в общую систему являются возможность использовать навыки и профессиональные качества, глубокая убежденность в правильности целей и задач организаций и интересная работа (размеры оклада оказались восьмой по значимости причиной поступления на работу в общую систему), основными мотивирующими факторами для сотрудников продолжать работу в организациях являются мандаты организаций и предлагаемый ими пакет вознаграждения.

93. Около половины сотрудников, ответивших на анкету (49 процентов), отзывались в целом положительно о нынешнем пакете вознаграждения, и немногим более половины респондентов (53 процента) считали, что их совокупный пакет вознаграждения является справедливым. Однако респонденты высказали мнение, что они хотели бы видеть более прочную увязку между размерами вознаграждения и индивидуальными результатами работы и между индивидуальными результатами работы и карьерным ростом. Двумя главными причинами, указанными теми сотрудниками, которые сообщили о своем желании или намерении уйти из общей системы, были недостаточные возможности для карьерного роста и продвижения по службе и отсутствие системы поощрения за индивидуальные результаты.

94. В целом опрос показал, что размеры вознаграждения сами по себе не являются проблемой. Однако то, как учитывается индивидуальный вклад сотрудников в работу, в частности тех, кто работает хорошо, вызывает озабоченность. Иными словами, опрос показал, 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. Рабочие группы и сессии Комиссии

95. В целях проведения пересмотра Комиссия создала рабочие группы, состоящие из членов Комиссии и представителей организаций и персонала. Этим рабочим группам было поручено проведение подробного рассмотрения и анализа вопросов и подходов для применения исходя из руководящих принципов проведения пересмотра и с уделением особого внимания обеспечению финансовой устойчивости системы. Рабочим группам было поручено представить затем результаты проведенного ими анализа и свои рекомендации Комиссии. Были созданы три рабочие группы, которым было поручено сосредоточить внимание на следующих темах:

- а) структура вознаграждения, включая корректив по месту службы;
- б) конкурентоспособность и финансовая устойчивость;
- в) учет служебных заслуг и другие смежные кадровые вопросы.

96. В период с ноября 2013 года по май 2015 года этими тремя рабочими группами было проведено восемь совещаний. Первоначальная задача заключалась 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 также рассмотрели передовые методы, применяемые в других структурах, на предмет изучения возможности их применения в общей системе.

97. Проведя сопоставления нынешнего пакета с пакетами вознаграждения в других организациях, рабочие группы затем рассмотрели конкретные элементы общего пакета, проанализировав их исходя из совокупных критериев, которые были установлены для проведения пересмотра, и представили свои выводы Комиссии наряду с возможными вариантами изменений. Соответствующие доклады были затем рассмотрены Комиссией на ее последующих сессиях, на которых она либо доработала представленные предложения, либо направила их обратно в соответствующие рабочие группы для дальнейшего анализа и изучения. Этот процесс проведения анализа, выработки предложений, рассмотрения и дальнейшей проработки предложений продолжался на протяжении всего периода пересмотра и завершился выработкой окончательного предлагаемого пакета, который был рассмотрен рабочей группой по вопросам конкурентоспособности и финансовой устойчивости, прежде чем он был окончательно доработан Комиссией на ее семьдесят первой сессии в 2015 году.

С. Резюме рекомендаций

98. Ниже изложены основные рекомендации Комиссии, вынесенные на заключительном этапе описанного выше процесса пересмотра.

1. Структура окладов и учет наличия иждивенцев

99. Для всех сотрудников категории специалистов и выше независимо от их семейного положения будет установлена одна шкала чистых окладов (предлагаемая шкала приводится в разделе А приложения II к настоящему докладу; в ее ставках учтена предлагаемая консолидация корректива по месту службы на основе коэффициента 1,08 с января 2016 года). Это приведет к упрощению существующей системы окладов и усилению применения концепции, предусматривающей выплату окладов за проделанную работу, а не с учетом индивидуальных обстоятельств сотрудников. В таблице 1 приводится краткое сопоставление окладов и соответствующего учета наличия иждивенцев в рамках нынешней и предлагаемой систем. Кроме того, предлагается скорректировать ставки единой шкалы окладов с учетом любых повышений размеров базовых/минимальных окладов, которые могут быть утверждены до введения новой шкалы.

100. Компонент материальной помощи, предоставляемой на находящихся на иждивении членов семьи, будет выделен из структуры оклада. В целях обеспечения того, чтобы оказываемая организацией помощь на содержание иждивенцев носила более адресный характер, предлагается также внести определенные изменения в критерии определения права на получение такой помощи. В рамках предлагаемой системы на содержание находящегося на иждивении супруга будет выплачиваться надбавка на супруга в размере 6 процентов от чистого вознаграждения. Эта доля установлена по разнице в чистом вознаграждении одиноких и состоящих в браке налогоплательщиков в Соединенных Штатах. Сотрудникам, супруги которых не находятся на их иждивении и которые получают оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении первого ребенка, вместо указанной надбавки будет выплачиваться надбавка на детей.

Таблица 1

Оклады и наличие иждивенцев: предлагаемые изменения

Нынешняя система	Предлагаемая система
• Две ставки чистых окладов: одна для сотрудников, имеющих иждивенцев, а вторая — для сотрудников, не имеющих иждивенцев	• Единая шкала базовых окладов, применяемая единообразно для всех сотрудников независимо от семейного положения

*Нынешняя система**Предлагаемая система*

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Выплата оклада по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, производится на том основании, что заработок супруга меньше установленной пороговой суммы. Выплата оклада по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, осуществляется также на том основании, что на иждивении сотрудника, не имеющего на иждивении супруга, находится первый ребенок • Разное число ступеней в разных классах | <ul style="list-style-type: none"> • Сотрудникам, заработок супругов которых ниже установленной пороговой суммы, выплачивается надбавка на супруга, равная 6 процентам чистого вознаграждения (базовый оклад плюс корректив по месту службы). В случаях когда сотрудники не имеют на иждивении супруга, выплата надбавки на супруга не будет переноситься на первого находящегося на иждивении ребенка, вместо этого будет выплачиваться надбавка на детей • Более единообразная шкала окладов: 13 ступеней в классах С-1–С-5 с добавлением дополнительных ступеней в классах Д-1 и Д-2 |
|---|---|

101. С учетом того что ставки предлагаемой шкалы в основном установлены исходя из ставок нынешней шкалы для сотрудников, имеющих иждивенцев, за вычетом той их доли, которая будет предоставляться в виде надбавки на супруга, нынешние размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения в большинстве случаев не изменятся и будут и далее корректироваться на ту же дату и ту же процентную величину, что и чистое вознаграждение в Нью-Йорке. В тех случаях, когда построение предлагаемой шкалы окладов подразумевает структурные изменения по сравнению с нынешней шкалой исходя из необходимости решения существующих проблем, включая диапазоны по классам и их сужение, будут рассчитываться новые суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения посредством интерполяции или экстраполяции в надлежащих случаях на основе существующих шкал окладов и зачитываемого для пенсии вознаграждения для каждого индивидуального класса (предлагаемую шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения см. в разделе D приложения II к настоящему докладу). Предусматривается, что ставки предлагаемой шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения будут скорректированы с учетом любых изменений в размерах чистого вознаграждения, которые могут быть осуществлены в Нью-Йорке до введения предлагаемой шкалы. Кроме того, шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения будет и далее корректироваться на ту же дату и ту же процентную величину, что и чистое вознаграждение в Нью-Йорке.

102. Предлагаемые ставки налогообложения персонала, пересмотренные в консультации с Организацией Объединенных Наций в целях обеспечения сохранения надлежащего сальдо средств в Фонде уравнивания налогообложения, приводятся в разделе С приложения II к настоящему докладу. Предлагается провести пересмотр этих ставок через два года после введения пересмотренной системы вознаграждения для обеспечения того, чтобы и впредь избегать неблагоприятного воздействия на Фонд уравнивания налогообложения.

103. В связи с предлагаемым пересмотром структуры шкалы окладов потребуются внести изменения в нынешнюю методологию определения разницы в чистом вознаграждении. В соответствии с принципом Ноблемера оклады впо-

следствии будут определяться в привязке к чистым окладам сотрудников на сопоставимых должностях в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, при этом сопоставления для определения разницы будут проводиться на основе размеров окладов одиноких сотрудников, не имеющих иждивенцев. При пересчете на чистую основу величин валовых окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов будут по-прежнему применяться налоговые ставки, установленные для состоящих в браке лиц, совместно подающих налоговую декларацию, а получаемые в результате этих расчетов средние величины для каждого класса будут уменьшаться на коэффициент, равный ставке надбавки на супруга в Организации Объединенных Наций. В соответствии с пересмотренной методологией выплаты, производимые с учетом выполнения работы, не будут учитываться в сопоставлениях для определения разницы.

104. Предлагаемое введение единой шкалы чистых окладов для всех сотрудников категории специалистов и выше повлияет также на другие элементы пакета вознаграждения, которые в настоящее время определяются в прямой привязке к ставкам шкалы окладов. На основе ставок нынешней шкалы окладов определяются размеры выплат при увольнении, которые включают выходное пособие, субсидию в случае смерти и субсидию на репатриацию. В этой связи логично, что изменения ставок шкалы окладов скажутся на суммах таких выплат.

2. Периодичность повышения по ступеням и другие стимулы

105. Хотя использование системы повышения по ступеням обеспечивает прозрачность и прямой с административной точки зрения способ учета служебных заслуг, в рамках нынешней системы повышение по ступеням стало почти автоматическим и в той или иной степени рассматривается как выплата, увязанная с выслугой лет. Кроме того, система повышения по ступеням не позволяет проводить разницу в оценке выполнения работы. Вследствие этого система повышения по ступеням в ее нынешнем виде не вполне соответствует своему назначению, в частности в качестве инструмента поощрения за высокие показатели в работе.

106. Ввиду этих соображений и важности учета финансового положения организаций при рассмотрении изменений в нынешнем пакете Комиссия предлагает вариант изменения периодичности повышения по ступеням (см. таблицу 2). Кроме того, предлагается отменить нынешнюю практику ускоренного повышения сотрудников по ступеням по истечении 10 месяцев вместо 12 месяцев в порядке поощрения за знание языков.

Таблица 2

Периодичность повышения по ступеням: нынешняя и предлагаемая системы

<i>Нынешняя система</i>	<i>Предлагаемая система</i>
• Повышение по ступеням производится ежегодно в большинстве классов при условии удовлетворительного выполнения работы • Повышение по ступеням каждые два года в небольшом числе случаев (для всех ступеней в классах Д-2 и для некоторых ступеней в верхней части диапазона в классах С-3–С-5 и Д-1)	• Повышение по ступеням производится ежегодно до ступени VII в классах С-1–С-5 • Повышение по ступеням со ступени VII до максимальной ступени (ступень XIII) в классах С-1–С-5 производится один раз в два года. Для классов Д-1 и Д-2 будет сохранена нынешняя периодичность, и в них будут добавлены дополнительные ступени.

107. Часть средств, которые ожидается сэкономить в результате такого изменения, будет использована для финансирования системы поощрительных выплат. Денежные поощрительные выплаты за отличную работу будут предусмотрены в виде гибко устанавливаемых сумм в диапазоне от 5 до 10 процентов величины чистого базового оклада.

108. В целях оказания организациям помощи в найме экспертов в узкоспециализированных областях в тех случаях, когда организации не в состоянии привлечь подходящих кандидатов, Комиссия рекомендует ввести систему поощрительных выплаты при найме. Такие выплаты не должны превышать 25 процентов годового базового оклада за каждый год заключенного контракта. Комиссия намерена провести оценку функционирования этой системы через три года после ее введения, а организации должны будут периодически представлять Комиссии информацию о дополнительных поощрительных выплатах.

3. Субсидия на образование

109. Механизм возмещения в рамках существующей системы субсидирования образования основан на системе 15 валютных/страновых зон, установленных исходя из валют, обращающихся в этих странах. С введением евро некоторые независимые валютные зоны утратили смысл. Предусмотрен максимальный пороговый показатель возмещения расходов, корректируемый с течением времени для каждой из этих валютных зон. Число зон и требуемых корректировок порождает значительное административное бремя.

110. Тогда как основанный на совместном несении расходов подход, применяемый в рамках этой системы и предусматривающий, что сотрудники во всех случаях покрывают по крайней мере 25 процентов расходов на образование, доказал свою эффективность, нынешний механизм корректировки максимально допустимых расходов на основе данных по требованиям породил обеспокоенность по поводу того, что указываемые сотрудниками в этих требованиях суммы являются фактором, обуславливающим рост общего объема затрат на эту систему, в результате ослабляется механизм контроля за расходами. В то же время, поскольку проверка сумм допустимых расходов затруднительна и может

приводить к непоследовательности в обработке требований, организации считают, что применение этой системы обременительным.

111. В рамках пересмотра были рассмотрены положения об оказании материальной помощи сотрудникам в связи с оплатой высшего образования, которое не является обязательной частью образования детей. На основе сопоставления расходов в системах у компаратора и в общей системе, т.е. сопоставления сто-процентного покрытия расходов на образование в начальной и средней школе у компаратора и покрытия расходов на начальное, среднее и высшее образование в общей системе в пределах 75 процентов, был сделан вывод о том, что суммы расходов в этих двух системах в целом сопоставимы. С учетом этого и ввиду важной роли субсидии на образование в плане привлечения и удержания персонала было сочтено предпочтительным сохранить покрытие расходов на высшее образование в рамках рассматриваемой системы.

112. Ввиду вышеуказанных опасений Комиссия придерживалась мнения, что имеются серьезные основания для упорядочения системы субсидирования, чтобы сделать ее более эффективной и предсказуемой с точки зрения затрат, а также более простой для понимания, применения и поддержания. В результате в таблице 3 приведен ряд изменений в системе субсидирования образования в сопоставлении с действующими положениями.

Таблица 3

Субсидия на образование: предлагаемые изменения

<i>Нынешняя система</i>	<i>Предлагаемая система</i>
- Система основана на использовании 15 валютных/страновых зон, при этом максимальная пороговая сумма допустимых расходов устанавливается отдельно для каждой зоны. Расходы сотрудникам возмещаются в пределах 75 процентов на основе принципа совместного несения расходов - В рамках системы покрываются допустимые расходы на ступенях начального, среднего и высшего образования - Допустимые расходы включают плату за обучение, сборы, связанные с зачислением в учебное заведение, расходы на учебники, ежедневные расходы на проезд до учебного заведения и прочие расходы (включая сборы на капитальное развитие)	- Система основана на использовании единой глобальной скользящей шкалы для возмещения расходов, состоящей из семи ступеней, таким образом также сохраняется принцип совместного несения расходов. В рамках этой системы стимулируется выбор низкозатратных вариантов: для более низких сумм расходов предусмотрены более высокие ставки возмещения - В рамках системы покрываются допустимые расходы на ступенях начального, среднего и высшего образования - Допустимые расходы ограничиваются платой за обучение (включая плату за обучение родному языку) и сборами, связанными с зачислением в учебное заведение. Сборы на капитальное развитие покрываются вне рамок системы. Расходы на пансион покрываются отдельно

*Нынешняя система**Предлагаемая система*

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Расходы на пансион покрываются в рамках допустимых расходов для всех уровней и мест службы (вплоть до максимальной суммы в тех случаях, когда дети проходят обучение за пределами места службы сотрудника), при этом предусматривается дополнительное возмещение расходов сотрудникам, работающим в определенных местах службы • В рамках системы субсидирования образования в каждом учебном году оплачивается поездка к месту обучения ребенка, обучающегося за пределами места службы сотрудника (два раза в год сотрудникам, работающим в определенных местах службы, и один раз год в остальных случаях) • Суммы максимально допустимых расходов обновляются по решению Комиссии, принимаемому на прагматической основе, исходя из двух видов данных: о динамике размеров платы за обучение по репрезентативным учебным заведениям и о суммах, указываемых в требованиях, подаваемых сотрудниками | <ul style="list-style-type: none"> • Расходы на пансион возмещаются только сотрудникам, работающим в периферийных местах службы, исходя из фиксированной суммы в 5000 долл. США при обучении ребенка в начальной или средней школе-интернате, находящейся за пределами места службы сотрудника. В особых случаях организациям предоставляется свобода действий в плане предоставления помощи на оплату стоимости пансиона сотрудникам, работающим в местах службы категории Н, при определенных условиях • В каждом учебном году оплачивается одна поездка к месту обучения и обратно для ребенка сотрудника, получающего помощь на оплату стоимости пансиона • Скользящая шкала для возмещения расходов обновляется по решению Комиссии, принимаемому на прагматической основе, исходя из данных о динамике платы за обучение по репрезентативным учебным заведениям на двухгодичной основе |
|--|---|

113. В связи с выраженной озабоченностью по поводу ответственности организаций за оплату высшего образования предлагается прекратить предоставление материальной помощи на оплату стоимости пансиона на уровне высшего образования, что повысит затратноэффективность системы. В то же время Комиссия рекомендует пересмотреть критерии предоставления помощи на ступени высшего образования, установив, что эта субсидия должна выплачиваться до конца учебного года, в котором ребенок завершает четырехлетний курс обучения в высшем учебном заведении или получает диплом о высшем образовании первой ступени, в зависимости от того, что наступает раньше, при этом предельный возраст для предоставления субсидии составляет 25 лет.

114. В соответствии с положениями в рамках предлагаемой системы субсидирования образования для расчета сумм возмещения платы за обучение и расходов, связанных с зачислением в учебное заведение, будет применяться семиступенчатая глобальная скользящая шкала. В таблице 4 представлена модель шкалы, построенная исходя из данных о фактической плате за обучение, внесенной сотрудниками, за 2010/11 учебный год.

Таблица 4

Структура семиступенчатой скользящей шкалы (на основе данных за 2010/11 учебный год)

<i>Диапазон сумм по требованиям (в долл. США)</i>	<i>Ставка возмещения (в процентах)</i>
1–10 000	86
10 001–15 000	81
15 001–20 000	76
20 001–25 000	71
25 001–30 000	66
30 001–35 000	61
35 001 и выше	–

115. Комиссия рекомендует обновлять эту шкалу каждые два года на прагматической основе с использованием в качестве исходной базы данных о динамике размеров платы за обучение по 29 выбранным репрезентативным учебным заведениям. В случае обновления шкалы в целях полного учета размеров платы за обучение за 2014/15 учебный год необходимо будет пересмотреть ступени расходов. В таблице 5 приведена должным образом обновленная шкала.

Таблица 5

Семиступенчатая скользящая шкала, скорректированная на основе размеров платы за обучение в 2014/15 году

<i>Диапазон сумм по требованиям (в долл. США)</i>	<i>Ставка возмещения (в процентах)</i>
0–11 600	86
11 601–17 400	81
17 401–23 200	76
23 201–29 000	71
29 001–34 800	66
34 801–40 600	61
40 601 и выше	–

116. При рассмотрении предлагаемой системы субсидирования образования организации выразили обеспокоенность по поводу того, что жесткое применение новых критериев предоставления помощи на оплату расходов на пансион может в определенных обстоятельствах поставить под угрозу непрерывность образования детей сотрудников, работающих в местах службы категории Н, что может иметь пагубные последствия для мобильности персонала. От этого могут особенно пострадать организации, перед которыми стоят задачи оперативного или постоянного развертывания, а также организации, в которых в настоящее время осуществляется политика ротации персонала, требующая от сотрудников регулярного перехода в новые места службы на ограниченный срок. С учетом этого Комиссия признала, что в некоторых случаях по усмотре-

нию административного руководителя материальная помощь на оплату расходов на пансион может предоставляться сотрудникам, работающим в местах службы категории Н.

4. Специальная субсидия на образование

117. С учетом вышеупомянутых предлагаемых изменений в системе субсидирования образования был также проведен пересмотр положений о специальной субсидии на образование. В свете небольшого числа требований о покрытии расходов на транспорт, питание и учебники по линии специальной субсидии на образование предлагается продолжать считать такие расходы допустимыми. Ради упрощения все эти расходы, наряду с расходами, покрываемыми в рамках системы субсидирования образования, будут объединены для целей возмещения и будут покрываться в пределах определенной максимальной суммы.

118. Максимальная сумма самой специальной субсидии на образование будет складываться из величины верхнего предела верхней ступени скользящей шкалы для субсидии на образование (35 000 долл. США на основе данных за 2010/11 учебный год) и суммы в размере 5000 долл. США, равной паушальной сумме для покрытия расходов на пансион, предусматриваемой в предлагаемой системе субсидирования образования. Допустимые расходы будут возмещаться по ставке 100 процентов в пределах установленной максимальной суммы. В отношении предоставления помощи на покрытие расходов на пансион предлагается использовать в расчетах общей суммы допустимых расходов для возмещения фактически понесенные расходы и возмещать их в пределах общей максимальной суммы субсидии.

5. Надбавка за работу в трудных условиях

119. В рамках нынешней системы надбавок за работу в трудных условиях места службы распределяются по степени трудности условий в них по категориям А-Е. Места службы категории Н вынесены за рамки этой классификации, а к местам службы категорий А-Е относят периферийные места службы, отнесение которых к той или иной категории пересматривается каждые три года или чаще в случае значительных изменений.

120. Надбавка за работу в трудных условиях не зачитывается для пенсии и призвана обеспечить компенсацию за те трудности, с которыми сталкиваются набираемые на международной основе сотрудники, получающие назначения на срок не менее одного года в места службы категорий В, С, D или Е. В настоящее время сумма этой надбавки варьируется в зависимости от категории места службы, а также класса сотрудника и его семейного положения. Выплаты за работу в трудных условиях сотрудникам, назначаемым в места службы категорий Н и А, не предусматриваются.

121. По итогам анализа надбавки за работу в трудных условиях, в ходе которого были рассмотрены обоснование для ее выплаты и фактически выплачиваемые суммы, Комиссия отметила, что надбавка за работу в трудных условиях играет важную роль в деле стимулирования перехода сотрудников на работу в места службы с трудными условиями и поэтому имеет большое значение в плане оказания помощи организациям в выполнении их программ.

122. Комиссия выразила мнение, что следует сохранить нынешнюю систему из пяти категорий трудности условий (А–Е); однако предлагается внести определенные изменения с целью установить единую ставку надбавки за работу в трудных условиях как для сотрудников, не имеющих иждивенцев, так и для сотрудников, имеющих иждивенцев, удовлетворяющих соответствующим критериям, исходя из того понимания, что вопрос о степени трудности условий следует рассматривать применительно только к самим сотрудникам, а находящиеся в данном месте службы иждивенцы сотрудника не должны приниматься в расчет при определении этой надбавки. Это приведет к увеличению суммы выплат сотрудникам, не имеющим иждивенцев. Предлагаемая матричная таблица выплат (см. таблицу 7) обеспечит такую же увязку с чистым базовым окладом, какая установлена в рамках нынешней системы. В таблице 6 приводится краткое описание элементов нынешней и предлагаемой систем надбавки за работу в трудных условиях.

Таблица 6

Надбавка за работу в трудных условиях: предлагаемые изменения

<i>Нынешняя система</i>	<i>Предлагаемая система</i>
- Фиксированная сумма, которая варьируется в зависимости от категории места службы, а также класса сотрудника и его семейного положения - В настоящее время ставка для сотрудников, имеющих иждивенцев, превышает сумму надбавки для сотрудников, не имеющих иждивенцев	- Фиксированная сумма, которая варьируется в зависимости от категории места службы, а также класса сотрудника - Надбавка будет выплачиваться сотрудникам в сумме, эквивалентной нынешней ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, независимо от их семейного положения

Таблица 7

Матричная таблица сумм надбавки за работу в трудных условиях

<i>Категория места службы по степени трудности условий</i>	<i>Надбавка за работу в трудных условиях (годовые суммы в долларах США)</i>		
	<i>Группа 1 (С-1–С-3)</i>	<i>Группа 2 (С-4 и С-5)</i>	<i>Группа 3 (Д-1 и выше)</i>
А	—	—	—
В	5 810	6 970	8 140
С	10 470	12 780	15 110
Д	13 950	16 280	18 590
Е	17 440	20 920	23 250

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

123. Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях была введена с 1 июля 2011 года для сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы. Она выплачивается в дополнение к обычной надбавке за работу в трудных условиях, и ее размер в настоящее время варьируется в зависимости от класса должности сотрудника и его семейного положения. Она обеспечивает учет дополнительных финансовых и психологических трудностей, возникающих в результате вынужденной разлуки сотрудников с их семьями. Эта надбавка также служит стимулом для принятия сотрудниками назначений в «несемейные» места службы. В ней также учитываются связанные с такой службой дополнительные расходы.

124. В рамках нынешней системы те сотрудники, которым оклады выплачиваются по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, получают дополнительную надбавку за работу в трудных условиях в размере 100 процентов соответствующей ставки надбавки за работу в трудных условиях для имеющих иждивенцев сотрудников, установленной для мест службы категории Е, — мест службы с наиболее трудными условиями. Сотрудники, которым оклады выплачиваются по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, получают дополнительную надбавку за работу в трудных условиях в размере 50 процентов соответствующей ставки надбавки за работу в трудных условиях, установленной для мест службы категории Е для сотрудников, не имеющих иждивенцев. Сотрудник, получающий вознаграждение по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, получает сумму, составляющую 37,5 процента от размера надбавки, выплачиваемой сотрудникам того же класса, имеющим иждивенцев

125. Комиссия рассмотрела положения нынешней системы выплат дополнительной надбавки за работу в трудных условиях и обоснование этой надбавки в качестве стимулирующей выплаты. Она пришла к выводу о том, что, если эта надбавка является стимулирующей выплатой, то по соображениям логики не должно проводиться различие между выплачиваемыми суммами исходя из семейного положения сотрудников. В то же время, тогда как очевидно, что проведение различия в зависимости от должностных функций или уровня должности является менее обоснованным, потребности сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев, необходимо учитывать иным образом. С учетом этих соображений и для того, чтобы предназначение дополнительной надбавки за работу в трудных условиях было более понятным заинтересованным сторонам, Комиссия предлагает заменить нынешнюю дополнительную надбавку за работу в трудных условиях надбавкой за работу в «несемейных» местах службы, выплачиваемой в качестве фиксированной суммы, размер которой будет зависеть от семейного положения. В таблице 8 излагаются различия между нынешней и предлагаемой системами.

Таблица 8

Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях/надбавка за работу в «несемейных» местах службы: предлагаемые изменения

<i>Нынешняя система</i>	<i>Предлагаемая система</i>
Размер выплаты варьируется в зависимости от класса должности сотрудников и их семейного положения следующим образом: сотрудникам классов С-1–С-3 выплачивается сумма в размере 6540 долл. США по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев (О), или сумма в размере 17 440 долл. США по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев (И); сотрудникам классов С-4 и С-5 — сумма в размере 7845 долл. США (О) или 20 920 долл. США (И); сотрудникам классов Д-1 и Д-2 — сумма в размере 8700 долл. США (О) или 23 250 долл. США (И)	Размер выплаты варьируется следующим образом: сотрудникам, имеющим иждивенцев (наличие которых будет определяться на основании действующих критериев в отношении величины заработка), будет выплачиваться надбавка в размере 19 800 долл. США, а остальным сотрудникам — сумма в размере 7500 долл. США

7. Надбавка за мобильность

126. Цель системы выплат надбавки за мобильность заключается в побуждении набираемых на международной основе сотрудников к переходу из одного места службы в другое в соответствии с потребностями организаций. Право на получение этой надбавки приобретают набранные на международной основе сотрудники, проработавшие в системе Организации Объединенных Наций пять лет подряд и назначенные в то или иное место службы на срок не менее одного года; ее выплата зависит от категории места службы (т.е. от того, относится ли оно к категории Н или к периферийным местам службы). Суммы выплат варьируются в зависимости от числа назначений и класса должности сотрудника, также наличия у сотрудника иждивенцев.

127. В местах службы категорий А–Е надбавка за мобильность предоставляется начиная со второго назначения и увеличивается при каждом следующем назначении до седьмого назначения, после чего ее сумма не меняется. Выплата этой надбавки прекращается после пяти лет службы подряд в одном и том же месте службы. В местах службы категории Н эта выплата производится начиная с четвертого назначения при условии, что по крайней мере два предшествующих назначения сотрудника были в места службы категорий А–Е.

128. По мнению Комиссии, мобильность является обязанностью международных гражданских служащих, поскольку организации системы Организации Объединенных Наций были созданы для оказания услуг по всему миру. Было отмечено, что в системе вознаграждения у компаратора аналогичная надбавка не предусмотрена. Комиссия также отметила, что степень мобильности персонала в организациях общей системы варьируется в зависимости от потребностей и мандатов, а также структуры должностей организаций.

129. Комиссия далее признала, что необходимость стимулирования мобильности, возможно, будет сохраняться до тех пор, пока культура мобильности не пустит глубокие корни во всех организациях общей системы. В этой связи в предлагаемый пакет вознаграждения вместо нынешней надбавки за мобильность включена выплата для стимулирования мобильности, призванная побуж-

дать сотрудников переводиться в периферийные места службы. Она будет выплачиваться ежегодно имеющим право на ее получение сотрудникам на протяжении периода не более пяти лет в одном и том же месте службы. Критерии приобретения права на получение этой выплаты не меняются за исключением того, что сотрудники, работающие в местах службы категории Н, не будут иметь права на получение этой стимулирующей выплаты. Практика установления сумм этой выплаты исходя из числа прежних географических перемещений сотрудников будет отменена. Отметив, что мобильность должна диктоваться потребностями работы, определяемыми международным характером организаций системы Организации Объединенных Наций, Комиссия предложила провести пересмотр выплаты для стимулирования мобильности через пять лет после ее введения с целью заново оценить потребность в такой стимулирующей выплате. В таблице 9 приведены предлагаемые суммы выплат, а также указаны различия предлагаемой системы по сравнению с действующими положениями.

Таблица 9

Выплаты за мобильность: предлагаемые изменения

<i>Нынешняя система</i>	<i>Предлагаемая система</i>
• В местах службы категорий А-Е рассматриваемая надбавка предоставляется начиная со второго назначения и увеличивается при каждом следующем назначении до седьмого назначения, после чего ее ставка не меняется, т.е. более не увеличивается • В местах службы категории Н эта выплата производится при условии, что по крайней мере два предшествующих назначения сотрудника были в места службы категорий А-Е. В местах службы категории Н выплата этой надбавки производится начиная с четвертого назначения и увеличивается до максимальной суммы при седьмом назначении или одном из последующих назначений • Фиксированная сумма, устанавливаемая исходя из числа назначений, класса должности и наличия иждивенцев. Размер выплаты составляет от 2020 долл. США для сотрудников классов С-1–С-3, не имеющих иждивенцев и работающих в месте службы категории Н, при четвертом–шестом назначениях до 16 900 долл. США для сотрудников уровней Д-1 и выше, имеющих иждивенцев и работающих в одном из мест службы категорий А-Е, при седьмом или любом последующем назначении	• Выплата для стимулирования мобильности предоставляется сотрудникам, работающим в местах службы категорий А-Е, начиная со второго назначения в место службы одной из этих категорий • В местах службы категории Н не предоставляется • Фиксированная сумма, которая варьируется в зависимости лишь от класса должности: 6500 долл. США в год для классов С-1–С-3, 8125 долл. США в год для классов С-4 и С-5 и 9750 долл. США в год для уровней Д-1 и выше

8. Элементы, связанные с переездом

130. В ходе рассмотрения элементов нынешнего пакета вознаграждения, связанных с переездом и назначением на службу, Комиссия выявила насущную необходимость упорядочения и объединения различных выплат во избежание дублирования. Предлагаемая система элементов, связанных с переездом, призвана обеспечить современный и отвечающий поставленным целям пакет вознаграждения, включает меньшее число компонентов по сравнению с нынешним пакетом и позволяет более точно учитывать реальные затраты на переезд.

131. Предлагаемая система включает три основных элемента: оплату поездки в связи с переездом, оплату перевозки имущества в связи с переездом и субсидию на обустройство. Комиссия рекомендует с введением нового пакета элементов, связанных с переездом, упразднить надбавку в связи с неполным переездом, субсидию при назначении и субсидию на переезд. В таблице 10 приводится краткое описание предлагаемого пакета элементов в сопоставлении с действующими положениями. Комиссия намерена провести сопоставление фактически ежегодных затрат на новый пакет элементов, связанных с переездом, с затратами на действующий пакет через два года после введения предлагаемого пакета.

Таблица 10

Предлагаемый пакет элементов, связанных с переездом

Элемент	Нынешний пакет	Предлагаемый пакет
Поездка в связи с переездом	Сотруднику и переезжающим с ним/нею и удовлетворяющим соответствующим критериям членам семьи оплачивается проезд по самому прямому и экономичному маршруту	Сотруднику и переезжающим с ним/нею и удовлетворяющим соответствующим критериям членам семьи оплачивается проезд по самому прямому и экономичному маршруту
Перевозка имущества в связи с переездом	а) Организуемая самой организацией перевозка домашнего имущества в связи с полным переездом с соблюдением установленных норм по весу/объему исходя из размера семьи	а) Организуемая самой организацией перевозка домашнего имущества в связи с полным переездом с соблюдением установленных норм по объему исходя из размера семьи (стандартный 20-футовый контейнер на сотрудника без семьи, стандартный 40-футовый контейнер на сотрудника, переезжающего с семьей)
	или	или
	б) организуемая самой организацией неполная перевозка домашнего имущества плюс субсидия при назначении (часть, выплачиваемая в виде паушальной суммы) и выплата надбавки в связи с неполным переездом	б) перевозка домашнего имущества в связи с полным переездом, организуемая сотрудником, с возмещением расходов на нее организацией и с соблюдением установленных норм по объему исходя из размера семьи (стандартный 20-футовый контейнер на сотрудника без семьи, стандартный 40-футовый контейнер на сотрудника, переезжающего с семьей)

Элемент	Нынешний пакет	Предлагаемый пакет
	или	или
	с) предоставление субсидии на переезд (15 000 долл. США на сотрудника, переезжающего с удовлетворяющими соответствующим критериям членами семьи, и 10 000 долл. США на сотрудника без семьи) плюс субсидии при назначении (часть, выплачиваемая в виде паушальной суммы) и выплата надбавки в связи с неполным переездом	с) выплата сотруднику паушальной суммы, равной 70 процентам фактических расходов на перевозку имущества с соблюдением установленных норм (стандартный 20-футовый контейнер на сотрудника без семьи, стандартный 40-футовый контейнер на сотрудника, переезжающего с семьей)
		или
		d) выплата паушальной суммы, размер которой устанавливается организацией из расчета 70 процентов стоимости прошлых перевозок и не превышает 18 000 долл. США
Субсидия на обустройство	Субсидия при назначении	
	- Часть, выплачиваемая в виде паушальной суммы: один месячный оклад; - Часть, выплачиваемая в виде суточных: суточные за 30 дней на сотрудника по ставке для данного места службы;	суточные за 30 дней на сотрудника по ставке для данного места службы и суточные за 30 дней в размере 50 процентов от полной ставки суточных на каждого удовлетворяющего соответствующим критериям члена семьи
	плюс	плюс
	суточные за 30 дней в размере 50 процентов от полной ставки суточных на каждого удовлетворяющего соответствующим критериям члена семьи	паушальная сумма, эквивалентная сумме базового оклада и корректива по месту службы для ступени VI класса С-4

9. Поездка в досрочный отпуск на родину

132. В настоящее время в соответствии с действующими правилами оплаты поездок в отпуск на родину сотрудники, работающие в местах службы, относящихся по степени трудности условий к категориям Н, А или В, имеют право на оплату поездки в отпуск на родину каждые 24 месяца. Сотрудникам же в местах службы категорий С, D и E поездка в отпуск на родину оплачивается каждые 12 месяцев.

133. В 2011 году Комиссия установила систему предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, в соответствии с которой сотрудникам, работающим в местах службы с очень трудными условиями, периодически оплачивается поездка в отпуск для отдыха и восстановления сил. Ввиду частичного совпадения целей поездки в связи с досрочным отпуском на родину и поездки в связи с отпуском для отдыха и восстановления сил Комиссия предлагает отменить практику оплаты поездки в досрочный отпуск на родину.

10. Субсидия на репатриацию

134. При рассмотрении элементов пакета вознаграждения, определяемых непосредственно в привязке к шкале окладов, был поднят вопрос о том, следует ли выплачивать субсидию на репатриацию при увольнении сотрудника, проработавшего лишь короткий срок в общей системе. Было отмечено, что эта субсидия была в 1951 году введена в качестве пособия, размер которого зависит от стажа работы, в целях учета факта работы за пределами родной страны и направлена на оказание сотрудникам, работающим за границей, и их иждивенцам первой очереди в обустройстве в том месте, в которое они переезжают из места службы по увольнении с работы.

135. Комиссия выразила мнение, что при репатриации после продолжительной службы за границей могут возникать определенные трудности и проблемы, связанные с переселением, однако нельзя однозначно утверждать, что такие же трудности и проблемы возникают в том случае, если срок работы за границей составляет лишь несколько лет. В этой связи предлагается установить пороговую величину в пять лет для срока работы за границей, дающего основание для приобретения права на получение субсидии на репатриацию, как указано в таблице 11.

Таблица 11

Субсидия на репатриацию — предлагаемые изменения

<i>Нынешняя система</i>	<i>Предлагаемая система</i>
Чистый базовый оклад за четыре недели за каждый год из первых двух лет работы вне родной страны, плюс чистый базовый оклад за две недели за каждый дополнительный год вплоть до двенадцатого года зачитываемого для этих целей срока службы для сотрудников, имеющих иждивенцев. Для сотрудников, не имеющих иждивенцев, установлена меньшая сумма	Субсидия выплачивается после пяти лет работы вне родной страны исходя из нынешних ставок, установленных для пятилетнего стажа работы

11. Корректив по месту службы

136. Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы в контексте проведенного им очередного пересмотра методологии, лежащей в основе системы коррективов по месту службы, в рамках подготовки к следующему циклу обследований стоимости жизни рекомендовал внести изменения в расчеты самого индекса корректива по месту службы, которые были одобрены Комиссией на ее семьдесят девятой сессии. Эти изменения касались конкретно использования унифицированной спецификации для определения веса компо-

нента расходов вне места службы для всех мест службы, основанной на системе диапазонов, которая в настоящее время используется для мест службы группы II, а также новой методологии расчета индекса арендной платы для мест службы группы I, основанной на использовании весов, рассчитываемых исключительно исходя из информации, указываемой сотрудниками в анкете о расходах, распространяемой в ходе обследования. Цель упомянутых изменений заключается в обеспечении расчета более точного, транспарентного и экономичного, чем прежде, индекса корректива по месту службы.

137. В рамках пересмотра вознаграждения Комиссия в сотрудничестве с Консультативным комитетом рассмотрела возможность упрощения структуры индекса корректива по месту службы и связанные с ними аспекты функционирования системы коррективов по месту службы.

138. 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 (Нью-Йорк). Консультативный комитет отметил, что этот индекс рассчитывается исходя из структуры расходов сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше и обеспечивает достижение цели, ради достижения которой он был введен. Консультативный комитет не нашел никаких веских оснований для изменения нынешней структуры индекса корректива по месту службы.

139. Комиссия рассмотрела 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. В этой связи Комиссия постановила:

a) сохранить правило 5 процентов для своевременного учета галопирующей инфляции в местах службы группы I. Контрольная дата для отслеживания инфляции должна пересматриваться на момент проведения пересмотра класса корректива по месту службы независимо от того, меняется ли класс корректива, и это правило должно применяться лишь в том случае, если условия для этого наступают раньше, чем за три месяца до даты предусмотренного правилами проведения пересмотра класса корректива по месту службы;

b) изменить механизм устранения разницы, отменив пятипроцентное повышение индекса корректива по месту службы, определяемого на основе отрицательных результатов сопоставительного обследования мест службы, при определении множителя корректива по месту службы для данного места службы.

12. Пороговые величины арендной платы

140. В связи с предлагаемым переходом от нынешней двойной шкалы окладов, ставки в которой различаются в зависимости от наличия или отсутствия иждивенцев, к единой шкале окладов, было сочтено необходимым изменить порядок определения пороговых величин арендной платы. Независимо от применяемых правил функционирования пороговые величины арендной платы всегда зависят

от среднего соотношения величин арендной платы и дохода в том или ином месте службы, определенного на основании сопоставительного обследования мест службы или обследования жилищных условий.

141. Согласно ныне применяемой методике, устанавливаются две разные пороговые величины арендной платы соответственно для сотрудников, имеющих иждивенцев, и сотрудников, не имеющих иждивенцев, с учетом двойной шкалы окладов, по которой чистое вознаграждение сотрудников любых классов и ступеней, имеющих иждивенцев, выше, чем чистое вознаграждение сотрудников тех же классов и ступеней, не имеющих иждивенцев. Ввиду предусматриваемого перехода к единой шкале окладов предлагается при установлении пороговых величин арендной платы исходить из пороговых величин, рассчитываемых на основе ставок единой шкалы окладов для сотрудников, не имеющих иждивенцев. Пороговые же величины для сотрудников, имеющих иждивенцев, будут затем рассчитываться путем деления величин, определенных для сотрудников, не имеющих иждивенцев, на 1,06 (коэффициент, соответствующий дополнительной доле чистого вознаграждения, выплачиваемой в виде надбавки на супруга).

D. Приобретенные права и переходные меры

1. Приобретенные права: юридическое определение и методические указания Управления по правовым вопросам

142. При рассмотрении порядка введения нового пакета вознаграждения возник вопрос о «приобретенных правах» работающих сотрудников и стала очевидной потенциальная необходимость принятия переходных мер для предотвращения возникновения проблем в процессе введения этого пакета. С учетом этого Комиссия запросила консультативное заключение Управления по правовым вопросам, которое представило резюме соответствующих решений, принятых административными трибуналами общей системы Организации Объединенных Наций, а именно прежним Административным трибуналом Организации Объединенных Наций, Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций и Административным трибуналом Международной организации труда (МОТ).

143. В представленном резюме Управление по правовым вопросам указало, что нормативно-правовая база для приобретенных прав содержит широкие принципы, которые могут применяться лишь в зависимости от конкретного случая.

К числу принципов более общего характера относятся:

- a) запрещение ретроактивного применения;
- b) проведение различия между условиями найма, которые предусмотрены в контракте, и теми, которые определяются нормативно-правовыми актами;
- c) проведение различия между основополагающими или существенными и не основополагающими или несущественными условиями найма.

144. С учетом принципа о недопустимости обратной силы применение любой поправки к Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций возможно лишь в отношении будущего. Управление по правовым вопросам также указало на то, что хотя контрактом может предусматриваться предоставление сотруднику того или иного пособия или выплаты, методология расчета такой надбавки или выплаты, как правило, считается элементом найма, который определяется нормативно-правовыми актами и который, таким образом, при определенных обстоятельствах может быть изменен администрацией организации на законном основании. По общему правилу, уменьшение того или иного пособия или выплаты в результате изменения элемента найма, определяемого нормативно-правовыми актами, не является нарушением установленных норм, однако такое изменение не должно приводить к общей отмене такого пособия или выплаты.

145. По заявлению Управления по правовым вопросам, трибуналы ясно указали на то, что независимо от вопроса о приобретенных правах любые предлагаемые изменения к Правилам и положениям о персонале не должны быть «произвольными» и должны содействовать реализации принципов, заложенных в статье 101 Устава Организации Объединенных Наций, а именно соблюдению требования о том, что при приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Административный трибунал МОТ придерживался аналогичной точки зрения, в соответствии с которой международная организация должна воздерживаться от принятия любых мер, которые не диктуются ее обычным функционированием или необходимостью привлечения компетентного персонала. В основе такого требования, как представляется, лежит посылка о необходимости обеспечения того, чтобы последствия внесения в Правила и положения о персонале той или иной поправки (в индивидуальном или совокупном плане) не должны носить столь драконовский характер, что это приведет к нарушению самого функционирования и подрыву жизнеспособности системы международной гражданской службы.

146. Управление по правовым вопросам установило, что хотя Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций обсуждал концепцию приобретенных прав по существу в рамках рассмотрения порядка 60 дел, лишь примерно в 12 из этих случаев Трибунал установил факт нарушения приобретенного права. Административный трибунал МОТ также толковал концепцию «приобретенных прав» консервативно. При рассмотрении порядка 80 дел, касающихся приобретенных прав, он установил факт нарушения приобретенного права лишь в двух случаях: в одном случае это касалось прекращения возмещения расходов на поездки, а в другом — поправки к пенсионному плану.

147. По заявлению Управления по правовым вопросам, под «приобретенными правами» могут пониматься такие права, которые вытекают из договора о найме сотрудника и накапливаются на протяжении срока службы. Согласно соответствующим правовым принципам, поправки к правилам, ведущие к нарушению приобретенных прав, могут быть успешно обжалованы в трибуналах. Вместе с тем даже в тех случаях, когда поправка к правилам могла и не затрагивать приобретенное право, администрация той или иной организации в некоторых случаях прибегала к такому варианту введения поправки, при котором сотрудникам предоставлялась возможность продолжать получать пособие или

пользоваться льготой, на которые они имели право до внесения поправки, на протяжении ограниченного периода времени. Это обычно называется «переходной мерой». Переходные меры могут также включать, например, отсрочку введения поправки на несколько лет, постепенное изменение условий для сокращения выплат или выплату каждому затрагиваемому сотруднику суммы, компенсирующей любые негативные последствия поправок для размеров надбавок или пособий, которые они могут получать в будущем.

148. Решение о введении переходных мер не обязательно касается ситуаций, связанных с приобретенными правами. В иных случаях, когда не ясно, что нормативные изменения условий службы затрагивают приобретенные права, организация-работодатель может рассматривать вопрос о введении переходных мер в порядке осуществления административной политики обеспечения наилучшего варианта внедрения поправки к правилам.

2. Предлагаемые переходные меры

149. Ниже в общих чертах излагаются переходные меры для нынешних сотрудников в связи с каждым из предусматриваемых изменений, предлагаемые с учетом приведенных выше соображений правового характера и исходя из общего принципа следования методам хорошего работодателя при переходе от одной системы вознаграждения к другой.

а) Структура шкалы окладов и учет наличия иждивенцев: отнесение сотрудников к соответствующим классам и ступеням в рамках предлагаемой структуры шкалы окладов и соответствующая надбавка

150. Что касается отнесения сотрудников к надлежащим классам и ступеням в рамках предлагаемой шкалы окладов, то обеспечить переход на новую школу, при котором это не сказалось бы на размерах окладов сотрудников, невозможно. Это объясняется тем, что разница в ставках чистых базовых окладов для сотрудников, имеющих иждивенцев первой очереди, и сотрудников, не имеющих иждивенцев первой очереди, в рамках нынешней шкалы окладов неодинакова для разных классов и ступеней. В то же время в рамках предлагаемой системы размеры вознаграждения сотрудников, имеющих и не имеющих на иждивении супруга, будут отличаться на выраженную в процентах величину, представляющую собой надбавку на супруга в размере 6 процентов от суммы чистого вознаграждения для каждого класса и ступени. В этой связи при переводе сотрудников с нынешнего пакета на предлагаемый пакет вознаграждения цель должна заключаться в сведении к минимуму любых соответствующих последствий для сотрудников.

151. При соблюдении предложенных соответствий между ступенями и классами для сотрудников классов С-2–Д-2, имеющих на иждивении супруга (см. приложение II, раздел В), будет обеспечена неизменность размеров вознаграждения с учетом суммы надбавки на супруга. Это объясняется тем, что предлагаемая шкала окладов для этих классов построена на основе уменьшения ставок окладов для сотрудников, имеющих иждивенцев, на коэффициент 1,06, который соответствует предлагаемой величине надбавки на супруга, составляющей 6 процентов.

152. В настоящее время оклады сотрудникам, супруги которых не находятся на их иждивении, но которые имеют на иждивении ребенка, выплачиваются по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении первого ребенка. Эти сотрудники не будут иметь право на получение надбавки на супруга в рамках предлагаемой системы, но будут получать вместо нее надбавку на детей (составляющую в настоящее время 2929 долл. США в год) на своего первого ребенка-иждивенца. Таким образом, размеры окладов некоторых из этих сотрудников в рамках предлагаемой системы значительно сократятся. В связи с этим для таких сотрудников предлагается ввести промежуточную надбавку в размере 6 процентов от чистого вознаграждения, которая будет выплачиваться на находящегося на иждивении ребенка после введения предлагаемой шкалы окладов (в этом случае надбавка на ребенка после введения предлагаемой шкалы окладов (в этом случае надбавка на ребенка выплачиваться не будет). После начала выплаты этой надбавки ее размер будет сокращаться на один процентный пункт каждые 12 месяцев. После того, как ее сумма станет равна размеру надбавки на ребенка или станет ниже ее величины, вместо промежуточной надбавки выплате будет подлежать надбавка на детей. В любом случае выплата промежуточной надбавки будет прекращаться с того момента, когда ребенок уже не может рассматриваться в качестве иждивенца в соответствии с установленными критериями.

153. В настоящее время оклады сотрудников, у которых нет иждивенцев, выплачиваются по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев. При переходе на предлагаемую шкалу окладов размеры их базовых окладов увеличатся на сумму в пределах 1901 долл. США в год (для ступени VI класса Д-2), величина которой будет зависеть от класса и ступени. Соответствующие суммы будут пропорционально выше, если учесть корректив по месту службы. Также следует отметить, что размеры окладов порядка 1088 сотрудников классов С-1–С-4 будут превышать максимальные ставки окладов для их классов в предлагаемой шкале окладов. Для обеспечения того, чтобы после введения предлагаемой шкалы у таких сотрудников не сократилось чистое вознаграждение, можно было бы ввести промежуточную надбавку.

154. В соответствии с предлагаемыми переходными мерами сотрудники будут переводиться на не предусматриваемые в предлагаемой шкале «индивидуальные ступени» и будут находиться на них до их ухода из общей системы или до присвоения им более высокого класса. Эти «индивидуальные ступени» будут сохраняться Комиссией в шкалах окладов, предлагаемых для утверждения Генеральной Ассамблеей, и будут предусмотрены только для тех сотрудников, которые будут переведены на эти ступени при переходе на предлагаемую шкалу, и дальнейшее повышение этих сотрудников по ступеням производиться не будет. Как и для обычных ступеней, для этих ступеней будет производиться консолидация корректива по месту службы путем включения его части в базовый оклад. Размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения для индивидуальных ступеней также будут пересматриваться в будущем на ту же дату и ту же величину, что и для других, обычных ступеней. С течением времени число сотрудников на этих индивидуальных специальных ступенях будет сокращаться по мере повышения сотрудников в должности или их увольнения.

155. В силу вышеизложенных соображений в некоторых случаях необходимо будет присваивать сотрудникам, имеющим и не имеющим иждивенцев первой очереди (супруга или ребенка) и находящимся на одной и той же ступени одного и того же класса в рамках нынешней структуры шкалы, различные ступени в

рамках структуры предлагаемой шкалы окладов. В рамках предусматриваемого переходного механизма перевод сотрудников на предлагаемую шкалу окладов будет производиться исходя из соответствий между классами и ступенями, приведенных в разделе В приложения II к настоящему докладу.

b) Периодичность повышения по ступеням и другие меры стимулирования

156. В связи с осуществлением предлагаемого изменения периодичности повышения по ступеням никаких переходных мер не предусматривается.

c) Субсидия на образование

157. С учетом административного бремени, связанного с сохранением нескольких систем, продолжительное функционирование рассматриваемых двух систем одновременно не рекомендуется. В связи с этим Комиссия предлагает ввести новые системы в отношении как обычной субсидии на образование, так и специальной субсидии на образование не ранее чем спустя один полный учебный год после окончания учебного года, в котором новые системы будут утверждены Генеральной Ассамблеей и руководящими органами других организаций.

d) Надбавка за работу в трудных условиях и дополнительная надбавка за работу в «несемейных» местах службы

158. Предлагается выплачивать новые суммы этих надбавок с даты их вступления в силу, утвержденной Генеральной Ассамблеей, всем сотрудникам, работающим в соответствующих периферийных местах службы. Кроме того, поскольку не предусмотрено никаких значительных изменений по сравнению с нынешней системой, никаких переходных мер не потребуется.

e) Надбавка за мобильность

159. Предлагается выплачивать новые суммы этой надбавки тем сотрудникам, которые будут менять место службы в дату вступления этих сумм в силу, утвержденную Генеральной Ассамблеей, или в последующий период. Хотя осуществление каких-либо переходных мер не является явным юридическим обязательством, в соответствии с хорошей кадровой практикой предлагается продолжать выплачивать сотрудникам, которые перешли в новое место службы до даты вступления в силу новой выплаты, надбавку за мобильность в нынешних размерах на протяжении периода не более пяти лет, пока они работают в данном месте службы, или до тех пор, пока эти сотрудники не переведутся в другое место службы.

f) Элементы, связанные с переездом и назначением

160. Предлагаемый пакет элементов, связанных с переездом, будет предоставляться всем сотрудникам (вновь набранным сотрудникам или сотрудникам, получающим назначение в новое место службы), совершающих переезд на дату введения этого пакета или в последующий период. Кроме того, по увольнении со службы сотрудники будут также иметь право на оплату им проезда и перевозки имущества с учетом соблюдения установленных организациями критериев приобретения такого права.

161. В качестве переходной меры предлагается продолжать выплачивать сотрудникам, которые будут совершать переезд до даты введения предлагаемого пакета и выбирать вариант «неполного переезда» (т.е. частичную перевозку имущества), надбавку в связи с неполным переездом на протяжении периода не более пяти лет, пока они работают в данном месте службы, или до тех пор, пока эти сотрудники не переведутся в другое место службы.

g) Субсидия на репатриацию

162. Предлагается сохранить за нынешними сотрудниками право на получение субсидии на репатриацию в соответствии с нынешней шкалой за число лет, проработанных на момент введения новой системы.

h) Субсидия на аренду жилья

163. Никаких переходных мер не предусматривается. Пороговые величины арендной платы для выплаты субсидии будут рассчитываться по новой методике для всех обследований жилищных условий, которые будут проводиться после введения в действие единой шкалы.

Е. Сопоставимость пересмотренного пакета в соответствии с принципом Ноблемера

164. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 68/253 просила Комиссию обеспечить при выработке предложений в ходе пересмотра пакета вознаграждения в общей системе сопоставимость совокупного пакета вознаграждения, включающего все денежные и неденежные элементы, в соответствии с принципом Ноблемера.

165. Принцип Ноблемера предусматривает привязку окладов сотрудников категории специалистов и выше к окладам в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе, называемой компаратором, которым была в прошлом и остается в настоящее время федеральная гражданская служба Соединенных Штатов. В рамках гражданской службы-компаратора существуют различия в пособиях и льготах, предоставляемых служащим, которые работают внутри страны, и тем, которые работают за границей. По этой причине в целях определения сопоставимости вознаграждения на основе всех денежных и неденежных элементов пакет вознаграждения, предусматриваемый в Организации Объединенных Наций, необходимо сопоставлять с пакетом вознаграждения для гражданских служащих, работающих за границей, с учетом того, что сотрудники Организации Объединенных Наций по большей части работают не в своих странах. Если исходить из этой посылки, то невозможно проводить сколь-либо значимое сопоставление всех денежных и неденежных пособий и льгот, в том числе предусматриваемых при работе за границей, в случае сопоставления вознаграждения сотрудников гражданской службы-компаратора в Вашингтоне, округ Колумбия, и сотрудников общей системы, работающих в Нью-Йорке или, для этих целей, в Вашингтоне, округ Колумбия.

166. В свете определения того, что при оценке сопоставимости предлагаемого для общей системы пакета вознаграждения за основу должен быть принят пакет денежных и неденежных элементов, предусматриваемый в гражданской службе-компараторе для сотрудников, работающих за границей, было проведе-

но два отдельных исследования. В рамках первого из них — количественного сопоставительного анализа — были рассмотрены денежные элементы соответствующих пакетов в целях расчета и сопоставления их общей стоимостной величины. В рамках второго исследования были изучены правила и практика как в Организации Объединенных Наций, так и в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, определяющие различные элементы предлагаемого работникам компенсационно-социального пакета, или пакета совокупного вознаграждения.

1. Количественный сопоставительный анализ

а) Пенсионное и медицинское страхование

167. Основой для проведения сопоставительного анализа послужили проведенные в последнее время сопоставления некоторых элементов вознаграждения, которые предусмотрены у компаратора и в Организации Объединенных Наций. В 2012 году Комиссия при содействии консультанта завершила проведение исследования зачитываемого для пенсии вознаграждения и доложила Генеральной Ассамблее о том, что коэффициенты замещения дохода в планах Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих и Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций в основном сопоставимы. Вместе с тем сотрудники гражданской службы-компаратора могут получать значительно большее пособие в рамках Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих благодаря уплате добровольных взносов и параллельному взносу работодателя в размере до 5 процентов от взноса сотрудников (см. [A/67/30](#), пункт 59(a)).

168. В другом исследовании под названием “United Nations: key compensation elements should be reviewed to address costs and sustainability” («Организация Объединенных Наций: необходимость пересмотра ключевых элементов вознаграждения в целях решения проблемы расходов и обеспечения финансовой устойчивости»), недавно проведенном отдельно Главным контрольным управлением Соединенных Штатов, в отношении пенсий было вынесено заключение о том, что результаты варьируются в зависимости от срока службы и других факторов. Для сотрудников, проработавших 30 лет и выходящих на пенсию в возрасте 62 лет, Система пенсионного обеспечения федеральных служащих и Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций обеспечивают замещение примерно одной и той же доли оклада, который такие сотрудники получали до выхода на пенсию. Сотрудникам же со стажем работы 20 лет при их выходе на пенсию в возрасте 62 лет Система пенсионного обеспечения федеральных служащих обеспечивает замещение более высокой доли оклада, который они получали до выхода на пенсию.

169. В отношении медицинского страхования Комиссия в своем годовом докладе за 2014 год ([A/69/30](#)) рекомендовала сохранить на нынешних уровнях долевое распределение взносов на медицинское страхование между Организацией и работающими и вышедшими на пенсию сотрудниками по планам медицинского страхования как в Соединенных Штатах и так и за пределами Соединенных Штатов. В исследовании Главного контрольного управления Соединенных Штатов, которое ограничилось рассмотрением планов для сотрудников Организации Объединенных Наций, предлагаемых в Нью-Йорке, сделан вывод о том, что средние затраты работодателя на сотрудника в гражданской службе

Соединенных Штатов на 5 процентов выше, чем в Организации Объединенных Наций, если исходить из всей численности сотрудников, независимо от их участия в том или ином плане. Эта разница увеличится до 29 процентов, если учитывать только тех сотрудников, которые участвуют в планах страхования.

b) Отпуск и праздничные дни

170. Была собрана и сопоставлена информация о праздничных днях, годовом отпуске и отпуске на родину, предоставляемых в гражданской службе-компараторе и организациях общей системы. Было отмечено, что в системе Организации Объединенных Наций предусмотрен годовой отпуск продолжительностью в 30 дней в год, тогда как в гражданской службе-компараторе сотрудникам, работающим в Соединенных Штатах и за границей, число дней годового отпуска начисляется в зависимости от выслуги лет следующим образом: при стаже до трех лет — 13 дней в год; при стаже от 3 до 15 лет — 20 дней в год; и при стаже более 15 лет — 26 дней в год.

171. В организациях общей системы не предусматривается предоставление каких-либо дополнительных отпускных дней в связи с отпуском на родину кроме как предоставление до четырех дней в счет времени на проезд. Согласно положениям об отпуске на родину, закрепленным в справочнике 1 тома 3 Руководства государственного департамента Соединенных Штатов по иностранным делам, гражданская служба-компаратор предоставляет отдельный отпуск на родину сотрудникам, работающим за границей. Этот отпуск начисляется в количестве от 5 до 15 дней за год в следующем порядке:

a) 15 дней при условии, что:

- i) в качестве одного из условий найма работник обязуется принимать назначение в любую точку мира сообразно потребностям учреждения;
- ii) сотрудник работает в представительстве Соединенных Штатов при одной из межгосударственных международных организаций; или
- iii) сотрудник работает в месте службы, в котором санкционирована выплата надбавки за трудные условия службы в размере 20 или более процентов;

b) 10 дней: при условии, что сотрудник не подпадает под действие положений подпункта (i) выше и работает в месте службы, в котором выплачивается надбавка за трудные условия службы в размере по крайней мере 10 процентов, но менее 20 процентов;

c) 5 дней: сотруднику, не подпадающему под действие вышеизложенных положений, начисляется до 5 дней отпуска на родину.

172. В организациях общей системы предусмотрено 10 праздничных дней в год. Гражданская служба-компаратор предоставляет сотрудникам, работающим внутри страны, и сотрудникам, работающим за границей, соответственно 10 дней отпуска. Кроме того, ежегодно сотрудники, работающие за границей, имеют дополнительно от 7 до 12 выходных дней, которые выпадают на местные праздники.

с) Прочие выплаты и льготы

173. Секретариатом были проведены подробные сопоставления прочих денежных элементов пакета вознаграждения. Помимо базовых окладов к ним относятся корректив по месту службы и надбавка на разницу в стоимости жизни, пособия на жилье, выплаты на иждивенцев, субсидия/надбавка на образование и выплаты за работу в трудных условиях, в опасных условиях и за мобильность и связанные с ними выплаты, как то предлагаемая надбавка за работу в «несемейных» местах службы (в настоящее время дополнительная надбавка за работу в трудных условиях).

2. Сопоставление совокупного вознаграждения

174. Секретариат Комиссии обратился к внешнему эксперту по вопросам вознаграждения с просьбой подготовить доклад о совокупном вознаграждении на основе анализа правил и практики в общей системе Организации Объединенных Наций и гражданской службе-компараторе. Результаты этого анализа, включая сопоставление по всему перечню элементов в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, были рассмотрены рабочей группой по вопросам конкурентоспособности и финансовой устойчивости, которая впоследствии доложила о своих выводах Комиссии.

175. Концепция совокупного вознаграждения служит организациям основой для выработки стратегий привлечения персонала, обеспечения его заинтересованности в работе и удержания сотрудников. В различных организациях пакет совокупного вознаграждения будет разным и будет определяться принципами их работы, демографическим составом их персонала и их потребностями и бюджетами. Совокупное вознаграждение складывается из четырех ключевых элементов, и в прошлом многие организации рассматривали эти элементы как отдельные составляющие, программы и практические методы. Вместе с тем, с точки зрения работника, каждый элемент является частью предлагаемого работнику компенсационно-социального пакета, и работники зачастую отмечают, что ценность пакета в целом превышает сумму его отдельных составляющих. К элементам совокупного вознаграждения относятся:

- a) денежная компенсация и поощрение с учетом выполнения работы;
- b) пособия и льготы;
- c) обеспечение возможностей для гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей;
- d) обеспечение возможностей для повышения квалификации и развития карьеры.

176. При проведении анализа правил и практики как в общей системе Организации Объединенных Наций, так и в гражданской службе-компараторе, было отмечено, что системы в этих двух структурах сопоставимы по широкому кругу элементов. Обе гражданские службы используют аналогичные элементы совокупного вознаграждения для привлечения и удержания сотрудников и обеспечения их заинтересованности. В обеих структурах имеются возможности для составления предлагаемых пакетов вознаграждения и определения стратегий таким образом, чтобы обеспечить большее согласование соответствующих программ с особыми потребностями подразделений, выполняемых задач и ин-

дивидуальных сотрудников. В силу различий в составе контингентов работников не существует каких-либо двух организаций, которые предлагали бы одинаковый пакет совокупного вознаграждения. При определении сопоставимости предлагаемого совокупного вознаграждения в Организации Объединенных Наций и службе-компараторе был проведен анализ предлагаемых пакетов, результаты которого были сопоставлены с ответами, полученными в ходе проведенных опросов. При анализе совокупного вознаграждения в службе-компараторе в сопоставлении с совокупным вознаграждением в Организации Объединенных Наций не было выявлено никаких значительных расхождений между этими пакетами, хотя каждая организация по разному реализует различные программы вознаграждения.

177. У компаратора в лице федеральной гражданской службы Соединенных Штатов имеются определенные различия в пакетах совокупного вознаграждения, предлагаемых гражданским служащим, работающим внутри страны и за рубежом. С учетом того, что Организация Объединенных Наций гораздо в большей степени ориентирована на экспатриационную кадровую модель, существуют ожидаемые различия между соответствующими программами и правилами. С точки зрения необходимости привлечения Организацией Объединенных Наций ключевых специалистов отличие от условий у компаратора представляются уместным.

178. В плане неденежных элементов вознаграждения как Организация Объединенных Наций, так и компаратор предлагают различные программы совокупного вознаграждения. Как представляется, компаратор, возможно, уделяет больше первоочередного внимания реализации таких программ обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, как введение гибкого графика работы или предоставление возможности работать дистанционно.

179. Была особо отмечена важность надлежащего понимания того, что хотят или что считают важным сотрудники. В 2008 и 2013 годах Комиссия провела два общесистемных опроса персонала, результаты которых в значительной степени свидетельствуют о том, что денежное вознаграждение не является главным мотивирующим фактором для привлечения и удержания персонала в общей системе. Большинство сотрудников придают большее значение таким неотъемлемым элементам вознаграждения, как возможности в плане развития карьеры и продвижения по службе.

180. Элементы совокупного вознаграждения представляют собой «инструментарий», к которому организации прибегают при составлении и согласовании предлагаемого компенсационно-социального пакета, который выгоден как для организации, так и для работника. Такие элементы могут рассматриваться в качестве различных рычагов, которые организация может использовать в целях привлечения и удержания персонала; выбор и порядок использования каждого рычага определяют особенности компенсационно-социального пакета, предлагаемого работнику той или иной организацией.

3. Заключение по итогам сопоставления

181. Сопоставление пакетов совокупного вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе-компараторе представляет собой далеко не простую задачу в силу фундаментальных различий в концепциях, положенных в основу даже кажущихся аналогичными надбавок и пособий, которые определены с учетом особых условий каждой гражданской службы (например, выплаты за работу в трудных условиях или оплата жилья). Кроме того, по определению результаты любого такого сопоставления зависят от возможности получения данных, а также числа допущений, которые необходимо делать при проведении требуемых расчетов.

182. Несмотря на указанные выше ограничения качественный и количественный анализ обоих пакетов вместе с результатами дополнительных последних исследований основных индивидуальных элементов (пенсий, страхования и отпусков) показал, что они в основном сопоставимы. Результаты сопоставления также подтвердили конкурентоспособность пакета вознаграждения в Организации Объединенных Наций по сравнению с пакетом вознаграждения в гражданской службе-компараторе.

Е. Общие результаты

183. Как изложено выше, Комиссия предлагает изменить ряд важных аспектов пакета вознаграждения для сотрудников категорий специалистов и выше, а именно ввести единую шкалу окладов, усилить связь между выполнением работы и продвижением в рамках шкалы окладов и пересмотреть и упростить конкретные существующие надбавки, пособия и льготы, как то субсидию на образование, элементы, связанные с переездом, и надбавки, пособия и льготы, предоставляемые в периферийных местах службы.

184. Предлагаемые меры обеспечивают рационализацию выплат и упрощение системы и делают ее более простой для понимания. Некоторые решения и рекомендации, как то в отношении системы вознаграждения с учетом выполнения работы и введения поощрительных выплат при найме, обеспечивают организациям более широкие возможности в плане изменения пакета с учетом их конкретных программных потребностей. Предлагаемый пакет вознаграждения носит целостный и транспарентный характер и при этом содействует сдерживанию роста расходов и обеспечению финансовой устойчивости в целом.

Глава VII

Подробная информация о рассмотрении вопросов Комиссией и ее рекомендациях

А. Единая шкала окладов и ставки налогообложения персонала для пересчета окладов на валовую основу; надбавка на супруга; и шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения

185. За прошедшие 18 месяцев Комиссия рассмотрела ряд предложений о внесении изменений в структуру шкалы окладов. При вынесении своих заключений Комиссия приняла во внимание предложения ее рабочих групп. Она согласовала следующие директивные установки:

Шкала окладов

а) следует установить единую шкалу чистых окладов для всех сотрудников категории специалистов и выше вне зависимости от наличия или отсутствия иждивенцев;

б) в соответствии с принципом Ноблемера оклады должны по-прежнему определяться по чистым окладам сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, занимающих сопоставимые должности и не имеющих иждивенцев первой очереди;

с) в соответствии с общим требованием о поддержании окладов в пределах установленного диапазона разницы в чистом вознаграждении на уровне, близком к желательному, которым является медиана, могут потребоваться определенные изменения в шкале с учетом расчетных величин разницы для отдельных классов, а также соображений, касающихся внутренней структуры шкалы, включая повышение по ступеням, диапазоны для отдельных классов, разницу в размерах окладов между классами и прочие параметры;

Надбавка на супруга

а) следует продолжать учитывать наличие находящегося на иждивении супруга в соответствии с аналогичной практикой у компаратора;

б) при определении того, находится ли супруг на иждивении, следует исходить из всего дохода супруга, включая пенсии и другие доходы, связанные с выходом на пенсию;

с) надбавку на супруга следует установить вне шкалы окладов в размере 6 процентов от чистого вознаграждения.

186. Комиссия рассмотрела единую шкалу окладов, построенную в нижеследующем предусмотренном ею порядке:

а) за основу были взяты ставки шкалы чистых базовых окладов для сотрудников, имеющих иждивенцев, по состоянию на январь 2015 года;

б) путем уменьшения сумм, указанных в подпункте (а), с использованием коэффициента 1,06, чтобы исключить из них сумму, приблизительно соответствующую льготе, предоставляемой в рамках налоговой системы Соеди-

ненных Штатов при наличии супруга, были рассчитаны величины чистых базовых окладов за вычетом элемента выплат на иждивенцев первой очереди;

с) затем были добавлены ступени в нижней части диапазонов классов С-1 и С-2, что со временем должно привести к снижению относительно высоких величин разницы для этих классов ввиду снижения начальных ставок окладов для вновь нанимаемых сотрудников;

d) величина повышения ставок по ступеням в классе С-1 была уменьшена с 3,4 процента до 3,0 процента от размеров ставки для ступени 1 в целях приведения ее в соответствие с распределением величин ставок по ступеням в других классах;

е) из верхней части диапазонов для классов С-2–С-4 был исключен ряд ступеней в целях приведения их общего числа к 13;

f) были добавлены ступени в нижней и верхней частях диапазонов для классов Д-1 и Д-2 в целях расширения диапазонов ставок и интервалов между ставками для этих классов и в шкале в целом.

187. Комиссия отметила, что в соответствии с давно сложившейся практикой в отношении размеров окладов для уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря были сохранены предусмотренные в нынешней шкале величины разницы в размере 8,9 процента между ставками для ступени VI класс Д-2 и уровня помощника Генерального секретаря и в размере 9 процентов между ставками для уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря. Она также отметила, что в случае принятия Генеральной Ассамблеей решения о том, что нет необходимости сохранять существующие величины разницы, разница в ставках для уровней Д-2 и помощника Генерального секретаря сократится с 8,9 до 3,4 процента.

Единая шкала окладов; корректировка ставок шкалы налогообложения персонала, используемой в связи с определением валовых базовых окладов; и надбавка на супруга

Мнения организаций

188. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций отметил предложенный пересмотренный вариант единой шкалы окладов, разработанный с учетом различных мнений, высказанных в рабочей группе. Организации неоднократно просили увеличить широту диапазонов ставок в верхней и нижней частях шкалы, и при пересмотре указанной шкалы был достигнут определенный прогресс в этом направлении. Хотя Сеть также с одобрением отнеслась к одной из моделей, которая была представлена ранее и которая, по ее мнению, также построена исходя из четких методических соображений, она поддержала представленный предлагаемый пересмотренный вариант единой шкалы окладов.

189. Организации также выступили в поддержку принципа установления надбавки на находящегося на иждивении супруга вне рамок шкалы окладов и согласились с предложением установить надбавку на супруга в размере 6 процентов от чистого вознаграждения. Они отметили, что размер этой

надбавки увязан с соответствующей льготой, предусмотренной в рамках налоговой системы Соединенных Штатов.

Мнения персонала

190. Представители Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) и Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) с признательностью отметили применение принципа неизменности размеров вознаграждения для сотрудников, имеющих иждивенцев, при построении предлагаемой шкалы и приветствовали предусматриваемые корректировки для сотрудников, не имеющих иждивенцев. Представитель Федерации международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕРВ) заявил, что предлагаемые изменения приведут к увеличению размеров окладов для уровней заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря и снижению их размеров для сотрудников нижних классов. Представитель ККСАМС также заявил, что будет трудно убедить сотрудников согласиться с любыми предложениями, которые приведут к увеличению размеров вознаграждения для высоких классов, в частности на уровнях заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря.

191. Все три федерации призвали к увеличению числа ступеней в шкале окладов, в частности в классах С-3 и С-4, чтобы не ограничивать возможности для карьерного роста сотрудников этих классов. Представитель ФАМГС выступил за увеличение до 15 числа ступеней в классах от С-1 до Д-1. Федерация персонала приняла к сведению предлагаемые ставки налогообложения персонала, которые будут использоваться в сочетании со ставками валовых базовых окладов, установленными в единой шкале окладов.

192. Представители ФАМГС и ККСАМС согласились с предложенным размером надбавки на супруга, который установлен в привязке к налоговой системе Соединенных Штатов. Они также отметили, что в рамках предложенной шкалы окладов нынешние ставки для сотрудников, имеющих иждивенцев, будут уменьшены на величину этой выплаты. Представитель ЮНИСЕРВ заявил, что предлагаемое установление надбавки на супруга в размере, который меньше величины выплат на иждивенцев в рамках нынешней структуры шкалы, приведет к тому, что организациям будет труднее нанимать лиц, имеющих иждивенцев, что, таким образом, негативно скажется на обеспечении многообразия в составе персонала.

Обсуждение в Комиссии

193. Комиссия отметила, что она одобрила общие параметры предлагаемой единой шкалы на своей восьмидесятой сессии в марте 2015 года и что в ней учтено предлагаемое включение с 1 января 2016 года в ставки базовых/минимальных окладов 1,08 процента корректива по месту службы. Комиссия пришла к заключению о том, что в единой шкале окладов до ее введения необходимо будет учесть будущие предлагаемые увеличения ставок базовых/минимальных окладов.

194. Члены Комиссии также напомнили, что они сошлись во мнении в отношении установления надбавки для супруга в размере 6 процентов от чистого вознаграждения исходя из разницы в размерах налогов для одиноких лиц и со-

стоящих в браке лиц, совместно подающих налоговую декларацию, у компаратора. Ряд членов Комиссии вновь заявили, что выделение элемента выплат на иждивенцев из шкалы окладов и установление соответствующей отдельной надбавки приведет к упрощению системы и придаст ей современный характер. Кроме того, переход к единой шкале окладов устранил необоснованные различия в размерах увязанных со ставками шкалы окладов элементов вознаграждения, возникающие в результате учета фактора наличия иждивенцев, как, например, при установлении размеров выходного пособия. Организация Объединенных Наций является единственной международной организацией, в которой размеры окладов дифференцируются в зависимости от наличия или отсутствия иждивенцев, а для воспроизведения в рамках структуры шкалы окладов, предусмотренной в системе вознаграждения в Организации Объединенных Наций, сложного механизма национальных налоговых систем нет больших оснований. Введение надбавки на супруга представляет собой удобный способ воплощения такого сложного механизма и облегчит понимание системы сотрудниками и другими заинтересованными сторонами. В этой связи Комиссия одобрила установление надбавки на супруга в размере 6 процентов от чистого вознаграждения.

195. Что касается ставок налогообложения персонала, то, как известно, Фонд уравнивания налогообложения служит для возмещения сотрудникам национального подоходного налога, взимаемого некоторыми государствами-членами с дохода, полученного от Организации. Доля из остатка средств в Фонде уравнивания налогообложения, причитающаяся тем государствам-членам, которые не облагают налогом доходы, получаемые их гражданами в Организации Объединенных Наций, зачитывается в счет начисляемых им взносов в регулярный бюджет Организации Объединенных Наций и бюджеты миротворческих миссий и трибуналов. По существу взносы таким государствам-членам начисляются в чистом выражении, и им заранее при начислении взносов зачитывается их доля в расчетной сумме налогообложения персонала за бюджетный период, в отношении которого им начисляются соответствующие взносы. Для стран же, облагающих налогом вознаграждение своих граждан, получаемое ими в Организации Объединенных Наций, такие зачеты не производятся, и доля их взносов в общей сумме поступлений по плану налогообложения персонала удерживается в Фонде уравнивания налогообложения, с тем чтобы обеспечить наличие достаточных средств для требуемого возмещения налогов Организацией.

196. При проведении предыдущего пересмотра Комиссией ставок налогообложения персонала в 2014 году никаких изменений в них рекомендовано не было. Однако Комиссия отметила, что в связи с введением единой шкалы окладов ставки налогообложения персонала, используемые в связи с определением ставок валовых базовых окладов, необходимо будет пересмотреть в сторону повышения примерно на 12 процентов. Это позволит избежать негативных последствий для Фонда уравнивания налогообложения.

197. Предлагаемые ставки налогообложения персонала для использования с единой шкалой окладов приводятся в разделе С приложения II к настоящему докладу.

198. Комиссия отметила, что ставки валовых базовых окладов, указанные в единой шкале окладов (см. приложение II, раздел А), определены исходя из предлагаемых ставок налогообложения персонала.

199. Комиссия также отметила, что, поскольку в ходе всеобъемлющего пересмотра затрагивались также другие элементы системы вознаграждения, которые могут повлиять на размер облагаемого налогом вознаграждения, получаемого сотрудниками, вознаграждение которых подлежит национальному налогообложению, их пересмотр может сказаться на сальдо средств в Фонде уравнения налогообложения. Ввиду этого Комиссия пришла к заключению, что будет целесообразно провести пересмотр предлагаемых ставок налогообложения персонала через два года после введения пересмотренной системы вознаграждения, чтобы произвести оценку положения Фонда с учетом опыта, накопленного Организацией Объединенных Наций.

Зачитываемое для пенсии вознаграждение

200. Комиссия ранее постановила, что следует, по возможности, сохранить суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения или же, при необходимости, определить их путем интерполяции/экстраполяции ставок действующей шкалы, приняв во внимание результаты консультаций с Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций. Приведенная в разделе D приложения II шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения, которая будет вводиться в сочетании с единой шкалой окладов, была разработана на указанной основе. В разделе E приложения II приводится описание процесса построения этой шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения.

Мнения организаций

201. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов принял к сведению предлагаемую шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения.

Мнения персонала

202. Представители ФАМГС и ККСАМС отметили, что на данный момент никаких изменений в размерах зачитываемого для пенсии вознаграждения не предвидится. Однако они хотели бы добиться ясности в вопросе о том, как предлагаемые изменения в системе вознаграждения скажутся на размерах зачитываемого для пенсии вознаграждения в будущем, особенно в связи с тем, что вопрос о них будет рассматриваться в 2017 году, а также в отношении последствий предлагаемой шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения для Пенсионного фонда.

Обсуждение в Комиссии

203. Комиссия отметила, что, согласно заявлению представителя Пенсионного фонда, в целом рассматриваемые Комиссией предложения, касающиеся зачитываемого для пенсии вознаграждения, как представляется, не окажут существенного влияния на Фонд, так как для большинства сотрудников размеры их взносов и соответствующих взносов организаций в Фонд, по-видимому, останутся на прежнем уровне. Вопрос о периодичности повышения по ступеням и ее влиянии на положение Фонда необходимо будет рассмотреть в ходе следующего пересмотра общей шкалы налогообложения персонала, после того как будет проведено обстоятельное актуарное оценивание.

204. Комиссия далее отметила, что предлагаемая шкала зачитываемого для пенсии возмещения предположительно не должна иметь каких-либо ощутимых бюджетных последствий для организаций. Хотя у некоторых сотрудников на должностях класса С-1 зачитываемое для пенсии вознаграждение увеличится в результате перевода этих сотрудников с их нынешних ступеней в классы на соответствующие ступени в классах в рамках предлагаемой единой шкалы окладов, размеры взносов организаций изменятся незначительно.

205. При рассмотрении сумм, включенных в предлагаемую шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения, Комиссия отметила, что, поскольку в большинстве случаев они соответствуют ставкам действующей шкалы, никаких финансовых последствий не возникнет. Например, для классов с С-3 до С-5 размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения равны ставкам действующей шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения на ступенях I–XIII этих классов. Суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения на ступенях III–XIII класса С-2 равны ставкам действующей шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения на ступенях I–XI класса С-3.

206. Тем не менее Комиссия признала, что потребуются определенные переходные меры для обеспечения того, чтобы не допустить уменьшения размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения работающих сотрудников, у которых нынешнее зачитываемое для пенсии вознаграждение превышает по своим размерам вознаграждение, начисление которого будет производиться после перехода на единую шкалу окладов.

207. Комиссия также рассмотрела суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения для уровней заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, которые были определены на основе применения ныне действующей формулы, т.е. путем определения суммы, соответствующей 90 процентам разницы между ставками чистых базовых окладов для последней ступени класса Д-2 и уровней заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, и прибавления полученных сумм разницы к величине зачитываемого для пенсии вознаграждения для последней ступени класса Д-2. Комиссия отметила, что в результате применения этой методики размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения для уровней заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря увеличиваются, и напомнила, что это увеличение объясняется сохранением существующих величин разницы между размерами чистого базового оклада для последней ступени класса Д-2 и для уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря.

208. Комиссия напомнила, что в тех случаях, когда ставки для новых ступеней, добавленных в единую шкалу окладов, не соответствуют ставкам чистых базовых окладов действующих шкал для сотрудников, имеющих иждивенцев, суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения определены путем интерполяции/экстраполяции ставок действующих шкал. С 1997 года в соответствии с методологией, утвержденной Генеральной Ассамблеей, ставки шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения корректируются на ту же дату и на ту же процентную величину, на которую изменяются ставки чистого вознаграждения в Нью-Йорке. По мнению Комиссии, эту же процедуру корректировки можно продолжать применять после введения единой шкалы окладов и соответствующей ей шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения.

209. Комиссия также согласилась с тем, что ставки шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения необходимо будет скорректировать, с тем чтобы учесть любые корректировки размеров чистого вознаграждения в Нью-Йорке, которые могут быть произведены до введения в действие единой шкалы окладов.

Решения Комиссии

210. В свете вышеизложенных широких соображений Комиссии она постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

- a) предлагаемую структуру единой шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в разделе А приложения II к настоящему докладу;
- b) предлагаемые ставки налогообложения персонала, которые будут использоваться в связи с определением валовых базовых окладов после введения единой шкалы окладов и которые приводятся в разделе С приложения II;
- c) предлагаемую шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения, которая приводится в разделе D приложения II;
- d) установление надбавки на находящегося на иждивении супруга в размере 6 процентов от чистого вознаграждения.

211. Комиссии также постановила рекомендовать:

- a) корректировать ставки предлагаемой единой шкалы окладов, которая приводится в разделе А приложения II, для учета любого повышения базовых/минимальных окладов, которое может быть утверждено до ее введения в действие;
- b) корректировать ставки предлагаемой шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, которая приводится в разделе D приложения II, для учета любых изменений размеров чистого вознаграждения в Нью-Йорке, которые могут быть произведены до ее введения в действие;
- c) пересмотреть ставки шкалы налогообложения персонала, используемые в связи с определением размеров валовых базовых окладов, через два года после введения в действие пересмотренной системы вознаграждения для обеспечения того, чтобы и впредь избегать неблагоприятного воздействия на Фонд уравнивания налогообложения;
- d) после введения в действие единой шкалы окладов продолжать корректировать ставки шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения на ту же дату и на ту же процентную величину, на которую изменяется чистое вознаграждение в Нью-Йорке.

В. Единая шкала окладов: переходные меры и вопрос об одиноких родителях

212. Комиссия рассмотрела рекомендации своей рабочей группы по вопросам конкурентоспособности и финансовой устойчивости. Она согласилась с рекомендацией о переходе на единую шкалу на основе применения соответствий между классами и ступенями, которые указаны в разделе В приложения II, поскольку такой подход направлен на сведение к минимуму последствий для работающих сотрудников.

213. Комиссия также обсудила переходные меры для сотрудников, которым оклады в рамках нынешней системы вознаграждения выплачиваются по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении первого ребенка, но которые в рамках пересмотренной системы будут иметь право на получение надбавки на ребенка вместо надбавки на супруга; сотрудников, у которых размер зачитываемого для пенсии вознаграждения в результате перехода на единую шкалу окладов станет меньше нынешнего размера их зачитываемого для пенсии вознаграждения; и сотрудников, у которых размер базового оклада после перехода на единую шкалу окладов будут превышать максимальную ставку оклада для их класса по этой шкале.

Мнения организаций

214. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов поддержал перевод сотрудников со шкалы окладов с нынешней структурой на единую шкалу окладов.

Мнения персонала

215. Представители ФАМГС и ККСАМС в целом поддержали предлагаемый переход на новую шкалу, который обеспечит неизменность размеров вознаграждения для большинства сотрудников, имеющих иждивенцев. Они и представитель ЮНИСЕРВ также поддержали полный перевод на эту шкалу сотрудников, которые в настоящее время получают оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении ребенка. Все три федерации персонала выразили озабоченность по поводу предлагаемого увеличения окладов на уровнях помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря, а представитель ЮНИСЕРВ высказал замечания по поводу того, что, как представляется, вознаграждение сотрудников нижних классов уменьшится.

Обсуждение вопроса Комиссией

216. Комиссия отметила полученное от Управления по правовым вопросам консультативное заключение по вопросу о приобретенных правах и проведении различия между условиями найма сотрудников, определяемыми нормативно-правовыми актами и предусмотренными в контракте, которое было вынесено на основе решений по делам, которые рассматривались системой отправления правосудия Организации Объединенных Наций и Административным трибуналом МОТ.

217. По общему мнению членов Комиссии, заключение Управления по правовым вопросам послужит полезной основой для дальнейшего обсуждения. Однако это никоим образом не должно препятствовать вынесению Комиссией рекомендаций, которые, по ее мнению, содействовали бы достижению целей пересмотра. Исходя из этого Комиссия рассмотрела вопрос о влиянии единой шкалы окладов на нынешних сотрудников и рекомендации рабочей группы в отношении переходных мер.

1. Сотрудники, которые в настоящее время получают оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении супруга

218. Комиссия отметила, что большинство сотрудников, которые получают оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, в силу того, что они имеют на иждивении супруга, будут получать такое же чистое вознаграждение с учетом предлагаемой надбавки на супруга.

219. Состоялось обсуждение вопроса о том, может ли часть нынешнего базового оклада предоставляться в качестве надбавки на иждивенцев нынешним сотрудникам в рамках предлагаемой системы по аналогии с надбавкой на супруга. Хотя она могла бы выплачиваться в качестве дополнения к окладу, предусмотренного на иждивенцев, в сумме, равной предлагаемой надбавке на супруга, т.е. в размере 6 процентов от чистого вознаграждения, Комиссия напомнила о том, что цель исключения компонента выплат на супруга из шкалы базовых окладов заключается в том, чтобы дать понять, что базовый оклад связан исключительно с должностными функциями; не следует подорвать эту идею путем установления дополнения к окладу, предусматриваемого на иждивенцев. Тем не менее, возможно, следует обратиться за дополнительными консультациями к юристам.

2. Сотрудники, в настоящее время получающие оклады по ставкам для сотрудников, не имеющих иждивенцев

220. При переводе на единую шкалу окладов чистое вознаграждение сотрудников, которые в настоящее время получают вознаграждение по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, увеличится. Размер увеличения будет зависеть от класса и ступени сотрудника, а также от того, получает ли сотрудник вознаграждение в настоящее время по ставке для сотрудников, имеющих или не имеющих иждивенцев. Комиссия согласилась с рекомендацией рабочей группы переводить этих сотрудников на такую ступень в их классе по единой шкале окладов, на которой ставка их оклада будет равна размерам их нынешнего оклада или превышать их.

221. Комиссия признала, что при переводе сотрудников, имеющих иждивенцев, с нынешней шкалы окладов на единую шкалу окладов невозможно соблюсти принцип неизменности размеров вознаграждения, поскольку разница между ставкой оклада для сотрудников, имеющих иждивенцев, и ставкой оклада для сотрудников, не имеющих иждивенцев, варьируется от примерно 6 процентов для ступени I класса C-1 до примерно 11,1 процента для уровня заместителя Генерального секретаря, тогда как надбавка на супруга в рамках предлагаемой системы имеет фиксированную величину, равную 6 процентам от чистого вознаграждения.

3. Сотрудникам, которым оклады в настоящее время выплачиваются по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении ребенка

Мнения организаций

222. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов выразил мнение, что по вопросу о переходных мерах для сотрудников, которые в настоящее время

получают оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении ребенка, было бы целесообразно, как и по всем другим переходным мерам, получить юридическое заключение. В целом было бы желательно ограничить, по возможности, период, в течение которого будут применяться переходные меры. Однако в данном случае у организаций вызывают беспокойство административные трудности, связанные с реализацией предложения, предусматривающего выплату промежуточной надбавки в размере 6 процентов, которая с течением времени будет сокращаться и затем будет отменена. По мнению представителя Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, предлагаемая мера, которая на первый взгляд кажется простой, создаст трудности на практике, поскольку она потребует внесения в ручную данных в системы общепрограммного планирования ресурсов организаций.

Мнения персонала

223. Представители федераций персонала выразили серьезную озабоченность по поводу любых сокращений в размерах окладов нынешних сотрудников и придерживались мнения, что любые такие изменения предлагаются главным образом по соображениям сокращения расходов. По их мнению, такие изменения будут оспариваться в судебном порядке. Представитель ККСАМС задался вопросом о том, каковы будут последствия для организаций в условиях, когда перед руководителями стоит задача управления сотрудниками, сталкивающимися со значительным сокращением их чистого вознаграждения, что будет сказываться на их повседневной работе.

Обсуждение в Комиссии

224. Комиссия признала, что сотрудники, которые в настоящее время получают вознаграждение по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении первого ребенка, и которые в рамках предлагаемой системы вместо этого будут получать надбавку на детей, столкнутся со значительным сокращением размеров их чистого вознаграждения. Разница в чистом вознаграждении для этих сотрудников объясняется не переводом их на единую шкалу окладов, а внесением изменения в определение лиц, которые будут иметь право на получение надбавки на супруга. Если исходить из предварительной кадровой статистики КСР за 2014 год, то это изменение определения критериев предоставления права на получение такой надбавки затронет примерно 7300 сотрудников.

225. В целом члены Комиссии сошлись во мнении, что ее решение относительно установления надбавки на супруга и решение не предоставлять аналогичное эквивалентное пособие на первого находящегося на иждивении ребенка в отличие от того, что предусмотрено в рамках нынешней системы, имеют под собой четкие основания. В этой связи вопрос о надлежащих переходных мерах для нынешних сотрудников требует тщательного рассмотрения того, как это скажется на размерах их чистого вознаграждения. Некоторые члены Комиссии отметили, что эта группа сотрудников включает одиноких родителей и сотрудников, заработок супругов которых превышает пороговую величину, при заработке ниже которой они могут считаться находящимися на иждивении.

226. По мнению некоторых членов Комиссии, можно было бы предусмотреть в рамках предлагаемой системы соответствующее положение в отношении одиноких родителей для облегчения перехода затрагиваемых сотрудников на новые условия (см. информацию по вопросу об одиноких родителях в разделе 4 ниже). Было указано на то, что, когда Комиссия предлагала установление дифференцированных ставок базового оклада в 1976 году, она не предусматривала, что оклады по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, будут выплачиваться сотрудникам, не имеющим на иждивении супругов (см. A/31/30, пункт 208). Введение предлагаемой системы, таким образом, устранил несоответствия, существующие в нынешней системе.

227. Комиссия сочла важным подчеркнуть, что определение статуса иждивенца в рамках предлагаемой системы изменится. По мнению некоторых членов, предлагаемое изменение в определении может быть распространено на ныне работающих сотрудников. Эти члены указали на то, что изменения в статусе, определяемом наличием иждивенцев, происходят постоянно. Даже в рамках нынешней системы тот или иной сотрудник в один день может получать оклад по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, а на следующий день — по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, ввиду изменения обстоятельств, которые влияют на его статус, определяемый наличием иждивенцев. Они признали, что для компенсации сокращения размеров чистого вознаграждения затрагиваемых сотрудников необходимо будет ввести промежуточную надбавку.

228. Комиссия рассмотрела ряд переходных мер, которые можно было бы ввести в отношении сотрудников, получающих в настоящее время вознаграждение по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении первого ребенка. Некоторые члены поддержали идею введения промежуточной надбавки на ребенка в размере 6 процентов от чистого вознаграждения, которая будет выплачиваться до тех пор, пока ребенок не перестанет удовлетворять критериям для выплаты такой надбавки. Комиссия отметила, что Сеть по вопросам людских ресурсов поддержала это предложение.

229. Другие же члены, поддержав идею введения промежуточной надбавки в принципе, заявили, что ее выплата должна быть ограничена во времени. По их мнению, такое ограничение постепенно приведет к сокращению несоответствий, возникших в нынешней системе, и в то же время позволит избежать резкого сокращения размеров чистого вознаграждения затрагиваемых сотрудников. Они предложили уменьшать размер промежуточной надбавки ежегодно на один процентный пункт до тех пор, пока ее сумма станет равной размеру надбавки на детей или меньше ее, после чего будет начинаться выплата надбавки на детей.

230. Было выражено мнение, что следует дать ясно понять, что введение предлагаемых переходных мер не следует истолковывать как установление новой надбавки. Комиссия вынесла решение, что, если ребенок, на которого выплачивается промежуточная надбавка, в тот или иной момент перестает удовлетворять требованиям для ее предоставления, ее выплату следует прекращать, как и в случае с надбавкой на детей. Один из членов Комиссии выразил мнение, что, хотя все заинтересованные стороны сознательно согласились на про-

ведение этого пересмотра с самого начала, он не примет предложения, предусматривающие сокращение размеров окладов сотрудников.

4. Сотрудники, являющиеся одинокими родителями

Мнения организаций

231. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов вновь заявил о своей поддержке введения мер в отношении одиноких родителей и представил на рассмотрение Комиссии соответствующие предложения. В этой связи представитель Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения, выступая также от имени Структуры «ООН-женщины», заявил, что одинокие родители находятся в невыгодном положении в силу высокой стоимости затрат по уходу за ребенком, особенно в местах расположения штаб-квартиры. Большинство одиноких родителей составляют женщины, и решение данного вопроса имеет важное значение для осуществления усилий организаций, направленных на обеспечение гендерного равенства.

232. Сеть по вопросам людских ресурсов заключила, что конкретные меры, касающиеся одиноких родителей, следует рассматривать не как введение новой надбавки, а как одну из мер более адресного, дифференцированного применения нынешних критериев определения наличия иждивенцев. Необходимо проводить различие между введением надбавки на супруга, введением надбавки для одиноких родителей и упразднением выплат, которые предоставляются тем, кто не имеет на иждивении супруга, и в которых нет необходимости. Такая дифференциация позволила бы надлежащим образом учитывать в рамках системы вознаграждения индивидуальные обстоятельства сотрудников, но при этом обеспечила бы общую экономию по сравнению с нынешней системой менее дифференцированного определения наличия иждивенцев для целей выплаты надбавки.

233. Организации предлагали ввести для одиноких родителей либо шестипроцентную надбавку, либо трехпроцентную надбавку в дополнение к нынешней надбавке на детей, либо удвоенную надбавку на детей, выплачиваемую на первого находящегося на иждивении ребенка. По оценкам, примерно одну треть сотрудников, которые в настоящее время получают оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании что они имеют на иждивении первого ребенка (приблизительно 2400 человек), составляют одинокие родители, согласно данным, представленным рядом организаций. Поскольку предлагается определять наличие права на получение надбавки на основе удостоверения самими сотрудниками того, что они не получают никакой другой финансовой помощи на своих детей, как то алименты, сверх пороговой суммы, которая будет установлена позднее, право на получение этой надбавки в конечном счете будут иметь, по оценкам организаций, около 50 процентов указанного числа сотрудников (т.е. примерно 1200 человек). В этой связи организации выразили серьезное разочарование по поводу того, к какому выводу, как представляется, склоняется Комиссия, отметив, что это не позволит предложить современный, перспективный пакет вознаграждения, учитывающий нынешнее разнообразие форм семьи.

Мнения персонала

234. Представители федераций персонала поддержали мнения организаций. По их мнению, такое несоответствие в предлагаемой системе неприемлемо. Представители ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕФ предложили предусмотреть для одиноких родителей выплату суммы, эквивалентной надбавке на супруга, в дополнение к соответствующим надбавкам на детей. Они также заявили, что, хотя вопрос о переходных мерах является актуальным в контексте того, как будет осуществляться перевод нынешних сотрудников на предлагаемую систему, не следует оставлять без внимания вопрос о надбавке для одиноких родителей для новых сотрудников. Представитель ЮНИСЕФ выступил с осуждением того, что в местах службы с трудными условиями с введением нового пакета положение одиноких сотрудников улучшится, тогда как сотрудники, состоящие в браке, и одинокие родители потеряют в зарплате.

Обсуждение в Комиссии

235. Некоторые члены Комиссии выступили в поддержку учета особых трудностей, с которыми сталкиваются сотрудники, являющиеся одинокими родителями. Они могли бы поддержать введение надбавки, которая равна 3 процентам чистого вознаграждения и величина которой определена исходя из расчета налога для лиц, подающих налоговую декларацию в качестве главы домашнего хозяйства, в соответствии с налоговой системой страны-компаратора. Вместе с тем они также признали трудности, сопряженные с применением такой надбавки.

236. Большинство членов Комиссии выразили обеспокоенность по поводу того, что при установлении в отношении некоторых детей иного порядка, чем в отношении остальных детей, могут возникнуть сомнения относительно справедливости такого подхода. По мнению некоторых, введение большего числа надбавок исходя из учета любых обстоятельств, которые можно себе представить, в конечном итоге не приведет к упрощению системы вознаграждения. В этой связи они не согласились с тем, что необходимо проводить различие между надбавкой на супруга и надбавкой для одиноких родителей.

237. Члены Комиссии, которые не поддержали введение надбавки для одиноких родителей, также отметили, что ввиду многообразия семейных ситуаций будет трудно обеспечить, чтобы помощь организации направлялась туда, где она реально необходима. Например, организациям будет трудно проверять, участвуют ли покинувшие семью родители в покрытии расходов на своих детей. В целом, по мнению Комиссии, основания для введения надбавки для одиноких родителей, как представляется, недостаточны для того, чтобы пойти на увеличение административных трудностей, а также ввиду более широкой необходимости обеспечения последовательного подхода к элементам пакета вознаграждения, определяемым наличием иждивенцев. Она сослалась на то, что помимо надбавки на детей предусмотрена также субсидия на образование, и поэтому, по ее мнению, нет необходимости во введении каких-либо дополнительных надбавок.

5. Зачитываемое для пенсии вознаграждение

Мнения организаций

238. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов поддержал переходную меру, предлагаемую в отношении зачитываемого для пенсии вознаграждения.

Мнения персонала

239. Представители ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ, отметив, что нынешние размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения в основном не изменятся, попросили уточнить, как это повлияет на шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения в 2017 году, когда наступит время для рассмотрения вопроса об общей шкале налогообложения персонала Комиссией и Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций.

Обсуждение в Комиссии

240. Комиссия отметила, что в результате введения предлагаемой шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, рекомендуемой вместе с единой шкалой окладов, размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения большинства сотрудников не изменятся. Комиссия отметила, что в небольшом числе случаев сокращения размеров такого вознаграждения рабочая группа рекомендовала установить индивидуальные суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения. Выплата таких сумм будет прекращена, когда они сравняются с размерами зачитываемого для пенсии вознаграждения для ступеней и классов соответствующих сотрудников или окажутся ниже их.

241. Комиссия отметила, что размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения большинства сотрудников классов С-2–Д-2 не изменятся. Размеры такого вознаграждения увеличатся лишь у небольшого числа сотрудников класса С-1, что не будет иметь заметных финансовых последствий. Увеличение размеров этого вознаграждения на уровнях заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря объясняется сохранением нынешней формулы для определения размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения для этих уровней, однако, как отметила Комиссия, решение по этому вопросу принимается Генеральной Ассамблеей. Комиссия далее отметила, что Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций поставлен в известность об этих изменениях и принял к сведению выдвинутые предложения. Комиссия согласилась с тем, что предлагаемое установление индивидуальной суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения в том небольшом числе случаев, когда такое вознаграждение сотрудников сократится при их переводе на единую шкалу окладов, является надлежащей переходной мерой.

6. Сотрудники, размеры базовых окладов которых будут превышать максимальные ставки окладов для их классов в единой шкале окладов после их перевода на эту шкалу

Мнения организаций

242. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов поддержал предложения допустить возможность сохранения индивидуальных ступеней для сотрудников, размеры окладов которых будут превышать максимальные ставки

окладов для их классов в единой шкале окладов после их перевода на эту шкалу. За сохранением этих ступеней должна следить Комиссия, и они должны включаться в предлагаемую шкалу окладов.

Мнения персонала

243. Представители ФАМГС и ККСАМС поддержали введение индивидуальных ступеней для всех затрагиваемых сотрудников. Кроме того, они считают, что данный вопрос касается не только тех сотрудников, которые будут переведены на эти ступени при переходе на единую шкалу окладов. По их мнению и по мнению представителя ЮНИСЕРВ, у всех нынешних сотрудников есть ожидания достичь максимальной ставки оклада в их соответствующих классах в рамках нынешней структуры шкалы окладов. По мнению представителей персонала, создание препятствий для реализации этих ожиданий при переводе на единую шкалу окладов означало бы нарушение приобретенных прав таких сотрудников. Они призвали к увеличению числа ступеней до 15 в классах С-1–Д-1. Представитель ЮНИСЕРВ предложил восстановить ступени XIV и XV для классов С-3 и С-4.

Обсуждение в Комиссии

244. По мнению некоторых членов Комиссии, цель повышения по ступеням заключается в том, чтобы вознаграждать накопление опыта, что имеет крайне важное значение для успешной работы организаций. Они согласились с тем, что ограничение перспектив для горизонтального роста сотрудников может пагубно сказаться на их моральном духе. Для сотрудников, размеры окладов которых в противном случае превысили бы максимальные ставки окладов в их классах, можно было бы предусмотреть установление индивидуальных ступеней. Члены Комиссии также разделяли озабоченность по поводу того, что сотрудники, которые находятся на ступени XIII и ожидают повышения до ступени XIV окажутся на верхней ступени в своем классе по новой шкале, лишившись перспектив для дальнейшего повышения.

245. Большинство членов Комиссии не разделяли мнение, что все сотрудники должны ожидать повышение вознаграждения до максимальной ставки оклада в своем классе. Повышение по ступеням вместо того, чтобы служить инструментом поощрения за хорошую работу, превратилось в учет проработанного стажа в заведенном порядке. Сохранение ряда ступеней, которые были добавлены в прошлом для учета продолжительного стажа, вызовет у персонала противоречивые чувства. Члены Комиссии признали, что возможностей для продвижения по службе, как представляется, недостаточно, однако это отдельный вопрос, заслуживающий рассмотрения на более позднем этапе. Если не принять меры в связи с нынешним положением, организации общей системы не смогут избавиться от культуры учета стажа в ущерб поощрению за выполнение работы.

246. Комиссия отметила, что в рамках любой основанной на использовании ступеней системы некоторые сотрудники окажутся на максимальной ступени в своем классе. Периодичность повышения по ступеням влияет на то, как быстро сотрудники достигают максимальной ступени в своем классе. Было указано на то, что, согласно проведенным исследованиям, с течением времени отдача для организации от накопления сотрудниками опыта работы на одной и той же должности на протяжении многих лет снижается. Поэтому в определенный

момент повышение по ступеням становится не чем иным, как механизмом поощрения за выслугу лет.

247. По мнению некоторых членов Комиссии, в случае сохранения индивидуальных ступеней в шкале окладов для некоторых сотрудников и предоставления также возможности переходить на эти индивидуальные ступени сотрудникам, находящимся на максимальной ступени в классе единой шкалы окладов (ступень XIII классов С-1–Д-1), будет мало оснований не допускать перевод на эти ступени других сотрудников. В результате этого цель введения индивидуальных ступеней утратит смысл и приведет к подрыву принципа, заложенного в новую структуру шкалы окладов. Таким образом, максимальной ступенью для всех классов, за исключением класса Д-2, является ступень XIII, и ставки окладов сотрудников, которые в противном случае превышали бы максимальную ставку в их классе, не должны включаться в шкалу окладов. Эти ставки окладов будут корректироваться при консолидации корректива по месту службы, будут служить основой для расчета корректива по месту службы и надбавки на супруга и будут учитываться при определении надлежащей ступени при повышении до более высокого класса. Зачитываемое для пенсии вознаграждение для этих ставок окладов будет корректироваться с учетом повышения чистого вознаграждения в Нью-Йорке.

248. Был рассмотрен вариант установления промежуточной надбавки фиксированного размера, равной разнице между ставкой оклада сотрудника для его нынешнего класса (уменьшенной на коэффициент 1,06, если это ставка для сотрудников, имеющих иждивенцев) и максимальной ставкой для этого класса в единой шкале окладов. Комиссия напомнила, что в отличие от вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания чистое вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше включает базовый оклад и корректив по месту службы, размер которого варьируется в зависимости от места службы. Обычно повышение базового оклада не приводит к увеличению размеров чистого вознаграждения. Последнее, как правило, увеличивается лишь в результате повышения корректива по месту службы. Это означало бы необходимость учета любой промежуточной надбавки фиксированного размера при определении корректива по месту службы и размера надбавки на супруга, если ее выплата предусмотрена, в целях определения надлежащей ступени при повышении до более высокого класса. Кроме того, эти суммы необходимо будет корректировать при периодическом включении части корректива по месту службы в базовый оклад. Комиссия пришла к выводу, что с учетом значительных административных трудностей этот вариант вряд ли практически осуществим.

Решения Комиссии

249. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

- а) использовать соответствия между классами и ступенями для перевода с нынешней шкалы окладов на единую шкалу окладов, приведенные в разделе В приложении II к настоящему докладу;
- б) предусмотреть выплату нынешним сотрудникам, имеющим на иждивении супруга, надбавки на супруга при переводе их на единую шкалу окладов;

с) предусмотреть при переводе на единую шкалу окладов сотрудников, получающих оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении ребенка, выплату им промежуточной надбавки в размере 6 процентов от чистого вознаграждения на такого находящегося на иждивении ребенка, но одновременно не выплачивать в этом случае никакой надбавки на детей. Размер этой надбавки будет затем сокращаться на один процентный пункт каждые 12 месяцев. Когда сумма промежуточной надбавки будет становиться равной размеру надбавки на детей или меньше ее, вместо этой надбавки будет начинаться выплата надбавки на детей. Выплата промежуточной надбавки будет прекращаться в любом случае, если ребенок, на которого выплачивается эта надбавка, перестает удовлетворять критериям для ее предоставления;

d) предусмотреть сохранение Комиссией, в качестве меры защиты размеров вознаграждения, ставок окладов сотрудников, которые превышают ставки для максимальной ступени в классе при их переводе на единую шкалу окладов. Эти оклады должны соответствующим образом корректироваться при любом включении части корректива по месту службы в базовый оклад, утвержденном Генеральной Ассамблеей. Комиссия также должна сохранять и корректировать размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения, соответствующие этим размерам окладов, при корректировке ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения;

e) предусмотреть установление для сотрудников, которые непосредственно перед их переводом на единую шкалу окладов имели зачитываемое для пенсии вознаграждение, превышающее их зачитываемое для пенсии вознаграждение, определенное в соответствии с единой шкалой окладов, индивидуальных размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения.

С. Повышения по ступеням, меры стимулирования труда и национальные сотрудники-специалисты

250. На своей семьдесят восьмой сессии в 2014 году Комиссия приняла к сведению доклад о ходе работы рабочей группы по вопросам стимулирования труда и другим кадровым вопросам. Комиссия обратилась к этой рабочей группе с просьбой проанализировать и обновить принятые Комиссией в 2010 году основные положения о служебной аттестации и учете служебных заслуг и рассмотреть все оставшиеся вопросы, в том числе вопрос о национальных сотрудниках-специалистах. На своей восьмидесятой сессии в 2015 году Комиссия отметила рекомендации этой рабочей группы в отношении стимулирования труда, найма и использования национальных сотрудников-специалистов и сохранения актуальности основных положений о системе контрактов.

251. Комиссия далее отметила, что эта рабочая группа приступила к предварительной работе над стратегией коммуникации.

Мнения организаций

252. Сеть по вопросам людских ресурсов согласилась с большинством рекомендаций, представленных рабочей группой. Она, в частности, поддержала предложение об упразднении ускоренного повышения сотрудников по ступе-

ням за приобретение ими навыков свободного владения иностранными языками, так называемого поощрения за знание языков. Хотя организации в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи уже приложили значительные усилия для поощрения многоязычия, финансовые ресурсы, по мнению Сети, могут быть использованы более целенаправленно.

253. Представитель Сети отметил, что вопрос о периодичности повышения окладов по ступеням рассматривался двумя отдельными рабочими группами, а именно рабочей группой 1 по структуре вознаграждения и рабочей группой 3 по вопросам стимулирования труда и другим кадровым вопросам. Организации выразили надежду на возможность гибкого применения повышения по ступеням с учетом контекста программной и оперативной деятельности соответствующих организаций. Было выражено сожаление по поводу того, что Комиссия, по-видимому, не поддерживает предоставление такого гибкого подхода. Представитель напомнил, что административные руководители организаций отметили, что гибкость является одним из параметров нового пересмотра вознаграждения, имеющего для них большое значение. В отсутствие такого гибкого подхода организации поддержали позицию, занятую рабочей группой 3, которая заявила, что с точки зрения эффективности замедление темпов повышения окладов по ступеням будет, скорее всего, иметь отрицательные последствия для морального духа большинства сотрудников, хорошо выполняющих свою работу. По их мнению, любое обсуждение вопроса о периодичности повышения по ступеням раз в два года вызвано стремлением к экономии средств.

254. Сеть заявила, что ей до сих пор не было представлено каких-либо доказательств того, что общий пакет вознаграждения в Организации Объединенных Наций превосходит соответствующие показатели гражданской службы-компаратора. Решения, принятые Комиссией в последнее, направлены на обеспечение существенной экономии средств и уменьшение вознаграждения по сравнению с нынешними уровнями; в связи с этим изменение периодичности повышения по ступеням следует рассматривать наряду с другими рекомендациями, касающимися того, каким образом будут реинвестированы средства, полученные с течением времени в результате этой существенной экономии. Для того чтобы организации поддержали предлагаемое изменение периодичности повышения по ступеням, средства должны быть перенаправлены на финансирование либо гибких систем вознаграждения с учетом выполнения работы, устанавливаемых по усмотрению каждой организации, либо выплаты пособий на детей дошкольного возраста и поддержку одиноких родителей, либо надлежащей системы надбавок за работу в трудных условиях, либо покрытия расходов на жилье в рамках системы предоставления отпусков для отдыха и восстановления сил.

255. Что касается добавочных выплат при найме, удержании и переводе персонала, то представитель Сети заявил, что организации неоднократно просили ввести гибкие инструменты для урегулирования исключительных ситуаций, в ходе которых они сталкиваются с проблемами в области найма, удержания и перевода сотрудников и которые не могут быть решены с помощью стандартных средств. Сеть поддержала предложение рабочей группы, касающееся добавочных выплат при найме, однако рекомендовала установить предельную ставку в размере 25 процентов от объема чистого вознаграждения, а не 25 процентов от чистого базового оклада, как это предлагается. Вместе с тем

она выразила разочарование в связи с тем, что не была признана необходимость применения аналогичных инструментов в связи с удержанием и переводом персонала в особых случаях. Административное руководство ряда организаций напрямую обращалось к Сети с просьбой вновь поднять вопрос о дополнительных выплатах в связи с удержанием и переводом персонала.

256. Что касается категории национальных сотрудников-специалистов, то Сеть согласилась с рекомендацией о созыве отдельной рабочей группы для обсуждения сразу по всем категориям персонала вопросов их использования и условий службы для них в целом. Это обеспечило бы действительно всеобъемлющий характер пересмотра вознаграждения. К сожалению, был избран подход, в рамках которого основное внимание уделялось категории международных сотрудников-специалистов, что привело к уменьшению вознаграждения в отсутствие одновременного пересмотра для других категорий.

Мнения персонала

257. Представитель ФАМГС поддержал основные положения о служебной аттестации, однако поставил под сомнение эффективность нынешних процессов оценки работы, применяемых в большинстве организаций. Представитель этой федерации заявил, что предлагаемые изменения в периодичности повышения по ступеням и введение премии за выдающиеся индивидуальные достижения в работе будут иметь негативные последствия, значительно перевешивающие любые потенциальные позитивные результаты. По его мнению, вопрос о поощрительных выплатах следует рассматривать отдельно от вопроса о повышении по ступеням. Он напомнил, что рабочая группа по вопросам стимулирования труда и другим кадровым вопросам выступила в поддержку сохранения ежегодного повышения по ступеням при удовлетворительном выполнении сотрудниками служебных обязанностей и что вознаграждение в форме премий должно финансироваться из других источников, а не за счет экономии на расходах на других сотрудников.

258. Представитель ККСАМС заявил, что его ассоциация согласна с тем, что в рамках общей системы необходимо ввести четкие основные положения, касающиеся регулирования эффективности работы. Сотрудники, хорошо выполняющие свою работу, считают, что ситуация, при которой они получают равную оплату с теми, кто выполняет свою работу недостаточно хорошо, снижает их мотивацию. Однако, по его мнению, это не является хорошим основанием для выплаты дополнительных сумм за отличную работу, принимая во внимание виды работ, выполняемых в рамках общей системы. Он указал на исследования, продемонстрировавшие, что в национальных государственных службах система вознаграждения с учетом выполнения работы в наибольшей степени подходит для тех видов должностей, для которых показатели выполнения работы легко измерить (их часто называют «производственные должности»), в отличие от должностей, на которых предусматривается выполнение основных программных функций и которые преобладают в рамках общей системы. Результаты исследования применения вознаграждения с учетом выполнения работы для должностей, предусматривающих выполнение программных функций, не позволяют сделать окончательный вывод, поскольку в этом случае гораздо труднее установить связь с индивидуальными достижениями.

259. Далее представитель ККСАМС отметил, что в компаниях частного сектора и даже в тех организациях общей системы, в которых была введена в действие система вознаграждения с учетом выполнения работы, на эти цели были выделены дополнительные ресурсы. В Международном фонде сельскохозяйственного развития имеется специальный фонд, из которого осуществляется выплата премий, а Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов осуществляет приносящую прибыль деятельность. Таким образом, любая экономия средств, полученная за счет увеличения промежутка времени, после которого осуществляется повышение оклада, не должна становиться основой для введения системы вознаграждения с учетом выполнения работы в рамках общей системы в целом. Кроме того, в настоящее время период, необходимый сотрудникам для перехода от минимальной ставки шкалы окладов к максимальной, уже соответствует практике гражданской службы-компаратора, следовательно, необходимость замедления темпов достижения верхней части шкалы окладов, по всей видимости, отсутствует. Наконец, возникнет также необходимость в объективной системе выявления лучших работников. По его мнению, установление поощрения для лучших 10 или 20 процентов работников неизбежно снизит мотивацию других сотрудников, удовлетворительно выполняющих свою работу. Целесообразным было бы уделить более пристальное внимание неудовлетворительному выполнению служебных обязанностей.

260. Что касается рекомендации в отношении дополнительных адресных стимулов, то ККСАМС не поддержал рекомендацию рабочей группы ввести, на экспериментальной основе, дополнительные выплаты при найме. Представитель Комитета выразил сомнение в их необходимости с учетом уже существующих стимулов.

261. Представитель ЮНИСЕФ указал, что в настоящее время в Организации Объединенных Наций не существует системы поощрения, которая могла бы стать основанием для отмены ежегодных повышений по ступеням. Что касается вознаграждения с учетом выполнения работы, то он отметил, что, согласно ряду исследований, системы вознаграждения с учетом выполнения работы, принятые в гражданской службе-компараторе, не дали желаемого эффекта. По его мнению, это наводит на мысль о том, что введение вознаграждения с учетом выполнения работы в Организации Объединенных Наций, которая является общественным институтом, действующим на нерыночных условиях в жестких бюджетных рамках на основе особых правил и требований, было бы нелогичным. Он заявил, что мотивация людей, работающих в правительственных или некоммерческих организациях, основывается в первую очередь на стремлении служить другим. Введение основанного на результатах деятельности денежного стимулирования за выполнение работы, от которой сотрудники и без того получают удовлетворение, может снизить мотивацию и тем самым будет обречено на провал.

262. Одним из неотъемлемых компонентов любой системы вознаграждения с учетом выполнения работы является хорошо развитая система служебной аттестации, которая, с его точки зрения, отсутствует в действующей в настоящее время модели Организации Объединенных Наций. Он выразил также мнение, что система служебной аттестации в Организации Объединенных Наций не в состоянии обеспечивать точную оценку результатов деятельности. Он высказал мысль о том, что шагом в верном направлении может стать переход на систему

аттестации, предусматривающей следующие три оценки: «превышает ожидания», «соответствует ожиданиям» и «не обеспечивает ожидаемых результатов». Это, однако, не может гарантировать устранения многих недостатков, имеющих в существующей системе, например отсутствие подотчетности. По мнению ЮНИСЕРВ, Организация, представляющая собой общественный институт, не подходит для введения системы вознаграждения с учетом выполнения работы, и переход на такую систему не принесет ей никаких выгод. Кроме того, принимая во внимание случаи nepoтизма, кумовства и фаворитизма, подчас вскрываемые в некоторых организациях, было бы логично предположить, что выгоду от введения таких систем получают, скорее всего, сотрудники на должностях более высоких уровней, имеющие больше возможностей оказывать воздействие на итоговые результаты. Более того, на систему вознаграждения с учетом выполнения работы может быть оказано политическое влияние, что может подорвать саму независимость международной гражданской службы. По его мнению, следует ввести систему, при которой руководители будут обнародовать информацию о том, показатели работы каких сотрудников были сочтены исключительно высокими.

263. Представитель ЮНИСЕРВ выразил обеспокоенность по поводу того, что организации могут избрать неодинаковый подход при использовании ими свободы действий, которую им предполагается предоставить в результате проводимого пересмотра. Он высказал также свое несогласие с рекомендацией прекратить практику использования повышения по ступеням в качестве поощрения за знание языков, поскольку, по его мнению, в области изучения языков прилагается недостаточно усилий и вопросам двуязычия следует уделять больше внимания.

Обсуждение в Комиссии

264. Комиссия напомнила, что, несмотря на некоторые сложности, организации совершенствовать и внедрять системы аттестации персонала и непосредственно решать проблемы неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей. В ряде небольших учреждений внедрены также системы учета служебных заслуг и поощрения за работу, в которых задействованы как денежные, так и неденежные элементы. Предпринимавшиеся ранее Комиссией попытки ввести систему с широкими диапазонами и вынесенные ею в ходе нынешнего пересмотра предложения, как то о введении гибкой системы для должностей старших уровней по аналогии с практикой в ряде национальных гражданских служб и об установлении широких диапазонов окладов для уровней Д-1 и Д-2, не получили положительного отклика со стороны организаций. Комиссия также напомнила, что, хотя административные руководители особо отмечали трудности при найме лиц на должности узких специальностей и необходимость адресного выделения ресурсов на эти цели, введение дифференцированной оплаты в зависимости от специальности не получило широкой поддержки у Сети по вопросам людских ресурсов или представителей персонала.

265. В связи с мерами стимулирования труда Комиссия напомнила, что на своей семьдесят восьмой сессии в 2014 году она пришла к заключению о том, что более тесная увязка вознаграждения с выполнением работы возможна. Этого можно добиться в рамках системы повышения по ступеням в пределах класса как при неудовлетворительных показателях, когда ступени не присваиваются, так и при отличных показателях, когда могут присваиваться дополнительные

ступени или осуществляться премиальные выплаты. Комиссия рассмотрела три модели достижения этой цели, представленные ее рабочей группой по вопросам стимулирования труда и другим кадровым вопросам. Эти модели подразумевают повышение по ступеням раз в два года, благодаря чему такая система не потребует дополнительных расходов.

266. Комиссия отметила, что для обеспечения успеха сумма вознаграждения с учетом выполнения работы должна быть существенной и должна служить значительным подспорьем для сотрудников. Некоторые члены Комиссии поставили под сомнение целесообразность повторного рассмотрения вопроса о вознаграждении с учетом выполнения работы, принимая во внимание прошлый опыт общей системы, и также отметили, что увеличение интервала между повышениями по ступеням не приведет к значительной экономии средств. Сокращение расходов или стремление к экономии средств не являются главными целями нынешнего пересмотра вознаграждения. Нынешняя система ежегодных повышений по ступеням поощряет за выслугу лет и опыт, но не учитывает отличные показатели работы. Введение повышения по ступеням один раз в два года будет способствовать переориентированию системы в направлении параметров, увязанных с выполнением работы. Согласившись с тем, что для принятия стимулирующих мер необходимо обеспечить достаточные средства, члены Комиссии высказали мнение, что переход на повышение по ступеням один раз в два года будет способствовать также более тесной увязке периодичности оценки индивидуальных результатов работы с бюджетным циклом и может упростить увязку этого процесса с циклом планирования работы организаций и их целями. Этот четко обозначенный сдвиг ознаменует собой разрыв с существующей культурой вознаграждения труда.

267. После обсуждения различных моделей повышения по ступеням в рамках шкал окладов Комиссия приняла решение изменить порядок повышения по ступеням в пределах класса следующим образом:

- а) предусмотреть ежегодное повышение для ступеней I–VII и повышение один раз в два года для последующих ступеней;
- б) сохранить повышение по ступеням один раз в два года для уровней Д-1 и Д-2, как это предусмотрено в нынешней системе.

268. Было вынесено заключение о том, что, хотя параметры для установления стимулов в организациях должны определяться Комиссией, Комиссия не будет утверждать конкретную модель стимулирования труда. Было высказано мнение, что каждой организации должна быть предоставлена возможность применять гибкий подход при разработке собственной системы с учетом своих особых потребностей; в действительности, многие организации уже располагают надежными системами оценки выполнения работы. Кроме того, для обеспечения эффективности систем вознаграждения с учетом выполнения работы в них необходимо часто вносить изменения. Такие системы не должны носить жестко закрепленный характер, напротив, время от времени в них должны вноситься изменения, чтобы обеспечивать стимулирование персонала различных уровней и категорий с учетом стратегических приоритетов каждой организации в отдельности.

269. По поводу премиальных выплат за высокие показатели в работе Комиссия выразила мнение, что использование таких выплат для поощрения за отличную работу является предпочтительным по сравнению с использованием ступеней, присваиваемых за служебные заслуги, в связи влиянием ступеней на пенсионные выплаты. Комиссия обсудила вопрос о надлежащей доле сотрудников, которые должны получать премиальные выплаты за высокие показатели в работе, а также о сумме таких выплат. Ряд членов Комиссии выразили мнение, что поощрение за высокие показатели в работе должно охватывать не более 10 процентов персонала: при увеличении этой доли такое вознаграждение не может рассматриваться в качестве награды за подлинно выдающиеся успехи и может вызвать недовольство среди сотрудников. Что касается суммы таких премиальных выплат, то, по мнению Комиссии, значимыми будут выплаты в диапазоне от 5 до 10 процентов от базового оклада (без учета корректива по месту службы).

270. В связи с вопросом о целевых стимулах Комиссия рассмотрела также предложение о введении стимулов, направленных на привлечение узкоспециализированных сотрудников в тех случаях, когда обычные процедуры найма не приводят к подбору соответствующих кандидатов. С учетом того, что подобные высококвалифицированные специалисты зачастую требуются на временной основе, наиболее эффективным способом их привлечения является их наем в качестве консультантов на короткий срок. Комиссия отметила, что в узкоспециализированных учреждениях, устанавливающих стандарты, как то, например, в Международной организации гражданской авиации, Международном союзе электросвязи и Международном агентстве по атомной энергии, наем консультантов не будет удовлетворять программные потребности, поскольку предполагается, что их сотрудники должны взять на себя лидерство в соответствующих отраслях и сферах деятельности.

271. Комиссия постановила одобрить введение поощрительной выплаты при найме экспертов в узкоспециализированных областях в тех случаях, когда организация не в состоянии привлечь персонал, обладающий подходящей квалификацией. Такие поощрительные выплаты при найме не должны превышать 25 процентов от годового базового оклада за каждый год заключенного контракта. Организации должны будут периодически представлять Комиссии информацию о дополнительных поощрительных выплатах. Комиссия проведет оценку функционирования этой системы через три года после ее введения.

272. Комиссия обсудила обновленный вариант основных положений об организации служебной деятельности и учете служебных заслуг, первоначально утвержденных ею в 1997 году. Хотя общие принципы остаются неизменными, Комиссия постановила одобрить обновленные основные положения и сопроводительный учебный модуль, которые излагаются в приложении III к настоящему докладу.

273. В контексте этих основных положений Комиссия особо отметила, что меры для решения проблемы неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей уже реализованы. В этой связи она не может понять, почему организации заявляют о том, что они сталкиваются с трудностями при выявлении неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей и принятии мер в связи с этим. Организации должны брать на себя ответственность и предпринимать необходимые действия.

274. Комиссия также постановила отказаться от практики ускоренного повышения по ступеням в качестве одного из стимулов для овладения языками. Один из членов Комиссии выступал против упразднения поощрения за знание языков. По мнению других членов Комиссии, организациям следует поощрять многоязычие и стимулировать овладение сотрудниками языками посредством использования других видов незачитываемого для пенсии денежного и неденежного поощрения; они рекомендовали организациям обеспечивать учет знания языков через систему служебной аттестации.

275. В связи с вопросом об использовании национальных сотрудников-специалистов Комиссия напомнила о том, что на своей семьдесят седьмой сессии в 2013 году она приняла решение о том, что сначала будет проведен пересмотр вознаграждения для категории специалистов, а затем им будут охвачены категория национальных сотрудников-специалистов и категория общего обслуживания и смежные категории.

276. В отношении сроков Комиссия постановила, что этот вопрос будет рассматриваться после того, как результаты нынешнего этапа пересмотра вознаграждения будут представлены Генеральной Ассамблее в 2015 году.

277. Комиссия приняла к сведению рекомендации рабочей группы сохранить неизменными основные положения о системе контрактов, утвержденные в ее годовом докладе за 2010 год (A/65/30).

278. Комиссия поручила своему секретариату продолжать разработку всеобъемлющей стратегии коммуникации.

Решения Комиссии

279. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

а) предусмотреть ежегодное повышение по ступеням в рамках классов в диапазоне от ступени I до ступени VII и повышение один раз в два года для последующих ступеней и сохранить повышение по ступеням один раз в два года для уровней Д-1 и Д-2, как это предусмотрено в нынешней системе;

б) заменить нынешний порядок ускоренного повышения по ступеням в качестве одного из стимулов другими видами денежного и неденежного поощрения;

в) ввести поощрительную выплату при найме экспертов в узкоспециализированных областях в тех случаях, когда организация не в состоянии привлечь персонал, обладающий подходящей квалификацией. Такие поощрительные выплаты при найме не должны превышать 25 процентов от годового базового оклада за каждый год заключенного контракта. Организации должны будут периодически представлять Комиссии информацию о дополнительных поощрительных выплатах. Комиссия проведет оценку функционирования этой системы через три года после ее введения;

г) сохранить обновленные основные положения о служебной аттестации и учете служебных заслуг и сопроводительный учебный модуль, которые излагаются в приложении III к настоящему докладу;

е) провести пересмотр использования различных категорий персонала в соответствии с программой работы Комиссии;

f) сохранить неизменными основные положения о системе контрактов, содержащиеся в приложении V к годовому докладу Комиссии за 2010 год (A/65/30).

D. Внесение изменений в методологию определения разницы и регулирование разницы

280. Комиссия напомнила, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 69/251 обратилась к Комиссии с просьбой продолжить рассмотрение вопросов, связанных с регулированием разницы, в контексте проводимого ею всеобъемлющего пересмотра вознаграждения.

281. Комиссия рассмотрела соответствующие вопросы определения разницы, возникающие в связи с ее рекомендациями в отношении единой структуры шкалы окладов и поощрительных выплат для сотрудников, демонстрирующих исключительно высокие показатели в работе.

1. Внесение изменений в методологию определения разницы

Мнения организаций

282. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов согласился с тем, что с утверждением единой структуры шкалы окладов сопоставление в целях определения разницы следует проводить на основе вознаграждения сотрудников как Организации Объединенных Наций, так и гражданской службы-компаратора, не имеющих иждивенцев. Он поддержал предложение, которое обеспечит преемственность и сопоставимость с хорошо отработанной за многие годы практикой применения методологии определения разницы, предусматривающей использование подхода, основанного на установлении весов для соответствующего контингента сотрудников. Он также согласился с тем, что в таких сопоставлениях не должны учитываться поощрительные выплаты за высокие показатели в работе.

Мнения персонала

283. Представители федераций персонала отметили, что предлагаемые варианты не окажут сколь-либо значительное влияние на сопоставления в целях определения разницы. С учетом предложений Комиссии в отношении единой шкалы окладов и установления элемента выплат на находящегося на иждивении супруга, который в настоящее время включен в шкалу базовых окладов, в качестве отдельной надбавки на супруга потребует внесения изменений в методологию исчисления разницы. Они не отдают большого предпочтения какому-либо из предложенных вариантов. Они согласились с тем, что на нынешнем этапе учет поощрительных выплат за высокие показатели в работе в расчетах разницы был бы неуместен. Такие выплаты введены лишь немногими организациями общей системы, хотя в гражданской службе-компараторе такие выплаты являются более общим элементом вознаграждения. Комиссия могла бы принять решение о повторном рассмотрении этого вопроса в случае расширения использования таких выплат в организациях общей системы в будущем.

Обсуждение в Комиссии

284. В связи с возможным внесением изменений в методологию определения разницы Комиссия рассмотрела следующие варианты:

а) учет в расчетах надбавки на супруга и сохранение тем самым без изменений используемой ныне основополагающей посылки о том, что сопоставление производится на основе вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций и гражданской службы-компаратора, состоящих в браке;

б) сопоставление проводится на основе вознаграждения сотрудников, не имеющих иждивенцев, с применением для пересчета расчетных сумм окладов сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов на чистую основу налоговых ставок для одиноких лиц;

с) сопоставление проводится на основе вознаграждения сотрудников, не имеющих иждивенцев, в обеих службах, и для пересчета расчетных сумм окладов сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов на чистую основу по-прежнему используются ставки налогов для состоящих в браке лиц, совместно подающих налоговую декларацию, но при этом полученные таким образом средние суммы по классам необходимо будет уменьшать с применением коэффициента, соответствующего размеру надбавки на супруга Организации Объединенных Наций для аппроксимации эффекта применения налоговых ставок, установленных для одиноких лиц.

Комиссия отметила, что в вариантах (б) и (с) надбавка на супруга не будет учитываться в расчетах.

285. Члены Комиссии сошлись во мнении, что вариант (а) является нежелательным, поскольку он предполагает сохранение основополагающего допущения, заключающегося в том, что сопоставление производится на основе вознаграждения лиц, состоящих в браке, и поэтому противоречит цели ее рекомендации о введении единой шкалы окладов.

286. Ряд членов Комиссии выразили мнение, что наиболее простым для понимания является вариант (б). Применение налоговых ставок для одиноких лиц при расчете вознаграждения в гражданской службе Соединенных Штатов и исключение из расчетов вознаграждения в Организации Объединенных Наций надбавки на супруга означает, что сопоставление в целях определения разницы будет проводиться на основе вознаграждения сотрудников, не имеющих иждивенцев, в обеих службах.

287. Члены Комиссии сошлись во мнении, что как вариант (б), так и вариант (с) обеспечат проведение сопоставления на основе вознаграждения сотрудников, не имеющих иждивенцев первой очереди, в обеих службах. Кроме того, было указано, что применение обоих вариантов, как ожидается, приведет к получению аналогичных результатов с учетом того, что рекомендуемая Комиссией надбавка на супруга в размере 6 процентов от чистого вознаграждения приблизительно соответствует величине разницы в размерах вознаграждения, определенных на основе применения ставок налогов для состоящих в браке лиц, совместно подающих налоговую декларацию, и ставок налогов для одиноких лиц. Несколько членов Комиссии поддерживали любой из вариантов (б) и (с).

288. Вместе с тем большинство членов Комиссии отдали предпочтение варианту (с). По их мнению, этот вариант обеспечит преемственность и стабиль-

ность в результатах расчетов разницы с учетом также того, что налоговые ставки для состоящих в браке лиц, совместно подающих налоговую декларацию, применяются со времени начала проведения сопоставлений чистого вознаграждения. В то же время вариант (с) обеспечивает проведение сопоставления на основе вознаграждения для сотрудников, не имеющих иждивенцев. Как известно, надбавка на супруга в размере 6 процентов соответствует общей разнице в размерах вознаграждения, определенной на основе применения ставок налогов для состоящих в браке лиц, совместно подающих налоговую декларацию, и ставок налогов для одиноких лиц. В этой связи обеспечивается определенная свобода действий; общая разница, определяемая ставками налогов в Соединенных Штатах, может измениться, сколь бы незначительно, с учетом изменений в системе налогообложения, и вариант (с) является достаточно функциональным для обеспечения учета таких изменений без внесения изменений в общую методологию проведения сопоставлений. По мнению этих членов Комиссии, ее рекомендация в отношении единой шкалы окладов и отдаваемое ими предпочтение варианту (с) вполне совместимы.

289. Комиссия отметила рекомендацию рабочей группы по вопросам конкурентоспособности и финансовой устойчивости об исключении выплат, производимых с учетом выполнения работы, из сопоставлений чистого вознаграждения и согласилась с этой рекомендацией. В этой связи необходимо учитывать также ряд смежных вопросов. Такие выплаты связаны исключительно с высокими показателями в работе и представляют собой рискованные элементы вознаграждения, с которыми могут быть сопряжены проблемы детализации соответствующих данных и своевременного их получения. Использование таких выплат в настоящее время в организациях общей системы довольно ограничено. Тогда как периодически целесообразно рассматривать вопрос о том, как такие выплаты используются в гражданской службе-компараторе, по общему мнению, их не следует учитывать в рамках расчетов разницы.

2. Регулирование разницы

Мнения организаций

290. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов заявил, что, по мнению организаций, применение нынешней процедуры регулирования разницы, при которой за медиану принята величина, равная 115, и применяется диапазон 110–120, в прошлом обеспечивало удовлетворительные результаты. Организации отдают предпочтение варианту, предусматривающему объединение этой устоявшейся практики с предлагаемым регулированием величины разницы в пределах, насколько это возможно, диапазона 113–117, при выходе за пределы которого будет осуществляться ожидаемая в этих случаях корректировка величины разницы. Этот вариант будет в большей степени отвечать интересам организаций с точки зрения предсказуемости величины расходов и позволит Комиссии более инициативно осуществлять ожидаемые необходимые корректировки величины разницы. Предложение о прямой увязке с осуществляемыми компаратором корректировками размеров окладов для района Вашингтона, округ Колумбия, приведет к тому, что осуществление соответствующих изменений будет зависеть непосредственно от решений, принимаемых компаратором, и поэтому такой вариант является нежелательным.

Мнения персонала

291. Представители федераций персонала призвали к обеспечению симметричности мер, которые уполномочена принимать Комиссия при возникновении риска выхода величины разницы за установленные пределы. Представители ККСАМС и ЮНИСЕФВ выразили мнение, что при достижении разницей уровня 113 или 117 Комиссии следует принимать меры исходя из установленного Генеральной Ассамблеей диапазона 110–120.

Обсуждение в Комиссии

292. Комиссия рассмотрела ряд вариантов, связанных с регулированием разницы, в частности вопросы о том: а) следует ли повышения корректива по месту службы для Нью-Йорка осуществлять на основе повышения ставок Общей шкалы, включая местный корректив, в районе Вашингтона, округ Колумбия, или б) следует ли регулировать изменения величины разницы в пределах диапазона 113–117 при сохранении в качестве желательного уровня медианы, равной 115.

293. Как известно, Комиссия рассматривала вопрос о применении средней величины разницы на своей семьдесят девятой сессии в 2014 году. Тогда она нашла регулирование разницы на основе ее средней за пятилетний период величины затруднительным. Цель использования скользящей средней за пятилетний период заключалась в повышении стабильности результатов производимых из года в год расчетов разницы, однако регулирование разницы на этой основе в целях поддержания ее на желательном уровне, которым является медиана, как представляется, сопряжено со значительными трудностями.

294. В отношении варианта (а) Комиссия отметила, что он предусматривает увязку повышений корректива по месту службы в системе Организации Объединенных Наций для Нью-Йорка непосредственно с производимыми гражданской службой-компаратором повышениями ставок Общей шкалы для района Вашингтона, округ Колумбия. Установление такой увязки предусматривается по достижении текущей величиной разницы уровня 115. При повышении корректива на ту же величину, на которую будет увеличиваться вознаграждение в гражданской службе-компараторе, теоретически величина разницы в будущем будет оставаться на этом уровне.

295. По мнению Комиссии, на первый взгляд вариант (а) представляется относительно простым. Однако прямая увязка с повышениями вознаграждения в гражданской службе-компараторе для района Вашингтона, округ Колумбия, потребует постоянного вмешательства в обычный порядок функционирования системы коррективов по месту службы в виде пересчета, при необходимости, в сторону повышения или понижения коррективов по месту службы во всех других местах службы в целях учета повышения или понижения индекса в рамках системы коррективов по месту службы на более высокую величину по сравнению с изменением, которое бы было осуществлено при обычном функционировании системы. Например, при повышении компаратором вознаграждения для района Вашингтона, округ Колумбия, на 2 процента, в связи с которым корректив по месту службы для Нью-Йорка в рамках обычного функционирования системы коррективов по месту службы был бы увеличен на 1,5 процента, определяемое разницей между этими величинами реальное повышение покупательной способности вознаграждения в Нью-Йорке на 0,5 процента необхо-

димо будет учесть в коррективах по месту службы во всех других местах службы путем пересчета в сторону повышения соответствующих им множителей.

296. Наряду с этим на величину разницы влияют многие другие переменные факторы, в том числе разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия, и изменения в распределении персонала по классам, весовые показатели в обеих службах и факторы, связанные с налогообложением. Невозможно предвидеть, как эти элементы повлияют на фактическую величину разницы. Кроме того, при такой жесткой увязке повышения вознаграждения в общей системе в Нью-Йорке с решениями принимаемыми гражданской службы-компаратором в отношении вознаграждения для района Вашингтона, округ Колумбия, отпадет необходимость в использовании диапазона разницы 110–120. Наконец, по общему мнению, при реализации варианта (а) принятие решений Генеральной Ассамблеей и Комиссией будет поставлено в зависимость от национальных соображений компаратора. С учетом этого Комиссия не поддержала вариант (а), предусматривающий прямую увязку повышения вознаграждения в Нью-Йорке с решениями гражданской службы-компаратора в отношении вознаграждения в Вашингтоне, округ Колумбия.

297. В варианте (b) допускается колебание величины разницы в пределах от 113 до 117 при желательном уровне, которым является медиана, равная 115. Комиссия будет принимать меры по собственному усмотрению в случае возникновения риска выхода величины разницы за пределы диапазона, включая приведение величины разницы обратно к желательному уровню, которым является медиана, или принятие любых других необходимых мер. Некоторые члены Комиссии отметили, что вариант (b) допускает обычное функционирование системы коррективов по месту службы при нахождении величины разницы в пределах от 113 до 117, что потребует относительно меньшего вмешательства, чем при варианте (а). Один из членов Комиссии выразил мнение, что основанием для принятия ею каких-либо мер должно быть подлежащее обсуждению и согласованию Комиссией определенное процентное отклонение величины разницы от желательного уровня, которым является медиана, а не достижение ею установленного верхнего или нижнего предела.

298. Некоторые члены Комиссии отметили, что, как представляется, в варианте (b) предусматривается сужение диапазона разницы 110–120, установленного Генеральной Ассамблеей. Было указано на то, что, поскольку Ассамблея просила Комиссию рассмотреть вопрос о регулировании разницы, Комиссия могла бы рекомендовать сужение диапазона разницы до 113–117 при сохранении в качестве желательного уровня медианы, равной 115. По их мнению, Ассамблея, возможно, будет склонна к принятию варианта (b), поскольку это воспрепятствует повышению величины разницы до ее нынешнего верхнего предела, равного 120.

299. Большинство членов Комиссии не считали необходимым рекомендовать какое-либо изменение нынешнего диапазона разницы. По их мнению, вариант (b) не следует истолковывать как рекомендацию изменить диапазон разницы со 110–120 до 113–117. Скорее, по их мнению, уровни 113 и 117 представляют собой триггерные величины, по достижении которых должны приниматься меры исходя из утвержденных Ассамблеей диапазона 110–120 и желательного уровня, которым является медиана, равная 115.

300. Комиссия отметила, что оба варианта потребуют более активного, чем в настоящее время, регулирования разницы Комиссией. Был обсужден вопрос об отсутствии симметричности в рамках нынешнего механизма. Было отмечено, что, хотя в настоящее время Комиссии надлежит принимать меры в целях недопущения превышения величиной разницы верхнего предела, равного 120, при возникновении риска выхода величины разницы за нижний предел диапазона, равный 110, она лишь может вносить рекомендации, а принятие мер в этом случае осуществляется Ассамблеей исходя из того, что она считает необходимым.

301. Был сделан вывод о том, что для обеспечения более активного регулирования разницы Комиссия должна иметь возможность своевременно принимать меры, действуя через систему коррективов по месту службы. Это означает, что Комиссии необходимо будет действовать соответствующим образом при возникновении риска выхода величины разницы за предел 113 или 117, достижение которых является основанием для принятия меры в рамках варианта (b). В этой связи Комиссии необходимо будет пересчитывать величины коррективов по месту службы для всех мест службы в сторону повышения или понижения в зависимости от того, за какой предел может выйти величина разницы: повышения в случае риска ее снижения ниже триггерного уровня, равного 113, или понижения в случае риска ее увеличения сверх триггерного уровня, равного 117.

Решения Комиссии

302. В отношении методологии определения разницы Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее следующее:

а) сопоставления в целях определения разницы следует проводить на основе вознаграждения сотрудников, не имеющих иждивенцев. При пересчете на чистую основу величин валовых окладов в гражданской службе-компараторе следует по-прежнему применять налоговые ставки, установленные для состоящих в браке лиц, совместно подающих налоговую декларацию, а получаемые в результате этих расчетов средние величины для каждого класса следует уменьшать, применяя коэффициент, равный ставке надбавки на супруга в Организации Объединенных Наций;

б) в сопоставлениях для определения разницы не должны учитываться выплаты, производимые с учетом выполнения работы.

303. В целях обеспечения более активного регулирования Комиссией величины разницы в пределах диапазона 110–120, при котором за ее желательный уровень принимается медиана этого диапазона, равная 115, Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее принять решение о том, чтобы в случае выхода величины разницы за триггерные пределы, равные 113 и 117, соответствующие меры принимались в рамках функционирования системы коррективов по месту службы.

Е. Субсидия на образование

304. Комиссия разработала пересмотренную систему субсидирования образования, призванную обеспечить затратноэффективное оказание помощи сотрудникам, работающим не в своей стране, в покрытии расходов, связанных с образованием. Комиссией были даны следующие указания:

а) система должна и далее основываться на принципе совместного участия в расходах организацией и сотрудником;

б) впредь размер субсидии будет определяться не на основе данных по требованиям о ее выплате, а будет устанавливаться альтернативными методами в целях недопущения излишнего влияния нескольких чрезмерно высоких сумм по требованиям на определение максимальной величины допустимых расходов;

с) следует пересмотреть состав допустимых расходов так, чтобы они включали только плату за обучение или плату за обучение и сборы, связанные с зачислением в учебное заведение, и следует дополнительно изучить вариант предоставления возмещения в виде паушальной суммы, определяемой на основе данных о фактической плате за обучение;

д) для высшего образования следует проработать варианты на основе обстоятельного анализа общей стоимости системы субсидирования и ее оценки по сравнению с аналогичной системой в гражданской службе-компараторе;

е) возмещение не подлежащих возврату сборов на капитальное развитие по-прежнему будет осуществляться вне рамок системы субсидирования образования.

305. Помимо этого, Комиссия рассмотрела предложения, касающиеся установления новых зон, установления скользящей шкалы возмещения в отличие от введения выплаты субсидии в виде паушальной суммы на уровнях как начального/среднего, так и высшего образования, возможного использования условий в надлежащих репрезентативных учебных заведениях для установления предельных величин, а также условий, при которых расходы на пансион и стоимость проезда к месту учебы будут считаться допустимыми в рамках системы субсидирования образования.

306. Комиссия рассмотрела два варианта структуры скользящей шкалы и предложение об установлении паушальной выплаты, которая будет предоставляться в порядке оказания помощи в оплате расходов на пансион. Первое предложение предусматривает применение шестиступенчатой скользящей шкалы (см. таблицу 12), предполагающей возмещение 75 процентов платы за обучение на ступени с диапазоном расходов до 30 000 долл. США включительно. Второе предложение подразумевает применение семиступенчатой шкалы, предполагающей возмещение 75 процентов платы за обучение на ступени с диапазоном расходов до 35 000 долл. США включительно (см. таблицу 13).

Таблица 12

Структура шестиступенчатой скользящей шкалы: 2010/11 учебный год

<i>Диапазон сумм по требованиям (в долл. США)</i>	<i>Ставка возмещения (в процентах)</i>
1–10 000	83
10 001–15 000	78
15 001–20 000	73
20 001–25 000	68
25 001–30 000	63
30 001 и выше	–

Таблица 13

Структура семиступенчатой скользящей шкалы: 2010/11 учебный год

<i>Диапазон сумм по требованиям (в долл. США)</i>	<i>Ставка возмещения (в процентах)</i>
1–10 000	86
10 001–15 000	81
15 001–20 000	76
20 001–25 000	71
25 001–30 000	66
30 001–35 000	61
35 001 и выше	–

Мнения организаций

307. Подчеркнув важное значение системы субсидирования образования для привлечения руководящих сотрудников, представитель Сети по вопросам людских ресурсов заявил, что любые предлагаемые изменения должны быть сосредоточены на упрощении и поддержании конкурентоспособности системы Организации Объединенных Наций как работодателя, а не на сокращении расходов. В этой связи Сеть приветствовала предлагаемую систему, которая ориентирована на применение глобального подхода и которую будет легче применять. Она поддержала предложение об установлении скользящей шкалы, что обеспечит стимулы для сдерживания расходов за счет применения дифференцированных ставок возмещения, величина которых уменьшается с повышением суммы расходов, но при том понимании, что диапазоны сумм по требованиям будут пересмотрены, чтобы отразить изменения в размерах платы за обучение, произошедшие к моменту введения этой шкалы. Введение скользящей шкалы будет в значительной степени способствовать упрощению системы и снижению административного бремени и при этом поможет свести к минимуму необходимость принятия специальных мер. Лежащий в основе данного предложения глобальный подход был также поддержан как справедливый для персонала с учетом того, что по всему миру размеры платы за обучение в международных учебных заведениях с высокой репутацией выравниваются.

308. Однако, по мнению Сети, для реализации этих преимуществ в полном объеме желательно принимать в расчет условия в тех местах службы, в которых сотрудники сталкиваются с особыми сложностями. В этой связи семиступенчатая модель будет больше соответствовать положению в таких местах службы, тогда как шестиступенчатая модель, возможно, не устранит необходимости принятия специальных мер. Представители нескольких организаций отдали предпочтение семиступенчатой модели, которая была сочтена существенным улучшением по сравнению с существующей системой, основанной на 15 валютных/страновых зонах. Данная модель подходит также для тех мест службы, в которых в настоящее время применяются специальные меры, и позволит значительно упростить применение системы, а также облегчить ее понимание заинтересованными сторонами.

309. По мнению Сети, решение об определении конфигурации скользящей шкалы следует принять исходя из последней информации о размерах платы за обучение в репрезентативных учебных заведениях с учетом того, что рост стоимости образования продолжает опережать среднемировые темпы инфляции и что предыдущий пересмотр субсидии на образование проводился в 2010/11 году.

310. Были высказаны некоторые опасения по поводу более ограничительных условий для получения материальной помощи на оплату расходов на пансион. Сеть выразила мнение, что, хотя помощь в оплате таких расходов не представляется обремененной в крупных местах расположения штаб-квартир, в других местах службы категории Н следует предоставлять такую материальную помощь в определенном объеме. Особенно было указано на конкретное положение высококомбинильных сотрудников, а также тех сотрудников, которые входят в резерв быстрого развертывания и/или которым может быть предписано перевестись в другое место службы в кратчайшие сроки. Целесообразно предусмотреть определенную гибкость в порядке предоставления таким сотрудникам материальной помощи на оплату стоимости пансиона.

311. Представитель Всемирной продовольственной программы также заявила о необходимости предоставления материальной помощи на оплату расходов на пансион сотрудникам в местах службы категории Н в некоторых конкретных ситуациях. По ее опыту, для сотрудников ее организации более типично пребывание в таких местах службы на протяжении четырех и более лет. Для обеспечения мобильности таких сотрудников вариант направления их детей в школы-интернаты следует рассматривать не как одну из возможных альтернатив, а как необходимость. В этой связи требуется обеспечить особое встречное удовлетворение или гибкость в части предоставления помощи в оплате стоимости пансиона.

312. Представитель Сети поддержал предложение о предоставлении возможности гибко подходить к предоставлению помощи на оплату стоимости пансиона тем организациям, в которых требуется высокая мобильность и/или оперативное развертывание сотрудников, а в определенных случаях — и другим организациям. Предоставление помощи на оплату стоимости пансиона даже сотрудникам, работающим в местах службы категории Н, имеет существенно важное значение для обеспечения возможности выполнения деятельности организациями, для которых характерна ротация персонала. Было высказано предложение предусмотреть предоставление помощи на оплату стоимости

пансионата сотрудникам как в периферийных местах службы, так и в местах службы категории Н ради обеспечения простоты, вместо того чтобы усложнять систему, пытаюсь определить исключительные обстоятельства, в которых должен применяться гибкий подход.

313. Представитель Сети особо указал на то, что она поддерживает пересмотренные положения исходя из посылки о том, что сохраняются действующие возрастные ограничения и четырехлетний период, предусмотренные для возмещения расходов на высшее образование. Предлагаемое изменение поставят сотрудников в неравное положение ввиду существующих различий между системами образования и сложного характера таких систем. Это также приведет к дальнейшему снижению фактических ставок возмещения расходов, в результате чего пересмотренная система субсидирования образования будет уступать по своим параметрам системе, предусмотренной в гражданской службе-компараторе. Представитель Сети заявил, что такое изменение в отношении покрытия расходов на высшее образование не найдет поддержки среди организаций.

314. Представитель Сети заявил, что в идеале не следует допускать одновременного функционирования двух систем. Если это окажется неизбежным, то переходный период не должен превышать двух или трех лет параллельной работы систем, чтобы не допустить усложнения административной работы. Организации указали на необходимость выделения достаточного времени для подготовки, включая внесение изменений в их положения и правила о персонале и в информационно-технические системы для обработки требований.

Мнения персонала

315. Представитель ФАМГС заявил, что рассмотрение субсидии на образование осуществляется на основе неправильного представления о системе как избыточно щедрой, в то время как ее сопоставление с системой у компаратора, проведенное рабочей группой по вопросам конкурентоспособности и финансовой устойчивости, не подтверждает этого предположения. Он также отметил, что дети сотрудников должны получать всестороннее образование, в том числе в рамках программы внеклассных мероприятий. Хотя модель со скользящей шкалой обладает привлекательными характеристиками с точки зрения своей простоты и легкости ее применения, предлагаемая система охватывает лишь некоторые затраты на образование, а такие регулярные расходы, как оплата проезда, расходы на покупку книг и плата за экзамены, обучение на родном языке, уроки музыки, занятия спортом и учебные экскурсии, в настоящее время исключены из перечня допустимых расходов. По его мнению, без повышения верхней границы предлагаемой скользящей шкалы пересмотр системы повлечет за собой значительное сокращение суммы материальной помощи персоналу. Кроме того, ФАМГС не поддерживает структуру скользящей шкалы на том основании, что, по ее мнению, она не является справедливым способом возмещения связанных с образованием расходов, которые значительно варьируются в зависимости от места его получения.

316. Представитель ККСАМС заявил, что Комитет провел опрос сотрудников в связи с пересмотром пакета вознаграждения и представил его результаты, указывающие на различный уровень поддержки предложений КМГС относительно пересмотра системы субсидирования образования. Результаты обследования

ния, обобщенные по возрасту сотрудников и количеству их географических перемещений, как представляется, свидетельствуют о том, что более молодые сотрудники, равно как и наиболее мобильный персонал больше других обеспокоены предлагаемыми изменениями в системе. Мнение по поводу структуры скользящей шкалы таково, что предлагаемые ставки возмещения не позволят восполнить потери от исключения, согласно данному предложению, других статей допустимых расходов. Кроме того, ККСАМС выразил обеспокоенность в связи с тем, что структуру скользящей шкалы трудно будет объяснить сотрудникам, а также тем, что эта шкала является несправедливой для сотрудников, работающих в местах службы, в которых получение образования сопряжено со значительными расходами.

317. Представитель ЮНИСЕРВ поддержал доводы, выдвинутые ФАМГС и ККСАМС, отметив также, что изменение системы субсидирования образования негативно скажется на положении сотрудников с иждивенцами, которые окажутся в проигрыше от других перемен, предлагаемых в рамках пересмотра вознаграждения. Так, в частности, в случае введения предлагаемой системы положение сотрудников в местах службы с высокой стоимостью жизни однозначно ухудшится. Таким образом, предлагаемые изменения, если они будут произведены, поставят под угрозу мобильность персонала. С учетом того, что существующая система субсидирования образования функционирует удовлетворительно, трудно оправдать внесение в нее сколько-нибудь серьезных изменений. Кроме того, поскольку другие международные организации предлагают своему персоналу помощь, аналогичную предусматриваемой действующей системой субсидирования образования, существует опасность того, что организации не смогут более набирать персонал на должности в случае слишком большого числа сокращений.

318. Что касается предоставления помощи на оплату расходов на пансион, то федерации персонала подчеркнули важное значение гарантирования стабильности и преемственности образования детей сотрудников общей системы с учетом порядка назначения сотрудников в организациях. Все федерации персонала указали на проблему отсутствия помощи в оплате стоимости пансиона в местах службы категории Н, поскольку это приведет к неравенству в условиях службы сотрудников. В качестве примера того, каким сотрудникам необходимо предоставлять материальную помощь на оплату расходов на пансион, в частности в целях стимулирования мобильности персонала в будущем, внимание было акцентировано на тех особых случаях, когда сотрудники должны часто менять место службы, в том числе когда они переезжают из одного места расположения штаб-квартир в другое.

319. По мнению представителя ФАМГС, родители должны исходить из правомерных оснований при запрашивании помощи на оплату стоимости пансиона, руководствуясь интересами семьи, а не целью получения финансовой выгоды. Представитель этой федерации квалифицировал частичное возмещение расходов на пансион в рамках нынешней системы как встроенный механизм контроля за расходами, ограничивающий возможность злоупотреблений этой льготой со стороны персонала. Он также напомнил, что, согласно последним имеющимся данным, количество требований на оплату расходов на пансион, подаваемых персоналом в местах службы категории Н, составляет менее одной четвертой от их общего числа. В этой связи ФАМГС выразила мнение, что с учетом весьма ограниченных масштабов использования этой льготы она долж-

на быть сохранена для сотрудников, работающих в местах категории Н, наряду со связанной с ней оплатой проезда к месту учебы в рамках системы субсидирования образования.

320. Представитель ККСАМС заявил, что пользование пансионом — это не роскошь, а последняя надежда для персонала и что возможность применения гибкого подхода к предоставлению материальной помощи на оплату расходов на пансион сотрудникам в местах службы категории Н необходимо предоставить всем организациям, а не только специализированным учреждениям. В частности, ККСАМС напомнил о том, что, согласно имеющимся данным о требованиях на выплату субсидии на образование, всего лишь 3 процента сотрудников, работающих в местах службы категории Н, включили в них к оплате расходы на пансион. Таким образом, предполагаемые дополнительные финансовые последствия предоставления помощи на оплату стоимости пансиона сотрудникам в местах службы категории Н будут довольно ограниченными и потенциально меньше, чем расходы на оценку, обоснование и утверждение наличия особых обстоятельств, в которых такой порядок будет применяться. Ввиду этого, по мнению федераций, право на получение помощи на оплату стоимости пансиона должно впредь предоставляться независимо от места службы всем сотрудникам, у которых дети обучаются в начальных или средних школах-интернатах.

321. Федерации персонала возражали против введения еще больших ограничений в отношении ступени высшего образования, что не только поставит сотрудников в неравные условия в плане получения субсидии, которые будут зависеть от места прохождения обучения, но и будет означать отмену решения Комиссии, принятого в 2006 году (см. [A/61/30](#), пункт 63).

322. Федерации персонала высказали просьбу не вводить новую систему в течение как минимум двух с половиной учебных годов после ее утверждения руководящими органами, с тем чтобы сотрудники могли приспособиться к новой системе и оценить последствия ее введения для образования их детей, принимая во внимание различную структуру платы за обучение в учебных заведениях в разных местах службы. Кроме того, представители персонала отметили, что нынешние максимальные суммы не пересматривались Комиссией с 2011 года и что следует провести их пересмотр после того, как нынешний доклад будет представлен Генеральной Ассамблее и в связи с этим будет отменен мораторий на изменение размеров выплат.

Обсуждение в Комиссии

323. Члены Комиссии подтвердили важное место системы субсидирования образования в общем пакете, отметив, что субсидия является одним из ключевых элементов привлечения и удержания персонала. По мнению одного из членов Комиссии, существует опасность того, что сотрудники будут уходить из организации в случае слишком кардинального изменения системы субсидирования образования, особенно потому, что действующая система, предусматривающая покрытие организацией до 75 процентов расходов, функционировала удовлетворительно. В ходе последовавшего обсуждения основное внимание было сосредоточено на нижеследующих аспектах.

Скользящая шкала

324. В целом члены Комиссии приветствовали предложение о введении глобальной скользящей шкалы. Ее единообразное применение для всех сотрудников независимо от их места службы было сочтено справедливым и обеспечивающим простоту ее применения. В отличие от существующей системы, которая нередко подвергалась критике за ее сложность для понимания и создавала впечатление того, что величина затрат для организаций обусловлена выбором персонала, предлагаемая система является более ясной и будет способствовать сдерживанию расходов. Более высокие ставки возмещения на низких ступенях шкалы позволят в значительной степени компенсировать исключение некоторых статей расходов из перечня допустимых расходов. В целом предлагаемая система, как ожидается, не будет сопряжена с более высокими затратами по сравнению с нынешней системой и может даже обеспечить определенную экономию средств. Шкала со снижающейся ставкой возмещения может побудить сотрудников к выбору в будущем менее дорогих учебных заведений при наличии такой альтернативы.

325. При рассмотрении различий между двумя предлагаемыми моделями скользящей шкалы Комиссия отметила, что шестиступенчатая модель будет подходящей для мест службы, в которых имеется широкий выбор учебных заведений с различными размерами платы за обучение. Однако для других мест службы, в частности тех, для которых в настоящее время введены специальные меры в отношении субсидирования образования и в которых ограничен выбор учебных заведений и диапазон размеров платы за обучение (во всех из них стоимость обучения составляет приблизительно 35 000 долл. США в год и выше), более целесообразной представляется семиступенчатая модель.

326. Комиссия отметила, что предлагаемые ставки возмещения по каждой ступени по существу означают увеличение фактической ставки возмещения по требованиям на небольшие суммы. В этой связи встает вопрос о том, будет ли предлагаемая система более затратной по сравнению с существующей системой. Было пояснено, что, несмотря на увеличение процентной доли возмещения, общая сумма, от которой будет рассчитываться соответствующая доля, сократится вследствие рационализации перечня допустимых расходов в рамках предлагаемой системы.

327. Придерживаясь того мнения, что определение последствий применения предлагаемых моделей составляет важную часть анализа, некоторые члены Комиссии предостерегли, что упор следует делать не на том, кто выиграет и кто проиграет по сравнению с существующей системой, а на создании оптимальной системы на будущее. Если одни сотрудники неизбежно проиграют в финансовом отношении от уменьшения базы допустимых расходов, то другие будут получать возмещение в большем объеме. Этого невозможно избежать при проведении любых реформ.

328. Комиссия отметила, что первоначальные скользящие шкалы, приведенные в таблицах 12 и 13, были разработаны на основе данных о плате за обучение за 2010/11 учебный год, т.е. на основе последних данных, имевшихся на тот момент, когда секретариат Комиссии приступил к проведению анализа в рамках всеобъемлющего пересмотра вознаграждения в 2013 году. Было высказано мнение, что первоначальную шкалу следует обновить с учетом данных, которые стали известны за прошедший период.

329. Комиссия напомнила, что глобальная скользящая шкала будет корректироваться в соответствии с предложенной процедурой (см. подраздел (iv) ниже). Члены Комиссии рассмотрели пересмотренную скользящую шкалу (см. пункт 115, таблица 5), построенную на основе данных по подгруппе, состоящей из репрезентативных учебных заведений, по которым можно проследить динамику платы за обучение за прошедшие четыре учебных года: с 2010/11 года по 2014/15 год.

330. Члены Комиссии придерживались различных мнений в отношении корректировки первоначальной семиступенчатой шкалы. Некоторые члены высказали мнение, что с учетом моратория на повышение размеров выплат Генеральной Ассамблее следует представить на рассмотрение первоначальную скользящую шкалу без каких-либо дополнительных изменений. По мнению же других членов, было бы более уместно учесть последнюю имеющуюся информацию о плате за обучение.

Расходы на пансион

331. Комиссия вернулась к рассмотрению предложения об ограничении предоставления материальной помощи на оплату стоимости пансиона. Оказание помощи в покрытии расходов на пансион трудно обосновать, в частности, для сотрудников, работающих в местах расположения штаб-квартир, в которых имеются надлежащие учебные заведения в пределах зоны действия маятникового транспорта. В этой связи было указано, что, как известно, вариант полного отказа от предоставления помощи на оплату стоимости пансиона в рамках существующей системы рассматривался, но впоследствии был отвергнут. Поскольку во многих случаях в периферийных местах службы отсутствуют надлежащий местные учебные заведения, в которые сотрудники могли бы направить своих детей, в таких ситуациях имеются серьезные основания для оказания рассматриваемой помощи.

332. Некоторые члены Комиссии выразили мнение, что при поступлении на работу в организации сотрудникам известно, что им придется периодически менять место службы, но при этом предоставление помощи для оплаты стоимости пансиона не должно влиять на их мобильность. По мнению большинства членов, предоставление помощи для оплаты стоимости пансиона сотрудникам в местах службы категории Н, в которых, скорее всего, имеются надлежащие учебные заведения, считается выходящим за рамки ответственности организаций.

333. По мнению других членов, получение помощи на оплату стоимости пансиона должно быть обусловлено действительной потребностью, а не являться попыткой злоупотреблять системой. Однако еще ряд членов выразили мнение, что, возможно, есть основания для наделения организаций правом применять гибкий подход к предоставлению материальной помощи на оплату расходов на пансион сотрудникам, работающим в местах службы категории Н.

334. Согласившись в принципе с тем, что помощь на оплату стоимости пансиона следует предоставлять лишь сотрудникам, работающим в периферийных местах службы, Комиссия рассмотрела подготовленный секретариатом в консультации с организациями перечень условий, при которых административный руководитель той или иной организации может распространять действие положений о предоставлении помощи на оплату стоимости пансиона на сотруд-

ников, работающих в местах службы категории Н. Некоторые приведенные примеры были сочтены обоснованными, однако члены Комиссии сошлись во мнении о том, что невозможно составить исчерпывающий перечень таких исключений.

335. Члены Комиссии выразили мнение, что административные руководители в большей степени способны оценить особые обстоятельства своих сотрудников и принять надлежащие решения с учетом этих обстоятельств, хотя при этом были высказаны опасения, что отсутствие четких указаний со стороны Комиссии может стать причиной непоследовательности в применении рассматриваемой льготы.

336. Было подвергнуто сомнению предложение о предоставлении материальной помощи на оплату расходов на пансион в виде паушальной суммы, вместо включения таких расходов в сумму, подлежащую возмещению по скользящей шкале, однако было отмечено, что в рамках существующей системы возмещение расходов на пансион уже производится по фиксированной ставке, а не по фактической сумме, взимаемой учебными заведениями. В целом предпочтение было отдано паушальной форме возмещения расходов на пансион ради упрощения системы и облегчения ее применения.

Допустимые расходы

337. Комиссия в целом не поддержала предложение о включении в систему субсидирования образования дополнительных расходов на внешкольные занятия, как то занятия музыкой или спортом. Охват тех или иных элементов этой системой должен быть обоснованным, и они не должны выходить за рамки ответственности организаций.

Корректировка скользящей шкалы и суммы материальной помощи на оплату расходов на пансион

338. Комиссия приняла решение о периодической корректировке скользящей шкалы и паушальной суммы, подлежащей предоставлению в качестве материальной помощи на оплату расходов на пансион. Обе величины будут корректироваться на прагматической основе с использованием в качестве исходной базы данных о динамике размеров соответствующей платы по установленной выборке учебных заведений.

339. Для скользящей шкалы было предложено составить выборку учебных заведений исходя из количества обучающихся в них детей сотрудников (пороговая величина — не менее 50 заявок на предоставление субсидии на образование в конкретном учебном заведении). Исходя из этих критериев была составлена выборка из 29 учебных заведений. Скользящая шкала будет пересматриваться, если среднее изменение платы за обучение превысит 5-процентный порог и по меньшей мере половина учебных заведений повысит плату за обучение более чем на 5 процентов. Изменение будет исчисляться совокупно по репрезентативным учебным заведениям.

340. Было предложено увеличить число репрезентативных учебных заведений, чтобы свести к минимуму фактор субъективности. Последующий анализ последствий расширения перечня репрезентативных учебных заведений за счет снижения порогового количества требований на конкретное учебное заведение

дал результаты, которые соответствовали полученным по первоначальному перечню учебных заведений, квалифицированных в качестве репрезентативных. В этой связи Комиссия постановила одобрить составленный перечень из 29 учебных заведений.

341. Что же касается корректировки паушальной суммы материальной помощи на оплату расходов на пансион, то в качестве приемлемого источника данных для отслеживания изменения размеров платы за пансион была предложена выборка учебных заведений-интернатов, которые предоставляют возможность получения свидетельства о международном бакалавриате.

342. Было также предложено пересматривать оба списка каждые шесть лет для того, чтобы удостовериться в репрезентативности учебных заведений.

Возможность гибкого использования периода, охватываемого субсидией на образование

343. Комиссия рассмотрела вопрос об обеспечении возможности свободы выбора ступеней образования, для оплаты обучения на которых сотрудники могут запрашивать субсидию на образование, включая дошкольный уровень, при условии, что общий покрываемый в рамках этой системы срок не превышает 17 лет. Некоторые члены обратили внимание на опасность дублирования с другими элементами пакета вознаграждения, как то с надбавкой на детей или пособием для одиноких родителей, возможность введения которого рассматривается в настоящее время в рамках проводимого пересмотра. Было также сочтено, что обеспечение такой свободы выбора усложнит систему и приведет к увеличению связанного с ней административного бремени для организаций. По мнению некоторых членов Комиссии, предоставление персоналу возможности выбора, на каком этапе подавать требования о выплате субсидии на образование, может привести к росту затрат, если сотрудники будут использовать субсидию для покрытия расходов на обучение в те годы, когда такие расходы для них являются наибольшими.

344. Члены Комиссии изложили свои мнения по поводу предоставления материальной помощи на детей дошкольного возраста. Если с административной точки зрения обеспечение свободы выбора субсидируемой ступени образования слишком обременительно, то в качестве одной из альтернатив этому в системе субсидирования можно было бы предусмотреть установление общесистемного минимального возраста в четыре года. Это поставило бы сотрудников в одинаковые условия в свете правового требования, действующего в Женеве³, где школьное обучение детей начинается в возрасте четырех лет. Можно было бы рассмотреть также возможность увеличения надбавки на детей в возрасте четырех лет или младше в свете того, что во всех случаях, когда закон требует, чтобы дети начинали посещать школу до достижения ими возраста пяти лет, в существующей системе субсидирования минимальный возраст корректируется соответствующим образом.

³ Было указано на особую ситуацию в Женеве, где дети по закону должны начинать начальное образование в возрасте четырех лет и где уже действует положение о предоставлении помощи на обучение детей младше пятилетнего возраста. Это положение действует также в других местах, в которых установлены аналогичные правовые нормы.

345. Комиссия отметила, что представленные ей на рассмотрение предложения не охватывают вопрос о предоставлении материальной помощи на этапе дошкольного образования, поскольку консенсуса по нему достичь не удалось. Признав важность этого вопроса, Комиссия решила, что его следует рассмотреть отдельно — за рамками обсуждения пересмотренной системы субсидирования образования — на том основании, что дети в возрасте до пяти лет нуждаются, как правило, в уходе, а не в образовании.

Ограничение по возрасту для получения субсидии на образование

346. При обсуждении вопроса об ограничении по возрасту для получения специальной субсидии на образование Комиссия вновь обратилась к вопросу о верхнем возрастном пределе для предоставления субсидии на образование. Ссылаясь на положение о том, что субсидия должна выплачиваться до конца учебного года, в котором ребенок завершает четырехлетний курс обучения в высшем учебном заведении, Комиссия рассмотрела обоснование для предоставления финансовой поддержки даже в том случае, когда степень уже была получена после трех лет обучения в высшем учебном заведении.

347. Комиссия напомнила, что Болонская декларация, целью которой является согласование стандартов получения ученых степеней и стандартов обеспечения качества во всех странах Европы, охватывает две ступени высшего образования, по завершении обучения на которых выдаются дипломы о высшем образовании соответственно первой и второй ступени, что приблизительно соответствует ранее действовавшей системе с одной ученой степенью. В 2006 году Комиссия отмечала, что в соответствии с действующим на тот момент определением права на получение субсидии введение новой первой ученой степени более низкого уровня сократило бы период возмещения расходов для всех европейских учащихся с четырех до трех лет, что, по всей видимости, противоречило бы глобальным тенденциям в области охвата высшим образованием. Был рассмотрен вариант, предполагающий продление периода, в течение которого возмещаются расходы на высшее образование, с четырех до пяти лет, однако он был отвергнут ввиду возможных финансовых последствий. В этой связи Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее установить, чтобы право на получение субсидии на образование сохранялось до окончания учебного года, в котором ребенок завершает четырехлетний курс обучения в высшем учебном заведении, даже если степень получена по окончании третьего года такого обучения, и чтобы для учащихся по-прежнему действовал возрастной ценз — 25 лет (A/61/30, пункт 63). Ассамблея утвердила вступление в силу рекомендации об изменении определения срока действия права на получение субсидии на образование с начала текущего на 1 января 2007 учебного года.

348. Члены Комиссии обменялись мнениями по поводу вышеупомянутого срока действия права на получение субсидии на образование. Одни из них придерживались мнения, что в качестве критерия следует использовать цикл обучения, а не число лет обучения. Другие же подчеркнули, что учащихся, зачисленных в программы послевузовской подготовки, не следует рассматривать в качестве иждивенцев, и, таким образом, их родителям не следует предоставлять право на получение субсидии на образование.

349. С учетом всеобъемлющего характера нынешнего пересмотра Комиссия постановила, что критерии предоставления права на получение обычной субсидии на образование должны быть пересмотрены. Она единогласно вынесла заключение о том, что эта субсидия должна выплачиваться до конца учебного года, в котором ребенок завершает четырехлетний курс обучения в высшем учебном заведении или получает диплом о высшем образовании первой ступени, в зависимости от того, что наступает раньше. Будет также сохранен и возрастной ценз — 25 лет.

Переходные меры

350. Было предложено ввести эту систему как можно скорее, а требования о предоставлении субсидии на оплату обучения детей в текущем на момент введения новой системы учебном году удовлетворять в соответствии с нынешней системой. Однако этот вариант не получил поддержки ввиду административных трудностей, сопряженных с его реализацией.

351. Комиссия постановила предложить ввести новую систему субсидирования образования для предоставления как обычной, так и специальной субсидий на образование спустя один полный учебный год после окончания учебного года, в котором новые системы будут утверждены Генеральной Ассамблеей и другими руководящими органами. Было решено, что такие сроки обеспечат организациям достаточно времени для подготовки к согласованному введению этих систем.

Специальная субсидия на образование детей с ограниченными возможностями здоровья

352. Комиссия приняла к сведению предложения о сохранении перечня допустимых расходов, полного возмещения всех расходов в пределах установленной максимальной суммы, права на получение помощи на оплату стоимости пансиона и оплату проезда до места учебы при выплате специальной субсидии на образование. Согласно пересмотренной системе субсидирования образования, возмещению подлежат лишь стоимость обучения и расходы, связанные с поступлением в учебное заведение, за исключением предоставления помощи на оплату пансиона имеющим на это право сотрудникам в периферийных местах службы. Однако было признано, что дополнительные статьи расходов являются чрезвычайно важными для специального образования и что существуют убедительные основания относить их к числу допустимых расходов. Кроме того, Комиссия посчитала, что в связи с проблемами, с которыми сталкиваются дети с ограниченными возможностями здоровья при получении образования, следует сохранить принцип полного возмещения, а также право на получение помощи для оплаты стоимости пансиона и на оплату проезда в связи с обучением в рамках системы предоставления специальной субсидии на образование.

353. С учетом того что в предлагаемой системе будут упразднены 15 отдельных страновых/валютных зон, используемых для определения субсидии на образование, необходимо будет установить новую максимальную сумму для специальной субсидии на образование. Члены Комиссии согласились с предложением использовать в качестве глобальной максимальной суммы для специальной субсидии на образование верхний предел верхней ступени гло-

бальной скользящей шкалы, предназначенной для определения субсидии на образование.

354. В отношении предоставления помощи на оплату расходов на пансион рассмотрению Комиссии были предложены два варианта: либо покрывать фактические расходы на пансион, либо выплачивать паушальную сумму в размере 8000 долл. США. Эта сумма была рассчитана на основе фактических данных о стоимости пансиона, занесенных в базу данных по требованиям о компенсации расходов. Проанализировав значительный разброс размеров платы за пансион, взимаемой образовательными учреждениями, предоставляющими специальные учебные программы, Комиссия пришла к выводу о том, что общая сумма допустимых расходов должна рассчитываться исходя из фактических расходов. В целях недопущения возникновения ситуаций, когда при аналогичных затратах на образование специальная субсидия на образование могла бы оказаться меньше суммы обычной субсидии на образование, Комиссия приняла решение установить максимальную сумму для специальной субсидии на образование путем добавления к глобальной максимальной сумме паушальной суммы на оплату расходов на пансион в размере 5000 долл. США.

355. Комиссия отметила, что предельный возраст для предоставления специальной субсидии на образование, установленный в рамках нынешней системы, может быть продлен до конца учебного года, в котором дети с ограниченными возможностями здоровья достигают 28-летнего возраста, что на 3 года превышает верхний возрастной предел для предоставления обычной субсидии на образование. В обосновании этого заключения было указано, что детям с ограниченными возможностями здоровья для завершения образования может потребоваться один или два дополнительных года. При этом установление ограничения необходимо, чтобы система не была бессрочной.

Решения Комиссии

Субсидия на образование

356. Комиссия вынесла на рассмотрение Генеральной Ассамблеи следующие рекомендации:

- а) изменить критерии покрытия расходов на высшее образование таким образом, чтобы субсидия выплачивалась до конца учебного года, в котором ребенок завершает четырехлетний курс обучения в высшем учебном заведении или получает диплом о высшем образовании первой ступени, в зависимости от того, что наступает раньше, при этом верхний возрастной предел составляет 25 лет;
- б) сохранить принцип совместного несения расходов сотрудником и организацией;
- с) относить к допустимым расходам плату за обучение (включая плату за обучение родному языку) и сборы в связи с зачислением в учебное заведение, а также оплату стоимости пансиона;
- і) возмещать плату за обучение и расходы в связи с зачислением в учебное заведение по глобальной скользящей шкале, которая насчитывает семь ступеней и в рамках которой предусматривается снижение размеров

возмещения с 86 процентов для нижней ступени до 61 процента для шестой ступени и до 0 процентов для седьмой ступени;

ii) предоставлять на оплату расходов на пансион паушальную сумму в размере 5000 долл. США только сотрудникам, которые работают в периферийных местах службы и дети которых обучаются в начальных и средних школах-интернатах. В исключительных случаях материальная помощь на оплату расходов на пансион может предоставляться сотрудникам, работающим в местах службы категории Н, по усмотрению административного руководителя организации;

d) оплачивать каждый учебный год в рамках системы субсидирования образования проезд детей сотрудников, получающих материальную помощь на оплату расходов на пансион, до места учебы и обратно;

e) соответствующим организациям оплачивать сборы на капитальное развитие вне рамок системы субсидирования образования;

f) рассматривать глобальную скользящую шкалу на предмет ее возможной корректировки исходя из динамики отслеживаемого каждые два года изменения размера платы за обучение по списку репрезентативных учебных заведений и оценки Комиссии;

g) рассматривать сумму материальной помощи на оплату расходов на пансион на предмет ее возможной корректировки с учетом динамики отслеживаемого каждые два года изменения размера платы за пансион в школах-интернатах, которые предоставляют возможность получения свидетельства о международном бакалавриате, и оценки Комиссии;

h) рассматривать каждые шесть лет упомянутые в подпунктах (f) и (g) списки репрезентативных учебных заведений и школ, предоставляющих возможность получения свидетельства о международном бакалавриате, на предмет их возможного обновления.

357. Кроме того, памятуя о моратории на изменение размеров выплат, введенном на период проведения всеобъемлющего пересмотра, Комиссия постановила привлечь внимание Генеральной Ассамблеи к тому, что первоначальная семиступенчатая шкала была разработана исходя из размеров платы за обучение в 2010/11 учебном году и что в случае внесения в эту шкалу изменений с учетом размеров платы за обучение в 2014/15 году ступени будут пересмотрены, как это показано в таблице 5, следующей за пунктом 115.

Специальная субсидия на образование детей с ограниченными возможностями здоровья

358. Комиссия рекомендовала сохранить принципы действия системы в том, что касается критериев предоставления и условий получения субсидии, перечня допустимых расходов, оснований для получения материальной помощи на оплату расходов на пансион и субсидирования расходов на проезд к месту учебы и обратно.

359. Комиссия рекомендовала также внести следующие изменения, касающиеся суммы возмещения расходов:

а) согласовать сумму максимально допустимых расходов с соответствующей суммой для обычной субсидии на образование, с тем чтобы установить максимальную сумму, равной верхнему пределу верхней ступени применяемой глобальной скользящей шкалы;

б) для целей предоставления материальной помощи на оплату расходов на пансион использовать при расчете общей суммы допустимых расходов, возмещаемых в пределах суммы, складывающейся из общего максимального размера субсидии, равного верхнему пределу верхней ступени глобальной скользящей шкалы, и суммы в размере 5000 долл. США, эквивалентной паушальной сумме, выплачиваемой на оплату расходов на пансион в рамках предоставления обычной субсидии на образование.

Переходные меры

360. Комиссия рекомендовала ввести новую систему для предоставления как обычной, так и специальной субсидий на образование спустя один полный учебный год после окончания учебного года, в котором будет утверждена новая система.

Е. Субсидия на репатриацию

361. Обратившись к рассмотрению вопроса о структуре вознаграждения, Комиссия особо отметила последствия введения для всех сотрудников категории специалистов и выше единой шкалы окладов вне зависимости от наличия или отсутствия иждивенцев для субсидии на репатриацию и других надбавок и пособий с учетом их привязки к ставкам действующей двойной шкалы.

362. В рамках нынешней системы предоставления субсидии на репатриацию разница в расходах сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев, в связи с реинтеграцией в жизнь на родине учитывается посредством использования двух элементов: числа недель, за которые сотрудникам выплачивается базовый оклад, и применяемой ставки вознаграждения. В рамках предлагаемой структуры окладов такое двойное различие проводиться не будет: размер субсидии будет исчисляться исходя из одного и того же базового оклада независимо от семейного положения сотрудника, различие же будет определяться лишь продолжительностью временного периода. Таким образом, разница в размерах субсидии, выплачиваемой сотрудникам, имеющим и не имеющим иждивенцев, все же будет сохранена.

363. Рассмотрев данный вопрос, Комиссия выразила мнение, что она может согласиться с логическим обоснованием субсидии на репатриацию в качестве приобретенной за время службы льготы, предоставляемой сотрудникам, работающим не в родной стране и покидающим по окончании службы страну своего последнего места службы. Вместе с тем она предложила установить пороговый стаж службы за рубежом продолжительностью в пять лет в качестве требования для возникновения права на получение субсидии. Она также предложила сохранить в случае установления такого порогового стажа за ныне работающими сотрудниками право на получение субсидии на репатриацию по действующей системе исходя из количества лет службы за рубежом, накопленных ими на момент введения пересмотренной системы.

Мнения организаций

364. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов согласился с обоснованием субсидии на репатриацию и признал обоснованность проводимого различия в рамках рассматриваемой системы ввиду более высоких ожидаемых расходов на обустройство по возвращении на родину для семейных сотрудников и требуемой дополнительной адаптации сотрудников по возвращении на родину после продолжительного периода работы за границей. Было также выражено мнение, что введение единой шкалы чистых окладов позволит решить задачу устранения возможности двойной дифференциации в размерах субсидии на репатриацию.

365. Представитель Сети указал на то, что с ростом доли в бюджетах организаций добровольного финансирования организациям придется заниматься все возрастающим числом ограниченных по срокам контрактов сотрудников, занятых в деятельности, финансируемой за счет таких добровольных взносов. Работающие за пределами своих стран международные сотрудники, возвращению которых на родину и обустройству там после увольнения организации обязаны содействовать, несомненно будут нуждаться в оказании им помощи в плане их реинтеграции в жизнь на родине или трудоустройства в других странах. Тем не менее он указал далее, что организации могут согласиться на введение порогового стажа службы за рубежом продолжительностью в пять лет в качестве требования для возникновения права на получение субсидии на репатриацию в соответствии с действующей ставкой выплат для пятилетнего стажа, что может стать обоснованной мерой, поскольку сотрудники, прослужившие за рубежом всего несколько лет, отнюдь необязательно сталкиваются с трудностями и проблемами, связанными с репатриацией после продолжительной службы за пределами их родной страны. В то же время организации особо указали на существование юридической практики в отношении приобретенных прав на эту конкретную выплату.

366. Относительно предложения переименовать субсидию, чтобы ее название более точно отражало ее назначение, некоторые организации выразили мнение, что это может повлечь за собой непреднамеренные последствия как для организаций, так и для сотрудников, не принеся при этом никакой практической пользы. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов указал, что в настоящее время субсидия вполне понятна организациям и персоналу. Изменение ее названия может усложнить ситуацию, поскольку потребует внесения изменений в нормативные документы, правила и положения, а также в формы и информационно-технологические системы. Кроме того, это может привести к определенной путанице, поскольку суть субсидии останется в основном неизменной.

Мнения персонала

367. Федерации персонала выразили мнение, что внесение любых возможных изменений потребует внимательного рассмотрения вопроса о приобретенных правах сотрудников с учетом того факта, что размеры субсидии для имеющих право на ее получение сотрудников, которые в настоящее время устанавливаются для них исходя из ставки для сотрудников, имеющих иждивенцев, значительно сократятся. Представитель ФАМГС настаивал на том, что эту субсидию следует рассматривать как элемент возмещения затрат. Федерации персонала

предложили также распространить оказание такой поддержки на сотрудников, которые работали в местах службы у себя на родине и которые по увольнении переехали в другое место. Такая мера позволила бы решить проблему обеспечения сопоставимости расходов таких сотрудников и тех сотрудников, которые работают за пределами родной страны и которые в настоящее время имеют право на получение данной субсидии и уезжают жить в другую страну после увольнения. Они подчеркнули, что с учетом целей поступательного развития карьеры сотрудники, увольняющиеся в трудоспособном возрасте, будут чаще поступать на службу и покидать ее в середине карьеры и сталкиваться с проблемой реинтеграции в рынок труда, что повышает актуальность выплаты надбавки в связи с репатриацией. ККСАМС отметил, что цель субсидии на репатриацию заключается в компенсации последствий ухода работника с национального рынка труда.

368. Как отметили представители всех трех федераций персонала, с учетом того, что в большинстве случаев увольнения со службы, в которых выплачивается субсидия на репатриацию, ее получают сотрудники, которые еще не проработали за рубежом пяти лет, введение такого пятилетнего порогового стажа будет иметь резко отрицательные последствия. Вместе с тем было признано, что, поскольку выплата данной субсидии будет и далее предусматриваться для сотрудников с продолжительным стажем работы за рубежом, она по-прежнему будет соответствовать своему целевому назначению.

369. Представители федераций персонала отметили, что некоторые из предложенных новых названий для субсидии (на перемещение, на переселение и на обустройство по возвращении на родину) могут вызвать иные ассоциации в рамках общей системы и тем самым повлечь за собой ненужную путаницу и возможные юридические и финансовые последствия.

Обсуждение в Комиссии

370. В ходе последовавшего обсуждения были подняты дополнительные вопросы относительно обоснования субсидии на репатриацию, а также практики ее предоставления и ее изменения с течением времени.

371. Хотя одни члены Комиссии приветствовали идею распространения действия положений о субсидии на репатриацию на сотрудников, которые работают в местах службы в родных странах и по увольнении переезжают жить в другое место, другие члены выразили мнение, что под репатриацией следует признавать лишь те случаи, когда сотрудники, назначенные на работу в место службы за пределами родной страны, возвращаются после увольнения в родную страну. Кроме того, поскольку организация оплачивает сотрудникам путевые расходы и расходы на перевозку имущества и обустройство при найме, такой же подход должен применяться при увольнении. Еще ряд членов Комиссии выразили мнение, что следует упразднить субсидию на репатриацию ввиду существования других выплат, связанных с переездом сотрудников. По их мнению, нет никакой необходимости выплачивать какие-либо дополнительные надбавки или субсидии по истечении срока действия договора о найме с организацией. Некоторые члены Комиссии выразили убеждение в том, что служба в системе Организации Объединенных Наций придает ее сотрудникам определенный статус, который облегчает им задачу нахождения работы.

372. Ввиду того что, по мнению некоторых, субсидия на репатриацию частично дублирует другие выплаты, предоставляемые при увольнении, ряд членов Комиссии отдают предпочтение тому, чтобы перенаправить имеющиеся ресурсы на финансирование таких приоритетных выплат, как надбавки, выплачиваемые в периферийных местах службы. Они также придерживались того мнения, что помощь в виде данной субсидии имеет менее актуальное значение для сотрудников, увольняющихся при выходе на пенсию. Однако в целом большинство членов Комиссии признало, что, хотя условия, в которых оказываются сотрудники по возвращении на родину, изменились со времени введения этой субсидии в 1951 году, ее принципы и логическое обоснование не утратили своей актуальности.

373. По мнению некоторых членов, значение понятия «репатриация» очевидно, и оно означает исключительно возвращение на родину и обустройство там по окончании службы за рубежом. В этой связи было предложено переименовать субсидию на репатриацию, чтобы точно отразить ее назначение, поскольку для ее получения требуется географическое перемещение сотрудника за пределы страны его последнего места службы, включая переезд в третьи страны.

374. По поводу возможного изменения названия субсидии некоторые члены Комиссии напомнили также о том, что согласно правилу 3.19 Правил о персонале Организации Объединенных Наций репатриация определяется как переезд по увольнении со службы в страну, не являющуюся страной последнего места службы. Этот термин хорошо понятен всем и не вызывает никаких очевидных проблем в части его правильного применения. Однако Комиссия решила вернуться к рассмотрению этого вопроса при повторном рассмотрении вопроса о субсидии на репатриацию в будущем.

Решение Комиссии

375. Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее следующее:

- а) подтвердить логическое обоснование субсидии на репатриацию в качестве приобретенной за время службы льготы, предоставляемой сотрудникам, работавшим не в родной стране и покидающим по увольнении со службы страну своего последнего места службы;
- б) установить пороговый стаж службы за рубежом продолжительностью в пять лет в качестве требования для возникновения права на получение субсидии на репатриацию;
- в) обеспечить, чтобы при переходе к новой системе за ныне работающими сотрудниками сохранялось право на получение субсидии по действующей системе исходя из количества лет службы за рубежом, накопленных ими на момент введения пересмотренной системы.

Г. Элементы, связанные с переездом

376. Комиссия рассмотрела выплаты, связанные с переездом, в рамках нынешней системы. Она отметила, что к ним относятся как выплаты, направленные на возмещение расходов, так и стимулирующие выплаты, зависящие от вида переезда (полный и неполный переезд) и типа места службы (места расположения штаб-квартир и периферийные места службы). Комиссия пришла к выводу о том, что существует слишком много компонентов выплат, и постановила:

а) отменить дополнительную выплату, равную одному месячному окладу, которая в настоящее время предоставляется в начале третьего года работы в периферийных местах службы при выборе сотрудником неполного переезда (т.е. частичной перевозки имущества) как часть субсидии при назначении на покрытие расходов на перевозку имущества;

б) объединить надбавку в связи с неполным переездом со связанными с переездом выплатами вместо того, чтобы включать эту надбавку в систему надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.

377. Исходя из вышеизложенного Комиссия рассмотрела подход, в соответствии с которым новый пакет выплат, связанных с переездом, для набираемых на международной основе сотрудников будет включать оплату поездки в связи с переездом, организацию перевозки имущества в связи с переездом с выплатой паушальной факультативной субсидии на переезд и субсидию на обустройство. В рамках такого подхода будет осуществлено упорядочение всех нынешних выплат, связанных с переездом, в целях устранения частичного дублирования и обеспечения единой системы выплат, отражающих реальные расходы.

378. Отметив, что организации не представили ее секретариату достаточные данные о фактических расходах на перевозку имущества, Комиссия подчеркнула важность получения данных о расходах на перевозку имущества от организаций, поскольку цель данного элемента заключается в учете реальных расходов, которые несут сотрудники. Секретариат запросил у организаций общей системы данные и информацию о фактических затратах на перевозку имущества и его хранение в связи с переездом. На эту просьбу откликнулась лишь одна организация, которая указала, что средние затраты на перевозку составляют около 8000 долл. США. Еще одна организация представила перечень расценок, полученный от одного из перевозчиков, согласно которому медиана диапазона расценок составляет 18 650 долл. США, а средняя расценка — 19 848 долл. США за 8150 кг. Для меньшей партии груза — весом 4890 кг — медиана диапазона расценок составляет 13 600 долл. США, а средняя расценка — 15 213 долл. США.

379. В рамках предлагаемого пакета не предусматриваются никакие изменения в отношении поездки в связи с переездом, организацией которой будут по-прежнему заниматься сами организации. Будет введена паушальная выплата, состоящая из факультативной субсидии на переезд в пределах 18 000 долл. США на сотрудника, переезжающего с удовлетворяющими соответствующим критериям членами семьи, и до 13 000 долл. США на сотрудника, переезжающего без семьи. Эти выплаты будут аналогичны нынешней субсидии в связи с

переездом, используемой некоторыми организациями общей системы⁴. Право на получение этой субсидии будут иметь сотрудники, получающие назначение на срок не менее двух лет. Предлагаемые суммы определены исходя из данных, представленных Секцией поездок и перевозок Секретариата Организации Объединенных Наций о фактических суммах расходов на перевозку, произведенных Организацией Объединенных Наций в виде платы перевозчику по ставкам сквозной доставки грузов, в связи с полным переездом сотрудников в Африку, Азию, район Тихого океана, Европу, Латинскую Америку и Карибский бассейн и Северную Америку и из этих регионов в период 2011–2013 годов.

380. В рамках предлагаемой факультативной субсидии на переезд будут установлены максимальные суммы для организаций, при этом будет предоставлена возможность изменения сумм с учетом различных обстоятельств, как то при назначении на срок менее двух лет, назначении в новое место службы в рамках одной и той же страны, района миссии или района операций или переводе из одного «несемейного» места службы в другое. Было выдвинуто предложение не выплачивать сотрудникам, переезжающим из одного «несемейного» места службы в другое в пределах одной и той же страны или района миссии, предлагаемую факультативную субсидию на переезд при организации перевозки личных вещей самой организацией.

381. Комиссия также рассмотрела вопрос об отмене весовых норм, используемых в рамках нынешних положений о полном переезде для перевозок имущества в связи с переездом⁵, и переходе вместо этого на нынешнюю практику в сфере перевозок, в соответствии с которой нормы устанавливаются в форме размеров стандартных контейнеров. Нормы перевозки имущества при полном переезде сотрудников, назначаемых на срок не менее двух лет, будут составлять один стандартный 20-футовый контейнер для сотрудников, переезжающих без семьи, и стандартный 40-футовый контейнер для сотрудников, переезжающих с удовлетворяющими соответствующим критериям членами семьи. Хотя эти нормы для перевозки имущества относятся к наземному или морскому транспорту, может быть санкционирован их пересчет для перевозки воздушным транспортом в пределах стоимости перевозки имущества нормативного объема наземным или морским транспортом и в соответствии с условиями, установленными организацией.

382. В рамках предлагаемого пакета сотрудникам будет выплачиваться субсидия на обустройство в целях оказания им помощи в покрытии расходов на временное жилье и других текущих расходов, связанных с обустройством, в связи с переездом сотрудника и сопровождающих его членов семьи на начальном этапе срока назначения. Предлагаемая субсидия на обустройство будет состо-

⁴ Например, нынешние общесистемные ставки субсидии на переезд в Секретариате Организации Объединенных Наций и некоторых организациях составляют 15 000 долл. США на сотрудника, переезжающего с удовлетворяющими соответствующим критериям членами семьи, и 10 000 долл. США на сотрудника, переезжающего без удовлетворяющих соответствующим критериям членов семьи.

⁵ Сотрудникам Организации Объединенных Наций и ее фондов и программ, нанятым на срок не менее двух лет, оплачивается перевозка имущества в связи с полным переездом самым экономичным видом транспорта в пределах 4890 кг (30,58 куб. м) для сотрудников, переезжающих без удовлетворяющих соответствующим критериям членов семьи, и в пределах 8150 кг (50,97 куб. м) для сотрудников, переезжающих с удовлетворяющими соответствующим критериям членами семьи.

ять из двух частей: а) суточных для покрытия расходов на временное жилье и других текущих расходов, связанных с переездом, из расчета суммы за 30 дней по ставке суточных для нового места службы на сотрудника и суммы суточных за 30 дней в размере 50 процентов от полной ставки на каждого удовлетворяющего соответствующим критериям члена семьи; и б) глобальной паушальной суммы для покрытия различных прямых и косвенных расходов, связанных с переездом, включая расходы, связанные с отъездом и приездом, в размере 6500 долл. США для всех сотрудников. В том случае, если жилье предоставляется организацией, доля суточных, предназначенная на покрытие расходов на жилье, выплачиваться не будет. Кроме того, в случаях, когда удовлетворяющие соответствующим критериям члены семьи прибывают в новое место службы сотрудника после въезда сотрудника в постоянное жилье, доля субсидии в виде суточных, предусмотренных на членов семьи, выплачиваться не будет.

Мнения организаций

383. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов выразил обеспокоенность по поводу предложений о значительных сокращениях выплат, связанных с переездом. Сеть отметила, что базовые положения контракта между международными гражданскими служащими и организациями основаны на том ожидании, что если организации необходимо перевести сотрудника из одного места службы в другое, то она будет нести все расходы, связанные с таким переездом. Представитель Сети напомнил, что нынешняя система была разработана как единая целостная система, и, таким образом, то, что в настоящее время может восприниматься как сложная система, является результатом сознательного выбора при ее разработке. Сеть отметила, что схемы мобильности в организациях характеризуются широким разнообразием и что они осуществляют свою деятельность не в одинаковых условиях, что объясняет, почему они организуют перевозку имущества в связи с переездом, как они это считают уместным с учетом их конкретных условий. В этой связи крайне важно для организаций, чтобы сохранялась определенная свобода действий в этом вопросе. Предлагаемое введение факультативной субсидии на переезд и установление соответствующих предлагаемых максимальных сумм ограничат такую свободу действий и приведут к росту административного бремени в ряде организаций. По мнению Сети, отход от устоявшейся практики, предусматривающей установление базовых норм и предоставление организациям свободы действий в плане их применения, еще больше ограничит такую свободу действий организаций. Сеть отметила, что предлагаемые максимальные суммы со времени первого обсуждения этого вопроса в ноябре 2014 года уменьшились, хотя использовавшиеся для их определения данные не изменились. Она выразила сожаление, что при проведении анализа не был принят во внимание представленный секретариату Комиссии секретариатом КСР перечень расценок на перевозку имущества для различных маршрутов, свидетельствующий о широком разбросе сумм расходов на такую перевозку.

384. В отношении предложения установить паушальную сумму в размере 70 процентов фактических расходов на перевозку представитель Сети по вопросам людских ресурсов выразил мнение, что предлагаемый вариант практически нереализуем, поскольку организации не смогут получить информацию о фактических расценках от перевозчиков, которые бы послужили основой для определения паушальной суммы. В этой связи организациям потребуется вос-

создать внутренние подразделения по перевозкам в большом числе мест их деятельности для управления перевозками, что создаст дополнительное административное бремя и трудности и потребует дополнительных затрат на персонал и накладных расходов. Это также лишит сотрудников возможности принимать обоснованные решения и удовлетворять свои конкретные потребности, связанные с переездом, исходя из их собственных обстоятельств. Кроме того, 70-процентная паушальная сумма не будет покрывать расходы на полный переезд, т.е. фактически это будет означать компенсацию расходов на неполный переезд. Отмена элемента, связанного с неполным переездом, в отличие от нынешней системы, в рамках которой такой элемент предоставляется для компенсации расходов сотрудникам, осуществляющим лишь частичную перевозку имущества, а не полный переезд, будет означать лишение сотрудников такой компенсации. Это будет мешать усилиям организации по стимулированию мобильности и поставит в невыгодное положение особенно тех сотрудников, которые переезжают в «несемейные» места службы или места службы с трудными условиями.

385. Организации особо указали на то, что они представили альтернативное предложение, предусматривающее, что Комиссия, как и в настоящее время, будет устанавливать сами нормы, но по-прежнему будет предоставлять организациям запрашиваемую ими свободу действий в плане определения конкретных административных аспектов, как то паушальных сумм. Они предложили Комиссии установить максимальный предел для таких паушальных сумм на уровне 23 000 долл. США для сотрудников, переезжающих с удовлетворяющими соответствующим критериям членами семьи. Это предложение обеспечит сдерживание роста расходов и предсказуемость их размеров, но при этом позволит организациям продолжать регулировать переезд сотрудников с учетом их оперативных обстоятельств.

Мнения персонала

386. Все три федерации персонала поддержали заявление Сети по вопросам людских ресурсов. По мнению ФАМГС, установление надлежащих сумм для элементов, связанных с переездом, следует оставить на усмотрение организаций. Представитель ККСАМС поставил под сомнение реалистичность предлагаемых максимальных паушальных сумм в рамках факультативной субсидии на переезд и выразил мнение, что Комиссия не является самым подходящим форумом для установления таких паушальных сумм. Федерация персонала упомянула о том, что паушальную часть субсидии на обустройство необходимо сопоставлять с выплачиваемой компаратором надбавкой при переводе за рубеж, размеры которой варьируются в зависимости от места службы. Представитель ЮНИСЕРВ заявил, что он мог бы поддержать любое предложение, обеспечивающее сотрудникам возможность осуществлять перевозку своего личного имущества в соответствии с предлагаемой контейнерной системой бесплатно. ЮНИСЕРВ, в частности, разделяет озабоченность организаций по поводу того, что им придется создавать подразделения перевозок во многих местах их деятельности по всему миру.

Обсуждение в Комиссии

387. Комиссия признала, что цель всех выплат, связанных с переездом, как то субсидии при назначении, субсидии на переезд, оплаты перевозки имущества и надбавки в связи с неполным переездом, заключается в покрытии расходов, которые сотрудники несут при переезде в новое место службы. Комиссия отметила, что нынешняя субсидия на переезд (паушальная сумма в связи с неполным переездом в размере 10 000 долл. США на сотрудника, переезжающего без семьи, и 15 000 долл. США на сотрудника, переезжающего с удовлетворяющими соответствующим критериям членами семьи) была установлена не Комиссией, а определенными организациями. Намерение Комиссии заключается в проведении различия между мерами и надбавками, направленными на возмещение расходов, и денежными стимулами, которые уже предусмотрены в рамках надбавки за работу в трудных условиях в форме стимулирующих выплат за работу в трудных условиях и мобильность. Комиссия далее отметила, что нынешняя система является чрезмерно сложной и включает слишком большое число компонентов выплат, предназначенных для одной и той же цели, а существующие условия и критерии еще больше усложняют систему.

388. Комиссия согласилась с подходом, предусматривающим только возмещение расходов, что, по ее мнению, является правильной концепцией, а также с предлагаемыми максимальными суммами для факультативной субсидии на переезд, определенными на основе фактических данных о расходах на перевозку имущества. По ее мнению, предлагаемый пакет выплат, связанных с переездом, охватывает все аспекты переезда и включает надлежащее обоснование для каждого элемента. В рамках этого предлагаемого пакета все выплаты, связанные с переездом, будут упорядочены в целях устранения дублирования и обеспечения единой системы выплат. В рамках нового пакета предусматривается также определенная свобода действий для учета различных ситуаций и сценариев, как то различия между «семейными» и «несемейными» местами службы, факта предоставления жилья и транспорта организацией, прибытия членов семьи после того, как сотрудник переедет в места службы, а также того, кто будет заниматься организацией перевозки — сотрудник или сама организация.

389. После интенсивного обсуждения Комиссия приняла решение, что новый пакет в связи с переездом должен включать три элемента: оплату поездки в связи с переездом, оплату перевозки имущества в связи с переездом и субсидию при назначении. Члены Комиссии выступали за отмену надбавки в связи с неполным переездом ввиду отсутствия ясности в ее обосновании, а также того, что выплата этой надбавки может продолжаться на протяжении относительно продолжительного периода (до пяти лет). Комиссия также указала на то, что с введением нового пакета необходимо будет отменить ряд других элементов нынешнего пакета выплат, связанных с переездом, а именно нынешние нормы для перевозки имущества и субсидию при назначении.

390. Отметив, что некоторые организации не предлагают вариант оплаты полного переезда, Комиссия выразила мнение, что организация полного переезда с соблюдением установленных норм должна рассматриваться как правовое обязательство организации, если только сотрудники не отказываются от этого права. Однако с учетом того факта, что большинство сотрудников выбирают вариант получения паушальной суммы в организациях, в которых предлагается такой вариант, Комиссия выразила мнение, что было бы уместно предусмотреть

набор вариантов для сотрудников в отношении перевозки домашнего имущества. Эти варианты будут включать организацию перевозки имущества самими организациями с соблюдением установленных норм или выплату сотрудникам паушальной суммы для самостоятельной организации переезда.

391. Комиссия обсудила вопрос о том, необходимо ли регулировать вариант выплаты паушальной суммы в рамках оплаты перевозки в связи с переездом или установить глобальную паушальную сумму. Некоторые члены Комиссии придерживались мнения о том, что по аналогии с организацией поездки в связи с переездом вопрос об организации перевозки имущества с соблюдением установленных норм следует оставить на усмотрение организаций. Они выступали в поддержку установления набора руководящих принципов, с тем чтобы надлежащие паушальные суммы могли устанавливаться исходя из фактических расходов на перевозку имущества, а не в виде глобальной паушальной суммы. Многие члены Комиссии отметили, что в рамках каждой организации существуют надлежащие механизмы контроля и проверки в целях обеспечения эффективности затрат и сохранности материальных средств. Комиссия отметила, что аналогичный подход применяется при предоставлении сотрудникам паушальной суммы на оплату поездки в отпуск на родину, что также является мерой возмещения расходов. По ее мнению, вариант, предусматривающий выплату паушальной суммы, обеспечит испрашиваемую организациями свободу действий в целях регулирования их потребностей в мобильности персонала для выполнения программ и обеспечит справедливый характер выплат сотрудникам.

392. Комиссия отметила, что перевозка домашнего имущества является деловой операцией, расходы по которой определяются перевозчиками. Хотя затраты могут варьироваться в пределах широкого диапазона в зависимости от расстояния и маршрута, Комиссия хотела бы установить паушальную сумму на оплату перевозки в связи с переездом в процентах от фактической стоимости перевозки имущества с соблюдением установленных норм, например, на уровне приблизительно 70 процентов. По мнению членов Комиссии, вариант установления единой паушальной суммы в рамках факультативной субсидии на переезд характеризуется преимуществами как для организации, так и для персонала, а также обеспечит справедливое отношение к сотрудникам благодаря покрытию фактических расходов на перевозку и позволит при этом избегать значительных убытков или выигрыша. Ввиду озабоченности, высказываемой организациями, которые не занимаются организацией перевозки имущества в связи с переездом, некоторые члены Комиссии выразили мнение, что еще один вариант мог бы заключаться в предоставлении сотрудникам права самостоятельно заниматься организацией перевозки имущества при переезде с соблюдением установленных норм перевозки и возмещении им соответствующих расходов. По мнению этих членов Комиссии, такой подход является уместным вариантом для сотрудников организаций, которые не хотят возвращаться к тому, чтобы заниматься организацией перевозки имущества сотрудников при их переезде.

393. Комиссия отметила, что нынешние нормы перевозки для сотрудников по весу и объему были установлены в 1980-е годы, до расширения использования контейнеров в сфере перевозок. С годами происходило развитие сферы перевозок, и нынешние нормы перевозки имущества стали устанавливаться на основе конкретного товара или размера контейнера, а не по весу, объему и расстоя-

нию. Некоторые международные организации уже отменили весовые нормы в составе норм перевозки имущества сотрудников при переезде. В этой связи Комиссия приняла решение исключить весовой критерий из нынешних норм и установить вместо этого норму для перевозки домашнего имущества в связи с переездом исходя из размеров стандартного контейнера: сотрудники, переезжающие без семьи, при назначении на срок не менее двух лет будут иметь право на перевозку имущества стандартным 20-футовым контейнером, а сотрудники, переезжающие с удовлетворяющими соответствующим критериям членами семьи, будут иметь право на перевозку имущества 40-футовым контейнером; вес домашнего имущества в этом случае приниматься во внимание не будет. Комиссия конкретно указала на то, что перевозка имущества должна осуществляться наиболее экономичным маршрутом и видом транспорта, которым в большинстве случаев является наземный или морской транспорт.

394. Комиссия рассмотрела подход в отношении новой субсидии на обустройство, которая будет состоять из суточных и глобальной паушальной суммы в размере 6500 долл. США для покрытия начальных расходов при переезде. Она отметила, что суточные включают суммы на покрытие расходов на жилье и питание и других текущих расходов и, таким образом, определяются местными условиями в конкретном месте службы. Она также признала, что посредством выплаты глобальной паушальной суммы будут покрываться прямые и косвенные расходы, связанные с переездом, в том числе предсказуемые и непредсказуемые расходы.

395. Комиссия отметила, что нынешняя практика заключается в том, чтобы выплачивать сумму, равную одному месячному окладу, в качестве паушальной части субсидии при назначении сотрудникам на местах, которые выбирают вариант полного переезда, и не выплачивать ее сотрудникам, которые выбирают вариант полного переезда, в местах службы категории Н. По ее мнению, не следует проводить различия между местами службы категории Н и периферийными местами службы в том, что касается выплат, связанных с переездом, с учетом того, что они предназначаются для оплаты расходов на обустройство при переезде. В этой связи она вынесла решение о том, что предлагаемая глобальная паушальная сумма, предусматриваемая в рамках субсидии на обустройство, должна выплачиваться сотрудникам, переезжающим в новое место службы, независимо от того, относится ли это место службы к категории Н или к периферийным местам службы.

396. Комиссия также обсудила вопрос о том, следует ли в глобальной паушальной сумме учитывать также характерные особенности условий места службы в пункте отъезда или в пункте приезда. Вместе с тем, по мнению некоторых членов, наилучшей формой для установления этого компонента субсидии на обустройство может считаться сумма оклада. Другие же члены отметили, что смешение двух элементов — суточных и оклада, — как в рамках нынешней системы, приведет к сохранению нынешних сложностей. Комиссия также выразила мнение, что поскольку размер оклада варьируется в зависимости от класса сотрудника, использование оклада для начисления паушальной суммы будет противоречить принципу возмещения расходов. Они также придерживались мнения о том, что предлагаемая Сетью по вопросам людских ресурсов надбавка на покрытие расходов в размере 9000 долл. США не будет обеспечивать учет различий в расходах на обустройство, зависящих от места службы или семейного положения сотрудника. В этой связи Комиссия приняла

решение использовать в качестве глобальной паушальной суммы, предоставляемой всем сотрудникам, сумму, равную одному месячному окладу для ступени VI класс С-4, поскольку это может обеспечить выплату стандартизированной суммы всем сотрудникам и при этом позволить осуществлять учет различий в расходах в разных местах службы через систему коррективов по месту службы.

397. Комиссия отметила, что новый пакет выплат в связи с переездом будет применяться в отношении всех сотрудников, которые будут совершать переезд на дату его ведения или в последующий период. Оплата поездки и перевозки имущества в связи с переездом будет также производиться сотрудникам, увольняющимся со службы, с соблюдением соответствующих критериев предоставления права на такую оплату, установленных организациями. Она приняла решение установить в качестве переходной меры, что сотрудникам, совершающим переезд до даты введения нового пакета и выбирающим вариант неполного переезда (т.е. частичной перевозки имущества), следует продолжать выплачивать надбавку в связи с неполным переездом в течение периода до пяти лет в данном месте службы или до тех пор, пока они не переведутся в другое место службы, как это предусматривается нынешними положениями.

398. Комиссия признала, что в настоящее время невозможно определить общую сумму затрат в связи с новым пакетом выплат, связанных с переездом, поскольку в рамках этого пакета не предусмотрена единая паушальная сумма на оплату расходов на перевозку имущества в связи с переездом. Она обратилась к организациям с просьбой сообщить о фактических ежегодных расходах на переезд в рамках нынешнего и нового пакетов выплат в связи с переездом, включая расходы на переезд (оплату поездки и перевозки имущества в связи с переездом) сотрудников, увольняющихся со службы, расходы на хранение личных вещей и домашнего имущества и расходы на возмещение перевозки частных автотранспортных средств, через два года после введения новой системы вознаграждения для проведения пересмотра и оценки системы с точки зрения финансовых последствий ее применения и ее эффективности.

Решение Комиссии

399. Комиссия постановила:

- а) установить новый пакет выплат в связи с переездом, включающий три основных компонента: оплату поездки в связи с переездом, оплату перевозки имущества в связи с переездом и субсидию на обустройство;
- б) отменить нынешнюю надбавку в связи с неполным переездом, субсидию при назначении и субсидию на переезд с введением нового пакета выплат в связи с переездом;
- в) сохранить нынешний подход к организации поездки в связи с переездом, ответственность за которую будут по-прежнему нести сами организации;
- д) предусмотреть организацию полной перевозки домашнего имущества в связи с переездом, если такой вариант предусматривается, а если нет, то возможность полного переезда с соблюдением установленных норм, расходы на который будут покрываться сотрудникам по представлении счета-фактуры.

Вместо оплаты полного переезда может предусматриваться один из следующих вариантов:

- i) выплата паушальной суммы в размере 70 процентов от фактических расходов на перевозку имущества в связи с переездом;
- ii) выплата паушальной суммы, устанавливаемой организациями из расчета 70 процентов стоимости перевозки имущества в прошлом, но не превышающей 18 000 долл. США;
- e) предусмотреть подход, аналогичный тому, который предлагается в подпункте (d) выше, для частичной перевозки домашнего имущества с соблюдением надлежащих норм в зависимости от обстоятельств, включая назначения на срок менее двух лет, перевод в другое место службы в рамках одной и той же страны, района миссии или района операций и переезд из одного «несемейного» места службы в другое «несемейное» место службы;
- f) предусмотреть следующие нормативы для перевозки домашнего имущества при переезде для сотрудников, получающих назначение на срок не менее двух лет: стандартный 20-футовый контейнер для сотрудников, переезжающих без семьи, и 40-футовый контейнер для сотрудников, переезжающих с удовлетворяющими соответствующим критериям членами семьи, независимо от веса домашнего имущества, при этом перевозка имущества должна осуществляться наиболее экономичным маршрутом и видом транспорта;
- g) предусмотреть установление субсидии на обустройство для покрытия первоначальных расходов в связи с переездом в сумме, складывающейся из суммы суточных за 30 дней по ставке для данного места службы на сотрудника, суммы суточных за 15 дней по ставке для данного места службы на каждого сопровождающего сотрудника члена семьи и паушальной суммы, равной сумме одного месячного чистого базового оклада для ступени VI класса C-4 и соответствующего корректива по месту службы;
- h) продолжать выплачивать в качестве переходной меры надбавку в связи с неполным переездом сотрудникам, совершающим переезд до даты введения нового пакета выплат в связи с переездом и выбирающим вариант неполного переезда (т.е. частичной перевозки домашнего имущества) в течение периода не более пяти лет в данном месте службы или до тех пор, пока сотрудник не переведется в другое место службы.

400. Комиссия обратилась к организациям с просьбой сообщить о фактических ежегодных затратах на переезд в рамках нынешнего и нового пакетов выплат, связанных с переездом, по истечении двух лет применения новой системы вознаграждения в целях проведения ее пересмотра.

Н. Надбавки, пособия и льготы, предоставляемые в периферийных местах службы

1. Надбавка за работу в трудных условиях

401. Комиссия напомнила, что надбавка за работу в трудных условиях представляет собой незначительную для пенсии надбавку, призванную обеспечить компенсацию за те трудности, с которыми сталкиваются сотрудники, назначенные на работу в места службы с трудными условиями, и выплачивается

набираемым на международной основе сотрудникам, получающим назначения на срок не менее одного года. В рамках нынешней системы надбавок за работу в трудных условиях Комиссия распределяет места службы по степени трудности условий в них по шести категориям: Н и А–Е. К местам службы категории Н относятся места расположения штаб-квартир и приравненные к ним места службы, в которых Организация Объединенных Наций не осуществляет программы в области развития или оказания гуманитарной помощи и которые находятся в странах, являющихся членами Европейского союза. К местам служб категорий А–Е относят периферийные места службы, причем к категории А относятся места службы с наименее трудными условиями жизни и работы, а к категории Е — места с наиболее трудными условиями. Сумма надбавки за работу в трудных условиях варьируется в зависимости от категории места службы, а также класса сотрудника и его семейного положения. В местах службы, относимых к категориям Н и А, выплаты за работу в трудных условиях не предусматриваются.

402. На своей семьдесят девятой сессии в 2014 году Комиссия вынесла своей рабочей группе по структуре вознаграждения директивные указания в отношении надбавки за работу в трудных условиях и дополнительной надбавки за работу в трудных условиях. Комиссия выразила пожелание рассмотреть рекомендации рабочей группы об упрощении и дальнейшей рационализации системы классификации мест службы по степени трудности условий путем установления трех широких категорий, о дифференциации размеров выплачиваемых надбавок за работу в трудных условиях по группам классов персонала и категориям мест службы, об учете дополнительной надбавки за работу в трудных условиях, предусмотренной для выплаты в «несемейных» местах службы, в системе классификации мест службы по степени трудности условий, а также о выплате какой-либо дополнительной надбавки за работу в трудных условиях сотрудникам, имеющим и не имеющим удовлетворяющих соответствующим критериям иждивенцев, в «несемейных» местах службы.

403. На своей восьмидесятой сессии в 2015 году Комиссия приняла во внимание мнения, выраженные членами указанной рабочей группы. Ряд ее участников рекомендовали упрощенную и упорядоченную систему классификации мест службы по степени трудности условий, включающую три широкие категории трудности условий и предусматривающую также выплату за работу в «несемейных» местах службы. Другие же члены рабочей группы выразили мнение, что чрезмерное упрощение системы может привести к отнесению двух совершенно различных мест службы к одной и той же категории. Это поставит в невыгодное положение некоторых сотрудников в местах службы с трудными условиями в результате сокращения суммы выплачиваемой им надбавки за работу в трудных условиях и при этом приведет к необоснованному увеличению вознаграждения сотрудников в местах службы с относительно менее трудными условиями.

404. Комиссией были рассмотрены следующие предложенные варианты:

а) матричная таблица выплат при системе надбавок за работу в трудных условиях, в рамках которой предусматриваются три категории: места службы категории А относятся к одной категории, места службы категорий В и С объединяются в другую категорию, а места службы категорий D и Е объединяются в третью категорию, при этом предусматривается единая сумма надбавки за ра-

боту в «несемейных» местах службы (которая заменит нынешнюю дополнительную надбавку за работу в трудных условиях) как для сотрудников, имеющих иждивенцев, так и для сотрудников, не имеющих иждивенцев;

b) матричная таблица выплат при системе надбавок за работу в трудных условиях, в рамках которой предусматриваются четыре категории: места службы категории А относятся к одной категории, места службы категорий В и С объединяются в другую категорию, места службы категории D относятся к третьей категории, а места службы категории Е относятся к четвертой категории, при этом предусматривается единая сумма надбавки за работу в «несемейных» местах службы (которая заменит нынешнюю дополнительную надбавку за работу в трудных условиях) как для сотрудников, имеющих иждивенцев, так и для сотрудников, не имеющих иждивенцев;

c) скорректированная действующая система надбавок за работу в трудных условиях, в рамках которой предусматриваются пять категорий и введение которой не приведет к снижению сумм надбавки, получаемых сотрудниками, с сохранением нынешней матричной таблицы выплат для дополнительной надбавки за работу в трудных условиях;

d) скорректированная действующая система надбавок за работу в трудных условиях, в рамках которой предусматриваются пять категорий и введение которой не приведет к снижению сумм надбавки, получаемых сотрудниками, с установлением единой суммы для надбавки за работу в «несемейных» местах службы.

Мнения организаций

405. Сеть по вопросам людских ресурсов с удовлетворением отметила, что было представлено альтернативное предложение в отношении системы надбавок за работу в трудных условиях, которое базируется в основном на действующей системе классификации и предусматривает упорядочение выплачиваемых сумм. Это предложение было поддержано организациями, поскольку такая система будет и далее содействовать привлечению сотрудников в периферийные места службы с наиболее трудными условиями. Сеть подчеркнула необходимость пересмотра методологии в целях обеспечения более реалистичного определения условий, позволяющих отнести то или иное место службы к категории «несемейных» мест службы. Сеть отстаивала мнение, что, хотя для семей сотрудников соображения безопасности имеют первостепенное значение, другие факторы, как то наличие надлежащих медицинских и образовательных учреждений, также относятся к числу ключевых критериев для принятия решений. Такой пересмотр методологии можно было бы провести по завершении нынешнего пересмотра системы вознаграждения.

406. Организации поддержали модель, указанную в подпункте (с) пункта 404, поскольку в ней предусмотрена дифференциация сумм дополнительной надбавки за работу в трудных условиях. Организации также заявили о поддержке предложения установить единые ставки надбавки за работу в трудных условиях для сотрудников, имеющих и не имеющих удовлетворяющих соответствующим критериям иждивенцев, однако они не поддержали упрощенную систему с тремя категориями. Они также выступали против сокращения любых нынешних сумм надбавки для определенных мест службы ради соблюдения принципа неизменности объема затрат. По их мнению, на выплату этой важной

надбавки можно будет направить средства, которые будут сэкономлены в результате пересмотра других элементов вознаграждения.

407. Сеть по вопросам людских ресурсов отметила, что нынешний комплекс надбавок за мобильность и работу в трудных условиях должным образом служит той цели, для выполнения которой он и был разработан: побуждать сотрудников к работе в местах службы с трудными и во многих случаях опасными условиями и оказывать им в этой связи соответствующую поддержку. Она напомнила, что за последние несколько лет был сокращен целый ряд выплат и льгот, призванных обеспечить учет трудности условий в соответствующих местах службы, в частности для сотрудников фондов и программ системы Организации Объединенных Наций. Сеть высказала предостережение, что дальнейшее сокращение таких выплат несет в себе риск непреднамеренных последствий в плане снижения привлекательности работы на местах в системе Организации Объединенных Наций, особенно для сотрудников старших уровней. Она вновь выразила просьбу подтвердить фактами, что этого не произойдет. Несмотря на то, что возможности оценки совокупных последствий предлагаемых изменений с точки зрения затрат ограничены, представляется очевидным, что в наибольшей степени негативные последствия будут ощущаться в «удаленных периферийных» местах осуществления деятельности учреждений.

Мнения персонала

408. ФАМГС выступила за сохранение существующей шестиуровневой системы и поддержала предложение, содержащееся в подпункте (с) пункта 404. Федерация решительно возражала против перехода на вариант, который предлагается в подпункте (d) пункта 404 и который приведет к существенному сокращению размера дополнительной надбавки за работу в трудных условиях для сотрудников, имеющих иждивенцев, в результате чего может сложиться ситуация, в которой семейные сотрудники более не будут заинтересованы в переходе на работу в такие места службы. ККСАМС не возражал против трехуровневой системы, предлагаемой в подпункте (a) пункта 404. ЮНИСЕРВ выступила в поддержку сохранения нынешней системы классификации мест службы по степени трудности условий, поскольку ее применение дает удовлетворительные результаты, и выразила твердое убеждение в том, что работа в одинаково трудных условиях должна вознаграждаться одинаково. Таким образом, суммы выплат должны быть одинаковыми для всех сотрудников, особенно в связи с тем, что сотрудники низких уровней сталкиваются с большими трудностями.

Обсуждение в Комиссии

409. Комиссия подчеркнула крайне важную роль надбавки за работу в трудных условиях в деле стимулирования перехода сотрудников на работу в места службы с трудными условиями и обеспечения возможности выполнения организациями своих программ. Обсуждение в Комиссии предусматривалось сосредоточить на предложениях об упрощении и рационализации системы надбавок за работу в трудных условиях.

410. Некоторые члены Комиссии поддержали предложение об установлении трех уровней трудности условий с учетом того, что это обеспечит рационализацию и упрощение системы. Они согласились с тем, что следует отнести к одной и той же категории трудности условий места службы категорий В и С, а

места службы категорий D и E следует объединить в другую общую категорию в знак признания того, что к ним относятся места с наиболее трудными условиями. Надбавка за работу в «несемейных» местах службы, которой будет заменена дополнительная надбавка за работу в трудных условиях, будет выплачиваться в одинаковых размерах как сотрудникам, имеющим иждивенцев, так и сотрудникам, не имеющим иждивенцев, и обеспечит равные стимулы для работы в «несемейных» местах службы, которые относятся к числу мест службы с наиболее трудными и опасными условиями. Другие же члены Комиссии не поддержали предлагаемую новую классификацию мест службы, поскольку это может иметь непредвиденные последствия. По их мнению, система с более высоким числом уровней классификации обеспечит большую информированность о различных степенях трудности условий, а матричная таблица, включающая лишь три уровня, недостаточна для проведения дифференциации по таким степеням. В этой связи они отдали предпочтение сохранению нынешних пяти категорий трудности условий: А–Е.

411. После состоявшегося углубленного обсуждения Комиссия постановила сохранить нынешние пять категорий трудности условий — А–Е, установить стандартные ставки надбавки за работу в трудных условиях, которая будет выплачиваться в одинаковом размере имеющим и не имеющим удовлетворяющих соответствующим критериям иждивенцев, и ввести новые суммы надбавки за работу в трудных условиях, которые указаны в таблице 7, следующей за пунктом 122.

412. Комиссия также напомнила организациям, что обеспечение заинтересованности персонала является не только вопросом установления надлежащего вознаграждения, но и вопросом управления кадрами. Организациям приходится искать пути улучшения условий найма для сотрудников, работающих в местах с службы трудными условиями.

Решения Комиссии

413. Комиссия постановила рекомендовать вниманию Генеральной Ассамблеи скорректированную систему надбавок за работу в трудных условиях, в рамках которой предусматриваются пять категорий трудности условий. Поскольку предлагаемая система не будет существенно отличаться от ныне действующей системы и не произойдет снижение сумм выплат для каких-либо сотрудников, вводить переходные меры не потребуется. В этой связи новые ставки должны вступить в силу сразу же после введения новой систем.

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

414. С 1 июля 2011 года была введена дополнительная надбавка за работу в трудных условиях для сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы. Будучи стимулом для принятия сотрудниками назначений в «несемейные» места службы, она обеспечивает учет дополнительных финансовых и психологических трудностей, возникающих в результате вынужденной разлуки сотрудников с их семьями. Она выплачивается в дополнение к обычной надбавке за работу в трудных условиях, и ее размер варьируется в зависимости от класса должности сотрудника и его семейного положения. Те сотрудники, которым оклады выплачиваются по ставке для сотрудников, имеющих ижди-

венцев, получают дополнительную надбавку за работу в трудных условиях в размере 100 процентов соответствующей ставки надбавки за работу в трудных условиях для имеющих иждивенцев сотрудников, установленной для мест службы категории Е, — мест службы с наиболее трудными условиями. Сотрудники, которым оклады выплачиваются по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, получают дополнительную надбавку за работу в трудных условиях в размере 50 процентов соответствующей ставки надбавки за работу в трудных условиях, установленной для мест службы категории Е для сотрудников, не имеющих иждивенцев. Сотрудник, получающий вознаграждение по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, получает сумму, составляющую 37,5 процента от размера надбавки, выплачиваемой сотрудникам того же класса, имеющим иждивенцев.

415. В отношении установления сумм этой надбавки был выдвинут ряд предложений, включая их дифференциацию в зависимости от размеров семьи.

416. В гражданской службе-компараторе предусмотрена выплата надбавки на содержание в случае вынужденного раздельного проживания членов семьи в размере 17 400 долл. США в год сотрудникам, имеющим двух удовлетворяющих установленным критериям членов семьи, в целях компенсации дополнительных затрат на содержание таких отдельно проживающих членов семьи. Одиноким сотрудникам надбавка на содержание в случае раздельного проживания членов семьи не выплачивается.

Мнения организаций

417. Сопредседатель Сети по вопросам людских ресурсов заявил, что организации решительно выступают в поддержку дифференциации ставок для сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев. Вместе с тем Сеть хотела бы особо указать на то, что следует избегать сокращения размеров выплат.

418. Сеть выразила озабоченность по поводу того, что ограничение круга лиц, имеющих право на получение надбавки за работу в «несемейных» местах службы, сотрудниками, получающими надбавку на супруга, будет иметь серьезные последствия для персонала в «несемейных» местах службы в виду дискриминационного характера такого подхода по отношению к сотрудникам, которые не имеют супруга, но имеют на иждивении детей (т.е. по отношению к одиноким родителям). Это также создаст серьезные препятствия для успешного выполнения программ «несемейных» мест службы. Ряд организаций также отметили, что такой подход представляет собой отступление от нынешних критериев приобретения права на получение дополнительной надбавки за работу в трудных условиях, которая выплачивается сотрудникам, имеющим иждивенцев (находящихся на иждивении супруга или ребенка). Они напомнили о цели дополнительной надбавки за работу в трудных условиях, которая была установлена при ее введении в 2011 году, и подчеркнули необходимость сохранения нынешних критериев приобретения права на получение дополнительной надбавки за работу в трудных условиях, которая будет заменена надбавкой за работу в «несемейных» местах службы.

Мнения персонала

419. Все три федерации персонала поддержали заявление Сети по вопросам людских ресурсов.

Обсуждение в Комиссии

420. По мнению членов Комиссии, сотрудники, которые вынуждены нести расходы, связанные с отдельным проживанием членов семьи, когда их места службы объявляются «несемейными», и сотрудники, которые не имеют иждивенцев и которых, таким образом, такое изменение категории места службы не затрагивает, явно находятся в разном положении. По их мнению, в отношении сотрудников, не имеющих супруга, но имеющих на иждивении одного ребенка или несколько детей (т.е. одиноких родителей), следует применять тот же подход, что и в отношении сотрудников, имеющих на иждивении супруга. Ряд членов выразили мнение, что, поскольку в будущем предлагается ввести единую шкалу окладов, не следует сохранять системы надбавок для периферийных мест службы с двойными ставками и для всех сотрудников следует установить единую сумму в рамках системы надбавок за работу в трудных условиях. Однако, по их мнению, в рамках надбавки на супруга следует предусмотреть дополнительную сумму для сотрудников, имеющих удовлетворяющих соответствующим критериям иждивенцев, в целях компенсации им дополнительных расходов, связанных с содержанием отдельно проживающих членов семьи. По мнению же других членов, надбавка за работу в «несемейных» местах службы должна выплачиваться лишь сотрудникам, имеющим иждивенцев, с учетом изменения названия этой надбавки, которая в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях называлась дополнительной надбавкой за работу в трудных условиях, а теперь будет называться надбавкой за работу в «несемейных» местах службы, исходя из того, что в период работы в «несемейных» местах службы сотрудники несут дополнительные затраты, вызванные отдельным проживанием членов семьи. Еще одна точка зрения заключалась в том, что следует установить единую фиксированную ставку для всех сотрудников в целях стимулирования их перехода на работу в «несемейные» места службы, предусмотрев возможность возмещения расходов на содержание отдельно проживающих членов семьи сотрудникам, имеющим иждивенцев.

Решения Комиссии

421. После обсуждения различных подходов в связи с обоснованием введения надбавки за работу в «несемейных» местах службы Комиссия постановила, что:

- а) для сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев, будут установлены разные суммы надбавки за работу в «несемейных» местах службы, а именно:
 - i) для сотрудников, имеющих иждивенцев: в размере 19 800 долл. США в год (1650 долл. США в месяц);
 - ii) для сотрудников, не имеющих иждивенцев: в размере 7500 долл. США в год (625 долл. США в месяц);
- б) переходные меры не потребуются.

3. Выплата для стимулирования мобильности

422. На своей семьдесят девятой сессии в 2014 году Комиссия отметила в целом низкую мобильность в организациях общей системы, для осуществления

мандатов которых не требуется высокая мобильность персонала. Некоторые члены Комиссии поставили под сомнение целесообразность надбавки за мобильность, так как мобильность является неотъемлемой характеристикой международной гражданской службы. Кроме того, Комиссия не видит причины для учета числа перемещений сотрудников при установлении размера этой надбавки. Она также выразила мнение, что нет никакой необходимости в стимулировании перехода персонала в места службы категории Н посредством предоставления какой-либо надбавки. По мнению Комиссии, систему надбавок за мобильность следует упростить путем объединения субсидии при назначении и надбавки за мобильность в единый пакет, предоставляемый при назначении. К числу других возможных вариантов относится исключение мест службы категории Н из числа мест, в которых выплачивается эта надбавка, и установление годовых фиксированных сумм исходя из степени трудности условий и с учетом класса сотрудника, подлежащих выплате на протяжении периода не более пяти лет.

423. Комиссия решила, что суммы выплаты следует дифференцировать по диапазонам классов, а не в зависимости от категории места службы, поскольку в последнем случае это привело бы к частичному дублированию с целью надбавки за работу в трудных условиях. Цель предлагаемой выплаты для стимулирования мобильности должна заключаться в поощрении перехода персонала в целом в периферийные места службы. Комиссия установила в качестве минимальной суммы годовую сумму для диапазона классов С-1–С-3 (100 процентов величины средневзвешенного месячного базового оклада). Она установила сумму для диапазона классов С-4–С-5 на уровне 125 процентов, а для диапазона классов Д-1 и выше на уровне 150 процентов от указанной минимальной суммы.

424. В связи со своей просьбой изучить возможности упорядочения предоставления выплаты для стимулирования мобильности и субсидии при назначении и их объединения в единую систему Комиссия отметила предложение рабочей группы не объединять субсидию на обустройство и выплату для стимулирования мобильности, поскольку их объединение не приведет к упрощению системы, а цель введения этих отдельных элементов будет утрачена.

Мнения организаций

425. Организации вновь особо указали на свою озабоченность по поводу исключения мест службы категории Н из числа мест, в которых предусматривается предоставление выплаты для стимулирования мобильности. Сопредседатель Сети по вопросам людских ресурсов вновь заявил, что обеспечение географической мобильности и перехода сотрудников на работу в периферийные места службы и места службы с трудными условиями представляет собой два важных, но различных приоритета для организаций. Успех организаций зависит не только от того, могут ли они переводить сотрудников из штаб-квартиры в периферийные места службы, но и от перемещения опытных работающих на местах сотрудников в штаб-квартиру и между местами службы категории Н в многочисленных случаях, когда требуется межучрежденческая мобильность.

Мнения персонала

426. Все три федерации персонала поддержали заявление Сети по вопросам людских ресурсов.

Обсуждение в Комиссии

427. Комиссия вновь заявила, что мобильность является неотъемлемой характеристикой международной гражданской службы и в силу этого обязательством для сотрудников организаций общей системы. Нет никакой необходимости в стимулировании мобильности посредством предоставления какой-либо отдельной надбавки для этих целей. Комиссия также отметила, что в настоящее время предусмотрены многочисленные элементы для стимулирования мобильности, включая надбавку за работу в трудных условиях, дополнительную надбавку за работу в трудных условиях, систему отпусков для отдыха и восстановления сил и связанные с переездом выплаты, как то субсидия на переезд.

428. Комиссия обсудила возможность объединения нынешних надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, поскольку, как представляется некоторым ее членам, они частично дублируют друг друга, так как обе эти надбавки служат одной и той же цели. Некоторые члены выступали в поддержку укрепления системы надбавок за работу в трудных условиях, а также за предоставление этой выплаты сотрудникам, работающим в местах службы категории А. Комиссия отметила, что надбавка за работу в трудных условиях выплачивается регулярно на протяжении всего срока службы сотрудника в том или ином месте службы с трудными условиями, тогда как надбавка за мобильность выплачивается на протяжении периода не более пяти лет в одном и том же месте службы и лишь сотрудникам, проработавшим пять лет подряд в общей системе. Она рассмотрела возможность объединения предлагаемой выплаты для стимулирования мобильности с другими новыми элементами, связанными с переездом. Члены Комиссии подчеркнули, что цель выплаты для стимулирования мобильности должна заключаться в том, чтобы организации могли перемещать сотрудников нужной квалификации в места службы, где требуются их услуги. Эта стимулирующая выплата является гибким инструментом, позволяющим организациям использовать его по своему усмотрению для учета различных обстоятельств и мандатов, по аналогии с добавочной выплатой при переводе в другое место службы, предусмотренной в гражданской службе-компараторе.

429. Комиссия признала, что степень мобильности персонала варьируется в зависимости от потребностей, мандатов и структуры должностей организаций общей системы Организации Объединенных Наций, и отметила, что не во всех организациях установлены правила в отношении мобильности или существует полностью сформировавшаяся культура мобильности. В одних организациях, как то в Секретариате Организации Объединенных Наций, в последнее время введены всеобъемлющие правила в отношении мобильности, тогда как в других — ведется разработка или осуществляется внедрение таких правил. В этой связи выплату для стимулирования мобильности, возможно, потребуются сохранять до тех пор, пока культура мобильности не сформируется во всех организациях. В этой связи Комиссия приняла решение сохранить надбавку за мобильность, но пересмотреть суммы ежегодных выплат. В рамках нынешней системы надбавка за мобильность предоставляется в каком-либо данном месте

службы на протяжении периода не более пяти лет только сотрудникам, проработавшим пять лет подряд в общей системе, и начиная с их второго назначения (т.е. с первого географического перемещения). Члены Комиссии приняли решение о том, чтобы через пять лет провести пересмотр выплаты для стимулирования мобильности с целью заново оценить потребность в ней, в ожидании того, что к этому времени во всех организациях общей системы сформируется культура мобильности.

430. В свете вышеизложенного Комиссия предложила суммы выплат (дифференцированные по диапазонам классов и установленные в долларах США), которые будут производиться ежегодно авансом на протяжении периода не более пяти лет. Выплата для стимулирования мобильности не будет предоставляться в местах службы категории Н. Ниже указаны предлагаемые диапазоны классов и суммы выплат для них:

C-1–C-3	6 500
P-4 и P-5	8 125
D-1 и выше	9 750

Решения Комиссии

431. Комиссия постановила рекомендовать ввести вместо нынешней надбавки за мобильность выплату для стимулирования мобильности в целях побуждения персонала переводиться в периферийные места службы и установить в качестве размеров этой выплаты, которая будет предоставляться ежегодно на протяжении периода не более пяти лет подряд в одном и том же месте службы, суммы, указанные в пункте 430. Выплата для стимулирования мобильности будет производиться в следующем порядке:

- а) она будет предоставляться сотрудникам, проработавшим пять лет подряд в одной из организаций общей системы и начиная с их второго назначения (т.е. с первого географического перемещения);
- б) выплата для стимулирования мобильности не будет предоставляться в местах службы категории Н;
- с) в ней не будет учитываться число прошлых перемещений.

432. Комиссия также постановила рекомендовать в качестве переходной меры продолжать выплачивать сотрудникам, которые перешли в новое место службы до даты вступления в силу новой стимулирующей выплаты, надбавку за мобильность в нынешних размерах на протяжении периода не более пяти лет, пока они работают в данном месте службы, или до тех пор, пока эти сотрудники не переведутся в какое-либо другое место службы. Она далее постановила вернуться к рассмотрению выплаты для стимулирования мобильности через пять лет, чтобы вновь оценить потребность в ней.

4. Система предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил

433. Комиссия напомнила о своем прежнем рассмотрении системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, которая, по ее мнению, является одним из важных компонентов более широкого пакета мер, имеющих решающее значение для эффективного выполнения программ. Эта система счи-

тается одним из способов снятия накопленного стресса от работы в местах службы с трудными и опасными условиями, которыми характеризуются «несемейные» места службы. Она является важным инструментом обеспечения как благополучия сотрудников, так и эффективности деятельности, однако при этом важно осмотнительно регулировать периодичность предоставления таких отпусков. Комиссия также отметила, что, поскольку действующая система, которая была одобрена Генеральной Ассамблеей для применения с 1 июля 2012 года, является жесткой и не предоставляет свободы действий сотрудникам или руководителям, следует обеспечивать сбалансированный учет необходимости поддержания здоровья/благополучия сотрудников и осуществления программ. Сотрудники должны иметь возможность брать отпуск тогда, когда они чувствуют усталость от стрессов, но при этом при предоставлении отпусков следует также учитывать мнение руководителей, а не применять систему механически. В этой связи Комиссия выразила мнение, что в целях обеспечения возможности гибкого применения этой системы необходимо предусмотреть установление минимального и максимального периодов между отпусками исходя из условий в местах службы.

434. Комиссия отметила, что организациями оплачивается ряд других поездок, как то в отпуск на родину, для посещения семьи и в рамках системы субсидирования образования, и указала на частичное совпадение целей отпуска для отдыха и восстановления сил и досрочного отпуска на родину.

435. Со ссылкой на экспертную информацию об уровнях стресса и эмоциональном выгорании, которая была получена и обсуждалась Комиссией в 2011 году, Комиссия рекомендовала сохранить и подкорректировать существующую систему предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил. В соответствии с ранее выраженным Комиссией мнением в отношении частичного совпадения целей поездки в связи с досрочным отпуском на родину и поездки в связи с отпуском для отдыха и восстановления сил она рекомендовала прекратить практику предоставления досрочного отпуска на родину и продолжать применять систему предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил в «семейных» местах службы с высоким уровнем трудности условий.

Мнения организаций

436. Сеть по вопросам людских ресурсов поддержала рекомендации рабочей группы в отношении того, что следует сохранить систему предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, отметив, что ее не следует рассматривать в качестве элемента вознаграждения. Кроме того, Сеть вновь высказала просьбу установить паушальную сумму для покрытия части расходов на поездку в отпуск для отдыха и восстановления сил, связанной с оплатой жилья, предложив использовать для этой цели средства, которые будут сэкономлены в результате отмены практики оплаты поездок в досрочный отпуск на родину. Сеть напомнила, что не так давно Комиссия вынесла рекомендацию Генеральной Ассамблее об установлении надбавки на покрытие указанной части расходов, связанной с оплатой жилья, и что Ассамблея приняла решение не утверждать эту рекомендацию. В отношении поездки в досрочный отпуск на родину Сеть согласилась с тем, что имеет место частичное совпадение целей такого отпуска и отпуска для отдыха и восстановления сил, отметив, однако, что некоторые места службы, в которых предусматривается оплата поездки в досрочный отпуск на родину, не охватываются системой предоставления отпуска для

отдыха и восстановления сил. Отмена практики оплаты поездок в такие отпуска означало бы утрату льготы для сотрудников в ряде мест службы, которые не относятся к категории «несемейных» мест службы, но в которых, тем не менее, степень трудности условий является высокой.

Мнения персонала

437. Федерации персонала подчеркнули важность механизма предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил для обеспечения благополучия персонала и поддержания его производительности и таким образом для эффективного выполнения мандатов. Вместе с тем федерации отметили, что в отсутствие покрытия части расходов, связанных с оплатой жилья, эта система носит незаконченный характер. Сотрудники не всегда могут совершать поездки в отпуск для отдыха и восстановления сил ввиду необходимости выполнения служебных обязанностей, недостатка транспортных возможностей для совершения поездки и высокой стоимости жилья в местах проведения отпуска для отдыха и восстановления сил, оплата которой составляет значительную часть расходов, покрываемых самими сотрудниками. По мнению федераций, введение выплаты суточных в месте проведения отпуска для отдыха и восстановления сил или оплаты последующего проезда на родину, с тем чтобы сотрудники могли увидеться с членами семьи, могло бы значительно улучшить действующую систему. Представитель ККСАМС также отметил, что отмена практики оплаты поездки в досрочный отпуск на родину привела бы к необоснованной утрате льготы для некоторых сотрудников, работающих в местах службы категорий D и E, которые не охватываются системой предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил. Он настаивал на том, что важно сохранить практику оплаты поездок в досрочный отпуск на родину. Представитель ЮНИСЕРВ решительно поддержал основные положения заявления, сделанного Сетью по вопросам людских ресурсов, и попросил не отменять практику предоставления досрочного отпуска на родину, не предусмотрев достаточную замену для этой льготы.

Обсуждение в Комиссии

438. Комиссия обсудила вопрос о частичном совпадении целей системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил и оплаты поездки в досрочный отпуск на родину. Большинство членов Комиссии высказались за отмену практики оплаты поездки в досрочный отпуск на родину, а один член Комиссии предложил ограничиться отменой такой практикой в местах службы с шести- или восьминедельным циклом предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, в которых обеспечивается достаточная периодичность поездок за пределы места службы с трудными условиями.

439. Некоторые члены Комиссии выразили мнение, что в рамках системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил должна быть предусмотрена возможность накопления сотрудниками более пяти дней отпуска, чтобы они могли брать более продолжительные отпуска для отдыха и восстановления сил. Такая возможность позволит сотрудникам, члены семей которых проживают на определенном расстоянии от места службы, совершать поездку домой, чтобы увидеться с семьей, а не проводить такой отпуск в ближайшем месте, предусмотренном для проведения отпуска для отдыха и восстановления сил.

440. Некоторые члены Комиссии усомнились в правильности положения, которое существует в местах службы с трудными условиями, не относящихся к категории «несемейных» мест службы, но охватываемых системой предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, а именно в том, что в этих местах службы сотрудники имеют право на оплачиваемую поездку в отпуск для отдыха и восстановления сил, но при этом вынуждены оставлять членов своих семей в месте службы. Это неправильно, и такое положение необходимо устранить путем распространения положения об оплате поездок в отпуск для отдыха и восстановления сил на отвечающих соответствующим требованиям членов семей сотрудников в таких местах службы. Другие же члены Комиссии выразили пожелание изучить возможность перевода таких «семейных» мест службы в категорию «несемейных» мест службы в целях обеспечения соблюдения принципа, в соответствии с которым только сотрудники имеют право на оплачиваемую поездку в отпуск для отдыха и восстановления сил. Комиссия попросила организации представить данные о числе сотрудников и их иждивенцев в «семейных» местах службы, охватываемых системой предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил.

441. В отношении части расходов на поездку в отпуск для отдыха и восстановления сил, связанной с оплатой жилья, некоторые члены Комиссии выразили мнение, что надлежит вновь обратиться к Генеральной Ассамблее с предложением установить паушальную сумму. Другие же члены Комиссии не согласились с этим, отметив, что не произошло достаточного улучшения финансового положения организаций, которое позволило бы им выделить средства на реализацию этого предложения.

442. Комиссия вновь заявила, что действующая система предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил является удовлетворительным инструментом, который следует сохранить. Другие рассмотренные вопросы, как то о возможности охвата этой системой членов семьи, о покрытии части расходов на поездку в этот отпуск, связанных с оплатой жилья, и о накоплении циклов отпусков для отдыха и восстановления сил, требуют дальнейшего изучения и проработки.

Решения Комиссии

443. Комиссия постановила:

- а) сохранить действующую систему предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил;
- б) отменить практику оплаты поездок в досрочный отпуск на родину.

I. Конкурентоспособность и финансовая устойчивость

1. Сопоставимость систем вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов Америки

444. Со ссылкой на выраженную Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 68/253 просьбу о том, чтобы Комиссия обеспечила сопоставимость совокупного пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций, включающего все денежные и неденежные элементы, в соответствии с принципом Ноблемера, Комиссия рассмотрела результаты сопоставлений различных элементов пакета вознаграждения в общей системе и в гражданской службе-компараторе.

445. Эти сопоставительные исследования включали сопоставления, проведенные в последнее время как секретариатом Комиссии, так и внешними структурами. Они охватывали пенсии и медицинское страхование, анализ положений об отпусках и праздничных днях и сопоставление прочих выплат и льгот, включая денежные элементы, предусмотренные в соответствующих организациях, и другие элементы. Выводы, сделанные по итогам этих сопоставлений, излагаются ниже.

Сопоставление с условиями пенсионного и медицинского страхования в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов

446. По завершении проведения в 2012 году исследования зачитываемого для пенсии вознаграждения Комиссия доложила Генеральной Ассамблее, в частности, о том, что коэффициенты замещения дохода в планах Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих и Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций в основном сопоставимы. Вместе с тем сотрудники гражданской службы Соединенных Штатов могут получать значительно большее пособие в рамках Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих благодаря уплате добровольных взносов и параллельному взносу работодателя в размере до 5 процентов от взноса сотрудников (A/67/30, пункт 59 (a)).

447. В проведенном в июне 2014 года исследовании, посвященном анализу ключевых элементов вознаграждения (GAO-14-546), Главное контрольное управление Соединенных Штатов вынесло, в частности, заключение о том, что результаты, полученные при сопоставлении пенсионных планов, варьируются в зависимости от используемых допущений в отношении срока службы и других факторов. Для сотрудников, проработавших 30 лет и выходящих на пенсию в возрасте 62 лет, Система пенсионного обеспечения федеральных служащих и Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций обеспечивают замещение примерно одной и той же доли оклада, который такие сотрудники получали до выхода на пенсию. Сотрудникам же со стажем работы 20 лет при их выходе на пенсию в возрасте 62 лет Система пенсионного обеспечения федеральных служащих обеспечивает замещение более высокой доли оклада, который они получали до выхода на пенсию.

448. Что касается медицинского страхования, то, как известно, 2014 году Комиссия рекомендовала сохранить на нынешних уровнях долевое распределение взносов на медицинское страхование между Организацией и работающими и вышедшими на пенсию сотрудниками по планам медицинского страхования

как в Соединенных Штатах и так и за пределами Соединенных Штатов. В исследовании Главного контрольного управления Соединенных Штатов, которое ограничилось рассмотрением планов для сотрудников Организации Объединенных Наций, предлагаемых в Нью-Йорке, сделан вывод о том, что средние затраты работодателя на сотрудника в гражданской службе Соединенных Штатов на 5 процентов выше, чем в Организации Объединенных Наций. Эта разница увеличится до 29 процентов, если учитывать только тех сотрудников, которые участвуют в планах страхования. Для проведения более глубокого сопоставления условий медицинского страхования потребуются составление подробных актуарных оценок различных планов, предлагаемых компаратором и разными организациями общей системы.

Отпуск и праздничные дни

449. В системе Организации Объединенных Наций для сотрудников, работающих по срочным или непрерывным контрактам, предусмотрен годовой отпуск продолжительностью в 30 дней в год, тогда как в гражданской службе-компараторе сотрудникам, работающим в Соединенных Штатах и за границей, число дней годового отпуска начисляется в зависимости от выслуги лет следующим образом: при стаже до трех лет — 13 дней; при стаже от 3 до 15 лет — 20 дней; и при стаже более 15 лет — 26 дней.

450. В организациях общей системы не предусматривается предоставление каких-либо дополнительных отпускных дней в связи с отпуском на родину кроме как в счет времени на проезд, тогда как гражданская служба-компаратор предоставляет сотрудникам, работающим за границей, отдельный отпуск на родину⁶, который начисляется в зависимости от определенных условий в количестве от 5 до 15 дней за год. Помимо годового отпуска в организациях общей системы предусмотрено 10 праздничных дней в год, т.е. то же число таких дней, которое предусматривается в гражданской службе-компараторе для сотрудников, работающих внутри страны и за границей. Кроме того, ежегодно сотрудники гражданской службы Соединенных Штатов, работающие за границей, имеют дополнительно от 7 до 12 выходных дней, которые выпадают на местные праздники.

Прочие выплаты и льготы

451. Секретариатом было проведено сопоставление прочих выплат и льгот, предусмотренных в рамках обеих систем вознаграждения. Помимо базовых окладов к ним относятся корректив по месту службы и надбавка на разницу в стоимости жизни, пособия на жилье, выплаты на иждивенцев, субсидия/надбавка на образование и выплаты за работу в трудных условиях, в опасных условиях и за мобильность и связанные с ними выплаты, как то предлагаемая надбавка за работу в «несемейных» местах службы (в настоящее время дополнительная надбавка за работу в трудных условиях).

Мнения организаций и персонала

452. Представитель КСР отметил выводы, сделанные по итогам сопоставительного исследования, и согласился с заключениями о том, что пакеты вознаграждения

⁶ United States of America, Department of State, *Foreign Affairs Manual*, vol. 3, handbook 1.

граждения в гражданской службе Соединенных Штатов и общей системе сопоставимы по широкому кругу элементов. Представители федераций персонала указали на конкретные различия между пакетами вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций и у компаратора. В отношении медицинского страхования и пенсионного обеспечения было заявлено, что условия планов, предлагаемых гражданским служащим Соединенных Штатов, представляются более выгодными по сравнению с условиями планов, предусмотренными для сотрудников общей системы. В то же время было признано, что в общей системе правилами в отношении отпуска для отца и отпуска по беременности и родам предусматриваются явно более льготные условия. Однако было выражено мнение, что предусмотренные для персонала совокупные пакеты вознаграждения в основном сопоставимы.

Обсуждение в Комиссии

453. Комиссия согласилась с тем, что проведение сопоставления вознаграждения в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов сопряжено с трудностями в силу фундаментальных различий в концепциях, положенных в основу кажущихся аналогичными надбавок и пособий, которые, однако, определены с учетом особых условий каждой гражданской службы (например, выплаты за работу в трудных условиях в общей системе или покрытие расходов на жилье компаратором). Кроме того, по определению результаты любого такого сопоставления зависят от возможности получения данных, а также числа допущений, которые необходимо делать при проведении требуемых расчетов.

454. Тем не менее качественный и количественный анализ обоих пакетов вместе с результатами дополнительных последних исследований основных индивидуальных элементов (пенсий, страхования и отпусков) показал, что они в основном сопоставимы. Результаты сопоставления также подтвердили конкурентоспособность пакета вознаграждения в Организации Объединенных Наций по сравнению с пакетом вознаграждения в гражданской службе-компараторе. Комиссия выразила мнение, что было бы целесообразно — после введения пересмотренного пакета вознаграждения в полном объеме и накопления первоначального опыта его использования — провести дополнительные исследования для оценки того, являются ли пакеты вознаграждения, предусмотренные в общей системе и у ее компаратора, по-прежнему сопоставимыми по широкому кругу элементов.

2. Совокупное вознаграждение

455. В контексте положений резолюции 68/253 Генеральной Ассамблеи Комиссия провела анализ кадровых правил и практики, определяющих совокупное вознаграждение в общей системе Организации Объединенных Наций и гражданской службе-компараторе, на основе рассмотренного рабочей группой по вопросам конкурентоспособности и финансовой устойчивости документа, содержащего сопоставление по всему перечню элементов в обеих службах.

456. Комиссия подтвердила концепцию совокупного вознаграждения как пакета вознаграждения, который служит организациям основой для выработки стратегий привлечения персонала, обеспечения его заинтересованности в работе и удержания сотрудников. В различных организациях пакет совокупного

вознаграждения будет разным и будет определяться принципами их работы, демографическим составом их персонала и их потребностями и бюджетами. Хотя, как правило, ключевыми признаются четыре элемента пакета совокупного вознаграждения, многие организации имеют тенденцию рассматривать их как отдельные программы и практические методы. Вместе с тем работники, как правило, отмечают, что ценность пакета в целом превышает сумму его отдельных составляющих. К ключевым элементам пакета совокупного вознаграждения относятся:

- a) денежная компенсация и поощрение с учетом выполнения работы;
- b) пособия и льготы;
- c) обеспечение возможностей для гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей;
- d) обеспечение возможностей для повышения квалификации и развития карьеры.

457. Вышеупомянутые элементы представляют собой «инструментарий», к которому организации прибегают для выбора компонентов предлагаемого пакета по собственному усмотрению. Эти компоненты порождают ценность как для организации, так и для персонала и могут использоваться организациями в качестве различных рычагов в целях привлечения и удержания персонала и обеспечения его заинтересованности в работе.

Мнения организаций и персонала

458. Сеть по вопросам людских ресурсов и все три федерации персонала приняли к сведению информацию о положениях, определяющих совокупное вознаграждение как в общей системе Организации Объединенных Наций, так и в гражданской службе-компараторе, и заключения рабочей группы о том, что что системы в этих двух структурах сопоставимы по широкому кругу элементов.

Обсуждение в Комиссии

459. Комиссия отметила сопоставимость концепций, применяемых в рассматриваемых двух службах, по широкому кругу элементов. В плане неденежных элементов обе службы предлагают различные программы совокупного вознаграждения. Как представляется, гражданская служба Соединенных Штатов, возможно, добилась большего прогресса в реализации программы обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей. Что касается проведения контрольного сопоставления совокупного вознаграждения, то использование единственного компаратора усложняет задачу такого сопоставления. Поскольку программы совокупного вознаграждения в гражданской службе-компараторе увязаны главным образом с потребностями ее персонала, работающего внутри страны, и нормативно-правовыми условиями в этой стране, а не с условиями работы персонала за рубежом, их зачастую трудно сопоставлять с условиями, предусматриваемыми для международных сотрудников Организации Объединенных Наций, которые работают не в своих странах.

460. Комиссия отметила, что компаратор уделяет первоочередное внимание вопросам обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей и, как представляется, опережает общую систему в этой области.

Комиссия выразила мнение, что еще многое можно было бы сделать в плане установления неденежных элементов для оказания помощи сотрудникам в достижении более гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, а также в других областях. Она рекомендовала организациям расширять усилия по обеспечению влекущих за собой незначительные затраты или не сопряженных с расходами возможностей, позволяющих сотрудникам добиваться более гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, что является одним из важных элементов в деле повышения заинтересованности персонала и его удержания.

Решение Комиссии

461. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что она одобрила общее заключение по итогам сопоставительных исследований и что пакеты денежного вознаграждения и основные элементы совокупного вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций и гражданской службе-компараторе в целом сопоставимы.

Ж. Финансовые последствия

462. Был произведен расчет оценки полной стоимости предлагаемой системы по сравнению с затратами на нынешний пакет, результаты которого представлены в таблице 14.

Таблица 14

Сводная оценка стоимости нынешней системы в сопоставлении с предлагаемыми изменениями из расчета всей численности персонала без учета переходных мер
(В млн. долл. США)

	Нынешняя система	Предлагаемая система	Разница
Текущие расходы			
Базовый оклад	2 487,6	2 390,0	} (40,9)
Корректив по месту службы	1 397,9	1 343,4	
Надбавка на супруга	—	111,1	
Надбавка на детей	107,6	128,0	20,4
Субсидия на аренду жилья ^a	55,1	55,1	—
Надбавка за работу в трудных условиях	115,6	123,6	8,0
Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях/надбавка за работу в «несемейных» местах службы	65,0	66,7	1,7
Выплаты за мобильность	52,2	43,0	(9,3)
Выплата за работу в опасных условиях	27,9	27,9	—
Прочие выплаты и льготы			
Субсидия на образование ^b	225,8	200,3	(25,5)
Оплата поездки до места учебы	14,0	1,6	(12,5)

	Нынешняя система	Предлагаемая система	Разница
Специальная субсидия на образование	8,3	8,3	(0,1)
Отпуск на родину (оплачиваемая поездка)	139,1	139,1	–
Поездка в досрочный отпуск на родину	35,3	–	(35,3)
Единовременные выплаты			
Выходное пособие	16,4	15,5	(0,8)
Субсидия в случае смерти	1,13	1,1	(0,1)
Субсидия на репатриацию ^c	37,1	35,2	(1,9)
Выплаты и льготы в связи с переездом ^d	319,0	302,0	(17,0)
Всего	5 105,2	4 992,0	(113,2)

Источник: Кадровая статистика Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций за 2012 год, если не указано иное.

^a На основе средних расходов за 2012 год.

^b В соответствии с предлагаемой системой расходы на оплату сборов на капитальное развитие будут покрываться вне субсидии на образование.

^c В результате внесения корректировок в шкалу выплат ожидается дополнительная экономия средств.

^d На основе расчетных сумм. Исключая расходы, относящиеся к уволившимся сотрудникам.

463. Ниже приводится информация о допущениях, сделанных при расчете этих оценок, использовавшихся для этого источниках данных и произведенных вычислениях.

1. Структура окладов

464. Расчеты для этого элемента были основаны на последних данных кадровой статистики системы Организации Объединенных Наций (за 2012 год) и допущениях о том, что на новую единую шкалу будут переведены все сотрудники (как это разъясняется в разделе В приложения II) и будут применяться новые положения в отношении определения права на получение предлагаемых надбавок на супруга и детей. Таким образом, изменения в структуре системы окладов, затрагивающие базовые оклады, корректив по месту службы, надбавку на супруга и надбавку на детей, рассматривались в совокупности.

465. Если исходить из вышеизложенного, введение пересмотренной структуры системы окладов приведет к общему сокращению затрат, оцениваемому приблизительно в 20,5 млн. долл. США. Эта сумма определена исходя из нулевого изменения для сотрудников, имеющих на иждивении супруга, после введения новой надбавки на супруга и с учетом совокупного результата повышения расходов ввиду перевода сотрудников, не имеющих иждивенцев, на новую шкалу (расходы в размере 11 млн. долл. США) и сокращения размеров выплат сотрудникам, которые в настоящее время получают оклады по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении первого ребенка (экономия в размере 31,5 млн. долл. США), после прекращения действия переходных мер.

466. В расчетах также было сделано допущение о том, что сотрудники, ставки вознаграждения которых не будут входить в новую структуру окладов, будут переведены на «индивидуальные ступени», которые будут постепенно упразд-

няться по мере естественного выбытия персонала. Предполагается, что в перспективе право на получение надбавки на супруга будет иметь меньшее число сотрудников ввиду расширения определения дохода супругов, используемого для определения права на получение надбавки на супруга, что приведет к дополнительной экономии.

2. Надбавки и льготы, предоставляемые в периферийных местах службы

467. Согласно оценкам, рассчитанным исходя из данных кадровой статистики КСР за 2012 год, предлагаемые изменения в системе надбавок за работу в трудных условиях (в соответствии с которыми выплаты удовлетворяющим соответствующим критериям сотрудникам будут производиться по одной и той же ставке вне зависимости от наличия у них иждивенцев) приведут к повышению затрат приблизительно на 8 млн. долл. США. Произойдет также небольшое увеличение расходов на выплату дополнительной надбавки за работу в трудных условиях/надбавки за работу в «несемейных» местах службы (1,7 млн. долл. США) в результате внесения изменений в матричную таблицу выплат. Совокупное увеличение расходов на эти два элемента (9,7 млн. долл. США) несколько превысит сумму уменьшения расходов на выплату для стимулирования мобильности (9,3 млн. долл. США), в результате чего дополнительные расходы составят 0,4 млн. долл. США. Предполагается, что в результате отмены системы предоставления досрочного отпуска на родину будет сэкономлено еще 35,3 млн. долл. США.

3. Субсидия на образование

468. Для оценки затрат на систему субсидирования образования были рассчитаны суммы возмещения расходов при нынешней и предлагаемой системе исходя по последним требованиям о выплате субсидии на образование (данные за 2010/11 учебный год, пересчитанные на базу 2014/15 года). Затем было произведено сопоставление сумм возмещения.

469. В целом введение пересмотренной системы субсидирования образования, вероятно, приведет к сокращению затрат, что объясняется главным образом упорядочением перечня допустимых расходов и сокращением объемов возмещения на верхних ступенях шкалы, в которой предусматривается сокращение ставок с повышением ступеней (экономия в размере 25,5 млн. долл. США). Экономии средств обеспечит также уменьшение расходов на поездки в рамках системы субсидирования образования (12,5 млн. долл. США).

4. Прочие элементы

470. Изменения в структуре системы окладов также затрагивают выплаты, рассчитываемые в процентах от величины окладов, т.е. выплаты, производимые при увольнении. В этой связи Комиссия отметила, что исключение элемента выплат на супруга из шкалы окладов приведет к общему снижению затрат на выплату выходного пособия, субсидии на репатриацию и субсидии в случае смерти. Тем не менее, ввиду нехватки соответствующих данных величину этого сокращения оценить невозможно.

5. Прогнозы в отношении динамики расходов в будущем

471. Помимо изменений, которые указаны выше и будут осуществлены незамедлительно после введения пересмотренной системы, следует учитывать влияние и других изменений в пакете вознаграждения, которые будут вводиться поэтапно на протяжении следующих нескольких лет. Например, ожидается, что изменение периодичности повышений по ступеням приведет со временем к совокупному сокращению затрат и обеспечит важный долгосрочный механизм сдерживания роста расходов. По причине нестабильности и непредсказуемости многих факторов, определяющих объем фактической экономии средств, расчет точной оценки общего объема сэкономленных средств не является в некоторой степени затруднителен. Однако ожидается получение ежегодной экономии средств в размере как минимум около 1 процента от суммы базового оклада и корректива по месту службы и надбавки на супруга в результате изменения периодичности повышения по ступеням и отмены практики досрочного повышения по ступеням, производимого, например, в порядке поощрения за знание языков.

472. Расходы на полную реализацию инициативы предоставления выплат за высокие результаты в работе в соответствии с согласованными Комиссией основными положениями о служебной аттестации и учете служебных заслуг могут составить до 23,9 млн. долл. США в зависимости от конкретного варианта согласованной системы. С учетом того, что индивидуальные организации еще не определили конкретные параметры своей системы в рамках установленных основных положений, Комиссия отметила, что последствия введения системы учета служебных заслуг и программ поощрения проявятся не сразу и что на нынешнем этапе невозможно составить их обоснованную оценку. Однако ожидается, что расходы на осуществление таких программ будут полностью покрываться за счет средств, которые будут сэкономлены в результате изменения периодичности повышений по ступеням.

473. В отношении стимулирующих выплат при найме Комиссия отметила, что такие выплаты будут производиться редко и что они будут утверждаться и регулироваться и информация о них будет представляться в том же порядке, который предусмотрен для выплат *ex gratia*, санкционируемых в настоящее время административными руководителями. Значительных дополнительных расходов в этой связи не ожидается.

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2016–2017 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) пересмотр ставок налогообложения персонала для пересчета окладов на валовую основу;
 - c) динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
 - d) введение пересмотренного пакета вознаграждения;
 - e) доклад о работе тридцать восьмой сессии и повестка дня тридцать девятой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы;
 - f) доклад о работе тридцать девятой сессии и повестка дня сороковой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы.
3. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе:
 - a) пересмотр пакета вознаграждения в общей системе для сотрудников, набираемых на местной основе, и для персонала, работающего на местах;
 - b) рассмотрение категории национальных сотрудников-специалистов;
 - c) пересмотр порядка использования категорий персонала;
 - d) проведение обследований наилучших преобладающих условий службы в:
 - i) Женеве;
 - ii) Вене.
4. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы:
 - a) основные положения об управлении людскими ресурсами;
 - b) руководящие указания в отношении увольнения сотрудников по взаимному согласию;
 - c) система контрактов: анализ применения всех трех видов контрактов;
 - d) пересмотр размеров существующих надбавок и пособий (по принятии Генеральной Ассамблеей решений по итогам всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения).
5. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи организациями общей системы Организации Объединенных Наций.

Приложение II

Предлагаемая единая шкала окладов и связанные с ней вопросы

А. Предлагаемая единая шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала

(Дата введения в действие будет определена позднее)

(В долл. США)

Уровень		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
ЗГС	Валовой оклад	201 445												
	Чистый оклад	148 454												
ПГС	Валовой оклад	182 820												
	Чистый оклад	136 161												
Д-2	Валовой оклад	137 954	140 969	143 981	147 000	150 018	153 215	156 414	159 611	162 809	166 006			
	Чистый оклад	106 068	108 178	110 287	112 400	114 512	116 622	118 733	120 843	122 954	125 064			
Д-1	Валовой оклад	123 410	126 059	128 709	131 359	134 000	136 650	139 299	141 943	144 594	147 240	149 887	152 686	155 494
	Чистый оклад	95 887	97 741	99 596	101 451	103 300	105 155	107 009	108 860	110 716	112 568	114 421	116 273	118 126
С-5	Валовой оклад	106 237	108 489	110 743	112 993	115 247	117 497	119 753	122 004	124 257	126 509	128 763	131 011	133 267
	Чистый оклад	83 866	85 442	87 020	88 595	90 173	91 748	93 327	94 903	96 480	98 056	99 634	101 208	102 787
С-4	Валовой оклад	87 413	89 414	91 417	93 418	95 421	97 421	99 426	101 550	103 723	105 896	108 073	110 241	112 416
	Чистый оклад	69 934	71 455	72 977	74 498	76 020	77 540	79 064	80 585	82 106	83 627	85 151	86 669	88 191
С-3	Валовой оклад	71 699	73 551	75 405	77 255	79 111	80 963	82 814	84 671	86 522	88 375	90 232	92 082	93 937
	Чистый оклад	57 991	59 399	60 808	62 214	63 624	65 032	66 439	67 850	69 257	70 665	72 076	73 482	74 892
С-2	Валовой оклад	55 343	57 000	58 658	60 314	61 972	63 632	65 289	66 943	68 603	70 259	71 916	73 576	75 230
	Чистый оклад	45 561	46 820	48 080	49 339	50 599	51 860	53 120	54 377	55 638	56 897	58 156	59 418	60 675
С-1	Валовой оклад	42 934	44 222	45 510	46 798	48 084	49 373	50 722	52 129	53 536	54 943	56 349	57 755	59 162
	Чистый оклад	35 635	36 704	37 773	38 842	39 910	40 980	42 049	43 118	44 187	45 257	46 325	47 394	48 463

Сокращения: ЗГС — заместитель Генерального секретаря; ПГС — помощник Генерального секретаря.

В. Соответствия между классами и степенями при переводе на предлагаемую шкалу

Предлагаемые ступени				Предлагаемые ступени				Предлагаемые ступени				Предлагаемые ступени			
Класс	Нынеш- няя сту- пень	(Для лиц, получающих оклад по нынешней ставке И)		Класс	Нынеш- няя сту- пень	(Для лиц, получающих оклад по нынешней ставке И)		Класс	Нынеш- няя сту- пень	(Для лиц, получающих оклад по нынешней ставке И)		Класс	Нынеш- няя сту- пень	(Для лиц, получающих оклад по нынешней ставке И)	
		оклад по нынешней ставке И)	оклад по нынешней ставке О)			оклад по нынешней ставке И)	оклад по нынешней ставке О)			оклад по нынешней ставке И)	оклад по нынешней ставке О)			оклад по нынешней ставке И)	оклад по нынешней ставке О)
C-1	1	4	4	C-2	11	13	13	C-4	4	4	4	C-5	9	9	8
C-1	2	5	5	C-2	12	— ^a	—	C-4	5	5	5	C-5	10	10	9
C-1	3	6	6	C-3	1	1	1	C-4	6	6	6	C-5	11	11	10
C-1	4	7	7	C-3	2	2	2	C-4	7	7	7	C-5	12	12	11
C-1	5	8	8	C-3	3	3	3	C-4	8	8	8	C-5	13	13	12
C-1	6	9	9	C-3	4	4	4	C-4	9	9	9	Д-1	1	3	2
C-1	7	11	10	C-3	5	5	5	C-4	10	10	10	Д-1	2	4	3
C-1	8	12	11	C-3	6	6	6	C-4	11	11	11	Д-1	3	5	4
C-1	9	13	13	C-3	7	7	7	C-4	12	12	11	Д-1	4	6	5
C-1	10	— ^a	—	C-3	8	8	8	C-4	13	13	12	Д-1	5	7	6
C-2	1	3	3	C-3	9	9	9	C-4	14	— ^a	— ^a	Д-1	6	8	7
C-2	2	4	4	C-3	10	10	10	C-4	15	— ^a	— ^a	Д-1	7	9	8
C-2	3	5	5	C-3	11	11	11	C-5	1	1	1	Д-1	8	10	9
C-2	4	6	6	C-3	12	12	12	C-5	2	2	2	Д-1	9	11	10
C-2	5	7	7	C-3	13	13	13	C-5	3	3	3	Д-2	1	2	1
C-2	6	8	8	C-3	14	— ^a	— ^a	C-5	4	4	4	Д-2	2	3	2
C-2	7	9	9	C-3	15	— ^a	— ^a	C-5	5	5	4	Д-2	3	4	3
C-2	8	10	10	C-4	1	1	1	C-5	6	6	5	Д-2	4	5	4
C-2	9	11	11	C-4	2	2	2	C-5	7	7	6	Д-2	5	6	5
C-2	10	12	12	C-4	3	3	3	C-5	8	8	7	Д-2	6	7	6

Сокращения: И — для сотрудников, имеющих иждивенцев; О — для сотрудников, не имеющих иждивенцев.

^a Ступени шкалы окладов, которые будут сохраняться Комиссией по международной гражданской службе.

С. Предлагаемые ставки налогообложения персонала для использования с единой шкалой окладов

(В долл. США)

Нынешняя шкала налогообложения персонала				Предлагаемая шкала налогообложения персонала			
Диапазон		Величина диапазона	Налог (в процентах)	Диапазон		Величина диапазона	Налог (в процентах)
От	До			От	До		
–	50 000	50 000	15	–	50 000	50 000	17
50 000	100 000	50 000	21	50 000	100 000	50 000	24
100 000	150 000	50 000	27	100 000	150 000	50 000	30
150 000	и выше	–	30	150 000	и выше	–	34

Д. Шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения, предлагаемая для использования после введения в действие единой шкалы окладов

(Дата введения в действие будет определена позднее)

(В долл. США)

Уровень	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
ЗГС	319 865	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
ПГС	295 646	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Д-2	226 417	231 676	236 943	242 208	247 468	252 732	257 995	263 258	268 520	273 781	–	–	–
Д-1	201 410	205 868	210 577	214 896	219 215	223 524	227 842	232 374	237 003	241 629	246 248	250 418	254 870
С-5	175 226	178 897	182 568	186 245	189 915	193 588	197 258	200 934	204 605	208 278	211 951	215 632	219 569
С-4	143 031	146 571	150 103	153 637	157 180	160 711	164 248	167 788	171 321	174 854	178 387	181 935	185 465
С-3	117 554	120 559	123 558	126 554	129 559	132 557	135 557	138 562	141 702	144 985	148 264	151 543	154 825
С-2	91 077	93 761	96 441	99 131	101 810	104 495	107 179	109 862	112 545	115 226	117 913	120 597	123 276
С-1	69 933	72 211	74 489	76 766	79 044	81 322	83 600	85 878	88 156	90 434	92 711	94 989	97 267

Сокращения: ЗГС — заместитель Генерального секретаря; ПГС — помощник Генерального секретаря.

Е. Построение шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения

1. Предлагаемые суммы чистых базовых окладов, указанные в разделе А приложения II, в большинстве случаев определялись путем применения к нынешним ставкам окладов сотрудников, имеющих иждивенцев, понижающего коэффициента 1,06. В таких случаях сохранялись существующие размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения. Однако в тех случаях, когда в предлагаемую шкалу добавляются новые ступени, ставки для которых не основаны на нынешних ставках чистых окладов для сотрудников, имеющих иждивенцев, применялась модель интерполяции/экстраполяции, о которой говорится в следующем пункте.

2. Для расчета новых размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения с использованием новых сумм базовых окладов применялась модель линейной регрессии, основанная на соотношении ставок действующей шкалы чистых окладов сотрудников, имеющих иждивенцев, и соответствующих сумм зачитываемого для пенсии вознаграждения в пределах каждого класса. Например, для должности класса Д-1, ступень II, в результате применения этой процедуры получается сумма зачитываемого для пенсии вознаграждения в размере 205 868 долл. США.

3. Для должностей уровней заместителя и помощника Генерального секретаря новые суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения рассчитывались с использованием величины, соответствующей 90 процентам нынешней разницы между ставками чистых окладов сотрудников, имеющих иждивенцев, на последней ступени класса Д-2 по нынешней шкале (т.е. ступени VI) и соответствующими окладами для указанных уровней. Полученные пропорциональные величины были прибавлены к зачитываемому для пенсии вознаграждению на самой высокой ступени класса Д-2 по предлагаемой шкале (т.е. ступени X). Полученные суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения для обоих уровней фактически оказались выше ставок действующей шкалы.

Приложение III

Принципы и руководящие положения в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы (пересмотренные)

Принцип 1. Служебная аттестация является инструментом управления, но не подменяет собой надлежащее управление

- Служебная аттестация не является самоцелью, она является лишь одним из элементов в наборе управленческих мер

Принцип 2. Цели, которые ставит организация для системы служебной аттестации, должны быть определены до выбора или разработки такой системы: применяемые процессы и процедуры должны согласовываться с этими целями

- Цели должны быть четко доведены до сведения руководителей и персонала
- Информацию, полученную по итогам служебных аттестаций, следует использовать для принятия решений, в частности, касающихся продления контрактов, личного развития и повышения по службе

Принцип 3. У всех соответствующих сторон должно быть четкое понимание целей служебной аттестации

- Информация о политике и процедурах должна быть должным образом доведена до сведения персонала
- Должна быть обеспечена всеобъемлющая профессиональная подготовка по вопросам управления служебной деятельностью

Принцип 4. Руководители организации и руководители всех остальных уровней и сотрудники в целом должны осознавать важность и значимость управления служебной деятельностью и служебной аттестации

- Руководитель организации и старшие руководители должны принимать всестороннее участие в соответствующей деятельности, проявлять приверженность делу и служить примером для подражания в организации
- Руководители должны принимать непосредственное участие в разработке новых и модификации существующих систем служебной аттестации
- Служебная аттестация должна быть частью работы каждого руководителя, и его/ее собственная работа в этой связи должна оцениваться соответствующим образом
- Руководители среднего и низового звеньев должны проходить подготовку по вопросам служебной аттестации

Принцип 5. Аттестации должны проводиться, насколько это возможно, на основе согласованных индивидуальных планов работы, составленных с учетом приоритетов организации и профессиональных качеств, необходимых для их выполнения

- Руководители среднего и низового звеньев должны быть полностью привержены этой системе
- Индивидуальные планы работы должны составляться и согласовываться сотрудником и руководителем
- Планы работы должны быть реалистичными и выполнимыми и должны быть четко и объективно изложены с указанием результатов, ожидаемых на конец отчетного периода
- Если в процессе аттестации используются профессиональные качества, то они должны соответствовать системе профессиональных качеств организации
- Если согласия достичь невозможно, то решение руководителя имеет преимущественную силу

Принцип 6. Процесс служебной аттестации должен быть максимально простым и при этом соответствовать поставленным целям

- Система аттестации должна быть простой и транспарентной
- Следует избегать сложных процессов и процедур
- Следует эффективно использовать преобладающие технологии и программное обеспечение

Принцип 7. План работы, нормативы работы и приоритеты должны определяться на основе целей организации и согласовываться во время встречи сотрудника и руководителя в начале отчетного периода и должны быть предметом обсуждения во время встречи для оценки работы в середине отчетного периода и при окончательной аттестации

- На протяжении всего отчетного периода рекомендуется вести непрерывный диалог между сотрудником и руководителем
- Изменения в планах работы или приоритетах следует обсуждать как можно раньше, но не позднее встречи для оценки работы в середине отчетного периода
- Встреча при окончательной аттестации должна проводиться открыто и транспарентно, чтобы в окончательном письменном документе об аттестации не было неожиданностей

Принцип 8. Оценки за работу должны ставиться объективно и точно

- Управление людских ресурсов должно контролировать соблюдение системы служебной аттестации и готовить периодические отчеты об общих оценках
- Поощряется создание аттестационных органов

- Для обеспечения объективности и точности аттестации следует предоставлять руководителям отзывы и проводить для них дополнительную профессиональную подготовку и инструктаж по мере необходимости

Принцип 9. В течение всего аттестационного цикла сотрудники и руководители должны поддерживать непрерывный диалог, и сотрудникам должна быть предоставлена возможность комментировать оценки за их работу и обжаловать оценки, если они получили за свою работу оценку ниже «удовлетворительно»

- Системы служебной аттестации должны предусматривать положения, разрешающие сотрудникам комментировать проведенную руководителем аттестацию
- Сотрудники должны быть готовы к конструктивной обратной связи
- Прежде чем прибегать к формальной процедуре обжалования, рекомендуется использовать посреднические или иные подобные услуги
- Процедуры обжалования должны соответствовать правилам и положениям организации в этой связи

Принцип 10. В связи с различными уровнями выполнения работы должны быть предусмотрены соответствующие меры, о которых должно быть известно как руководителям, так и сотрудникам

- Организации должны четко указывать административные и прочие меры, которые принимаются в связи с разными уровнями выполнения работы и которые должны доводиться до сведения сотрудников
- Желательно, чтобы департаменты людских ресурсов, при должном обеспечении конфиденциальности, периодически представляли статистические данные об административных мерах, принятых в связи с разными уровнями выполнения работы

A. Основные положения программ учета заслуг и поощрения

Общие характеристики поощрений за успехи в труде

- Они должны увязываться с заслуживающими внимания достижениями
- Поощрения за высокие показатели в работе должны считаться организацией значимыми
- Они должны быть соразмерны отмечаемому достижению

Критерии для поощрения за успехи в труде

- Исключительно высокие показатели в работе, исключительно высокая производительность и особо выдающиеся служебные заслуги
- Применяются в отношении отдельных сотрудников или групп сотрудников
- Право на поощрение имеют все категории сотрудников
- Каждая организация может устанавливать дополнительные критерии

Коллективные поощрения

- Применяются в отношении членов коллективов, которые внесли выдающийся/исключительный вклад в работу организации
- Члены коллектива, получающего групповое поощрение, должны иметь индивидуальную оценку работы «удовлетворительно» или более высокую оценку
- Могут использоваться неденежные и денежные формы поощрения

Основа для определения получателей поощрения

- Основой в первую очередь должны служить оценки по итогам служебной аттестации
- Для обеспечения справедливости и транспарентности рекомендуется создавать орган для оценки заслуг

Виды поощрения

Неденежные формы поощрения:

- Почетная грамота
- Памятная табличка/нагрудный значок
- Книги, электронное оборудование или программное обеспечение
- Дополнительный отпуск, творческий отпуск
- Поездка/командировка
- Другие формы неденежного поощрения, сочтенные целесообразными

Денежные формы поощрения:

- Нефиксированная сумма в пределах от 5 до 10 процентов от чистого базового оклада (для международных сотрудников категории специалистов и выше, без корректива по месту службы)
- Рекомендуется использовать дифференцированные размеры денежного поощрения с учетом уровня выполнения работы
- Можно использовать сочетание денежных и неденежных форм поощрения
- Для обеспечения долгосрочной финансовой устойчивости системы следует принять надлежащие бюджетные меры

В. Принятие мер в связи с неудовлетворительной работой

Общие руководящие указания

- Принятие мер в связи с неудовлетворительной работой должно быть частью стратегии управления служебной деятельностью организации
- Раннее выявление и принятие мер по исправлению создавшегося положения имеют важное значение
- Неудовлетворительно работающим сотрудникам должны предоставляться возможности для улучшения работы
- Случаи неудовлетворительной работы следует должным образом документировать

Конкретные меры, которые должны приниматься в случае неудовлетворительной работы

- Неповышение оклада до тех пор, пока показатели работы не улучшаются до удовлетворительного уровня
- Руководитель и сотрудник составляют план улучшения работы, содержащий конкретные показатели оценки работы и сроки исполнения
- Сотруднику должна быть обеспечена надлежащая профессиональная подготовка, если это применимо

Меры, принимаемые в случае систематического неудовлетворительного выполнения работы

- Перевод на другую должность или на должность более низкого уровня
- Непродление/расторжение контракта в соответствии с политикой организации

Добавление

Наброски учебной программы для руководителей

1. Программы профессиональной подготовки и обучения являются одной из характерных черт всех современных организаций. Организации частного и государственного секторов прилагают большие усилия для обеспечения того, чтобы их руководители получали самую современную и передовую подготовку по различным дисциплинам.
2. В последние годы подчеркивалась важность «управления кадрами» и существенно возросло количество программ в этой области.
3. Несмотря на вышесказанное, существует мнение, существование которого подтвердил в своих замечаниях в этой связи Комитет высокого уровня по вопросам управления, что руководители в системе Организации Объединенных Наций не имеют достаточной подготовки для работы с персоналом и что коренная причина многих проблем, связанных с управлением служебной деятельностью, лежит в конфликтах, которых можно было бы избежать при наличии более совершенных навыков управления.
4. Очевидно, что организациям следует продолжать прилагать свои усилия и принимать надлежащие бюджетные меры для обеспечения руководителям возможности для прохождения более качественной и более широкой подготовки по вопросам управления служебной деятельностью, а также создания для руководителей механизмов инструктажа и поддержки в целях решения проблем, связанных с управлением служебной деятельностью.
5. С учетом характера работы по управлению служебной деятельностью учебные мероприятия и программы профессиональной подготовки в этой области должны быть, насколько это возможно, интерактивными. Хотя такие программы могут быть дополнены программами онлайн-обучения, следует поощрять общение лицом к лицу и использование деловых игр. Можно также поставить вопрос о том, чтобы сделать такое обучение обязательным для продвижения на более высокие руководящие должности.
6. С учетом тенденции к поощрению культуры высокопроизводительного труда во всей системе Организации Объединенных Наций можно было бы рассмотреть вопрос об учете профессиональной подготовки в управлении служебной деятельностью. В программы вводного инструктажа во всей системе Организации Объединенных Наций можно было бы включить модули, посвященные управлению служебной деятельностью. Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций мог бы разработать учебную программу по управлению служебной деятельностью или включить такие модули в некоторые уже существующие программы повышения квалификации руководителей. Их можно было бы дополнить программами онлайн-обучения, содержащими углубленную справочную информацию и материалы для чтения по мере необходимости.
7. С учетом наличия разнообразных систем служебной аттестации в общей системе Организации Объединенных Наций очевидно, что организации уже разработали и будут продолжать разрабатывать свои собственные учебные программы в этой связи. Это позволяет организациям учитывать свою

конкретную организационную культуру, а также свои преобладающие стратегии, процедуры и системы.

8. Несмотря на вышесказанное и принимая во внимание предлагаемые принципы, изложенные в настоящем документе, существуют определенные общие элементы или темы, которые следует включать во все программы учебной подготовки по вопросам служебной аттестации для руководителей во всей общей системе. В нижеследующих набросках предлагается ряд таких элементов.

A. Общие цели обучения

9. Такие цели можно в общих чертах описать следующим образом:

По завершении программы обучения участники будут способны:

- понимать цель, задачи и важность системы служебной аттестации организации
- эффективно использовать систему служебной аттестации организации
- более компетентно проводить оценку работы
- добиваться приверженности сотрудников осуществлению запланированных мероприятий путем их вовлечения в процесс поставки целей
- более эффективно увязывать запланированные сотрудниками мероприятия с приоритетами и целями организации.

B. Аспекты для конкретных организаций

10. В отдельные модули могут включаться характеристики системы служебной аттестации организации, в том числе ее политика и процедуры, которые будут разрабатываться каждой организацией. Типичные вопросы будут включать:

- важность служебной аттестации и ее роль в достижении целей организации
- развитие системы служебной аттестации в организации
- формирование культуры высокопроизводительного труда
- важность непрерывного диалога
- понимание роли и обязанностей руководителей и персонала
- правовые вопросы/вопросы политики, связанные со служебной аттестацией
- описание применяемых в организации процедур, форм и административных мер, связанных со служебной аттестацией.

С. Обучение эффективным коммуникативным навыкам и навыкам межличностного общения

11. Проведенный обзор продемонстрировал важность эффективного общения и его роли в ряде управленческих процессов. В рамках служебной аттестации, когда в связи с разными уровнями выполнения работы принимаются соответствующие меры, чрезвычайно важно, чтобы руководитель обладал коммуникативными навыками и навыками межличностного общения, необходимыми для эффективного управления процессом.

12. Обучение должно включать следующие темы:

- создание доверительной обстановки
- умение внимательно слушать
- постановка вопросов
- невербальное общение
- обеспечение обратной связи
- неудобные вопросы
- общение с трудными людьми.

Д. Аттестационный цикл

13. Принципы, изложенные в основных положениях, подчеркивают важность непрерывного диалога между руководителями и сотрудниками на протяжении всего отчетного периода. Официальные встречи в рамках служебной аттестации нужно проходить как минимум в начале отчетного периода, в середине отчетного периода для оценки работы за половину срока и в конце периода для окончательной аттестации.

14. Хотя для проведения всех встреч руководитель должен обладать хорошими коммуникативными навыками и навыками межличностного общения, о чем говорится в разделе С выше, каждая такая встреча имеет свои особенности, в связи с которыми требуется особая учебная подготовка.

Планирование работы

- Подготовка к встрече — повторное ознакомление с документами, приоритетами организации, функциями отдела/департамента, функциями/должностной инструкцией сотрудника
- Выбор подходящего времени, продолжительности и места проведения встречи
- Подготовка плана встречи и создание позитивного настроения
- Обеспечение того, чтобы мероприятия были конкретными, поддающимися количественной оценке, осуществимыми, актуальными и привязанными к срокам, и согласование показателей для оценки работы
- Понимание и использование применяемой в организации системы профессиональных качеств (там, где она существует)

- Согласование плана и мероприятий по профессиональному развитию.

Оценка работы в середине отчетного периода

- Подготовка к встрече — просмотр отчетов о ходе работы и изучение других данных, новых организованных инициатив и т.д.
- Признание достижений на момент встречи
- Выявление проблем или препятствий и определение той помощи, которую может оказать руководитель
- Пересмотр и корректировка плана работы в соответствии с любыми меняющимися потребностями организации
- Определение необходимости в дополнительных ресурсах.

Встреча для окончательной аттестации

- Подготовка к встрече — просмотр документов, включая годовые отчеты, анализ основных достижений и трудностей
- правдивое, честное и объективное общение
- признание достижений
- доведение до сведения неприятной информации
- информированность о распространенных ошибках, допускаемых при завершении процесса аттестации
- потребности в профессиональной подготовке и развитии
- составление планов улучшения работы в случае неудовлетворительного выполнения работы.

15. В вышеизложенных пунктах содержатся те элементы, которые могут быть включены в учебные программы в рамках всей общей системы Организации Объединенных Наций. Они не являются исчерпывающими и могут изменяться и пересматриваться с учетом изменений и инноваций в области управления служебной деятельностью в международных организациях.

Приложение IV

Шкала базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала (вводится в действие с 1 января 2016 года)

(В долл. США)

Уровень		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
ЗГС	Валовой оклад	194 136														
	Чистый оклад (И)	149 395														
	Чистый оклад (О)	134 449														
ПГС	Валовой оклад	176 463														
	Чистый оклад (И)	137 024														
	Чистый оклад (О)	124 080														
Д-2	Валовой оклад	144 751	147 815	150 920	154 117	157 314	160 510									
	Чистый оклад (И)	114 668	116 905	119 144	121 382	123 620	125 857									
	Чистый оклад (О)	105 345	107 233	109 114	110 990	112 861	114 721									
Д-1	Валовой оклад	132 290	134 984	137 668	140 362	143 055	145 742	148 437	151 174	153 980						
	Чистый оклад (И)	105 572	107 538	109 498	111 464	113 430	115 392	117 359	119 322	121 286						
	Чистый оклад (О)	97 583	99 289	100 994	102 692	104 389	106 081	107 766	109 451	111 130						
С-5	Валовой оклад	109 449	111 738	114 029	116 315	118 608	120 895	123 188	125 475	127 766	130 055	132 344	134 632	136 923		
	Чистый оклад (И)	88 898	90 569	92 241	93 910	95 584	97 253	98 927	100 597	102 269	103 940	105 611	107 281	108 954		

Уровень		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
С-4	Чистый оклад (О)	82 586	84 072	85 552	87 032	88 510	89 981	91 454	92 923	94 390	95 853	97 316	98 771	100 229		
	Валовой оклад	90 038	92 080	94 122	96 162	98 205	100 264	102 475	104 685	106 895	109 101	111 314	113 521	115,730	117,941	120 151
С-3	Чистый оклад (И)	74 130	75 743	77 356	78 968	80 582	82 193	83 807	85 420	87 033	88 644	90 259	91 870	93 483	95 097	96 710
	Чистый оклад (О)	69 032	70 499	71 969	73 431	74 895	76 358	77 820	79 278	80 736	82 193	83 646	85 100	86 554	88 004	89 454
С-2	Валовой оклад	74 013	75 903	77 794	79 680	81 572	83 461	85 348	87 241	89 129	91 019	92 911	94 799	96 690	98 578	100 505
	Чистый оклад (И)	61 470	62 963	64 457	65 947	67 442	68 934	70 425	71 920	73 412	74 905	76 400	77 891	79 385	80 877	82 369
С-1	Чистый оклад (О)	57 379	58 751	60 126	61 497	62 873	64 244	65 615	66 991	68 361	69 735	71 103	72 473	73 838	75 209	76 577
	Валовой оклад	60 715	62 405	64 095	65 786	67 477	69 165	70 857	72 544	74 235	75 928	77 615	79 306			
С-1	Чистый оклад (И)	50 965	52 300	53 635	54 971	56 307	57 640	58 977	60 310	61 646	62 983	64 316	65 652			
	Чистый оклад (О)	47 803	49 015	50 223	51 434	52 642	53 853	55 083	56 310	57 542	58 770	59 995	61 228			
С-1	Валовой оклад	47 464	48 976	50 516	52 146	53 767	55 392	57 016	58 644	60 265	61 887					
	Чистый оклад (И)	40 344	41 630	42 908	44 195	45 476	46 760	48 043	49 329	50 609	51 891					
С-1	Чистый оклад (О)	38 056	39 239	40 423	41 605	42 786	43 969	45 151	46 319	47 481	48 644					

Сокращения: ЗГС — заместитель Генерального секретаря; ПГС — помощник Генерального секретаря.

Приложение V

Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница за 2015 календарный год)

Класс	Размеры чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (Соединенные Штаты, Вашингтон, округ Колумбия, = 100)	Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Веса для расчета общего соотношения ^c
	Организация Объединенных Наций ^{a,b}	Гражданская служба Соединенных Штатов			
C-1	73 961	54 873	134,8	119,6	0,2
C-2	96 383	68 517	140,7	124,8	7,4
C-3	117 652	87 693	134,2	119,1	28,7
C-4	139 857	107 049	130,6	115,9	33,6
C-5	163 422	125 863	129,8	115,2	21,6
D-1	186 508	145 511	128,2	113,8	6,4
D-2	200 589	155 107	129,3	114,7	2,0
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					132,1
Соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					112,7
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					117,2

^a Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 66,7 для 12 месяцев на основе шкалы окладов, действующей с 1 января 2015 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 2014 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 2014 года.

Приложение VI

Повестка дня тридцать восьмой сессии Консультативного комитета по вопросам корректировок по месту службы

1. Методологические вопросы, связанные с циклом обследований стоимости жизни 2016 года:

- a) окончательные предложения и рекомендации в отношении списка товаров и услуг и их характеристик;
- b) новые варианты форм для сбора данных:
- i) новая форма анкеты для обследования расходов;
- ii) пересмотренная форма для сбора данных о ценах;
- iii) новый формат отчета координатора обследования;
- c) процедуры установления общих весов расходов;
- d) процедуры и руководящие принципы сбора данных для базовых обследований стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир и Вашингтоне, округ Колумбия;
- e) результаты оценки существующей корзины стран и новые веса для использования в расчетах индекса расходов вне места службы при проведении обследований.

2. Предлагаемый график проведения базовых обследований стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир и Вашингтоне, округ Колумбия.

3. Прочие вопросы.

Приложение VII

Рекомендуемые шкалы чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Кингстоне

А. Рекомендуемая шкала чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания в Кингстоне

(В ямайских долларах в год)

Базовый месяц обследования: сентябрь 2014 года

Разряд	Ступени									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X ^a
O-1	971 429	1 017 572	1 063 715	1 109 858	1 156 001	1 202 143	1 248 286	1 294 429	1 340 572	1 386 715
O-2	1 126 858	1 180 384	1 233 910	1 287 435	1 340 961	1 394 487	1 448 013	1 501 538	1 555 064	1 608 590
O-3	1 307 155	1 369 245	1 431 335	1 493 425	1 555 515	1 617 604	1 679 694	1 741 784	1 803 874	1 865 964
O-4	1 516 300	1 588 324	1 660 349	1 732 373	1 804 397	1 876 421	1 948 446	2 020 470	2 092 494	2 164 518
O-5	1 789 234	1 874 223	1 959 211	2 044 200	2 129 189	2 214 177	2 299 166	2 384 154	2 469 143	2 554 132
O-6	2 111 296	2 211 583	2 311 869	2 412 156	2 512 442	2 612 729	2 713 015	2 813 302	2 913 588	3 013 875
O-7	2 491 329	2 609 667	2 728 005	2 846 343	2 964 682	3 083 020	3 201 358	3 319 696	3 438 034	3 556 372

^a Ступень, присваиваемая за выслугу лет.

В. Рекомендуемая шкала чистых окладов для персонала категории национальных сотрудников-специалистов в Кингстоне

(В ямайских долларах в год)

Базовый месяц обследования: сентябрь 2014 года

Разряд	Ступени									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X ^a
НС-А	3 101 119	3 256 175	3 411 231	3 566 287	3 721 343	3 876 399	4 031 455	4 186 511	4 341 567	4 496 623
НС-В	3 752 354	3 939 972	4 127 590	4 315 207	4 502 825	4 690 443	4 878 061	5 065 678	5 253 296	5 440 914
НС-С	4 577 872	4 806 766	5 035 659	5 264 553	5 493 447	5 722 340	5 951 234	6 180 127	6 409 021	6 637 915
НС-Д	5 585 004	5 864 254	6 143 505	6 422 755	6 702 005	6 981 255	7 260 506	7 539 756	7 819 006	8 098 256

^a Ступень, присваиваемая за выслугу лет.

Приложение VIII

Рекомендуемые шкалы чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке

А. Рекомендуемая шкала чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке

(В долл. США в год)

Базовый месяц обследования: ноябрь 2014 года

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
O-1	28 992	30 096	31 200	32 304	33 408	34 512	35 616	36 720	37 824		
O-2	32 038	33 258	34 478	35 698	36 918	38 138	39 358	40 578	41 798	43 018	
O-3	35 387	36 736	38 085	39 434	40 783	42 132	43 481	44 830	46 179	47 528	48 877
O-4	39 119	40 607	42 095	43 583	45 071	46 559	48 047	49 535	51 023	52 511	53 999
O-5	43 223	44 865	46 507	48 149	49 791	51 433	53 075	54 717	56 359	58 001	59 643
O-6	47 770	49 586	51 402	53 218	55 034	56 850	58 666	60 482	62 298	64 114	65 930
O-7	52 766	54 778	56 790	58 802	60 814	62 826	64 838	66 850	68 862	70 874	72 886

В. Рекомендуемая шкала чистых окладов для сотрудников категории службы охраны в Нью-Йорке

(В долл. США в год)

Базовый месяц обследования: ноябрь 2014 года

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
CO-1	41 398	42 641											
CO-2	46 182	47 568	48 954	50 340	51 726	53 112	54 498	55 884	57 270	58 656	60 042	61 428	62 814
CO-3	50 971	52 504	54 037	55 570	57 103	58 636	60 169	61 702	63 235	64 768	66 301		
CO-4	54 273	56 228	58 183	60 138	62 093	64 048	66 003	67 958	69 913				
CO-5	59 044	61 175	63 306	65 437	67 568	69 699	71 830	73 961	76 092				
CO-6	63 745	66 039	68 333	70 627	72 921	75 215	77 509	79 803	82 097				
CO-7	68 421	70 884	73 347	75 810	78 273	80 736	83 199	85 662	88 125				

С. Рекомендуемая шкала чистых окладов для сотрудников категории рабочих в Нью-Йорке

(В долл. США в год)

Базовый месяц обследования: ноябрь 2014 года

	I	II	III	IV	V	VI	VII
P-1	37 936	39 150	40 364	41 578	42 792	44 006	45 220
P-2	41 620	42 950	44 280	45 610	46 940	48 270	49 600
P-3	45 269	46 720	48 171	49 622	51 073	52 524	53 975
P-4	48 935	50 500	52 065	53 630	55 195	56 760	58 325
P-5	52 594	54 275	55 956	57 637	59 318	60 999	62 680
P-6	56 249	58 050	59 851	61 652	63 453	65 254	67 055
P-7	59 919	61 837	63 755	65 673	67 591	69 509	71 427
P-8	63 589	65 623	67 657	69 691	71 725	73 759	75 793

Д. Рекомендуемая шкала чистых окладов для сотрудников категории преподавателей иностранных языков в Нью-Йорке

(В долл. США в год)

Базовый месяц обследования: ноябрь 2014 года

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Преподаватель иностранных языков	56 933	58 775	60 618	62 460	64 303	66 145	67 988	69 830	71 673	73 516	75 358	77 201

Е. Рекомендуемая шкала чистых окладов для помощников по общественной информации в Нью-Йорке

(В долл. США в год)

Базовый месяц обследования: ноябрь 2014 года

	I	II	III	IV	V
Координатор/руководитель экскурсий и помощник по инструктажу	46 799	49 006	51 213	53 420	55 627
Помощник по общественной информации II и координатор экскурсий	41 463	43 165	44 867	46 569	48 271
Помощник по общественной информации I	38 212	39 767			

Приложение IX

Рекомендуемая шкала чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания в Лондоне

(В фунтах стерлингов)

Базовый месяц обследования: май 2015 года

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI^a</i>
O-1	17 473	18 177	18 881	19 585	20 289	20 993	21 697	22 401	23 105	23 809	24 513
O-2	19 573	20 356	21 139	21 922	22 705	23 488	24 271	25 054	25 837	26 620	27 403
O-3	21 919	22 797	23 675	24 553	25 431	26 309	27 187	28 065	28 943	29 821	30 699
O-4	24 549	25 530	26 511	27 492	28 473	29 454	30 435	31 416	32 397	33 378	34 359
O-5	27 494	28 594	29 694	30 794	31 894	32 994	34 094	35 194	36 294	37 394	38 494
O-6	30 798	32 029	33 260	34 491	35 722	36 953	38 184	39 415	40 646	41 877	43 108
O-7	34 496	35 872	37 248	38 624	40 000	41 376	42 752	44 128	45 504	46 880	48 256

^a Ступень, присваиваемая за выслугу лет.

15-12040

15-12040 (R)

041015

041015

177/177

Просьба отправить на вторичную переработку

