



Организация Объединенных Наций

**Доклад Комиссии
по международной
гражданской службе
за 2020 год**

**Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Семьдесят пятая сессия
Дополнение № 30**



Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2020 год



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2020

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.
Сокращения	5
Глоссарий технических терминов	6
Препроводительное письмо	7
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций	8
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы	9
I. Организационные вопросы	10
A. Признание статута	10
B. Членский состав	10
C. Проведенная Комиссией сессия и рассмотренные вопросы	11
D. Программа работы Комиссии на 2021–2022 годы	11
II. Отчетность и контроль	12
A. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят четвертой сессии и имеющие отношение к работе Комиссии	12
B. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, Генеральной Ассамблеи и директивных или руководящих органов организациями общей системы Организации Объединенных Наций	13
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	15
A. Система контрактов: пересмотр практики применения всех трех видов контрактов	15
B. Применение принципов и руководящих положений в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы	21
IV. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	23
A. Шкала базовых/минимальных окладов	23
B. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	24

С.	Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы (принцип Ноблемера): контрольная проверка условий в других международных организациях	26
Д.	Вопросы коррективов по месту службы: доклад рабочей группы по операционным правилам и пересмотренная предварительная повестка дня сорок второй сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы	29
Е.	Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методологии и размеров надбавок	38
Ф.	Пересмотр практики применения поощрительной выплаты при найме	41
V.	Условия службы на местах.	43
А.	Выплата за работу в опасных условиях: пересмотр размера выплаты	43
В.	Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности: пересмотр размера надбавки	47
VI.	Оценка потребностей Комиссии по международной гражданской службе	51
А.	Юридический экспертный потенциал	52
В.	Экспертный потенциал в области коммуникации	53
Приложения		
I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2021–2022 годы.	55
II.	Денежные и неденежные формы поощрения в организациях общей системы	57
III.	Суммы, израсходованные на программы учета служебных заслуг и поощрения	67
IV.	Предлагаемые шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников	69
V.	Ежегодное сопоставление и изменение величины разницы с течением времени	71
VI.	Предлагаемая повестка дня сорок второй сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы (пересмотренная)	72

Сокращения

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
ККСАМС	Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ПАОЗ	Панамериканская организация здравоохранения
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
Структура «ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНВТО	Всемирная туристская организация
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию

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

Глоссарий технических терминов

Глоссарий технических терминов содержится в отдельном документе, который размещен на веб-сайте Комиссии по международной гражданской службе по адресу <https://unicsc.org/Home/Library>.

Препроводительное письмо

Письмо Председателя Комиссии по международной гражданской службе от 28 октября 2020 года на имя Генерального секретаря

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

Буду признателен, если Вы представите настоящий 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) Ларби Джакта
Председатель

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

Пункт доклада

Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

55 и приложение IV

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2021 года пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, а также обновленных сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения, для сотрудников категории специалистов и выше, которые приводятся в приложении IV к настоящему докладу и отражают корректировку на 1,9 процента, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размер чистого получаемого на руки вознаграждения не изменится.

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

61 и приложение V

Комиссия постановляет сообщить Генеральной Ассамблее о том, что расчетная 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, за 2020 календарный год составляет 113.

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

107

Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее установить с 1 января 2021 года надбавку на детей в размере 3222 долл. США в год, надбавку на детей с ограниченными возможностями здоровья в размере 6444 долл. США в год и надбавку на иждивенцев второй очереди в размере 1128 долл. США в год. Комиссия также рекомендует пересчитать для мест службы, расположенных в странах с конвертируемой валютой, исчисленные в долларах США суммы указанных надбавок в местную валюту по официальному обменному курсу Организации Объединенных Наций, действующему на дату введения надбавки, и не менять их до проведения следующего двухгодичного пересмотра даже при корректировке размеров этих надбавок; и уменьшать размеры надбавок на иждивенцев на сумму любых прямых выплат, получаемых сотрудниками на иждивенцев от правительства какой-либо страны.

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

Пункт доклада

Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

52 Финансовые последствия, связанные с выполнением рекомендации Комиссии повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении IV, оцениваются для всей системы приблизительно в 858 000 долл. США в год.

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

105 При увеличении размеров надбавок на детей и на иждивенцев второй очереди с 1 января 2021 года на 10 процентов финансовые последствия оцениваются в рамках всей системы в 11,3 млн долл. США в год.

3. Выплата за работу в опасных условиях: пересмотр размера выплаты

133 Финансовые последствия решений Комиссии установить с 1 января 2021 года выплату за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на международной основе, в размере 1645 долл. США в месяц, а ежемесячную выплату за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на местной основе, в размере, равном величине, составляющей 30 процентов медианной ставки чистого оклада по соответствующим шкалам окладов сотрудников категории общего обслуживания, установленным на 2019 год, поделенной на 12, оцениваются для всей системы соответственно приблизительно в 1,9 млн долл. США в год и в 4,6 млн долл. США в год.

4. Разное

159 Исходя из оценки потребностей, выполненной Комиссией во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 10 резолюции [74/255 В](#), Комиссия просит создать в секретариате КМГС две дополнительные должности уровня С-4 — должность специалиста по коммуникации и должность специалиста по правовым вопросам, финансовые последствия чего оцениваются приблизительно в 455 200 долл. США в год.

Глава I

Организационные вопросы

А. Признание статута

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

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

2. До настоящего времени статут Комиссии признан 16 организациями¹, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций и ее фондами и программами применяют общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций. Еще одна организация², хотя она официально и не признала статут, принимает всестороннее участие в работе Комиссии. Таким образом, с Комиссией тесно сотрудничают и применяют положения ее статута 28 организаций, учреждений, фондов и программ (далее «организации»).

В. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2020 год являются:

Председатель

Ларби Джакта (Алжир)*

Заместитель Председателя

Альдо Мантовани (Италия)**

Члены

Эндрю Бангали (Сьерра-Леоне)***

Мари-Франсуаза Бештель (Франция)***

Богуслав Винид (Польша)***

Карлин Гарднер (Ямайка)***

Эль-Хасан Захид (Марокко)*

Юдзи Кумамару (Япония)**

Али Курер (Ливия)***

Джеффри Маунтс (Соединенные Штаты Америки)**

Владимир Сторожев (Российская Федерация)*

Ван Сяочу (Китай)*

Мохаммед Фарашуддин (Бангладеш)*

Вольфганг Штёкль (Германия)**

Луис Мариано Эрмосильо (Мексика)**

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2020 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2021 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 2022 года.

¹ МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ИКАО, ВОЗ, ВПС, МСЭ, ВМО, ИМО, ВОИС, МАГАТЭ, ЮНИДО, ЮНВТО, Международный орган по морскому дну, Международный трибунал по морскому праву и Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

² МФСР.

С. Проведенная Комиссией сессия и рассмотренные вопросы

4. В 2020 году Комиссия провела одну сессию: девяностую сессию, которая проходила с 12 по 21 октября в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве.

5. На этой сессии 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 2021–2022 годы

6. Программа работы Комиссии на 2021–2022 годы приводится в приложении I.

Глава II

Отчетность и контроль

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

7. Комиссия рассмотрела записку своего секретариата о резолюциях и решениях, принятых Генеральной Ассамблеей и имеющих отношение к работе Комиссии. В этой записке секретариат осветил основные положения первого выступления Председателя перед Пятым комитетом Генеральной Ассамблеи, посвященного работе Комиссии. Подтвердив приверженность Комиссии выполнению своего мандата по регулированию и координации условий службы в общей системе Организации Объединенных Наций, Председатель проинформировал Комитет о работе Комиссии в 2019 году, уделив особое внимание таким темам, как корректив по месту службы, шкала базовых/минимальных окладов, динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, субсидия на образование, надбавка за работу в трудных условиях, надбавка за работу в «несемейных» местах службы, перевозка имущества в связи с переездом и выплата для стимулирования мобильности.

8. Участники сессии были проинформированы о том, что после внесения Председателем на рассмотрение годового доклада Комиссии в Пятом комитете обстоятельно обсуждались решения Административного трибунала Международной организации труда, касающиеся корректива по месту службы. Кроме того, участники были проинформированы о том, что многочисленные вопросы вызвали также предлагаемые изменения размера субсидии на образование.

9. Пятый комитет утвердил рекомендацию Комиссии в отношении шкалы базовых/минимальных окладов; он принял к сведению решения Комиссии в отношении надбавки за работу в трудных условиях и выплаты для стимулирования мобильности и запросил дополнительную информацию о субсидии на образование.

10. 27 декабря 2019 года Генеральная Ассамблея приняла без голосования резолюции [74/255](#) A и B.

Обсуждение в Комиссии

11. Сеть по вопросам людских ресурсов и все три федерации персонала приняли к сведению решения Генеральной Ассамблеи.

12. Члены Комиссии выразили признательность Генеральной Ассамблее за принятые решения, особенно в отношении укрепления роли Комиссии, добавив, что это важно для надлежащего функционирования Комиссии. Они поинтересовались, будет ли Административный трибунал Международной организации труда пересматривать свои решения на основе решений Ассамблеи. Завершая дискуссию, Председатель поблагодарил Ассамблею за высокую оценку работы Комиссии и за подтверждение ее приверженности сохранению целостности и единства общей системы Организации Объединенных Наций как основы основ регулирования и координации условий службы в общей системе Организации Объединенных Наций.

Решение Комиссии

13. Комиссия постановила принять к сведению резолюции [74/255](#) А и В Генеральной Ассамблеи.

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

14. Комиссия рассмотрела представленную в соответствии со статьей 17 ее статута записку ее секретариата о выполнении решений и рекомендаций Комиссии, Генеральной Ассамблеи и директивных или руководящих органов организациями общей системы Организации Объединенных Наций. В записке также содержится обширная информация по другим кадровым вопросам, потенциально представляющим интерес для Комиссии. Из-за пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19) сроки сбора информации неоднократно продлевались, однако в конечном итоге на анкету секретариата КМГС ответили 25 организаций общей системы³.

15. Комиссия была информирована о том, что пересмотренные размеры надбавки за работу в трудных условиях и выплаты для стимулирования мобильности, которые вступили в силу с 1 января 2020 года, были введены всеми организациями. Со времени опубликования предыдущего доклада о контроле Международный орган по морскому дну повысил возраст обязательного увольнения для сотрудников, которые поступили на работу в эту организацию до 1 января 2014 года, до 65 лет. Кроме того, с текущего на 1 января 2018 года учебного года эта организация ввела в действие новую систему субсидирования образования. В соответствии с принципами и руководящими положениями в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы, утвержденными Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [72/255](#), ВОИС отменила положение о так называемой премии по результатам работы организации, которая была выплачена всем сотрудникам, удовлетворительно выполнявшим свои служебные обязанности, в 2018 году.

Обсуждение в Комиссии

16. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению представленную информацию.

17. ФАМГС выразила удовлетворение в связи с сообщениями об усилиях ряда организаций по выполнению рекомендаций, особенно в областях, связанных с многообразием и инклюзивностью, а также обучением и повышением квалификации. ККСАМС подчеркнул, что резолюции Генеральной Ассамблеи и решения КМГС должны выполняться своевременно и без изменений. По мнению ККСАМС, выполнение рекомендаций КМГС крайне важно для укрепления общей системы Организации Объединенных Наций. ЮНИСЕРВ приняла к сведению представленный документ и высказал мнение, что организациям следует

³ Двадцать одна организация ответила до истечения установленных сроков представления информации, а четыре (Международный орган по морскому дну, МСЭ, ПАОЗ и ЮНЕСКО) — после их истечения. Еще четыре организации (МАГАТЭ, Международный трибунал по морскому праву, ЮНИДО и ВМО) не ответили на анкету.

нанимать любых сотрудников по контракту одного из трех видов контрактов, предусмотренных в основных положениях КМГС.

18. Комиссия приветствовала принятие Международным органом по морскому дну вышеупомянутых мер. Комиссия также приветствовала решение ВОИС отменить положение о вышеупомянутой премии по результатам работы организации, которая не соответствовала первоначальным целям таких поощрительных выплат, установленным Комиссией. Она решительно подтвердила необходимость единообразного и своевременного выполнения организациями решений Комиссии и Генеральной Ассамблеи.

19. В связи с представленной организациями общей системы информацией по вопросам, касающимся людских ресурсов, некоторые члены Комиссии выразили мнение о том, что при решении вопроса о гендерном паритете организациям следует учитывать положения пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций и необходимость достижения сбалансированного географического представительства. При принятии мер для достижения гендерного баланса следует избегать введения произвольных квот, которое создает впечатление обратной дискриминации, что может повлиять на моральный дух персонала.

20. В ходе обсуждения была запрошена информация о сроках проведения пересмотра величины установленной в уменьшенном размере надбавки за работу в «несемейных» местах службы, введенной в местах службы с трудными условиями категории Е, которым не присвоен статус «несемейных» мест службы. ЮНИСЕРВ обратилась к Комиссии с просьбой как можно скорее вынести в этой связи рекомендацию о введении такой надбавки в местах службы категории D. Комиссия отметила, что рассмотрение этого вопроса включено в ее программу работы на 2021 год; в этой связи рассматривать данный вопрос в настоящее время преждевременно.

Решения Комиссии

21. Комиссия постановила:

- а) принять к сведению представленную информацию и принятые соответствующими организациями меры, указанные в пункте 15 выше;
- б) просить организации тесно координировать с секретариатом Комиссии свою работу по вопросам, включенным в программу предстоящей работы Комиссии.

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

А. Система контрактов: пересмотр практики применения всех трех видов контрактов

22. Комиссия рассмотрела доклад о практике применения разработанных КМГС основных положений о системе контрактов (A/65/30, приложение V). В этих положениях предусмотрены три вида контрактов, а именно непрерывные, срочные и временные контракты. Во время рассмотрения этого вопроса в 2012 году Комиссия разъяснила, что организации общей системы не обязаны вводить все три вида контрактов и могут выбирать любое их сочетание, которое в наибольшей степени отвечает их потребностям.

23. В целях подготовки последнего доклада секретариат КМГС распространил среди организаций общей системы анкету, на которую в конце 2019 года ответили 23 организации⁴. Девятнадцать организаций сообщили, что они ввели систему контрактов, разработанную КМГС. Еще одна организация сообщила, что она не ввела непрерывные контракты, что фактически идет вразрез с разработанными КМГС основными положениями.

24. Три организации сообщили о том, что со времени опубликования предыдущего доклада они внесли изменения в свои нормативные положения о контрактах. Еще шесть организаций указали, что они пересматривают свои нормативные положения о контрактах. Тринадцать из 19 организаций, сообщивших о том, что они ввели систему контрактов, разработанную КМГС, выразили мнение, что она удовлетворяет их потребности, а две организации заявили, что эта система отвечает их потребностям в определенной степени. Среди вопросов, поднятых некоторыми организациями, был вопрос о том, чтобы предусмотреть вид контракта, предназначенный конкретно для проектов. Ряд организаций указали на то, что временный контракт является слишком ограничительным. Одна организация сообщила, что повторное введение в ней непрерывных контрактов было впоследствии отменено под давлением ее государств-членов, настоятельно призывавших эту организацию сократить масштабы ее долгосрочных трудовых отношений, которые, как им представляется, связаны с этим видом контрактов. Одна организация сообщила, что в рамках целевой группы КСР по вопросу о будущем сферы труда она будет активно участвовать в изучении видов контрактов, которые могут потребоваться для найма персонала в будущем. Эту работу необходимо будет увязывать с проведением КМГС того или иного пересмотра системы контрактов.

Обсуждение в Комиссии

25. Сеть по вопросам людских ресурсов выразила удовлетворение в связи с содержащимися в докладе соображениями. Сеть заявила, что в октябре 2019 года Комитет высокого уровня по вопросам управления учредил целевую группу по вопросу о будущем кадровых ресурсов Организации Объединенных Наций и поручил ей выполнение трех основных задач: а) проведение пересмотра нынешней системы контрактов в системе Организации Объединенных Наций; б) рассмотрение новых методов работы с целью предложить элементы,

⁴ Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний, Международный орган по морскому дну, ЮНОПС, ВПС и ВМО не ответили на анкету.

способствующие формированию здоровой культуры и позитивного опыта сотрудников с разных точек зрения, включая руководство, управление персоналом, гибкую организацию работы, транспарентность и диалог; и с) изучение экспериментальных инициатив, опирающихся на создание посредством задействования технологий цифровой рабочей среды в поддержку выполнения задач в двух остальных ключевых областях.

26. С началом пандемии COVID-19 целевая группа переориентировала свою работу, с тем чтобы сосредоточить внимание на непосредственном воздействии пандемии — как позитивном, так и негативном — на методы работы Организации Объединенных Наций и ее последствиях для будущего, а также извлечь важные уроки на будущее. С учетом того, что доклад секретариата КМГС основан на результатах опроса, проведенного до вспышки пандемии COVID-19, и что, как ожидается, целевая группа Комитета высокого уровня по вопросам управления представит свой окончательный доклад Комитету во втором квартале 2021 года, Сеть по вопросам людских ресурсов рекомендовала не создавать ту или иную предлагаемую рабочую группу КМГС, пока не поступит соответствующая информация от старшего руководства организаций системы Организации Объединенных Наций. Эти организации расположены сотрудничать в рамках работы над данным вопросом, включая нахождение надлежащего соотношения между свободой действий организаций и привлекательностью системы контрактов, с тем чтобы быть готовыми к последствиям изменения условий для будущего работы в общей системе.

27. ФАМГС отметила, что все три федерации персонала тесно взаимодействовали при подготовке к рассмотрению этого пункта повестки дня и что все выступления следует рассматривать как взаимодополняющие. ФАМГС заявила, что в ходе обсуждения на нынешней сессии затрагивались, в частности, такие вопросы, как необходимость привлечения и удержания сотрудников, отвечающих требованию о высоком уровне компетентности, работоспособности и добросовестности; необходимость расширения возможностей для долгосрочного карьерного роста; конкурентоспособность организаций общей системы; и важность поддержания психического здоровья и благополучия их сотрудников, работающих по всему миру. В свете замечаний, высказанных всеми заинтересованными сторонами по этим вопросам, трудно понять, почему секретариат КМГС будет рекомендовать создать рабочую группу для рассмотрения дополнительных видов контрактов в то время, когда общая система остро нуждается в простых, стабильных и предсказуемых условиях службы, как это было особо отмечено при рассмотрении других вопросов. ФАМГС далее отметила, что в рамках любого пересмотра внимание должно быть сосредоточено на существующих трех видах контрактов. Тем временем следует настоятельно рекомендовать организациям ввести три вида контрактов, которые были рассмотрены не далее как в 2016 году, а не пересматривать всю систему в целом.

28. В связи с заявлением Сети по вопросам людских ресурсов ФАМГС выразила признательность за принятие недавно Комитетом высокого уровня по вопросам управления после неоднократных просьб решения привлечь федерации персонала к работе в рамках целевой группы Комитета и надеется на открытый и прозрачный обмен мнениями. ФАМГС выразила обеспокоенность тем, что любые шаги, направленные на ослабление гарантий занятости, и растущая тенденция к найму сотрудников на условиях, предусматривающих ограниченное социальное обеспечение или не предусматривающих его, негативно скажутся на способности организаций привлекать и удерживать сотрудников и не позволят им выполнять их обязательство обеспечивать нейтральную и независимую международную гражданскую службу согласно принципам, закрепленным в кодексе поведения, принятом КМГС. ФАМГС также подчеркнула обязательство и

обязанность организаций заботиться об обеспечении для будущих поколений сотрудников, которые, как хотелось бы надеяться, вольются в состав персонала Организации Объединенных Наций, такого же уровня стабильности и уважения, какой предусмотрен для нынешних сотрудников. Те меры, которые рассматриваются на данном этапе, особенно в контексте глобальной пандемии COVID, порождают неопределенность и стресс в то время, когда сотрудники нуждаются в подтверждении того, что их вклад ценится.

29. По мнению ККСАМС, три существующие вида контрактов вполне позволяют удовлетворять все возможные кадровые потребности организации. С учетом озабоченности, выраженной некоторыми организациями в связи с необходимостью введения контрактов, привязанных к проектам, можно было бы рассмотреть вопрос о внесении изменений во временные или срочные контракты с целью увязать срок, на который они предоставляются, с финансированием того или иного проекта, тогда как все другие условия службы должны оставаться одинаковыми. По мнению ККСАМС, Генеральная Ассамблея неоднократно подтверждала свою поддержку принципов добросовестности и независимости международной гражданской службы. ККСАМС высказал мнение, что добросовестность и независимость этой службы могут быть гарантированы только в том случае, если сотрудникам предоставляется возможность стабильного и предсказуемого развития карьеры, который позволит удерживать самых лучших и наиболее талантливых сотрудников и избежать утечки квалифицированных кадров и специалистов в организации, не входящие в систему Организации Объединенных Наций, или частный сектор. Добросовестность и независимость определяются лояльностью как со стороны сотрудника, так и со стороны организации.

30. По мнению ККСАМС, нынешние предложения Комитета высокого уровня по вопросам управления направлены на то, чтобы предусмотреть в организации более «гибкий» (т.е. «шаткий») вид контракта, предполагающий нахождение работников, обладающих квалификацией или навыками, необходимыми для достижения конкретной цели, и их увольнение после выполнения поставленной задачи. При расширении сферы применения этого нового вида контрактов все контракты, заключаемые Организацией Объединенных Наций с персоналом, превратятся в контракты на оказание консультационных услуг. Вместе с тем Генеральная Ассамблея неоднократно выражала свой скептицизм в этой связи и требовала, чтобы использование консультантов было сведено к минимуму и чтобы Организация использовала «собственный потенциал для осуществления основных видов деятельности или выполнения функций, потребность в которых регулярно возникает на протяжении длительного срока», — последний раз в пункте 23 своей резолюции [74/262](#). Организации по-прежнему имеют возможность найма работников на основе контрактов на консультационные услуги в надлежащих, четко определенных обстоятельствах, однако любые попытки расширить сферу применения таких контрактов под другим названием идут вразрез с ясно выраженной волей Ассамблеи. Кроме того, по мнению ККСАМС, договора разового подряда, как правило, отвечают в большей степени интересам высокомотивированных, молодых, трудоспособных работников из развитых стран с щедрой системой социального обеспечения, которой эти работники могут воспользоваться по истечении их контрактов, и полученный ими опыт работы в Организации Объединенных Наций может помочь им в трудоустройстве за пределами общей системы. ККСАМС высказал мнение, что организациям следует стремиться к обеспечению гибкого использования стабильного и лояльного контингента работников посредством инвестирования средств в значимые программы развития карьеры и учебной подготовки, в достижение гармоничного

сочетания трудовых и семейных обязанностей, позволяющего работникам развивать свою карьеру, а также в последовательное кадровое планирование.

31. ЮНИСЕРВ поддержала заявления ФАМГС и ККСАМС. Эта федерация отметила, что целевая группа Комитета высокого уровня по вопросам управления вынесла Комитету ряд рекомендаций, касающихся введения так называемой «гибкой» системы контрактов, которой «можно было бы постепенно заменить нынешнюю систему контрактов, установив на будущее один, гибкий вид контракта». ЮНИСЕРВ выяснила, что это заявление Комитета вызывает беспокойство у всех сотрудников, которых она представляет, и порождает еще больший стресс и неопределенность в трудные времена, сложившиеся в результате пандемии COVID-19. По мнению ЮНИСЕРВ, нынешняя система контрактов, предусматривающая временные, срочные и непрерывные контракты, отвечает поставленным целям. Большинство заявленных элементов этого «гибкого вида контракта» представлены в нынешней системе контрактов, а посылка о том, что требуется новый вид контракта, является ошибочной и лицемерной. ЮНИСЕРВ согласилась с тем, что следует добиваться упрощения правил и нормативных положений для ускорения процесс принятия решений, но заявила, что она не усматривает связь системы контрактов с достижением этой превосходной цели.

32. ЮНИСЕРВ заявила, что в процессе преобразования Организации Объединенных Наций в более оперативную и гибкую организацию следует сосредоточить внимание на «структуре, людях, технологиях и процессах», опираясь на систему руководства Организации Объединенных Наций, и применять эффективную стратегию управления кадрами, добиваясь сокращения числа организационных уровней и упрощения порядка подчинения. Для привлечения молодых и талантливых работников необходима система, в которой для занятия объявляемых вакансий не устанавливаются обременительные требования о наличии соответствующего многолетнего опыта работы, что открывает молодежи возможность поступить на работу в систему. Кроме того, следует возобновить найм сотрудников на должности низких уровней, поскольку на местах производится набор персонала на должности уровней, для занятия которых требуется наличие опыта работы более 7 или 10 лет (например, должности уровней ПС-5/ПС-6 или С-3). ЮНИСЕРВ отметила, что, поскольку один из заявленных элементов «гибкого» вида контракта, предлагаемого Комитетом высокого уровня по вопросам управления, заключается в том, что такой контракт не должен быть «финансово обременительным», следует указать на то, что содержание сотрудников низких уровней, разумеется, обходится дешевле, чем сотрудников высоких уровней, и отметила также, что соответствующие шкалы вознаграждения уже существуют. Кроме того, ЮНИСЕРВ высказала мнение, что предоставление права перевода пенсии Организации Объединенных Наций позволит работникам переходить из одной организации системы в другую и при этом будет сохраняться некое подобие социального обеспечения, от которого многим сотрудникам приходится отказываться в своих странах, когда они решают стать международными гражданскими служащими.

33. По мнению всех федераций персонала, Комиссии следует обеспечить сохранение трех существующих видов контрактов, предусмотренных нынешними основными положениями о системе контрактов, принятыми КМГС. В связи с этим федерации не могли согласиться с предложением о создании рабочей группы и настоятельно призвали Комиссию отстаивать и контролировать полное введение организациями нынешней системы.

34. По мнению некоторых членов Комиссии, ей следует изучить вопрос о том, почему некоторые организации не применяют нынешнюю систему контрактов, каковы конкретные проблемы и обусловлены ли они тенденциями в области финансирования. В целом члены Комиссии высказали мнение, что нынешние три вида контрактов, предусмотренные в принятых КМГС основных положениях о системе контрактов, должны в достаточной степени удовлетворять потребности организаций, однако они готовы сформировать рабочую группу для анализа использования этой системы и оценки каких бы то ни было ограничений, стесняющих действия организаций. Некоторые члены Комиссии отметили, что заслуживает рассмотрения вопрос о предоставлении права перевода пенсий сотрудникам, проработавшим менее пяти лет, однако следует помнить, что это потребует принятия решения Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Члены Комиссии высказали мнение, что определение круга ведения позволит прояснить цель создания рабочей группы и что секретариат КМГС мог бы провести тот или иной предварительный анализ до формирования этой группы.

35. Некоторые члены Комиссии отметили, что Комиссия постоянно сталкивается с требованиями проявлять оперативность, гибкость и находчивость, однако некоторые заинтересованные стороны призывают сохранить существующее положение дел в том, что касается вопроса о принятых КМГС основных положениях о системе контрактов, вместо того чтобы применять технический и транспарентный подход. Эти члены высказали мнение, что, хотя организациям общей системы и необходимо удерживать имеющийся персонал, им также необходимо привлекать новых талантливых работников. По их мнению, Комиссия могла бы изучить вопрос о численности персонала, привлекаемого для осуществления проектов, и подумать над тем, следует ли рассматривать возможность введения отдельного контракта для национальных сотрудников, работающих по проектам. В связи с вопросом о привлечении персонала для выполнения проектов с фиксированными датами начала и окончания работ ряд членов Комиссии вновь отметили, что временный и срочный контракты, предусмотренные в нынешних основных положениях о системе контрактов, принятых КМГС, должны удовлетворять потребности в таком персонале и что организации должны более четко разъяснить, почему это не так.

36. Некоторые члены Комиссии выразили мнение о том, что мир находится на ранних этапах весьма разрушительных и радикальных преобразований рабочего места и что организации начинают принимать меры, чтобы справиться с такими грядущими изменениями. Они отметили, что миллионы работников как в частном, так и в государственном секторах смогли продолжать работать на протяжении почти всего 2020 года вне своих офисов. Таким образом, хотя существующие основные положения о системе контрактов, принятые КМГС, действительно могут обеспечить достаточную свободу действий для удовлетворения нынешних потребностей, Комиссии необходимо начать диалог с организациями и персоналом по вопросу о меняющемся характере работы и последствиях этого для будущих работников, особенно ввиду того, что некоторые виды трудовой деятельности, возможно, перестанут существовать в их нынешней форме. В соответствующее время КМГС может сформировать рабочую группу для разработки конкретных предложений в отношении нового вида контрактных отношений между организациями общей системы и их сотрудниками.

37. Сеть по вопросам людских ресурсов вновь выразила просьбу не создавать никакую рабочую группу до тех пор, пока Комитет высокого уровня по вопросам управления не завершит свою работу, поскольку на своем следующем заседании Комитет, как ожидается, даст дополнительные указания своей целевой группе. Кроме того, Сеть вновь заявила, что под воздействием пандемии

COVID-19 все изменилось с момента подготовки доклада секретариата, который был составлен почти год назад. ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ вновь напомнили о своих позициях по рассматриваемому вопросу. Они приняли во внимание, что решение о созыве любой рабочей группы является прерогативой Комиссии, и подтвердили, что они будут участвовать в работе такой группы в интересах своих членов. Однако им необходимо получить более полное представление о круге ведения и мандате такой рабочей группы, прежде чем принять участие в ее работе.

38. Комиссия выразила озабоченность по поводу того, что текущее обсуждение, проводимое вне Комиссии и без ее участия и касающееся вопроса о видах контрактов и введения новых видов контрактов, может перейти в ту стадию, когда Комиссия столкнется со свершившимся фактом. Комиссия особо указала на то, что она должна быть приглашена к участию в проводимом организациями обсуждении вопросов, относящихся к сфере компетенции Комиссии. Комиссия также отметила, что федерации персонала лишь недавно были приглашены к участию в работе целевой группы Комитета высокого уровня по вопросам управления. В этой связи Комиссии необходимо пристально следить за развитием событий в данной области. Комиссии было бы полезно получить более четкое представление о существующих нормативных положениях организаций, регулирующих контракты, и о конкретных проблемах, которые у них возникают в связи с применением системы контрактов, разработанной КМГС, и которые сказываются на их способности выполнять свои мандаты. Рабочая группа могла бы также рассмотреть, в частности, вопрос о том, требуют ли различия в мандатах организаций, базирующихся в периферийных местах службы, и организаций, базирующихся в местах расположения штаб-квартир, внесения каких-либо изменений в существующие виды контрактов и можно ли это сделать, не вводя четвертый вид контракта.

39. Члены Комиссии высказали мнение, что вместо того, чтобы отказываться от нынешней системы, на разработку которой потребовалось несколько лет, и заниматься определением четвертого вида контракта, который бы заменил три существующих вида контрактов, любой рабочей группе следует сначала проанализировать и рассмотреть вопрос о том, можно ли добиться решения любых выявленных проблем и удовлетворения будущих потребностей, в отношении которых достигнуто согласие, за счет внесения изменений в нынешнюю систему. Однако для этого рабочей группе следует представить достаточные и убедительные доводы. Исходя из этого федерации персонала согласились с предложением создать рабочую группу.

Решение Комиссии

40. Комиссия постановила создать рабочую группу, которая рассмотрит практику применения организациями нынешних основных положений о системе контрактов и вопрос о внесении в нынешнюю систему тех или иных возможных усовершенствований и, при необходимости, представит рекомендации на девяносто второй сессии Комиссии.

В. Применение принципов и руководящих положений в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы

41. В своей резолюции [74/255](#) В Генеральная Ассамблея просила Комиссию представить Ассамблее информацию о применении принципов и руководящих положений в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы на ее семьдесят пятой сессии. Эти разработанные КМГС принципы и руководящие положения были утверждены Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [72/255](#), и Комиссия представила свой первый доклад об их применении на семьдесят четвертой сессии Ассамблеи. На своей девяностой сессии Комиссия рассмотрела записку, подготовленную ее секретариатом на основе анкеты, которая была разослана организациям общей системы и на которую ответили 23 организации⁵.

Обсуждение в Комиссии

42. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению представленную информацию и заявила, что она будет выступать в ходе его обсуждения по мере необходимости.

43. ФАМГС подтвердила свою позицию, согласно которой во многих случаях управление служебной деятельностью в организациях не определяется прозрачными и последовательными критериями управления ею, а носит весьма субъективный характер и зависит от межличностных отношений. ФАМГС отметила, что для решения этого основополагающего вопроса были предприняты определенные шаги, что заслуживает высокой оценки и поощрения, однако, по ее мнению, организациям необходимо приложить дополнительные усилия, прежде чем предпринимать какие-либо дальнейшие шаги в направлении введения денежных или иных форм поощрения. ККСАМС высказал мнение, что необходимо укреплять систему управления служебной деятельностью и увязывать его с развитием карьеры сотрудников и что поощрение должно основываться не на субъективных критериях, а на применении справедливых и прозрачных процедур. ЮНИСЕРВ полностью поддержала заявления ФАМГС и ККСАМС и отметила, что в системах управления служебной деятельностью в Организации Объединенных Наций предусмотрено мало механизмов для признания высоких результатов работы сотрудников и поощрения за них или такие механизмы вообще отсутствуют. ЮНИСЕРВ также заявила, что она не видит связи между наградами за выслугу лет, присуждаемыми некоторыми организациями, в том числе Организацией Объединенных Наций, и управлением служебной деятельностью, хотя эта мера и высоко оценена сотрудниками. ККСАМС заявил что, необходимо признать субъективность того, как определяется «неудовлетворительное выполнение работы», поскольку как отличное, так и неудовлетворительное выполнение работы связано с причинами, которые кроются либо в человеке, либо в поведении, либо в организации. Кроме того, ККСАМС подчеркнул, что при присуждении поощрительных наград за выполнение работы должен применяться принцип «снизу вверх».

44. Члены Комиссии отметили, что затраты на денежное и неденежное поощрение (см. приложение II) в организациях, которые ввели такие формы поощрения, составляют менее 1,5 процента от суммы расходов на выплату вознаграждения, т.е. меньше величины, предусмотренной принципами и руководящими

⁵ Шесть организаций (ВМО, МАГАТЭ, Международный орган по морскому дну, Международный трибунал по морскому праву, ЮНЕСКО и ЮНИДО) не ответили на эту анкету.

положениями, принятыми КМГС (см. приложение III). Члены Комиссии также отметили, что предусмотрены индивидуальные и коллективные формы поощрения, однако выплата премий всем сотрудникам противоречит этим принципам и руководящим положениям. В этой связи было выражено удовлетворение в связи с принятием ВОИС решения отменить положение о так называемой премии по результатам работы организации, которая была выплачена всем сотрудникам, удовлетворительно выполнявшим свои служебные обязанности, в 2018 году.

45. Некоторые члены Комиссии высказали мнение, что денежное поощрение за высокие показатели работы является хорошим инструментом стимулирования эффективного ее выполнения и что организациям следует неуклонно продвигаться вперед в направлении создания программ более значительного поощрения отличной работы, соблюдая при этом бюджетный лимит в размере 1,5 процента от суммы расходов на выплату вознаграждения. В этой связи некоторые члены также отметили необходимость создания систем служебной аттестации, которые заслуживают доверия; они заявили, что принципы и руководящие положения, принятые КМГС, не требуют введения денежных форм поощрения, которые пока еще не являются частью культуры организаций.

46. Ряд членов Комиссии высказали мнение, что развитие карьеры является более сильным стимулом к выполнению работы на более высоком уровне, чем денежные формы поощрения, и что именно это наряду с пожеланиями принятия мер к учету отличной работы было выявлено по результатам проведенного Комиссией предварительного общесистемного опроса персонала. Вопрос о продвижении по службе становится тем более важным сейчас, когда возраст обязательного увольнения был повышен до 65 лет. Вопрос о продвижении по службе и более широкие вопросы развития карьеры можно было бы также рассмотреть в контексте межучрежденческих назначений. Кроме того, как это было отмечено одной из организаций, предоставление сотрудникам возможности учиться, добиваться служебного роста и повышать квалификацию без отрыва от работы является важным мотивирующим фактором и этот аспект надлежит отразить в принятых КМГС принципах и руководящих положениях в будущем. ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ заявили, что они полностью поддерживают замечания членов Комиссии относительно необходимости увязывать высокие показатели работы с развитием карьеры, поскольку это будет мотивировать сотрудников.

47. Комиссия отметила, что принятие мер в связи с неудовлетворительной работой не менее важно, чем признание отличной работы и поощрение за нее, и отметила усилия, прилагаемые некоторыми организациями в этом направлении. Комиссия сочла, что усилия по выявлению и решению проблем неудовлетворительной работы могут способствовать повышению морального духа сотрудников и что следует и далее поощрять организации в этой области. Было признано, что руководители играют центральную роль в совершенствовании управления служебной деятельностью и успешном осуществлении мер, направленных на решение проблемы неудовлетворительной работы. В этой связи важно спрашивать с них за это.

Решения Комиссии

48. Комиссия постановила принять к сведению представленную информацию и:

- а) приняла решение привлечь внимание Генеральной Ассамблеи к вопросам, изложенным в пункте 44 выше;
- б) настоятельно призвала организации продолжать прилагать больше усилий для решения проблемы неудовлетворительной работы, спрашивая за это с руководителей.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

А. Шкала базовых/минимальных окладов

49. Концепция шкалы базовых/минимальных окладов была введена Генеральной Ассамблеей с 1 июля 1990 года в соответствии с ее резолюцией [44/198](#) (разделе I.H, пункт 1). Ставки этой шкалы устанавливаются на основе ставок окладов по базовой Общей шкале, действующей в гражданской службе — компараторе, которой в настоящее время является федеральная гражданская служба Соединенных Штатов Америки. Они периодически корректируются на основе сопоставления чистого базового оклада сотрудников Организации Объединенных Наций на уровне установленной базовой ставки шкалы (ставка для ступени VI класса С-4) с соответствующими базовыми окладами сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов (ставки для ступени VI классов ОШ-13 и ОШ-14, веса которых составляют 33 процента и 67 процентов, соответственно).

50. С 1 января 2020 года было произведено повышение ставок базовой Общей шкалы окладов, действующей в гражданской службе-компараторе, на 2,6 процента. Кроме того, в 2020 году в Соединенных Штатах были внесены изменения в налоговое законодательство. В рамках федеральной налоговой системы были повышены предельные размеры дохода для ступеней налоговой шкалы и суммы стандартных вычетов. Была также увеличена сумма стандартного вычета в штате Виргиния. В 2020 году в налоговое законодательство округа Колумбия и штата Мэриленд никаких изменений не вносилось.

51. Для учета совокупных последствий изменения размеров валовых окладов по Общей шкале и налоговых изменений в Соединенных Штатах, а также для сохранения соответствия между окладами в общей системе и окладами в службе-компараторе было предложено с 1 января 2021 года повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов на 1,9 процента. Кроме того, в соответствии с резолюцией [70/244](#) Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 2015 года (раздел III, подпункты а) и б) пункта 9) корректировка шкалы окладов должна также действовать и в отношении сумм окладов, установленных для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышали ставки высшей ступени их классов при переходе на единую шкалу окладов. Предлагаемая шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, приводятся в приложении IV к настоящему докладу.

52. Годовые расчетные финансовые последствия повышения ставок базовых/минимальных окладов для системы в целом будут следующими:

(В долл. США)

а) Для мест службы с нулевым или 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	858 000
Общая сумма финансовых последствий в год	858 000

Обсуждение в Комиссии

53. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению упомянутое предложение. Представители федераций персонала, отметив повышение базовых окладов в гражданской службе-компараторе, поддержали повышения ставок шкалы базовых/минимальных окладов.

54. Комиссия отметила, что повышение ставок шкалы базовых/минимальных окладов с 1 января 2021 года на 1,9 процента будет осуществлено путем применения стандартной процедуры обеспечения неизменности размеров вознаграждения, т.е. путем увеличения ставок шкалы базовых/минимальных окладов и соразмерного уменьшения множителей корректива по месту службы. Комиссия также приняла к сведению предлагаемую корректировку сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, в соответствии с резолюцией 70/244. Наконец, Комиссия напомнила, что, хотя в целом корректировка шкалы базовых окладов в соответствии с действующей процедурой не влечет за собой изменения затрат на выплату чистого вознаграждения, ее применение будет иметь последствия для выплат при увольнении, как указано в таблице выше.

Решение Комиссии

55. Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2021 года пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, а также обновленных сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения, для сотрудников категории специалистов и выше, которые приводятся в приложении IV к настоящему докладу и отражают корректировку на 1,9 процента, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размер чистого получаемого на руки вознаграждения не изменится.

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

56. В соответствии с постоянно действующим мандатом Генеральной Ассамблеи (резолюция 44/198, раздел I.C, пункт 4) Комиссия анализирует соотношение чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. С этой целью Комиссия на ежегодной основе отслеживает изменения размеров вознаграждения в обеих гражданских службах. Кроме того, в своей резолюции 71/264 Ассамблея просила Комиссию включать информацию об изменении величины разницы с течением времени в одно из приложений к ее годовым докладам.

57. С 1 января 2020 года в гражданской службе — компараторе в районе Вашингтона, округ Колумбия, вознаграждение по Общей шкале было повышено на 3,52 процента, в том числе базовые оклады — на 2,6 процента, а местный корректив — с 29,32 до 30,48 процента. Произошли также следующие изменения, имеющие отношение к сопоставлению:

а) были изменены ступени шкалы и суммы стандартных вычетов в рамках федеральной налоговой системы, а также суммы стандартных вычетов в штате Виргиния, что привело к небольшому сокращению общей суммы подоходных налогов в районе большого Вашингтона, округ Колумбия;

б) была применена утвержденная Генеральной Ассамблеей в 2015 году процедура, которая позволяет Комиссии более активно регулировать величину разницы и в соответствии с которой, если величина разницы выходит за пределы триггерных уровней — 113 или 117, Комиссия должна принимать соответствующие меры путем задействования системы коррективов по месту службы (см. резолюцию 70/244, раздел II.B). Принятие такой меры потребовалось в феврале 2020 года, в результате чего множитель корректива по месту службы для Нью-Йорка был повышен с 65,5 до 70,3 с целью не допустить, чтобы величина разницы опустилась ниже триггерного уровня — 113. В связи с этим для расчета разницы за 2020 год для января этого года использовался множитель корректива по месту службы 65,5, а для периода с февраля по декабрь — множитель 70,3.

58. С учетом вышеизложенного Комиссия была проинформирована о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении за 2020 год составляет 113,0. Подробные сведения о сопоставлении и информация об изменении величины разницы с течением времени приводятся в приложении V к настоящему докладу.

Обсуждение в Комиссии

59. Представители Сети по вопросам людских ресурсов и федераций персонала приняли к сведению результаты последнего сопоставления, проведенного в целях определения разницы.

60. Комиссия отметила, что обновленная величина разницы была рассчитана на основе последних данных о величине разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия, и статистических данных, которые имелись на момент рассмотрения. Было отмечено, что в случае поступления обновленных данных пересмотренная расчетная величина разницы будет доведена Председателем до сведения Генеральной Ассамблеи при внесении на ее рассмотрение годового доклада Комиссии.

Решения Комиссии

61. Комиссия, отметив, что ее Председатель доведет до сведения Генеральной Ассамблеи обновленную расчетную величину разницы, что может потребоваться в случае получения самых последних статистических данных о персонале, постановила:

а) доложить Генеральной Ассамблее о том, что расчетная 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, за 2020 календарный год составляет 113,0;

б) продолжать следить за величиной разницы, с тем чтобы в случае необходимости можно было принять корректирующие меры путем задействования системы коррективов по месту службы, если в 2021 году величина разницы выйдет за пределы триггерных уровней — 113 или 117.

С. Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы (принцип Ноблемера): контрольная проверка условий в других международных организациях

62. В рамках исследований для определения компаратора для общей системы, называемых исследованиями на основе принципа Ноблемера, основной задачей всегда было и остается изучение условий в национальных гражданских службах и определение наиболее высокооплачиваемых из этих служб. Однако в 1992 году в связи с ростом международных и региональных гражданских служб, которые также конкурировали с общей системой Организации Объединенных Наций, Комиссия по просьбе Административного комитета по координации (ныне Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР)) рассмотрела в справочных целях данные о вознаграждении в других крупных международных организациях, не входящих в общую систему. В разделе II.C своей резолюции [47/216](#) Генеральная Ассамблея, отметив, что эти сопоставления показали, что размеры вознаграждения в этих организациях выше, чем в организациях общей системы, предложила Комиссии изучить все аспекты применения принципа Ноблемера с целью обеспечить конкурентоспособность общей системы. В 1995 году Комиссия, рассмотрев вопрос о применении принципа Ноблемера, пришла к выводу о том, что надлежит использовать данные по Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Всемирному банку в качестве контрольных показателей для оценки конкурентоспособности окладов в общей системе. Комиссия также приняла решение подтвердить давно сложившуюся практику проведения сопоставлений с наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службой на основе применения принципа Ноблемера ([A/50/30](#), п. 197). Этот подход был подтвержден позднее в 2004 году, когда Комиссия постановила информировать Ассамблею о том, что ее нынешняя практика применения принципа Ноблемера, которой предусматривается использование наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы в сочетании с проведением контрольных проверок условий в международных организациях, является обоснованной ([A/59/30 \(Vol. I\)](#), п. 273). Ассамблея приняла к сведению это решение в разделе II.A своей резолюции [59/268](#). Такие контрольные проверки, проводившиеся в 1995 и 2006 годах, охватывали как ОЭСР, так и Всемирный банк. С учетом того, что информация по этим организациям дополняет данные проводимых Комиссией исследований на основе принципа Ноблемера, результаты контрольных проверок условий в данных организациях, как правило, представляются по пункту с общим названием «Исследования на основе принципа Ноблемера».

63. Комиссия провела последнее исследование на основе принципа Ноблемера в 2018 году в соответствии с установленной процедурой и пришла к выводу о том, что следует сохранить в качестве компаратора федеральную гражданскую службу Соединенных Штатов. Вместе с тем, что касается контрольных проверок, то Комиссия постановила отложить их проведение на более поздний срок, чтобы воспользоваться результатами предстоявшего сопоставительного исследования окладов, в котором общей системе было предложено принять участие наряду с рядом других международных организаций, включая ОЭСР и Всемирный банк. Однако, когда в середине декабря 2019 года был опубликован доклад о результатах этого сопоставительного исследования, стало очевидно, что сфера и масштабы его охвата с точки зрения видов должностей и элементов вознаграждения являются слишком ограниченными для целей контрольной проверки. Кроме того, Всемирный банк не принял участия в этом исследовании. Таким образом, данные, полученные в рамках этого исследования, оказались недостаточными для выполнения контрольной проверки.

64. С учетом этого секретариат Комиссии приступил к сбору контрольных данных о вознаграждении, обратившись непосредственно к ОЭСР и Всемирному банку. Полученные таким образом данные затем были обработаны и проанализированы исходя из эквивалентности классов и других параметров, которые были установлены и согласованы для предыдущих контрольных исследований. В результате сопоставлений размеров вознаграждения было установлено, что в ОЭСР они превышают размеры вознаграждения в общей системе на 28,2 процента, а в Банке — на 36,6 процента.

Обсуждение в Комиссии

65. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению выводы, сделанные по результатам этого анализа, подтвердив, что рынки труда, на которых представлены и нанимают персонал как ОЭСР, так и Всемирный банк, аналогичны тем, на которых представлена и нанимает сотрудников Организация Объединенных Наций. Было заявлено, что, хотя денежное вознаграждение является лишь частью общего пакета вознаграждения, оно, тем не менее, является наиболее заметным и значительным его элементом. В этой связи важно отслеживать общую привлекательность системы вознаграждения, предусмотренной в организациях общей системы, и активно обсуждать вопрос о том, как поддерживать и улучшать предлагаемые работодателем условия в целом.

66. Представители федераций персонала также отметили, что размеры денежного вознаграждения как в ОЭСР, так и во Всемирном банке значительно выше, чем в общей системе. По мнению ФАМГС, важно и впредь быть в курсе размеров вознаграждения в аналогичных международных организациях, с тем чтобы отслеживать совокупную привлекательность общей системы. ФАМГС напомнил, что как ОЭСР, так и Банк были приглашены на первое совещание рабочей группы по операционным правилам, с тем чтобы они представили информацию об их системах вознаграждения для целей сопоставления. ККСАМС высказал мнение, что необходимо учитывать эти выводы в сочетании с рисками, выявленными в ходе проведенного в 2019 году общесистемного опроса персонала об условиях службы, который касался, в частности, вознаграждения и заинтересованности сотрудников, дабы сохранить привлекательность общей системы для работников. ККСАМС также рекомендовал коллегам, у которых истекает срок действия их контрактов, чьи контракты заменяются контрактами, не обеспечивающими стабильную занятость, или которых увольняют в результате сокращения кадров, внимательно ознакомиться с вакансиями в ОЭСР и Банке. ЮНИСЕРВ, выразив согласие с мнениями других федераций, заявила, что следует принять меры в связи с выявленной разницей в размерах вознаграждения, с тем чтобы общая система оставалась привлекательной для сотрудников и не становилась неконкурентоспособной.

67. Комиссия приняла к сведению представленные данные контрольной проверки. Некоторые члены, согласившись с тем, что анализ данных был выполнен в соответствии с установленными процедурами, поставили под сомнение обоснованность проведения сопоставлений с ОЭСР и Всемирным банком, поскольку эти организации, как представляется, не сопоставимы с общей системой. По их мнению, ОЭСР является не глобальной (как, например, организации общей системы), а лишь региональной организацией, а Банк ориентирован на финансовую деятельность, и его мандат не является столь же широким, сколь и мандат организаций общей системы. Однако в этой связи было отмечено, что квалификация и опыт сотрудников, работающих во всех этих организациях, отличаются сходством. В частности, персонал ОЭСР набирается из числа граждан более чем 30 стран-членов по различным специальностям, включая экономику, образование, занятость, трудовые вопросы, социальные вопросы, окружающую среду,

финансы, технологии, статистику, налоговую политику, торговлю, сельское хозяйство и энергетику. Что касается Банка, то, несмотря на его банковскую и финансовую направленность, лишь часть его должностей (около 20 процентов) подлежит заполнению специалистами в области финансов. Другие специальности сопоставимы со специальностями в общей системе, такими как бухгалтерский учет, административное управление и бюджет, экономика, общественные вопросы и информация, а также широкий круг технических специальностей. В результате при состоявшемся в 1994 году первоначальном обсуждении вопроса о сборе контрольных данных по международным организациям Комиссия приняла решение включать в их число обе рассматриваемые организации. Кроме того, данные как по ОЭСР, так и по Банку, хотя эти организации и отличаются существенным образом от общей системы, все же могут оказаться полезным источником информации о рынке труда, на котором общая система испытывает конкуренцию. Хотя данные контрольных проверок не оказывают влияния на результаты исследований на основе принципа Ноблемера, в рамках которых внимание сосредоточено исключительно на национальных гражданских службах, в целом нередки случаи, когда в качестве основы для рассмотрения других аналогичных вопросов используются результаты анализа информации дополнительного или периферийного характера. Например, в докладах об обследовании окладов сотрудников категории общего обслуживания приводится в справочных целях описание общих условий службы в месте проведения обследования, что дает представление об общем положении на рынке труда и сложившейся практике, но эти условия необязательно предлагаются обследуемыми работодателями и не оказывают непосредственного влияния на результаты обследования.

68. Наличие разницы в размерах вознаграждения, выявленной по результатам контрольной проверки, было принято во внимание, но при этом был задан вопрос о том, сталкиваются ли организации общей системы с проблемами при найме и удержании персонала из-за различий в вознаграждении. В ответ секретариат отметил, что, по имеющимся данным, имеют место случаи, когда сотрудники этих двух организаций переходят на работу в общую систему, а сотрудники общей системы — в эти организации. Секретариат периодически проводит общесистемные исследования и обследования, посвященные изучению трудностей с наймом и удержанием персонала, последнее из которых не выявило наличия серьезных или широко распространенных трудностей, хотя они и существуют для определенных должностей и специальностей.

69. В свете того, что результаты контрольной проверки не оказывают прямого влияния на решения Комиссии, касающиеся вознаграждения в общей системе, мнения относительно преимуществ проведения таких проверок разошлись. Вместе с тем ряд участников признали, что сбор информации об условиях службы в обеих организациях стал полезным мероприятием, которое позволило получить ценное представление о проблеме конкурентоспособности общей системы в целом. Кроме того, как известно, при обсуждении вопроса о применении принципа Ноблемера, проведенном в 2004 году, Комиссия подтвердила Генеральной Ассамблее то, что ее нынешняя практика применения этого принципа, которой предусматривается использование наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы в сочетании с проведением контрольных проверок условий в международных организациях, является обоснованной (A/59/30 (Vol. I), п. 273). Ассамблея приняла к сведению это решение в разделе II.A своей резолюции 59/268.

70. Комиссия напомнила, что данные контрольных проверок условий в международных организациях обычно представляются Генеральной Ассамблее в качестве дополнения к исследованию на основе принципа Ноблемера. Однако по вышеуказанной причине нынешнее сопоставление было проведено два года спустя

после завершения исследования на основе принципа Ноблемера. В этой связи Комиссия сочла важным обратить внимание Ассамблеи на это обстоятельство во избежание любой путаницы или неправильного понимания.

71. Члены Комиссии сошлись во мнении, что данные нынешней контрольной проверки, какими бы полезными они ни были, следует рассматривать как ориентировочные в отсутствие полного сопоставления совокупного вознаграждения. Кроме того, некоторые ее члены указали на то, что при оценке этих данных следует принимать во внимание дополнительные факторы и качественные элементы, как то соображения, касающиеся заслуг/стажа работы, продолжительность карьеры и гарантии занятости. Однако эти факторы не входят в сферу охвата настоящего исследования.

Решения Комиссии

72. Комиссия постановила сообщить Генеральной Ассамблее о том, что:

а) согласно данным контрольной проверки условий во Всемирном банке и ОЭСР, размеры вознаграждения в этих организациях соответственно на 36,6 и 28,2 процента превышают размеры вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций;

б) эти данные контрольной проверки следует рассматривать как дополнение к исследованию на основе принципа Ноблемера, которое направлено на определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы.

D. Вопросы коррективов по месту службы: доклад рабочей группы по операционным правилам и пересмотренная предварительная повестка дня сорок второй сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы

73. В соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и в этой связи рассмотрела доклад рабочей группы по операционным правилам о работе ее второго совещания. В этот доклад были включены рекомендации рабочей группы в отношении ряда изменений в операционных правилах, регулирующих определение множителя корректива по месту службы и, соответственно, размеров вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше. Комиссия также рассмотрела пересмотренную повестку дня сорок второй сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы.

74. В состав этой рабочей группы входили члены Комиссии и представители администраций и федераций персонала организаций общей системы Организации Объединенных Наций. Цель рабочей группы заключалась в том, чтобы предложить изменения в операционных правилах, направленные на достижение оптимального баланса между конкурирующими желательными целями в области вознаграждения, включая точность (в контексте соблюдения основополагающего принципа паритета покупательной способности чистого вознаграждения), прозрачность, простоту и стабильность чистого вознаграждения и предсказуемость его периодических корректировок. Рабочая группа рассмотрела нынешнюю систему операционных правил в соответствии с обращенной к Комиссии в резолюции [72/255](#) Генеральной Ассамблеи просьбой:

а) продолжать прилагать усилия, направленные на совершенствование системы коррективов по месту службы, с тем чтобы свести к минимуму любую разницу между индексами заработной платы и индексами коррективов по месту службы, и в этом контексте рассмотреть вопрос о целесообразности более частого пересмотра классов коррективов по месту службы в разных местах службы;

б) рассмотреть меру по устранению указанной разницы в рамках системы коррективов по месту службы в ходе проведения ею следующего цикла обследований стоимости жизни.

75. В целях выполнения просьбы Генеральной Ассамблеи рабочая группа сосредоточила внимание на изменении операционных правил, которые считаются наиболее значимыми, а именно правил, касающихся осуществления корректировок по результатам обследований, в частности применяемой для обеих категорий мест службы меры по устранению разницы, включая расчет связанной с этим индивидуальной временной надбавки; и правил пересмотра результатов обследований с учетом факторов инфляции и колебаний валютных курсов, так называемого пересмотра классов коррективов по месту службы, которые рассматривались отдельно для мест службы группы I и группы II. Целевые правила были сочтены наиболее эффективными в плане сведения к минимуму разницы между индексами заработной платы и индексами коррективов по месту службы при одновременном обеспечении достижения других желательных целей в области вознаграждения.

76. Изменения, рекомендованные Комиссии этой рабочей группой, были сочтены значительным усовершенствованием нынешней системы операционных правил. Например, предлагаемые изменения не препятствуют снижению размеров вознаграждения сотрудников, когда это оправдано изменением уровня стоимости жизни в соответствующем месте службы, однако такое снижение будет носить более постепенный характер. Иными словами, изменения включают меры защиты, которые обеспечат более высокую стабильность размера чистого вознаграждения и повышение предсказуемости его периодических корректировок. Эти меры могут привести к увеличению разницы между индексами в краткосрочной перспективе, однако в рекомендациях также предусматриваются механизмы для сведения к минимуму такой разницы, как то проведение обследований стоимости жизни вне цикла, что непременно будет препятствовать значительному увеличению этой разницы в долгосрочной перспективе.

77. Что касается правила применения меры по устранению разницы, то рабочая группа пришла к выводу, что его нынешний вариант в большей степени подходит для выполнения просьбы Генеральной Ассамблеи контролировать разницу между индексом корректива по месту службы и индексом заработной платы, поскольку он основан на применении более низкого коэффициента повышения отрицательных результатов обследований и более плавном снижении размеров вознаграждения в отличие от предыдущего варианта, который был основан на применении более высокого повышающего коэффициента, но при более быстром снижении размеров вознаграждения. Он также обеспечивает более надежную защиту от снижения размеров окладов уже работающих сотрудников по сравнению с предыдущим вариантом, даже после прекращения выплаты индивидуальной временной надбавки. В этой связи рабочая группа приняла решение не рекомендовать никаких изменений в нынешней формулировке правила применения меры по устранению разницы. Вместе с тем она рекомендовала изменить нынешний подход к периодическому пересмотру индивидуальной временной надбавки, который предусматривает применение понижающего коэффициента для пересчета индекса заработной платы уже работающих сотрудников,

а затем сообразное применение соответствующей индивидуальной временной надбавки. В соответствии с новым подходом, называемым «единообразным», вместо этого с применением понижающего коэффициента будет пересчитываться величина чистого получаемого на руки вознаграждения уже работающих сотрудников и индивидуальная временная надбавка, необходимая для обеспечения стабильности чистого получаемого на руки вознаграждения на протяжении периодов пересмотра. будет рассчитываться соответствующим образом. Выплата индивидуальной временной надбавки будет прекращаться, когда при очередной корректировке чистого получаемого на руки вознаграждения уже работающих сотрудников его величина будет выравниваться с величиной получаемого на руки вознаграждения всех сотрудников в данном месте службы. Такой подход обеспечивает более высокий уровень предсказуемости и стабильности размеров чистого получаемого на руки вознаграждения уже работающих сотрудников.

78. Рабочая группа также приняла решение рекомендовать Комиссии внести изменение в правило четырехмесячного пересмотра для мест службы группы II, в соответствии с которым создается механизм ограничения и задержки корректировок, осуществляемых при применении этого правила в его нынешнем варианте. Соответственно, при любом четырехмесячном пересмотре, в результате которого величина множителя корректива по месту службы будет уменьшаться, это уменьшение будет ограничиваться величиной, равной максимум 3 пунктам множителя корректива по месту службы, но если по результатам последующего четырехмесячного пересмотра будет требоваться еще одно уменьшение, то оно будет производиться в полном объеме, если только величина уменьшения множителя корректива по месту службы не будет составлять 10 или более пунктов, а в этом случае будет применяться правило 10 пунктов.

79. Рабочая группа также рекомендовала внести изменение в правило 10 пунктов для мест службы группы II, которое будет означать существенный пересмотр обоснования и порядка применения этого правила. В его нынешней формулировке правило 10 пунктов предусматривает, что если в результате четырехмесячного пересмотра множитель корректива по месту службы понижается на 10 или более пунктов из-за резкого и значительного снижения курса местной валюты, то вводится мораторий на изменение множителя корректива по месту службы, проводится новое сопоставительное обследование мест службы вне цикла и корректировка по его результатам производится не позднее чем через четыре месяца. В соответствии с предлагаемым изменением будет вводиться мораторий на изменение множителя корректива по месту службы и будет проводиться новое обследование при постепенном, но неуклонном снижении курса местной валюты, приводящем к суммарному уменьшению величины множителя корректива по месту службы на 10 или более пунктов в течение одного года, т.е. по результатам трех последовательных четырехмесячных пересмотров. Результаты имитационного моделирования, проведенного секретариатом, указывают на то, что предлагаемое изменение будет актуально в весьма ограниченном числе случаев, что ставит под сомнение необходимость в нем и его эффективность, особенно в свете того, что требуется сохранять систему операционных правил как можно более простой.

80. Наконец, рабочая группа также рекомендовала Комиссии внести изменение в правило 12-месячного пересмотра для мест службы группы I, которое даст возможность понижать размеры вознаграждения, если это обосновано, и заключается в том, что при достижении двух пороговых значений, первое из которых будет устанавливаться конкретно для каждого места службы путем увеличения разницы между индексами, существующей на начало цикла проведения обследований, на 3 процента, а второе — как разница в размере 5 процентов

независимо от ее величины, существующей на начало цикла проведения обследований, будет проводиться обследование стоимости жизни вне цикла. Если величина разницы будет достигать любого из двух пороговых значений по результатам двух последовательных пересмотров классов коррективов по месту службы, то не позднее чем через шесть месяцев будет проводиться обследование цен и индекс корректива по месту службы будет пересчитываться исходя из результатов такого обследования, если только оно не будет проводиться менее чем за 18 месяцев до начала первого обследования следующего цикла.

Обсуждение в Комиссии

81. До начала обсуждения Комиссией доклада рабочей группы ее секретариат представил ей определенную справочную информацию о роли операционных правил в системе коррективов по месту службы. Эти правила применяются для пересчета величины индекса корректива по месту службы (который обеспечивает соблюдение основополагающего принципа паритета покупательной способности чистого вознаграждения) в пункты множителя корректива по месту службы, который определяет размер чистого вознаграждения, исходя из продуманных вариантов политики в области вознаграждения. Мандат рабочей группы заключался в том, чтобы найти сбалансированный и обоснованный компромисс между желательными, но зачастую конкурирующими между собой целями в области вознаграждения. Применение операционных правил, гарантирующих более высокий уровень стабильности и предсказуемости размеров вознаграждения, может при определенных обстоятельствах приводить к возникновению разницы между индексом заработной платы и индексом корректива по месту службы. Если позволить такой разнице в том или ином месте службы увеличиваться с течением времени, то возникнет риск осуществления более болезненных корректировок размеров вознаграждения в сторону их понижения по результатам обследований стоимости жизни, как это произошло в связи с проведением обследования стоимости жизни в 2016 году в Женеве. По этой причине Генеральная Ассамблея в своей резолюции [72/255](#) просила Комиссию продолжать прилагать усилия, направленные на совершенствование системы коррективов по месту службы, с тем чтобы свести к минимуму любую такую разницу, поскольку это будет способствовать соблюдению основополагающего принципа паритета покупательной способности чистого вознаграждения, который допускает возможность как повышения, так и понижения размеров чистого вознаграждения в зависимости от изменения стоимости жизни в местах службы по отношению к ее уровню в базе системы, которой является Нью-Йорк.

82. Один из членов Комиссии отметил, что одним из важнейших аспектов всей системы является соблюдение принципа паритета покупательной способности. Без этого не будет обеспечиваться должное применение принципа Ноблемера для всех мест службы, что явится нарушением статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. Внесение изменений в операционные правила означает выполнение обязательства по обеспечению стабильности и предсказуемости в отличие от автоматического использования результатов обследований, отражающих разницу в стоимости жизни в том или ином месте службы и в Нью-Йорке. Он подчеркнул, что в этой связи при внесении изменений в операционные правила следует придерживаться тщательного подхода, позволяющего проанализировать и сопоставить различные варианты и достичь необходимого консенсуса между всеми заинтересованными сторонами. По мнению одного из членов Комиссии, причиной значительных сокращений размеров окладов при принятии мер по результатам обследований стоимости жизни является то, что в рамках нынешней системы основное внимание уделяется почти исключительно обеспечению стабильности и недопущению снижения размеров окладов. При

обращении к Комиссии с просьбой усовершенствовать операционные правила системы коррективов по месту службы для сведения к минимуму разницы между индексами Генеральная Ассамблея руководствовалась намерением избежать таких внезапных сокращений размеров окладов. Этот член Комиссии выразил мнение, что при рассмотрении рекомендаций рабочей группы Комиссии следует помнить о необходимости обеспечения сбалансированности между конкурирующими приоритетами в области вознаграждения, в том числе о просьбе Генеральной Ассамблеи, с тем чтобы Комиссия могла дать достаточный ответ на вопросы Ассамблеи в отношении того, в какой степени новые правила функционирования позволяют решить проблемы, вызывающие озабоченность у Ассамблеи.

83. Ряд членов Комиссии заявили, что при поиске сбалансированного соотношения между желательными и зачастую конкурирующими целями в области вознаграждения — в довольно нестабильных условиях функционирования системы коррективов по месту службы — первоочередное внимание следует уделять обеспечению стабильности в динамике размеров окладов и предсказуемости их корректировки, добавив при этом, что главная цель системы операционных правил заключается в обеспечении справедливости посредством установления размеров вознаграждения, приближенных к тем, которые соответствуют принципу паритета покупательной способности, для всех мест службы, даже если для достижения этой цели требуется проведение большего числа обследований. Изменения в размерах вознаграждения должны основываться на точных данных, следует избегать аппроксимации, и сотрудники должны получать достаточную информацию, объясняющую изменения в размерах их окладов.

84. Один из членов Комиссии заявил, что при рассмотрении различных предложений об изменении операционных правил первоочередное внимание следует уделять поиску решения, позволяющего не допускать значительного увеличения разницы между индексами, поскольку это даст возможность предотвратить повторение того, что произошло в Женеве (где разница между индексом заработной платы и индексом корректива по месту службы возросла значительно в период между циклами проведения обследований 2010 и 2016 годов), в других местах службы и в любом случае устранить проблемы, вызывающие озабоченность у Генеральной Ассамблеи. Другие члены Комиссии подчеркнули, что система коррективов по месту службы должна быть справедливой для всех заинтересованных сторон, включая сотрудников и организации, добавив при этом, что предсказуемость корректировок размеров окладов одинаково важна для обеих этих сторон. Если говорить более конкретно, то желательными целями обеспечения стабильности и предсказуемости системы вознаграждения надлежит руководствоваться не только при корректировках размеров окладов в сторону понижения, но и при их корректировках в сторону повышения, поскольку организациям необходимо иметь больший контроль над своими бюджетами и расходами.

85. Представители Сети по вопросам людских ресурсов выразили удовлетворение конструктивным обсуждением соответствующих вопросов в рамках рабочей группы и выразили мнение, что предложенный пакет рекомендаций является адекватным. Они отметили, что в последнее время нынешний порядок функционирования системы коррективов по месту службы вызывает трения между персоналом и администрацией, и поэтому важно, чтобы изменения в операционные правила вносились транспарентно и были приемлемы для всех заинтересованных сторон. Кроме того, такое сотрудничество помогло бы обеспечить участие персонала в обследованиях будущих циклов и избежать в будущем дальнейшего возбуждения тяжб сотрудниками в связи с обеспечением большего соответствия между индексом заработной платы и индексом корректива по месту службы, что

в случае с Женовой означало уменьшение множителя корректива по месту службы. В связи с проведением обследований следующего цикла они отметили, что из-за продолжающейся пандемии COVID-19 возникли проблемы в экономике принимающих стран и что во избежание значительного отклонения результатов обследований от ожидаемых величин необходимо тщательно подойти к выбору исходных статистических и директивных посылок. По их мнению, на следующей сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы ему следует обсудить этот вопрос с технической точки зрения. Они попросили секретариат пересмотреть его нынешний подход к разработке методологии в свете нынешнего положения и представить четкий план вовлечения заинтересованных сторон в будущем, включая альтернативные варианты на тот случай, если будет невозможно провести сессию Комитета с очным присутствием участников.

86. Представители ФАМГС заявили о намерении поддерживать конструктивный и здоровый диалог со всеми заинтересованными сторонами, участвующими в проведении пересмотра системы коррективов по месту службы. Они также заявили, что настало время всем заинтересованным сторонам объединить свои усилия для преодоления последствий продолжающейся пандемии и обеспечения того, чтобы методологии, лежащие в основе системы вознаграждения Организации Объединенных Наций, соответствовали поставленным целям и чтобы прозрачность, простота, стабильность и предсказуемость системы коррективов по месту службы оставались руководящими принципами при проведении пересмотра операционных правил. Они предложили всем заинтересованным сторонам проанализировать извлеченные уроки и обеспечить, чтобы были приняты меры для решения всех проблем, поднятых сотрудниками и их соответствующими организациями, с учетом особых обстоятельств, сложившихся после начала пандемии. Представители ККСАМС заявили, что важно, чтобы технические эксперты рабочей группы подтвердили и проверили результаты анализа, проведенного секретариатом КМГС, с целью убедиться в обоснованности основополагающих принципов и согласованных выводов, изложенных в докладе рабочей группы. Представители ЮНИСЕРВ заявили, что рабочая группа сосредоточила внимание на анализе конкретных изменений в действующей системе операционных правил с целью оценить их эффективность с точки зрения достижения целей политики в области вознаграждения, установленных Комиссией, решая при этом проблемы, поднятые в резолюции [72/255](#) Генеральной Ассамблеи. Они выразили озабоченность по поводу суммарного уменьшения величин множителей коррективов по месту службы по итогам трех или даже лишь двух последовательных четырехмесячных пересмотров с отрицательными результатами при том, что ни один из этих пересмотров, взятый в отдельности, не привел бы к применению правила 10 пунктов, однако объединение их результатов приводит к существенному изменению. В этой связи они заявили о том, что сохраняется необходимость в дальнейшем рассмотрении вопроса о внесении изменения в правило 10 пунктов, с тем чтобы в нем предусматривалось проведение обследования, если по результатам двух или трех последовательных четырехмесячных пересмотров множитель корректива по месту службы подлежит снижению на 10 или более пунктов.

87. Один из представителей организаций общей системы Организации Объединенных Наций указал на то, что вероятность наступления условий для проведения обследований цен вне цикла в местах службы группы I в действительности невелика, поскольку в большинстве случаев разница между индексами либо мала, либо колеблется, увеличиваясь и сокращаясь с течением времени. На деле значительная разница образуется и сохраняется редко, поскольку это происходит в первую очередь при снижении уровня стоимости жизни в данном

месте службы, что является необычным. Таким образом, рекомендованное изменение, в соответствии с которым обследование должно проводиться в том случае, если пороговые величины значительно превышены два раза подряд, является правильным, поскольку в большинстве обычных случаев естественная инфляция в данном месте службы приводит естественным образом к сокращению разницы между индексами, а случаи превышения пороговых величин ограничены и носят временный характер. Выступающий подтвердил единство мнений членов рабочей группы относительно обоснованности использования обследования цен в качестве инструмента контроля разницы между индексами, поскольку пересматриваемый индекс корректива по месту службы является лишь приблизительным показателем, надежность которого снижается по мере увеличения промежутка времени между датой проведения последнего обследования стоимости жизни и датой пересмотра корректива. Представитель Секретариата Организации Объединенных Наций разъяснил, что предлагаемое изменение правила четырехмесячного пересмотра призвано устранить редкую аномалию, заключающуюся в последовательном значительном сокращении корректива по месту службы по результатам четырехмесячных пересмотров, которое определяется лишь колебаниями валютных курсов и которое не приводит к применению правила 10 пунктов или проведению подтверждающего сопоставительного обследования мест службы, по итогам которого величина корректива по месту службы может быть восстановлена до прежнего, более высокого уровня. В действительности такие случаи возникают редко, однако стоит принять меры к их устранению.

88. Для решения проблем, вызывающих озабоченность у некоторых заинтересованных сторон, Председатель сформировал техническую целевую группу для анализа некоторых предложений рабочей группы, а именно касающихся правил 12-месячного пересмотра и четырехмесячного пересмотра и применения правила 10 пунктов, и вынесения рекомендаций Комиссии на ее нынешней сессии. После рассмотрения результатов проведенного секретариатом КМГС анализа и имитационного моделирования предложений, сформулированных по итогам обсуждения, состоявшегося на втором совещании рабочей группы, целевая группа вынесла заключение о необходимости определенной доработки этих предложений и рекомендовала внести некоторые изменения в правила, призванные повысить их эффективность с точки зрения достижения целей рабочей группы. После активного обсуждения целевая группа вынесла Комиссии следующие рекомендации:

а) для правила 12-месячного пересмотра за контрольный показатель для отслеживания динамики разницы между индексами следует принять вместо ее величины на начало цикла проведения обследований ее наименьшее значение, достигнутое в период с момента начала этого цикла;

б) предлагаемое изменение правила 10 пунктов, предусматривающее применение этого правила после того, как суммарное уменьшение множителя корректива по месту службы по результатам двух или трех последовательных четырехмесячных пересмотров составит 10 или более пунктов, было сочтено несовместимым с ранее рекомендованным рабочей группой изменением правила четырехмесячного пересмотра. Целевая группа рекомендовала два подхода к решению этой проблемы. Один из них заключается в изменении правила 10 пунктов таким образом, чтобы оно было совместимо с первоначальной формулировкой правила четырехмесячного пересмотра. Другой подход заключается в изменении правила четырехмесячного пересмотра таким образом, чтобы при проведении второго четырехмесячного пересмотра применение правила 10 пунктов инициировалось при снижении множителя корректива по месту службы не на 10, а на 7 пунктов (после того, как при проведении первого

четырёхмесячного пересмотра было произведено первоначальное сокращение, ограниченное 3 пунктами). Предполагалось, что даже такое изменение правила четырёхмесячного пересмотра позволит устранить случаи, когда по результатам трех последовательных четырёхмесячных пересмотров множитель корректива по месту службы понижается на 10 или более пунктов.

89. Поскольку эти изменения были предложены в ходе сессии, секретариату было поручено провести дальнейший анализ и имитационное моделирование выдвинутых предложений и представить результаты заинтересованным сторонам на рассмотрение до представления окончательных рекомендаций Комиссии.

90. Отвечая на различные вопросы, заданные членами Комиссии, секретариат подтвердил, что предлагаемые изменения в операционных правилах не будут препятствовать осуществлению корректировок в соответствии с фактическими результатами будущих обследований. Было разъяснено, что предлагаемая поправка к правилу 12-месячного пересмотра допускает возможность уменьшения величины множителя корректива по месту службы (при ее изменении на основании результатов обследования) в порядке сокращения растущей разницы. Кроме того, выбор самого низкого значения разницы, достигаемого с момента осуществления корректировки на основании результатов обследования в ходе нового цикла обследований, в соответствии с изменением формулировки предлагаемого правила 12-месячного пересмотра, повышает вероятность инициирования нового обследования цен в большей степени, чем использование значения разницы, существовавшей на момент начала цикла обследований, как это предлагалось первоначально.

91. Свои мнения в отношении предлагаемых изменений в операционных правилах высказали несколько членов Комиссии. Они согласились с тем, что модифицированное правило 12-месячного пересмотра позволит решить проблему роста разницы между индексами, подобную той, которой характеризовалось положение в Женеве в ходе проведения обследований цикла 2010 года. Они также согласились с тем, что предложения, касающиеся правил четырёхмесячного пересмотра и 10 пунктов, призваны обеспечить большую стабильность в динамике размеров окладов, хотя и за счет временного увеличения разницы между индексами, которая затем будет корректироваться по результатам инициированных в конечном итоге обследований. Они предложили секретариату провести дополнительные проверки и имитационное моделирование для получения более четкого представления о целесообразности использования модифицированных правил и последствиях их применения, но при этом вновь заявили, что независимо от того, какие изменения вносятся или моделируются, ни одно из них не воспрепятствует сокращению размеров вознаграждения по результатам будущих обследований, если такое сокращение будет обоснованным, добавив при этом, что результаты любого обследования, которое будет проводится в будущем, например, в ходе цикла обследований 2021 года, будут сопоставляться с новым определенным в результате обследования уровнем стоимости жизни в Нью-Йорке, который является базой системы коррективов по месту службы. Председатель отметил, что решения Комиссии могут быть пересмотрены, если результаты предлагаемых проверок и имитационного моделирования окажутся неожиданными или непредвиденными. В заключение Комиссия поручила секретариату продолжить активную подготовку к проведению обследований следующего цикла, которое планируется начать в 2021 году, в сотрудничестве с представителями организаций и федераций персонала.

Решения Комиссии

92. Комиссия постановила:

- а) утвердить рекомендации рабочей группы по операционным правилам, касающиеся:
 - i) сохранения нынешнего варианта меры по устранению разницы;
 - ii) изменения порядка расчета индивидуальной временной надбавки в соответствии с подходом, который основан на использовании «единообразной индивидуальной временной надбавки» и который описывается в пункте 77 настоящего доклада;
- б) в ожидании проведения секретариатом дальнейших проверок и имитационного моделирования утвердить в принципе нижеследующие изменения в операционных правилах;

Места службы группы I

правило 12-месячного пересмотра: добавление к нулю 3 процентных пунктов или самого низкого значения разницы, достигаемого со времени осуществления корректировки по результатам последнего обследования стоимости жизни, для определения порогового значения для конкретного места службы, с которым сопоставляется разница между индексом корректива по месту службы и индексом заработной платы. Если эта разница либо равна пороговому значению, установленному для данного места службы, либо составляет 5 или более процентов в двух случаях подряд, то в данном месте службы инициируется обследование цен, которое должно быть проведено в течение шести месяцев. Обследование цен проводиться не будет, если условия, требующие его проведения, наступают за 18 или менее месяцев до начала проведения первого обследования в данном месте службы в рамках следующего цикла обследований;

Места службы группы II

- i) правило четырехмесячного пересмотра: ограничение величины сокращения множителя корректива по месту службы по результатам первого четырехмесячного пересмотра 3 пунктами, но его уменьшение на полную величину сокращения при следующем четырехмесячном пересмотре, если только эта величина не составляет 7 или более пунктов множителя корректива по месту службы, тогда применяется правило 10 пунктов;
- ii) правило 10 пунктов: ограничение суммарного сокращения множителя корректива по месту службы в течение года величиной, составляющей не менее 10 пунктов. Если по итогам двух или трех последовательных пересмотров, результаты которых являются отрицательными, множитель корректива по месту службы потенциально подлежит сокращению в течение года на 10 или более пунктов, должен вводиться мораторий на изменение множителя корректива по месту службы и в течение четырех месяцев должно быть проведено новое сопоставительное обследование мест службы вне цикла, и эти положения будут иметь преимущественную силу по сравнению с положениями правила четырехмесячного пересмотра. Если сопоставительное обследование мест службы не проводится в течение четырех месяцев (за исключением случаев, когда этому препятствуют обстоятельства непреодолимой силы) при каждом последующем четырехмесячном пересмотре, то множитель корректива по месту службы уменьшается на

10 пунктов, если только это не приводит к тому, что множитель корректива по месту службы становится меньше величины индекса корректива по месту службы, уменьшенной на 100, и в этом случае множитель корректива по месту службы должен быть установлен равным величине индекса корректива по месту службы, уменьшенной на 100;

с) утвердить пересмотренную предварительную повестку дня сорок второй сессии Комитета, содержащуюся в приложении VI, и поручить секретариату продолжить активную подготовку к проведению обследований следующего цикла, которое планируется начать в 2021 году, в сотрудничестве с представителями организаций и федераций персонала.

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

93. В соответствии с существующей методологией надбавка на детей пересматривается каждые два года и рассчитывается как общесистемная фиксированная сумма в долларах США исходя из величин налоговых вычетов и выплат по социальному законодательству в восьми местах расположения штаб-квартир, предусматриваемых для принятого за базу уровня дохода, который соответствует размеру вознаграждения для ступени VI класса С-4 (включая надбавку на супруга). Эти величины пересчитываются в доллары США по средним обменным курсам за 12 месяцев, предшествовавших пересмотру, а затем агрегируются путем арифметического сложения и взвешиваются по числу сотрудников в этих местах службы. Сумма надбавки на детей, предлагаемая на основании применения вышеизложенной процедуры, составляет 4374 долл. США в год. В этом случае надбавка на иждивенцев второй очереди, устанавливаемая в размере 35 процентов от суммы надбавки на детей, составляет 1531 долл. США. В местах службы со свободно конвертируемыми валютами общесистемная сумма пересчитывается в местную валюту по официальному обменному курсу Организации Объединенных Наций, действующему на дату введения в действие данной суммы. Суммы в местной валюте в таких местах службы остаются неизменными до следующего пересмотра.

94. В 2018 году при пересмотре размеров надбавок на иждивенцев Комиссия постановила, что следует вновь рассмотреть некоторые аспекты методологии установления размеров этих надбавок, в том числе метод взвешивания для расчета общей средней суммы надбавки на детей (см. [A/73/30](#), п. 97), а также вопрос об учете общей тенденции, характеризующей динамику размеров пособий и льгот на детей (там же, пункт 101). В этой связи в дополнение к предлагаемым размерам надбавок на иждивенцев, рассчитанным на основе нынешней методологии, вниманию членов Комиссии были также представлены следующие предложения в отношении этой методологии:

а) предложение, касающееся применения альтернативного метода расчета размера надбавки на детей, которым предусматривается использовать в качестве метода усреднения расчет средневзвешенного геометрического;

б) предложение, касающееся порядка учета общей тенденции.

95. Финансовые последствия предлагаемой корректировки размеров надбавок на основе применения нынешней методологии оцениваются для всей системы в 55,8 млн долл. США в год. Финансовые последствия предлагаемой корректировки размеров надбавок на основе применения альтернативной методологии оцениваются в 6,7 млн долл. США в год.

Обсуждение в Комиссии

96. Приняв к сведению представленный документ, Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что оба варианта — нынешняя методология и методология, предусматривающая использование среднего геометрического, — имеют свои достоинства и заслуживают дальнейшего рассмотрения.

97. Представитель ККСАМС подчеркнул необходимость корректировки размеров надбавок на детей и иждивенцев второй очереди с учетом того, что покупательная способность сумм, установленных в 2011 году, изменилась существенным образом. По мнению ККСАМС, суммы надбавок на иждивенцев необходимо пересчитывать в местную валюту чаще, чем один раз в два года, с тем чтобы учитывать колебания обменных курсов валют. Кроме того, представитель Комитета заявил, что любые изменения в местном законодательстве, как то изменения, касающиеся налоговых скидок и социальных выплат, необходимо учитывать с даты их введения в действие в данном месте службы. По мнению ККСАМС, нынешний метод, в рамках которого используется среднее арифметическое, взвешенное по числу сотрудников в данном месте службы, не утратил своей актуальности и должен быть сохранен, и любое отступление от этого подхода будет сопряжено с непропорциональными негативными последствиями для получателей надбавок.

98. Представитель ФАМГС с озабоченностью отметила, что корректировки не производились с 2011 года, хотя они и предлагались в 2012 и 2018 годах, и подчеркнула, что этот вопрос больше нельзя игнорировать. Она поддержала сохранение нынешней методологии.

99. Представитель ЮНИСЕФВ заявил, что одним из привлекательных условий службы в организациях, которым отдается предпочтение при выборе работодателя, является выплата соответствующей надбавки на детей-иждивенцев, и выразил твердое убеждение в том, что уже давно настало время для пересмотра размер надбавки на детей-иждивенцев. Он напомнил, что сумма надбавки на детей не корректировалась на протяжении нескольких лет, чем объясняется предлагаемое значительное увеличение ее размера в соответствии с нынешней методологией. Этот представитель подтвердил, что ЮНИСЕФВ выступает за сохранение нынешней методологии, и предостерег от внесения в нее изменений в попытке уменьшить указанную величину, дабы заручиться поддержкой Генеральной Ассамблеи.

100. Представитель Организации Объединенных Наций поинтересовался, имеются ли примеры других случаев использования среднего геометрического при усреднении данных по местам расположения штаб-квартир или другим репрезентативным выборкам мест службы для целей расчета корректировок размеров других надбавок. Секретариат Комиссии разъяснил, что среднее геометрическое используется при расчете компонента расходов в месте службы, исключая расходы на жилье, в составе индекса корректива по месту службы. В этой связи было также разъяснено, что ни один из методов агрегирования не является более правильным, чем какой-либо другой метод, просто один из них может быть более подходящим в конкретном контексте. Далее было разъяснено, что среднее геометрическое менее чувствительно к выпадающим значениям и его использование может оказаться подходящим методом для небольших наборов данных.

101. Комиссия напомнила о своем решении вновь рассмотреть методологию определения надбавки на детей до проведения пересмотра ее размера. В этой связи один из членов Комиссии поставил под сомнение цель этой надбавки и методологию ее определения, в основе которой лежит система налогообложения, не распространяющаяся на сотрудников категории специалистов. Ряд

членов Комитета сочли целесообразным использовать среднее геометрическое с учетом того, что оно позволяет решить проблему выпадающих значений при небольшой выборке. Они также особо отметили тот факт, что речь идет о техническом подходе, который может быть воспроизведен в будущем. Однако этот метод взвешивания не позволяет учитывать нулевые значения, и, соответственно, его применение может вызвать проблемы, если в том или ином базовом месте службы выплата пособия на ребенка будет постепенно сведена на нет или прекращена — возможность, которую нельзя исключать в будущем. В то же время большинство членов Комиссии высказали мнение, что, несмотря на некоторые проблемы, нынешняя методология применяется на протяжении многих лет и хорошо зарекомендовала себя в том плане, что наряду с анализом тенденций в динамике размеров пособий на ребенка в различных местах службы она обеспечивает достаточную основу для проведения обсуждения в Комиссии.

102. Комиссия отметила, что надбавка на детей не корректировалась на протяжении почти 10 лет, и согласилась с тем, что следует принять некоторые меры для учета роста соответствующих пособий. Было также отмечено, что предлагаемое увеличение размера надбавки на детей является значительным и составляет 49 процентов от суммы, установленной в 2011 году. Это является неизбежным совокупным результатом того, что за этот период должно было быть произведено несколько предлагавшихся корректировок, но никаких мер по этим предложениям принято не было.

103. Комиссия отметила, что в то же время в нынешних экономических условиях, сложившихся в результате пандемии, не уместно предлагать значительное увеличение размера надбавки. С учетом этого она высказала мнение, что при выработке рекомендации в адрес Генеральной Ассамблеи необходимо проявить рассудительность. В этой связи при анализе общей тенденции в динамике размеров пособий на ребенка она отметила, что со времени проведения предыдущего пересмотра среднее изменение размеров пособий на ребенка в местной валюте составило почти 10 процентов. Исходя из этого она пришла к заключению, что в нынешних исключительных обстоятельствах и с учетом этой тенденции можно было бы рассмотреть возможность повышения размера надбавки на детей не на всю величину, определенную в соответствии с методологией, а на 10 процентов.

104. Федерации персонала и большинство членов Комиссии отдавали себе отчет в том, что это предложение носит исключительный характер и может быть поддержано в качестве единовременного прагматического подхода к пересмотру нынешнего размера надбавки на детей в сложившихся условиях и с учетом того, что он не повышался на протяжении 10 лет, при сохранении существующей методологии. Было отмечено, что, возможно, потребуется вновь провести пересмотр размера этой надбавки и методологии ее определения через два года с целью удостовериться, что она в достаточной мере соответствует размерам пособий на ребенка, выплачиваемых в репрезентативных местах службы.

105. Комиссия отметила, что при увеличении размеров надбавок на 10 процентов надбавка на детей составит 3222 долл. США в год, и надбавка на иждивенцев второй очереди — 1128 долл. США. Совокупные финансовые последствия оцениваются в 11,3 млн долл. США.

Решения Комиссии

106. Комиссия постановила пока сохранить нынешнюю методологию расчета суммы надбавки на детей.

107. Комиссия также постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее с 1 января 2021 года:

- а) установить надбавку на детей в размере 3222 долл. США в год, а надбавку на детей с ограниченными возможностями здоровья в размере 6444 долл. США в год;
- б) установить надбавку на иждивенцев второй очереди в размере 1128 долл. США в год;
- с) пересчитать для мест службы, расположенных в странах с конвертируемой валютой, исчисленные в долларах США суммы надбавок, установленные в подпунктах а) и б) выше, в местную валюту по официальному обменному курсу Организации Объединенных Наций, действующему на дату введения надбавки, и не менять их до проведения следующего двухгодичного пересмотра даже при корректировке размеров этих надбавок;
- д) уменьшать размеры надбавок на иждивенцев на сумму любых прямых выплат, получаемых сотрудниками на иждивенцев от правительства какой-либо страны.

Г. Пересмотр практики применения поощрительной выплаты при найме

108. В пункте 53 раздела III своей резолюции [70/244](#) Генеральная Ассамблея утвердила предоставление поощрительной выплаты при найме экспертов в узкоспециализированных областях в тех случаях, когда Организация не в состоянии привлечь персонал, обладающий подходящей квалификацией. Размер этой выплаты не должен превышать 25 процентов от величины чистого базового оклада за каждый год действия заключенного контракта. Ассамблея также постановила, что Комиссии следует провести оценку этой системы через три года после ее введения.

109. Информация, представленная 23 организациями общей системы, которые ответили на анкету, разосланную секретариатом Комиссии, свидетельствует о том, что только одна организация (ПРООН) произвела поощрительную выплату при найме и лишь в одном случае.

Обсуждение в Комиссии

110. Сеть по вопросам людских ресурсов отметила, что общая система Организации Объединенных Наций в определенной степени не привлекательна с точки зрения ее денежного вознаграждения по сравнению с другими международными организациями, которые часто набирают сотрудников на аналогичных рынках труда. Общая идея применения поощрительной выплаты при найме заключается в том, чтобы обеспечить организации инструментом управления, позволяющим им повышать свою привлекательность в весьма конкретных ситуациях и для специалистов широко востребованных профессий. Однако считается, что в его нынешнем варианте и с учетом соответствующих административных требований этот инструмент не допускает необходимую свободу действий, чтобы его можно было использовать значительно шире. Тем не менее эта концепция в целом сохраняет свою актуальность, и организации крайне положительно относятся к поощрительной выплате при найме как к инструменту управления людскими ресурсами, носящему общий характер.

111. Все три федерации персонала согласились с тем, что имеющихся данных недостаточно, и заявили, что для проведения более глубокого анализа требуется больший опыт применения этой поощрительной выплаты организациями. ККСАМС также заявил, что данную поощрительную выплату следует использовать в качестве межучрежденческого инструмента в сочетании с мерами по укреплению процессов найма, которые отличаются пассивностью. В дополнение к этому ККСАМС отметил, что процессы найма занимают много времени, характеризуются отсутствием прозрачности и сопряжены с упущенными возможностями. ЮНИСЕРВ ожидает поступления через два года большей информации, которая позволит выяснить, применяется ли эта поощрительная выплата чаще и позволила ли она решить те проблемы, для преодоления которых она была предназначена.

112. Как отметила Комиссия, одни организации сообщили о том, что они не сталкивались при найме с проблемами, требующими применения указанной поощрительной выплаты, тогда как другие организации указали на то, что они прибегнут к ее применению, если они столкнутся с особыми трудностями, для преодоления которых предназначена эта выплата. Еще ряд организаций сообщили о том, что они не прибегали к применению этой поощрительной выплаты по бюджетным соображениям, в силу возникновения чувства, что внешние и внутренние кандидаты ставятся в неравное положение (для последних применение этой выплаты не предусмотрено), и по причине недостаточной свободы действий в ее применении. Тем не менее организации высоко оценили стратегический характер данной поощрительной выплаты.

113. Комиссия отметила, что, согласно замыслу, поощрительная выплата при найме предназначена для применения при весьма особых обстоятельствах, тогда как ограниченность опыта ее применения организациями и поступивших от них данных на настоящем этапе не позволяют провести более глубокий анализ.

Решения Комиссии

114. Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что через два года она вновь рассмотрит вопрос о поощрительной выплате при найме в целях анализа ее применения.

Глава V

Условия службы на местах

А. Выплата за работу в опасных условиях: пересмотр размера выплаты

115. Выплата за работу в опасных условиях представляет собой специальную надбавку, установленную для набираемых на международной и местной основе сотрудников, которые обязаны работать в местах, где сложились особо опасные условия. В контексте проведения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций Комиссия приняла решение об установлении циклов пересмотра размеров выплат, относящихся к сфере ее компетенции, в соответствии с таблицей, приведенной в приложении X к ее годовому докладу за 2016 год (A/71/30). Начиная с 2017 года размер выплаты за работу в опасных условиях подлежит пересмотру каждые три года.

116. Со списком мест службы, для которых было утверждено введение выплаты за работу в опасных условиях, можно ознакомиться на веб-сайте Комиссии по международной гражданской службе⁶.

117. Выплата за работу в опасных условиях была введена с 1 апреля 2012 года и стала предоставляться как сотрудникам, набираемым на международной основе, так и сотрудникам, набираемым на местной основе. Эта выплата для сотрудников, набираемых на международной основе, традиционно устанавливалась в виде фиксированной суммы, а для сотрудников, набираемых на местной основе, размер такой выплаты устанавливался для каждой страны в отдельности исходя из ставок соответствующих шкал окладов, которые служили основой для определения размера выплаты за работу в опасных условиях.

118. В настоящее время размер этой выплаты для сотрудников, набираемых на международной основе, составляет 1600 долл. США в месяц. Единая сумма выплаты была установлена, когда Комиссия во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 49/223, приняла решение отказаться от привязки размера прежней выплаты за работу в опасных условиях к ставкам базового/минимального оклада сотрудников, набираемых на международной основе, отметив, что выплата за работу в опасных условиях является в значительной мере символическим, но отнюдь не мизерным пособием⁷. Поскольку была отменена привязка этой выплаты к ставкам шкалы окладов, ее сумма корректируется на прагматической основе, исходя из изменения тех же трех показателей, которые принимаются во внимание при определении размеров надбавки за работу в трудных условиях, а именно: а) среднего изменения суммы чистого базового оклада и корректива по месту службы в местах расположения штаб-квартир; б) изменения индекса расходов вне места службы⁸; и в) изменения ставок шкалы чистых базовых/минимальных окладов. При проведении последнего

⁶ <https://icsc.un.org/Home/DataDangerPay>.

⁷ С 1 апреля 2012 года вместо прежней выплаты за работу в опасных условиях (“hazard pay”) была введена новая выплата за работу в опасных условиях (“danger pay”).

⁸ Индекс расходов вне места службы, отражающий динамику цен и колебания обменных курсов в 26 странах, включенных в выборку для расчета этого индекса, служит оценкой роста выражаемых в долларах США расходов, производимых сотрудниками категории специалистов общей системы Организации Объединенных Наций за пределами страны их места службы. Он рассчитывается на основе усреднения темпов инфляции в долларах США, наблюдаемых в 26 странах. Один и тот же индекс используется при расчете индекса корректива по месту службы для всех мест службы, независимо от страны расположения.

пересмотра размера выплаты за работу в опасных условиях в 2017 году Комиссия постановила сохранить ее сумму для персонала, набираемого на международной основе, в размере 1600 долл. США в месяц до проведения следующего пересмотра.

119. Что касается сотрудников, набираемых на местной основе, то Комиссия на своей семьдесят четвертой сессии постановила повысить с 1 января 2013 года размер выплаты за работу в опасных условиях до 30 процентов от медианной ставки чистого оклада по соответствующим шкалам окладов персонала категории общего обслуживания, действовавшим в 2012 году в местах службы, где полагалась такая выплата. Комиссия также постановила отменить с 1 января 2013 года привязку размера выплаты за работу в опасных условиях к ставкам соответствующих шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания. Было отмечено, что номинальная сумма выплаты за работу в опасных условиях, предоставляемой персоналу, набираемому на местной основе, не была статичной, и она автоматически корректировалась всякий раз, когда корректировались ставки шкалы окладов. С учетом того, что такая автоматическая корректировка была объявлена Генеральной Ассамблеей нежелательной, Комиссия постановила отказаться от привязки выплаты за работу в опасных условиях к ставкам шкал окладов сотрудников, набираемых на местной основе. При проведении последнего пересмотра размера выплаты за работу в опасных условиях в 2017 году Комиссия постановила установить выплату за работу в опасных условиях для персонала, набираемого на местной основе, в размере 30 процентов медианных ставок чистого оклада по соответствующим шкалам окладов сотрудников категории общего обслуживания, которые действовали в 2016 году. После установления этих сумм привязка размеров данной выплаты к ставкам шкал окладов была отменена.

120. В 2020 году пересмотр размера выплаты за работу в опасных условиях был проведен в соответствии с методологией корректировки размера этой выплаты, утвержденной Комиссией в 2017 году.

121. Что касается сотрудников, набираемых на международной основе, то Комиссия при проведении ею предыдущих пересмотров приняла решение избрать прагматический подход к установлению размера выплаты за работу в опасных условиях для таких сотрудников и использовать при этом в качестве исходных параметров три показателя, которые принимаются во внимание при определении размеров надбавки за работу в трудных условиях, а именно: а) среднее изменение суммы чистого базового оклада и корректива по месту службы в восьми местах расположения штаб-квартир организаций системы Организации Объединенных Наций; б) изменение индекса расходов вне места службы; и с) изменение ставок шкалы базовых/минимальных окладов.

122. На основе результатов анализа динамики всех трех корректировочных коэффициентов за трехлетний период с 2017 года по 2019 год были получены следующие показатели процентного увеличения размеров выплат с учетом каждого коэффициента: а) при использовании средней величины изменения суммы чистого базового оклада и корректива по месту службы в местах расположения штаб-квартир увеличение составит 1,33 процента; б) при использовании величины изменения индекса расходов вне места службы увеличение составит 5,15 процента; и с) при использовании величины изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов увеличение составит 2,82 процента. Соотношение суммы выплаты за работу в опасных условиях и медианной ставки чистого оклада по шкале базовых/минимальных окладов, действующей в 2020 году, составляет 23,55 процента.

123. В отношении вышеуказанных трех корректировочных коэффициентов уместно отметить, что, согласно мнению, высказанному Комиссией в 2011 году, не следует задавать конкретные веса этим трем коэффициентам, а надлежит рассматривать все три коэффициента в комплексе, применяя прагматический подход, в целях определения обоснованности той или иной корректировки. При проведении предыдущего пересмотра, в рамках которого рассматривались размеры надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, входивших в состав прежнего пакета вознаграждения, Комиссия использовала в качестве отправной точки величину изменения ставок чистых базовых окладов — как наиболее стабильный из трех корректировочных коэффициентов. В соответствии с тем же подходом предлагается увеличить сумму выплаты за работу в опасных условиях для набираемых на международной основе сотрудников на 2,82 процента, в результате чего она составит 1 645 долл. США в месяц.

124. Методология корректировки размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемых на местной основе сотрудников, утвержденная Комиссией в 2017 году, предусматривает использование в качестве исходных величин медианные ставки чистого оклада по соответствующим шкалам, действующим в год, предшествующий проведению запланированного пересмотра, и применение коэффициента в размере 30 процентов для расчета соответствующих сумм для конкретных стран. За период с 2016 года (в котором действовали соответствующие шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания, выбранные за базу для расчета размера выплаты за работу в опасных условиях) по 2019 год (год, предшествующий тому, в котором запланировано проведение пересмотра) эти шкалы были пересмотрены в большинстве стран, в которых в настоящее время полагается выплата за работу в опасных условиях. Было предложено скорректировать размеры выплаты за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на местной основе, произведя расчет величины, составляющей 30 процентов медианной ставки чистого оклада, приняв за базу расчета вместо ставок соответствующих шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания, действовавших в 2016 году, ставки шкал, действовавших в 2019 году.

Обсуждение в Комиссии

125. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов КСР заявил, что организации считают выплату за работу в опасных условиях одним из важнейших компонентов с учетом последствий, возникающих для персонала, работающего в условиях сложных гуманитарных и кризисных ситуаций, в которых Организацию Объединенных Наций нередко просят продолжать осуществлять ее деятельность. Эти ситуации могут развиваться быстро и неожиданно, и Сеть по вопросам людских ресурсов выразила признательность КМГС за оперативное и прагматичное взаимодействие в деле принятия решения по выплате за работу в опасных условиях в марте 2020 года, когда началась пандемия COVID-19. Сеть по вопросам людских ресурсов согласилась с содержащейся в представленном секретариатом КМГС документе рекомендацией скорректировать размер выплаты за работу в опасных условиях как для сотрудников, набираемых на международной основе, так и для персонала, набираемого на местной основе.

126. ФАМГС с признательностью отметила оперативное принятие секретариатом КМГС мер по этому ключевому вопросу в контексте всемирной пандемии. Отметив, что последний пересмотр размеров выплаты за работу в опасных условиях был проведен в 2017 году, ФАМГС поддержала введение как суммы, предложенной для сотрудников, набираемых на международной основе, так и сумм, предложенных для персонала, набираемого на местной основе.

127. ККСАМС заявил, что он полностью поддерживает увеличение размеров выплаты за работу в опасных условиях, предложенное как для сотрудников, набираемых на международной основе, так и для сотрудников, набираемых на местной основе.

128. ЮНИСЕРВ полностью поддержала рекомендацию установить размер выплаты за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на международной основе, на уровне 1645 долл. США в месяц, а также скорректировать размеры этой выплаты для сотрудников, набираемых на местной основе, приняв за базу их расчета вместо ставок шкал окладов, действовавших в 2016 году, ставки шкал, действовавших в 2019 году. ЮНИСЕРВ выразила согласие с Сетью по вопросам людских ресурсов и поблагодарила КМГС за оперативное принятие решения об установлении соответствующих размеров выплаты за работу в опасных условиях в контексте COVID-19. ЮНИСЕРВ заявила о настоятельной необходимости проведения следующего пересмотра в установленные сроки — в 2023 году — в соответствии с предусмотренным графиком.

129. Комиссия отметила важность вопроса о выплате за работу в опасных условиях, в частности в контексте продолжающегося кризиса здравоохранения. Как известно, выплата за работу в опасных условиях предоставляется в знак признания того, что сотрудники работают в местах службы с опасными условиями, и в порядке вознаграждения за то, что они рискуют своей жизнью, работая в таких условиях.

130. Что касается сотрудников, набираемых на международной основе, то Комиссия отметила, что все три корректировочных коэффициента, которые принимались за исходные показатели прежде, сохраняют свою актуальность. Комиссия подтвердила свое решение применять объективный и прагматичный подход к пересмотру размера выплаты за работу в опасных условиях. При проведении предыдущих пересмотров размеров надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и выплаты за работу в опасных условиях Комиссия использовала в качестве отправной точки величину изменения ставок чистых базовых окладов — как наиболее стабильный из трех показателей. Если применить такой же подход к результатам нынешнего пересмотра, то размер повышения составит 2,82 процента, а сумма выплаты — 1645 долл. США в месяц.

131. Отметив, что размер выплаты за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на международной основе, не пересматривался с 2012 года и что следующий пересмотр будет проведен через три года, Комиссия сочла настоящий момент подходящим для корректировки размера выплаты за работу в опасных условиях. Она выразила мнение, что предлагаемое увеличение с 1600 долл. США до 1645 долл. США в месяц является обоснованным и что соответствующие финансовые последствия вполне оправданы.

132. Что касается сотрудников, набираемых на местной основе, то Комиссия напомнила, что методологией, установленной в 2017 году, предусматривается принятие за базу расчета размера выплаты ставок соответствующих шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания, действовавших в году, предшествующем тому году, на который запланировано проведение пересмотра, — в данном случае шкал, действовавших в 2019 году. В тех случаях, когда в базовом году действующие шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания пересматриваются неоднократно, должны использоваться ставки последних введенных в действие шкал. После установления сумм данной выплаты привязка ее размеров к этим шкалам окладов отменяется.

133. С учетом того, что трудно предсказать, в каких местах выплата за работу в опасных условиях может предоставляться в будущем, общий объем потребностей в ресурсах можно оценивать только на основе имеющихся данных кадровой статистики КСР по системе Организации Объединенных Наций. Сумма расходов зависит в значительной степени от числа сотрудников, находящихся в соответствующем месте службы, а также от продолжительности периода, в течение которого может предоставляться эта выплата. Финансовые последствия оцениваются приблизительно в 1,9 млн долл. США в рамках всей системы в связи с предоставлением выплаты за работу в опасных условиях в размере 1645 долл. США сотрудникам, набираемым на международной основе, и в 4,6 млн долл. США в рамках всей системы в связи с предоставлением выплаты за работу в опасных условиях в размере 30 процентов от медианной ставки чистого оклада по соответствующим шкалам окладов сотрудников категории общего обслуживания, установленным на 2019 год.

134. В соответствии с установленным графиком Комиссия будет проводить периодические пересмотры размера выплаты за работу в опасных условиях для обеих категорий сотрудников каждые три года, и при проведении таких пересмотров она будет определять, есть ли необходимость в корректировке размера этой выплаты.

Решения Комиссии

135. Комиссия постановила:

- а) скорректировать размер выплаты за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на международной основе, и установить его с 1 января 2021 года на уровне 1645 долл. США в месяц;
- б) скорректировать с 1 января 2021 года размеры ежемесячной выплаты за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на местной основе, приняв за базу расчета вместо ставок шкал окладов, действовавших в 2016 году, ставки шкал, действовавших в 2019 году, и произведя расчет величины, составляющей 30 процентов медианной ставки чистого оклада, исходя из последних шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания, которые действовали в 2019 году, поделив далее эту величину на 12;
- с) провести следующий пересмотр размера выплаты за работу в опасных условиях в соответствии с установленным графиком в 2023 году.

В. Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности: пересмотр размера надбавки

136. Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности была введена в 2012 году для компенсации прямых дополнительных затрат сотрудникам и отвечающим соответствующим требованиям членам их семей, эвакуируемым из их официального места службы. В соответствии с установленным циклом пересмотра размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности начиная с 2017 года подлежит пересмотру каждые три года.

137. Суточная сумма надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности была установлена Комиссией в 2012 году в размере 200 долл. США в день на сотрудника и 100 долл. США (50 процентов) в день на каждого соответствующего члена семьи на первые 30 дней. После 30 дней эти суммы сокращаются на 25 процентов — соответственно до 150 долл. США и 75 долл. США; максимальный период выплаты этой надбавки составляет шесть месяцев, по истечении которого, как правило, либо отменяется эвакуация, либо данному месту службы

присваивается статус «несемейного» места службы. Комиссия также предусмотрела, что место службы может быть объявлено «несемейным» до истечения шести месяцев после эвакуации; в частности, по истечении трех месяцев по итогам оценки ситуации на основе анализа, проведенного Департаментом по вопросам охраны и безопасности Секретариата, и его рекомендации в адрес Председателя Комиссии. Кроме того, в том случае, если эвакуация продолжается, а соответствующему месту службы не присваивается статус «несемейного» места службы, предусматривается выплата продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности в размере, равном соответствующей сумме надбавки за работу в «несемейных» местах службы. Комиссия также одобрила выплату единовременной паушальной суммы в размере 500 долл. США на оплату перевозки имущества, которая предоставляется при эвакуации.

138. Организациями, базирующимися на местах, определены и используются в качестве безопасных мест пребывания для целей эвакуации по причинам безопасности 12 мест службы: Аддис-Абеба, Аккра, Амман, Дакар, Дубай (Объединенные Арабские Эмираты), Йоханнесбург (Южная Африка), Каир, Кампала, Найроби, Никосия, Санто-Доминго и Яунде.

139. Секретариат Комиссии, проводя пересмотр размера этой надбавки на основе методологии, используемой для расчета ее суммы, проанализировал ставки суточных, выплачиваемых по истечении 60 дней в 12 безопасных местах пребывания. По состоянию на январь 2020 года средняя величина этих ставок составила 190 долл. США. Секретариат отметил, что эта средняя величина близка к нынешней ставке надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, составляющей 200 долл. США, и предложил Комиссии сохранить размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности на нынешнем уровне.

140. Что касается продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, то она установлена в том же размере, что и надбавка за работу в «несемейных» местах службы, и выплачивается в «несемейных» местах службы, когда эвакуация продолжается более шести месяцев или когда соответствующему месту службы не присвоен статус «несемейного» места службы. Годовые суммы надбавки за работу в «несемейных» местах службы составляют 19 800 долл. США для сотрудников, имеющих иждивенцев, и 7500 долл. США для сотрудников, не имеющих иждивенцев.

141. Как известно, в ходе последнего пересмотра размера надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, проведенного в 2017 году, Комиссия приняла решение сохранить сумму этой надбавки на уровне 200 долл. США. На тот момент средняя величина ставок суточных, выплачиваемых по истечении 60 дней в местах службы, определенных как безопасные места пребывания, составляла 196 долл. США. Эта сумма была сочтена очень близкой к нынешней ставке надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, составляющей 200 долл. США. В 2012 году, когда Комиссия ввела эту надбавку, средняя величина ставок суточных, выплачиваемых по истечении 60 дней в местах службы, определенных как безопасные места пребывания, составляла 208 долл. США, что, как было сочтено, было ненамного выше применявшейся суммы надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, которая составляла 200 долл. США.

Обсуждение в Комиссии

142. Сеть по вопросам людских ресурсов подтвердила позицию, которую она занимала при проведении прошлых пересмотров в период с 2013 года: данная тема касается не пособий, льгот и положенных выплат, а, по существу,

административного механизма возмещения расходов в определенных ситуациях, связанных с безопасностью.

143. Комиссия напомнила, что она впервые рассмотрела вопрос о надбавке в связи с эвакуацией по причинам безопасности на своей семьдесят четвертой сессии в 2012 году. В соответствии со статьей 11 b) статута КМГС соответствующая ставка надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности устанавливается Комиссией. По этой причине надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности, которая ранее относилась к сфере компетенции организаций, была официально введена под эгидой Комиссии. В контексте проведения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций Комиссия приняла решение об установлении циклов пересмотра размеров выплат, относящихся к сфере ее компетенции, включая, в частности, размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности.

144. ККСАМС отметил, что нынешняя сумма надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности была установлена восемь лет назад — в 2012 году, в связи с чем можно было бы рассмотреть вопрос о ее повышении. ККСАМС поинтересовался, кому полагается эта надбавка. Секретариат пояснил, что после того, как заместитель Генерального секретаря по вопросам охраны и безопасности официально объявляет эвакуацию из того или иного места службы, производится эвакуация набираемых на международной основе сотрудников и соответствующих членов их семей в то или иное утвержденное для этих целей место нахождения, и санкционированная эвакуация из данного места службы обуславливает выплату надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности.

145. ЮНИСЕРВ и ФАМГС в совместном заявлении поддержали предлагаемый пересмотр и указали, что Комиссии следует повысить размер надбавки, отметив, что это особенно важно в условиях нынешнего нестабильного экономического положения в мире и с учетом того, что следующий пересмотр будет проведен только в 2023 году.

146. Комиссия отметила, что согласно информации, поступившей от организаций, в 2017 и 2018 годах проводилось очень мало эвакуаций. Ряд организаций, в том числе имеющие в своем штате сотрудников, работающих на местах, сообщили о том, что они не проводили эвакуации в течение этого периода. Следует отметить, что в некоторых местах, из которых производилась эвакуация персонала по причинам безопасности, международные сотрудники физически не присутствовали (например, в Ливии), а это означает, что надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности не выплачивалась. В некоторых случаях ограничения на пребывание членов семей вводились в тех местах, в которых не было отвечающих соответствующим требованиям иждивенцев сотрудников, набранных на международной основе (т. е. в Мьянме), а это означает, что эвакуация не проводилась. Согласно полученной информации, число эвакуаций было небольшим, и средняя продолжительность времени, в течение которого затронутый персонал находился в эвакуации, была в разумных пределах и составляла от одной недели до одного месяца. По этим причинам показатель использования паушальной суммы в размере 500 долл. США, предназначенной для покрытия расходов на перевозку имущества, также был очень низким.

147. Что касается продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, то не сообщалось ни об одном случае, в котором бы вводилась ее выплата, что объяснялось тщательным регулированием процесса присвоения статуса «несемейного» места службы соответствующим местам службы во избежание того, чтобы эвакуация продолжалась в течение продолжительного периода времени. Тому или иному месту службы присваивается статус «несемейного» места службы, как только появляется достаточная ясность

относительно развития ситуации в плане безопасности, что, как правило, происходит в течение установленного шестимесячного периода.

148. Комиссия рассмотрела возможность повышения нынешнего размера надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности с учетом того, что он был установлен в 2012 году. В соответствии с установленной методологией размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности был установлен исходя из средней величины ставок суточных, выплачиваемых по истечении 60 дней в местах службы, определенных как безопасные места пребывания. Было отмечено, что ставки суточных регулярно пересматриваются и корректируются с учетом текущего уровня таких платежей, как платежи за питание и проживание, чаевые и другие платежи за услуги, полученные в ходе официальных поездок. Среднее значение, составляющее 190 долл. США, близко к нынешнему единому размеру надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, равному 200 долл. США. Кроме того, в 2012 году средняя величина ставок суточных, выплачиваемых по истечении 60 дней в местах службы, определенных как безопасные места пребывания, составляла 208 долл. США, а в 2017 году — 196 долл. США. Эти суммы были сочтены несущественно отличающимися от применявшейся суммы надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, которая составляла 200 долл. США. В связи с этим Комиссия, исходя из установленной методологии, пришла к заключению, что следует сохранить размер надбавки на нынешнем уровне.

Решения Комиссии

149. Комиссия постановила:

а) сохранить размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности на нынешнем уровне, составляющем 200 долл. США в день на сотрудника и 100 долл. США в день на каждого соответствующего члена семьи в течение первых 30 дней и соответственно 150 долл. США и 75 долл. США в последующий период, и выплачивать ее максимум в течение шести месяцев; а также размер единовременной паушальной выплаты на оплату перевозки, которая составляет 500 долл. США и предоставляется при эвакуации сотрудника или его/ее семьи;

б) провести следующий пересмотр размера надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности в соответствии с установленным графиком в 2023 году.

Глава VI

Оценка потребностей Комиссии по международной гражданской службе

150. Настоящий раздел подготовлен во исполнение резолюции [74/255](#) В Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея предложила Комиссии провести оценку потребностей, связанных с выполнением ее функций коммуникации и юридической экспертизы, в рамках ее секретариата, а также в связи с ее работой и взаимодействием со всеми соответствующими заинтересованными сторонами и представить предложения в ее следующем докладе. Это предложение было выдвинуто в связи с просьбой КМГС о создании дополнительных должностей сотрудников по коммуникации и вопросам права, с которой она обратилась после того, как были внесены изменения в систему вознаграждения и ей пришлось оказывать помощь в защите ответчиков по многочисленным искам, подаваемым сотрудниками на протяжении многих лет в связи с решениями и рекомендациями Комиссии.

151. Следует отметить, что в большинстве дел, возбужденных сотрудниками в административных трибуналах, явно прослеживалось неправильное понимание роли Комиссии и основополагающих факторов, определяющих вознаграждение персонала. Последними примерами такого непонимания служат решения Административного трибунала Международной организации труда, т.е. решения № 4134–4138 от 2019 года, в которых Трибунал вынес ошибочное заключение о том, что Комиссия не уполномочена сама принимать решения в отношении установления сумм коррективов по месту службы. В этих решениях Трибуналом было также заявлено, что КМГС может только выносить рекомендации, но не может принимать решения в отношении сумм, и утверждалось, что любые изменения размеров коррективов по месту службы должны утверждаться Генеральной Ассамблеей. Это является полностью неверным толкованием, поскольку в статье 11 с) статута КМГС говорится, что Комиссия устанавливает классификацию мест службы в целях применения системы коррективов по месту службы. В связи с заключением, вынесенным Трибуналом, Генеральная Ассамблея в своей резолюции [74/255](#) В подтвердила свою роль в деле утверждения условий службы всех сотрудников, работающих в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, и причитающихся им выплат и льгот, принимая во внимание положения статей 10 и 11 статута Комиссии. В той же резолюции Ассамблея подтвердила центральную роль Комиссии в деле регулирования и координации условий службы всех сотрудников, работающих в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, и причитающихся им выплат и льгот.

152. Как предусмотрено в статуте Комиссии и было недавно подтверждено Генеральной Ассамблеей, мандат Комиссии заключается в регулировании и координации условий службы сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций. По одним вопросам, таким как установление ставок суточных, множителей коррективов по месту службы и ставок надбавок, выплачиваемых на местах, Комиссия может сама принимать решения. По другим вопросам она выносит рекомендации Ассамблее, которая затем выступает в качестве законодателя для общей системы. К таким вопросам относятся также шкала окладов сотрудников категории специалистов, размеры надбавок на иждивенцев и субсидия на образование. Комиссия выносит рекомендации административным руководителям организаций по вопросам кадровой политики и в отношении местных шкал окладов в местах расположения штаб-квартир. Сотрудники общей системы могут быть в целом осведомлены о работе Комиссии, однако многие из

них не знают о ее полномочиях, закрепленных в ее статуте, или о полномочиях, предоставленных ей Ассамблеей. На протяжении многих лет эта нехватка знаний у персонала осложняла работу Комиссии, поскольку Комиссии приходилось предоставлять информацию юридическим службам организаций и трибуналам в связи с многочисленными тяжбами.

Оценка потребностей

153. Наличие собственных юристов и специалистов по коммуникации обеспечит основу для формирования надежной стратегии коммуникации, направленной на повышение осведомленности о технической стороне работы Комиссии, расширение контактов с персоналом и руководством организаций общей системы и сокращение числа будущих исков, предъявляемых организациям в связи с решениями и рекомендациями Комиссии.

А. Юридический экспертный потенциал

154. В ходе своей работы Комиссии приходится разрабатывать методологии для определения окладов, коррективов по месту службы, надбавок и пособий, в частности, таких как субсидия на образование. Во всех случаях методологии разрабатываются и утверждаются в рамках процесса сотрудничества, в ходе которого все заинтересованные стороны и Комиссия участвуют в принятии решений по всем аспектам этих методологий. Несмотря на усилия Комиссии по привлечению федераций персонала к участию в ее заседаниях и ее работе, сотрудники проявляют серьезное непонимание роли Комиссии или решений, принимаемых ею или Генеральной Ассамблеей, а также в некоторых случаях не обладают полной информацией о них, что приводит к возбуждению в трибуналах общей системы Организации Объединенных Наций судебных дел против осуществления этих решений.

155. Опыт показывает, что во многих случаях сотрудники подают иски, когда применение той или иной методологии не дает желаемого результата для сотрудников в том или ином месте службы, хотя применение той же самой методологии неизменно приносит благоприятные результаты в других местах службы. Последний такой пример связан с результатами обследований цикла 2016 года для определения коррективов по месту службы, проводившихся в соответствии с существующей методологией, применение которой, как правило, дает положительные результаты. Следует отметить, что во всех местах службы в этом процессе, как и всегда, принимали активное участие местные комитеты по обследованию (в состав которых входят представители организаций и ассоциаций персонала общей системы Организации Объединенных Наций), а участие персонала было как никогда высоким. Однако из-за отрицательных результатов обследования в Женеве примерно 300 сотрудников организаций общей системы, базирующихся в Женеве, подали иски против своих организаций, по которым были вынесены вышеупомянутые решения Административного трибунала Международной организации труда и ряд решений Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций.

156. Другие тяжбы, в которых Комиссия была вынуждена участвовать, связаны с пособиями и льготами, как то с субсидией на образование (Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций, 1997 год⁹), и с обследованиями местных окладов сотрудников категории общего обслуживания

⁹ Дела Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций №№ 855, 856, 858, 863, 867 и 872.

(Апелляционный трибунал, 1997 год¹⁰, и Административный трибунал Международной организации труда, 1996 и 1997 годы¹¹), а также с различными исками, поданными в Административный трибунал в связи с такими вопросами, как коэффициент учета знания языков¹².

157. Неоднократно Комиссии приходилось нанимать юридических консультантов, что отнимало много времени и было сопряжено со значительными затратами, в связи с ее участием в неожиданных тяжбах. Собственный эксперт по правовым вопросам обеспечит совершенно необходимое юридическое консультирование Комиссии. Такой эксперт будет выполнять функции ведущего сотрудника, самостоятельно занимаясь широким кругом междисциплинарных и сложных правовых вопросов, связанных с международным и административным правом, включая толкование и применение правовых актов, регулирующих вопросы людских ресурсов и вознаграждения или вопросы, относящиеся к той или конкретной области специализации. Такой сотрудник будет предоставлять юридические консультации по различным вопросам существа и процедурным вопросам значительной сложности, которые могут включать вопросы, касающиеся руководства, управления и институциональной поддержки, и смежные вопросы политики, а также прочие вопросы функционирования. Предполагается, что это лицо будет заниматься проведением широких юридических исследований и анализа и, при необходимости, готовить юридические заключения, исследования, записки и ответы по делам, рассматриваемым в трибуналах, а также взаимодействовать с юристами организаций общей системы. Кроме того, с учетом широкого использования Комиссией механизма рабочих и целевых групп ожидается, что данный специалист по правовым вопросам будет предоставлять юридические консультации этим группам и проводить анализ решений или выносить заключения по ним, в том числе по нормативным положениям и методическим указаниям в области людских ресурсов. При необходимости эксперт по правовым вопросам будет подавать юридические запросы и ходатайства, а также будет представлять Комиссию на совещаниях, конференциях и семинарах и, по поручению, в других случаях в связи с вопросами, требующими юридического толкования или консультирования.

В. Экспертный потенциал в области коммуникации

158. Организациям общей системы и Комиссии будет полезно иметь не только эксперта по правовым вопросам, но и эксперта по коммуникации, который будет помогать повышать осведомленность персонала общей системы о различных пособиях и льготах и новых нормативных положениях или изменениях в действующих положениях в области людских ресурсов, а также о роли Комиссии. Повышение осведомленности сотрудников общей системы — с помощью специалиста по коммуникации — о работе Комиссии и различных элементах системы вознаграждения, а также об изменениях в выплатах и льготах и нормативных положениях по мере их внесения принесет пользу Комиссии, персоналу и организациям общей системы в целом. Этот сотрудник будет играть ведущую роль в определении стратегий, планировании, разработке и осуществлении таких крупных и сложных коммуникационных кампаний, как глобальные информационно-пропагандистские инициативы и программы общественной информации для различных регионов, обслуживаемых сотрудниками общей системы, по

¹⁰ Дела Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций № 950 и 956.

¹¹ Дела Административного трибунала Международной организации труда №№ 5-1157 и 1158, 1033, 1076 и 1077 (1996) и 1080–1083 (1997).

¹² Дела Административного трибунала Международной организации труда дела №№ 5-1026 (1996), 1771 (2003) и 3673 (2014).

конкретным вопросам, таким как роль и ответственность Комиссии в связи с ее статутом и ее директивная роль в надлежащих случаях. Этот сотрудник будет взаимодействовать с организациями и федерациями персонала в деле разработки методов проведения кампаний в рамках всей системы и распространения информации об идеях и темах кампаний в ходе всех соответствующих мероприятий и их отражения во всех соответствующих продуктах. Данное лицо будет оказывать консультативную и экспертную помощь Комиссии, старшему руководству, другим сотрудникам по вопросам общественной информации, организациям общей системы и федерациям персонала по целому ряду вопросов, методов и подходов, имеющих отношение к работе Комиссии, а также предупреждать и решать вопросы и проблемы, связанные с коммуникацией. Этот сотрудник будет заниматься информационным обеспечением и распространять информацию посредством подготовки разнообразных информационных и коммуникационных продуктов в поддержку основных инициатив КМГС; заниматься подготовкой материалов КМГС и информационных бюллетеней, периодических изданий, докладов и брошюр по общей системе; сообщать об изменениях и тенденциях в организациях общей системы и их точках зрения, имеющих отношение к работе Комиссии; и оценивать результаты и воздействие деятельности в области коммуникации. Эксперт по коммуникации будет также отвечать за укрепление и развитие стратегических партнерских связей с ключевыми заинтересованными сторонами, с тем чтобы заручиться поддержкой в реализации пропагандистских целей и добиться максимальной отдачи от этого; создание информационной сети; и планирование и развитие информационно-разъяснительной работы. Наконец, в целях профилактики возможного распространения неверных сведений этот сотрудник будет разъяснять и распространять соответствующую информацию, предоставлять консультации по процедурным вопросам и совершенствовать систему отчетности.

Заключение

159. Эксперт по правовым вопросам и эксперт по коммуникации во взаимодействии со старшими должностными лицами КМГС будут выполнять двойную задачу: они будут предупреждать и пресекать распространение неверных сведений среди сотрудников и организаций общей системы, что приведет к повышению осведомленности сотрудников общей системы и, в конечном счете, к сокращению числа исков, возбуждаемых в связи с решениями и рекомендациями Комиссии. В этой связи Комиссия выразила просьбу о создании в секретариате КМГС двух дополнительных должностей уровня С-4: специалиста по коммуникации и специалиста по правовым вопросам. Финансовые последствия пересмотра бюджета Комиссии были оценены в 455 200 долл. США в год.

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2021–2022 годы

1. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы.
2. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы:
 - a) пересмотр основных положений о системе контрактов;
 - b) родительский отпуск;
 - c) пересмотр основных положений об управлении людскими ресурсами;
 - d) пересмотр применения кодов Общей классификации профессиональных групп.
3. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:
 - a) шкала базовых/минимальных окладов;
 - b) динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
 - c) вопросы коррективов по месту службы: доклады Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы и повестки дня его сессий и доклад о ходе проведения базовых обследований 2021 года в местах расположения штаб-квартир;
 - d) надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методологии;
 - e) надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размеров надбавок;
 - f) субсидия на образование: репрезентативные учебные заведения;
 - g) субсидия на образование: пересмотр размера субсидии;
 - h) доклад о всеобъемлющей оценке пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций;
 - i) пересмотр ставок налогообложения персонала для пересчета окладов на валовую основу и размеров окладов сотрудников категории специалистов и выше;
 - j) пересмотр применения поощрительной выплаты при найме;
 - k) методология классификации мест службы по степени трудности условий: влияние пересмотренных критериев;
 - l) пересмотр порядка отнесения мест службы к категории Н в рамках системы надбавок за работу в трудных условиях;
 - m) выплата суммы вместо оплаты обустройства в местах службы категории Е, которым не присвоен статус «несемейного» места службы;
 - n) выплата для стимулирования мобильности: пересмотр цели, действенности и эффективности;
 - o) мониторинг географического многообразия;

- р) мониторинг осуществления предусмотренных гендерных стратегий и достижения гендерного паритета;
 - q) мониторинг возрастной структуры персонала;
 - г) выплата для стимулирования мобильности: пересмотр размера;
 - с) надбавка за работу в трудных условиях: пересмотр размера;
 - т) надбавка за работу в «несемейных» местах службы: пересмотр размера;
 - и) перевозка имущества в связи с переездом: пересмотр суммы выплат.
4. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: пересмотр методологий проведения обследования местных окладов.
5. Пересмотр консультационного процесса в КМГС и порядка ее работы.
6. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи организациями общей системы Организации Объединенных Наций.
7. Меры в связи с несоблюдением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе.

Приложение II

Денежные и неденежные формы поощрения в организациях общей системы

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Число поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Число сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Число сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств
<i>Денежные формы поощрения</i>						
ИКАО	Индивидуальное поощрение	5	Сотрудники должны иметь общую оценку работы «постоянно превосходит ожидания» или «время от времени превосходит ожидания». В рекомендации о денежном поощрении руководитель должен отметить достижения и вклад сотрудника в том, что касается выполнения ключевых задач и получения конкретных результатов.	4	4	3 264 долл. США
ИКАО	Коллективное поощрение	50	Каждый член коллектива должен иметь общую оценку работы «постоянно превосходит ожидания», «время от времени превосходит ожидания» или «полностью соответствует ожиданиям»; кроме того, за выполнение ключевой задачи и достижение ожидаемого результата необходимо иметь оценку «постоянно превосходит ожидания» или «время от времени превосходит ожидания», которая должна быть отражена в плане работы в рамках системы служебной аттестации сотрудников, относящемуся к конкретному коллективу/конкретному проекту, за осуществление которого рекомендуется поощрить коллектив.	22	22	17 950 долл. США
УВКБ ^a	Премия за безопасное вождение		Премия за безопасное вождение — это денежное вознаграждение, как правило, эквивалентное окладу за неделю. Претендовать на получение премии за безопасное вождение могут набранные на местной основе сотрудники, которые в течение шести или более месяцев соответствующего периода работали на должности водителя и не менее 30 процентов своего времени выполняли обязанности водителя и которые продемонстрировали, что их работа способствует обеспечению безопасности дорожного движения. В соответствии с духом этого требования право на получение премии за безопасное вождение имеют водители, которые отвечают следующим критериям: а) водитель сообщал обо всех транспортных происшествиях, в		1 556	533 151 долл. США

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Число поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Число сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Число сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств
			которых он участвовал в течение соответствующего периода, в соответствии с установленными процедурами; б) в течение соответствующего периода в отношении водителя не было представлено обоснованного сообщения о халатности или проступке (например, превышение скорости, вождение под воздействием наркотиков или в состоянии алкогольного опьянения или любые другие виды опасного вождения); а также с) в отношении водителя не применялись дисциплинарные меры, связанные с его работой в качестве водителя.			
ЮНФПА	Поощрения за 20 и 30 лет службы		20 лет службы — грамота и 150 долл. США; 30 лет службы — грамота и 250 долл. США.		26 и 3, соответственно	3 900 и 750, соответственно
ЮНОПС	Поощрительные выплаты	Максимальное ограничение отсутствует	Согласно соответствующим правилам критериями служат достижение целей на уровне организации, региона или страны и удовлетворительное исполнение служебных обязанностей сотрудниками.	4 209	3 529	2,9 млн
ВОИС	«За отличную службу» (единовременная денежная выплата в размере 7500 швейцарских франков)	1 индивидуальная премия на сектор; в секторах, где работает более 50 сотрудников — одна индивидуальная премия на 50 сотрудников. В 2019 году было предусмотрено 26 премий.	Сотрудник должен получить оценку «отличная работа» за соответствующий аттестационный цикл в рамках системы управления служебной деятельностью и развития персонала; продемонстрировать исключительные усилия, творческий подход и компетентность, далеко выходящие за рамки служебного долга; достичь выдающихся результатов; или быть отмеченным за отличные успехи в работе, ориентированной на обслуживание; или продемонстрировать приверженность основным ценностям ВОИС в своей повседневной работе.	1 033	26	182 686 швейцарских франков
ВОИС	«За ответственное отношение к делу» (единовременная денежная выплата в размере 4000 швейцарских франков)	3 индивидуальные премии	Сотрудник должен внести существенный вклад в создание позитивной и гармоничной рабочей среды благодаря своему высокопрофессиональному отношению к работе и поведению при выполнении работы, например, в том, что касается обмена знаниями, предоставления услуг или проявления командного духа; получить в соответствующем цикле в рамках системы управления служебной деятельностью и развития персонала оценку не ниже «эффективная работа»; и продемонстрировать в повседневной работе приверженность основным ценностям ВОИС.	1 033	3 12 000 швейцарских франков	

<i>Учреждение</i>	<i>Название формы учета заслуг/поощрения</i>	<i>Число поощрений</i>	<i>Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения</i>	<i>Число сотрудников, имеющих право на получение поощрения</i>	<i>Число сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение</i>	<i>Общая сумма распределенных средств</i>
ВОИС	«За командный дух»	5 коллективных премий	Группа должна состоять как минимум из трех членов, входящих в одно или несколько организационных подразделений и секторов и работавших совместно в течение как минимум трех месяцев; результаты, достигнутые группой, должны вносить очевидный и существенный вклад в достижение стратегических целей организации; группа должна демонстрировать неординарные усилия, креативность и компетентность, далеко выходящие за рамки служебного долга; все номинированные члены группы в соответствующем цикле в рамках системы управления служебной деятельностью и развития персонала должны иметь оценку не ниже «эффективная работа» или эквивалентную оценку в рамках применимой системы управления служебной деятельностью; и все номинированные члены группы должны продемонстрировать приверженность основным ценностям ВОИС в своей повседневной работе.	1 536	Пять групп, состоящих в общей сложности из 78 членов, включая руководителя группы	50 000 швейцарских франков
<i>Неденежные формы поощрения</i>						
ИКАО	Индивидуальное поощрение	Неограниченное	Сотрудники должны иметь общую оценку работы «постоянно превосходит ожидания» или «время от времени превосходит ожидания».	23	23	Не сопряжено с расходами. Награждение грамотой, выдаваемой организацией
ИКАО	Коллективное поощрение	Неограниченное	Каждый член коллектива должен иметь общую оценку работы «постоянно превосходит ожидания», «время от времени превосходит ожидания» или «полностью соответствует ожиданиям»; кроме того, необходимо иметь оценку за вклад сотрудника в выполнение задачи и достижение ожидаемого результата «постоянно превосходит ожидания» или «время от времени превосходит ожидания», которая должна быть отражена в отчете в рамках системы служебной аттестации сотрудников, относящегося к конкретному коллективу/конкретному проекту, за осуществление которого рекомендуется поощрить коллектив.	106	106	Не сопряжено с расходами. Награждение грамотой, выдаваемой организацией

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Число поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Число сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Число сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств
ИКАО	Бронзовый нагрудный значок	В зависимости от потребности	5 лет непрерывной работы в ИКАО.	57	57	430 долл. США
ИКАО	Серебряный нагрудный значок	В зависимости от потребности	12 лет непрерывной работы в ИКАО.	21	21	235 долл. США
ИКАО	Золотой нагрудный значок	В зависимости от потребности	25 лет непрерывной работы в ИКАО.	3	3	249 долл. США
ИКАО	Настольные часы	В зависимости от потребности	30 лет непрерывной работы в ИКАО.	7	7	1 082 долл. США
ИКАО	Наручные часы	В зависимости от потребности	35 лет непрерывной работы в ИКАО.	1	1	232 долл. США
ИКАО	Авторучка	В зависимости от потребности	40 лет непрерывной работы в ИКАО.	1	1	309 долл. США
МОТ	Награды МОТ за заслуги	До 6	Награда за коллективную работу: присуждается коллективу организации за выдающийся результат, достигнутый благодаря эффективной коллективной работе и сотрудничеству. Может быть отмечен каждый член коллектива, участвующий в достижении результата (применяется в отношении всех классов и разрядов, видов контрактов и источников финансирования). Награда за инновацию: присуждается коллективу организации за инновационный и выдающийся вклад в обеспечение глобального влияния МОТ. Может быть отмечен каждый член коллектива, участвующий в достижении результата (применяется в отношении всех классов и разрядов, видов контрактов и источников финансирования). Награда за лидерские качества: присуждается сотруднику организации, который благодаря своим выдающимся лидерским качествам вдохновлял и мотивировал коллег на выполнение мандата МОТ и ведет себя таким образом, что это способствует поддержанию и продвижению ценностей организации. Номинированные сотрудники должны иметь срочные или бессрочные контракты (применяется в отношении всех классов и разрядов и источников финансирования).	Все сотрудники МОТ	Награда за коллективную работу — 2 коллектива (6 сотрудников и 16 сотрудников) Награда за инновацию — 2 коллектива (19 сотрудников и 11 сотрудников) Награда за лидерские качества (2 сотрудника) Всего — 54 сотрудника	Каждый победитель и каждый член коллектива получает грамоту и письменный прибор.

<i>Учреждение</i>	<i>Название формы учета заслуг/поощрения</i>	<i>Число поощрений</i>	<i>Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения</i>	<i>Число сотрудников, имеющих право на получение поощрения</i>	<i>Число сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение</i>	<i>Общая сумма распределенных средств</i>
МОТ	Повышение вознаграждения за служебные заслуги	15 процентов от-вечающих требо-ваниям сотрудни-ков	1. На это поощрение имеют право сотрудники, ко-торые за рассматриваемый период получили за свою работу оценку «часто превышает требова-ния» или «постоянно превышает требования» и ко-торые не получают максимальный оклад в их классе (разряде). 2. Решение Совета по аттестациям. 3. В отношении сроков специального повышения вознаграждения за служебные заслуги и количе-ства рекомендаций, которые могут быть даны еже-годно, действуют ограничения, устанавливаемые Генеральным директором после консультации с Совместным переговорным комитетом.	Приблизительно 650	100	Отдельная сумма в бюджете не преду-сматривается; учи-тывается в расчете регулярных норма-тивных расходов
МОТ	Повышение в долж-ности в индивиду-альном порядке		Повышение до следующего более высокого уровня в своей категории для сотрудников классов с С-1 до С-5, персонала категории национальных со-трудников — специалистов (с НС-А до НС-С) и со-трудников категории общего обслуживания, кото-рые не достигли высшего класса (разряда) в своей категории; может быть получено только один раз в течение всего периода службы в организации. Ис-полнение обязанностей постоянно должно быть на уровне, превышающем обычно ожидаемый в связи с выполнением соответствующих должностных обязанностей; кроме того, действуют дополнитель-ные ограничения, связанные со стажем работы в нынешнем классе (13) и/или в другом специализи-рованном учреждении (25). С 1 января 2000 года для сотрудников категории специалистов, которые, как правило, имели по крайней мере одно назначе-ние на работу за пределами Женевы, могут де-латься исключения, решения о которых может при-нимать Генеральный директор после консультации с Совместным переговорным комитетом.			
Организа-ция Объ-единенных Наций	Награды Генераль-ного секретаря Ор-ганизации Объеди-ненных Наций	4	Отбор независимым жюри.	Все	До 30	

<i>Учреждение</i>	<i>Название формы учета заслуг/поощрения</i>	<i>Число поощрений</i>	<i>Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения</i>	<i>Число сотрудников, имеющих право на получение поощрения</i>	<i>Число сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение</i>	<i>Общая сумма распределенных средств</i>
ЮНФПА	Набор мер поощрения/учета заслуг	Неограниченное	Этот набор включает вручение грамот на трех языках, а также другие идеи о том, как поощрять/учитывать заслуги сотрудников и прочего персонала за отличную работу.	Все штатные сотрудники и прочий персонал		
ЮНФПА	Награда за 10-летнюю службу		Грамота и авторучка.	140	140	700 долл. США
ЮНФПА	Выход на пенсию		Грамота, памятная записка от Исполнительного директора и глобус.	24	24	480 долл. США
УВКБ ^b	Поощрительное присвоение разряда в индивидуальном порядке		Применяется в увязке с результатами работы в отношении сотрудников категории общего обслуживания, которые: а) достигли возраста 55, 57 или 60 лет при обычном возрасте выхода на пенсию, составляющем для них соответственно 60, 62 или 65 лет; б) непрерывно проработали полных пять лет в УВКБ ООН на должностях нынешнего разряда соответствующих сотрудников; с) не имели никаких дисциплинарных взысканий в течение последних пяти лет; д) постоянно удовлетворительно исполняли служебные обязанности, что неизменно отражалось в аттестационных формах, и имели общую оценку работы «успешно исполняет служебные обязанности в соответствии с ожиданиями» или «результаты работы превосходят ожидания», или эквивалентные оценки в соответствии с прежней политикой в области управления служебной деятельностью и результаты оценки работы которых за предыдущие пять лет либо отсутствуют, либо окончательно не согласованы в общей сложности менее чем за 18 месяцев.		51	10 947 долл. США
УВКБ	Награды за выслугу лет	Не увязано с результатами работы	Награждаются сотрудники за службу в течение 10, 15, 20 и 25 и более лет: 10 лет службы — грамота; 15 лет службы — грамота; 20 лет службы — памятная табличка; 25 лет службы — золотой нагрудный значок.		875	45 957 долл. США
ЮНИСЕФ	Вознаграждение за выслугу лет		Повышение вознаграждения за непрерывную службу в Организации Объединенных Наций каждые 5 лет начиная с минимального срока в 1 год.	Приблизительно 5000	Приблизительно 5000	50 000 долл. США

<i>Учреждение</i>	<i>Название формы учета заслуг/поощрения</i>	<i>Число поощрений</i>	<i>Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения</i>	<i>Число сотрудников, имеющих право на получение поощрения</i>	<i>Число сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение</i>	<i>Общая сумма распределенных средств</i>
ЮНОПС	Награды ЮНОПС	6 индивидуальных наград и одна награда за лучший проект года	Несколько критериев.	Все	12 индивидуальных/ групповых победителей и 1 проект-победитель	
Структура «ООН-женщины»	Благодарственные открытки		Вручаются за результаты работы и поведение в соответствии с ценностями и профессиональными качествами, присущими Структуре «ООН-женщины». Могут вручаться любым лицом в организации. Онлайн-открытки и бумажные открытки имеются в каждом подразделении.	Любой сотрудник	Вручено более 300 открыток	
ВОЗ	Индивидуальные награды Генерального директора	6 (1 награда на крупное отделение, включая штаб-квартиру)	Присуждая любую из этих наград, Генеральный директор и региональные директора отмечают один или несколько из следующих критериев успеха: а) гендерные аспекты и разнообразие — отмечается исключительный вклад в достижение целей ВОЗ в отношении обеспечения гендерного равенства и разнообразия; б) лидерские качества (награждаются руководители всех уровней/руководители групп) — отмечаются сотрудники, которые вдохновили или мотивировали коллег на достижение общей цели в соответствии со стратегией, приоритетами и ценностями ВОЗ; в) управление персоналом (награждаются руководители всех уровней/руководители групп) — отмечается продемонстрированный успех в содействии обеспечению инклюзивности, развития персонала, сплоченности коллектива, наставничества или шефства; г) инновации — отмечаются программные, управленческие или административные подходы или методы, применение которых привело к значительному воздействию на ВОЗ; д) ориентация на клиентов — отмечаются отличные достижения в том, что касается приверженности клиентам, что выражается в достижении самых высоких стандартов качества, своевременности и эффективности; е) исключительные достижения — отмечаются исключительные достижения в одной или нескольких областях, охватываемых мандатом ВОЗ; ж) преобразование ВОЗ — отмечается исключительный вклад в достижение целей преобразования и, в		6	Эквивалентна 12 000 долл. США (включает стоимость медалей, значков и грамот для каждого получателя)

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Число поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Число сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Число сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств
			частности, в осуществление общей программы работы; h) твердая приверженность ценностям (награждаются отдельные сотрудники/коллективы) — отмечается образцовая приверженность ценностям, зафиксированным в хартии ценностей ВОЗ, что проявляется в индивидуальном и/или коллективном поведении.			
ВОЗ	Коллективные награды Генерального директора			6	6 коллективов (в общей сложности 409 сотрудников)	
ВОЗ	Награды директора регионального отделения	5 (1 награда на крупное отделение)		5	3 человека и 2 коллектива (в общей сложности 24 сотрудника)	
ВОЗ	Награда Генерального директора для штаб-квартиры	1		1	1 коллектив (24 сотрудника)	
ВОЗ	Специальный отпуск	3 дня		Каждый получатель отвечает соответствующим требованиям	463	Эквивалентна раз-меру оклада каж-дого получателя за 3 дня
ВОИС	Поощрение за выдающиеся результаты в работе. Почетная грамота Генерального директора. Торжественное мероприятие, устраиваемое руководителем программы (по усмотрению руководителя)	Все сотрудники, получившие за соответствующий аттестационный цикл в рамках системы управления служебной деятельностью и развития персонала общую оценку «отличная работа»	Общая оценка «отличная работа» за соответствующий аттестационный цикл в рамках системы управления служебной деятельностью и развития персонала.	1 033	196	Неприменимо

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Число поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Число сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Число сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств
ВОИС	Награда «За формирование будущего» в форме участия в программе профессиональной подготовки в учебном заведении продолжительностью не более четырех недель. Оплачиваются путевые расходы и расходы на проживание и обучение. Специальный отпуск с полным сохранением заработной платы	3 индивидуальные награды для целей профессионального развития, по одной для следующих уровней должностей: сотрудники старшего звена (С-5–Д-2); сотрудники среднего звена (О-7 и С-1–С-4); и вспомогательный персонал (О-2–О-6)	Сотрудник должен получить оценку «отличная работа» за соответствующий аттестационный цикл в рамках системы управления служебной деятельностью и развития персонала; продемонстрировать исключительные усилия, творческий подход и компетентность, далеко выходящие за рамки служебного долга; внести значительный вклад в преобразование и инновации, обеспечивая готовность ВОИС к будущему, добиваясь повышения эффективности или снижения затрат в ВОИС; или продемонстрировать приверженность основным ценностям ВОИС в повседневной работе.	1 037	4	Для покрытия путевых расходов и расходов на проживание и обучение выделяется сумма в размере до 20 000 швейцарских франков на одну награду
ВОИС	Почетная грамота Генерального директора за особый вклад, внесенный на добровольной основе в дело внутреннего функционирования организации	Все сотрудники, являющиеся членами Апелляционного совета ВОИС (установленное регламентом членство: 8 членов) или Объединенной консультативной группы (установленное регламентом членство: 12 членов)	Работа в Апелляционном совете ВОИС или Объединенной консультативной группе в течение соответствующего цикла служебной аттестации.	12 (Апелляционный совет ВОИС), 7 (Объединенная консультативная группа)	9 (Апелляционный совет ВОИС), 7 (Объединенная консультативная группа)	
ВПП	Поощрение за лучшие результаты работы коллективов и отдельных сотрудников		Отмечаются заслуги отдельных сотрудников и коллективов за их усилия в осуществлении миссии ВПП по спасению и изменению жизни людей и за их приверженность этому делу.	Все сотрудники	1 сотрудник и 1 коллектив (из 319 и 256 претендентов соответственно)	—
ВПП	Награда ВПП за обеспечение гендерного равенства		Степень достижения целей по более полному обеспечению гендерного равенства, предусмотренных в плане действий странового отделения. Усилия оцениваются по контрольной матрице с	Все страновые отделения	3 страновые отделения	—

Учреждение	Название формы учета заслуг/поощрения	Число поощрений	Критерии предоставления денежного и неденежного поощрения	Число сотрудников, имеющих право на получение поощрения	Число сотрудников, получающих денежное и неденежное поощрение	Общая сумма распределенных средств
			использованием данных из документов, интервью, обсуждений и замечаний целевых групп.			
ВПП	Конкурс ВПП 2018 года для поощрения за инновации		Конкурс ВПП для поощрения за инновации — это конкурс, демонстрирующий яркие идеи ВПП, находящиеся на раннем этапе разработки, с реальным потенциалом для оказания воздействия на местах.	Все сотрудники	4 (53 страны представили более 150 заявок)	—
ВПП	Награды за выслугу лет		10 лет службы в ВПП (серебряный нагрудный знак) или 25 лет службы в ВПП (золотой нагрудный знак) (общее количество лет включает время работы в других учреждениях Организации Объединенных Наций).	Штатные сотрудники; сотрудники, работающие по краткосрочным контрактам, категорий специалистов и общего обслуживания; и консультанты	Все отвечающие соответствующим требованиям сотрудники	—
МФСР	Поощрительный отпуск		Оценка 4 («Отличные результаты» — право на 3 дня); оценка 5 («Выдающиеся результаты» — право на 5 дней).	Без ограничений	Данные о количестве пока отсутствуют	Расходы покрываются отделами
МФСР	Короткий учебный отпуск (до 10 дней)		Оценки 4 («Отличные результаты») и 5 («выдающиеся результаты»).			Бюджет отделов
МФСР	Участие в конференции, имеющей отношение к должностным обязанностям					Бюджет Отдела людских ресурсов
МФСР	Внешняя подготовка, не предлагаемая в организации и соответствующая планам развития карьеры сотрудников		Оценка 5 («Выдающиеся результаты»).			Бюджет Отдела людских ресурсов
МФСР	Поездка в страновые отделения или штаб-квартиру МФСР		Оценки 4 («Отличные результаты») и 5 («Выдающиеся результаты»).			Бюджет Отдела людских ресурсов

^a Давно существующее положение, действующее и в других организациях общей системы.

^b УВКБ сообщило также о повышении ступени за выслугу лет для сотрудников, набираемых на местной основе, когда это применимо, в соответствии со шкалой окладов, что соответствует положениям общей системы и применяется всеми организациями общей системы.

Приложение III

Суммы, израсходованные на программы учета служебных заслуг и поощрения

Организация	Финансирование программ учета служебных заслуг и поощрения (2019 год)
ОДВЗЯИ	Неприменимо
ФАО	Неприменимо
ИКАО	18 492 долл. США (0,031 процента)
МФСР	110 000 долл. США (0,12 процента от расходов по персоналу)
МОТ	Ответ не был представлен
ИМО	Неприменимо
МКТ	Неприменимо
МСЭ	Неприменимо
Организация Объединенных Наций	Услуги одного сотрудника (С-4) в течение 1,5 месяцев для организации конкурса на получение наград Генерального секретаря.
ЮНЭЙДС	Неприменимо
ПРООН	Неприменимо. У Программы нет централизованно управляемого бюджета для поощрения и учета заслуг. Отдельные функциональные подразделения могут иметь тот или иной бюджет на эти цели, но эти бюджеты не контролируются и не отслеживаются централизованно.
ЮНФПА	10 000 долл. США (менее 1 процента)
УВКБ ООН	547 114 долл. США
ЮНИСЕФ	Фонд пока не осуществляет программу учета заслуг и поощрения, в связи с чем финансовые средства на эти цели не выделяются.
ЮНОПС	Общий бюджет системы поощрения за заслуги составляет примерно 3 млн долл. США (для штатных и внештатных сотрудников). Общие расходы на поощрение за заслуги составили 1,1 процента от расходов на выплату вознаграждения в 2018 году (примерно 3 млн долл. США по сравнению с 268 738 000 долл. США). В общей сложности поощрительные выплаты были выделены 3529 сотрудникам, в среднем получившим по 819 долл. США.
БАПОР	Неприменимо
Структура «ООН-женщины»	Финансирование не выделяется. Все поощрительные материалы уже напечатаны.
ЮНВТО	В настоящее время получить эту информацию от Бюджетно-финансового управления не представляется возможным из-за исключительной ситуации, связанной с COVID-19.
ВПС	Неприменимо

Организация	Финансирование программ учета служебных заслуг и поощрения (2019 год)
ВПП	Поскольку применяются преимущественно неденежные формы поощрения, понесенные затраты в основном представляют собой косвенные расходы, связанные с проведением церемонии и покрытием путевых расходов победителей. Награды присуждаются в основном в децентрализованном порядке, и связанные с этим расходы каждый отдел/отделение покрывает самостоятельно.
ВОЗ	12 000 долл. США (0,0032 процента)
ВОИС	335 693 долл. США (0,14 процента). На двухлетний период 2020/21 годов государства — члены ВОИС согласовали положение о выделении 1 152 000 швейцарских франков на программу поощрения и учета заслуг.

Примечание: суммы запрашивались исходя из числа сотрудников на штатных должностях, а процентные показатели рассчитывались на основе прогнозируемых расходов организации на выплату вознаграждения (чистое вознаграждение для сотрудников категории специалистов и выше и оклады сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий), как указано в основных положениях программ учета заслуг и поощрения Комиссии по международной гражданской службе.

Приложение IV

Предлагаемые шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения размеров вознаграждения

А. Шкала 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 2021 года)^а

(В долл. США)

			Ступени												
Уровень			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
ЗГС	Валовой оклад	205 264													
	Чистый оклад	150 974													
ПГС	Валовой оклад	186 323													
	Чистый оклад	138 473													
Д-2	Валовой оклад	148 744	152 092	155 517	158 944	162 371	165 798	169 221	172 650	176 074	179 498				
	Чистый оклад	113 621	115 881	118 141	120 403	122 665	124 927	127 186	129 449	131 709	133 969				
Д-1	Валовой оклад	133 164	136 000	138 840	141 679	144 507	147 347	150 194	153 198	156 211	159 217	162 224	165 229	168 239	
	Чистый оклад	102 715	104 700	106 688	108 675	110 655	112 643	114 628	116 611	118 599	120 583	122 568	124 551	126 538	
С-5	Валовой оклад	114 767	117 181	119 596	122 006	124 420	126 831	129 247	131 659	134 071	136 483	138 897	141 306	143 723	
	Чистый оклад	89 837	91 527	93 217	94 904	96 594	98 282	99 973	101 661	103 350	105 038	106 728	108 414	110 106	
С-4	Валовой оклад	93 964	96 109	98 254	100 433	102 760	105 089	107 420	109 749	112 076	114 401	116 734	119 057	121 386	
	Чистый оклад	74 913	76 543	78 173	79 803	81 432	83 062	84 694	86 324	87 953	89 581	91 214	92 840	94 470	
С-3	Валовой оклад	77 132	79 117	81 103	83 086	85 072	87 055	89 039	91 028	93 011	94 995	96 984	98 968	101 036	
	Чистый оклад	62 120	63 629	65 138	66 645	68 155	69 662	71 170	72 681	74 188	75 696	77 208	78 716	80 225	
С-2	Валовой оклад	59 612	61 387	63 161	64 936	66 713	68 491	70 268	72 038	73 816	75 589	77 366	79 143	80 917	
	Чистый оклад	48 805	50 154	51 502	52 851	54 202	55 553	56 904	58 249	59 600	60 948	62 298	63 649	64 997	
С-1	Валовой оклад	45 990	47 370	48 749	50 142	51 647	53 157	54 662	56 170	57 676	59 184	60 689	62 196	63 703	
	Чистый оклад	38 172	39 317	40 462	41 608	42 752	43 899	45 043	46 189	47 334	48 480	49 624	50 769	51 914	

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

^а Обычный срок, необходимый для повышения оклада на одну ступень в пределах класса, составляет один год. Ступени в каждом классе, выделенные темным фоном, присваиваются после двух лет удовлетворяющей соответствующим критериям службы на предшествующей ступени.

В. Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышают максимальные ставки единой шкалы окладов (вводятся с 1 января 2021 года)

(В долл. США)

<i>Класс</i>		<i>Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения, 1</i>	<i>Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения, 2</i>
C-4	Валовой оклад	123 719	126 047
	Чистый оклад	96 103	97 733
C-3	Валовой оклад	103 189	105 343
	Чистый оклад	81 732	83 240
C-2	Валовой оклад	82 692	—
	Чистый оклад	66 346	—
C-1	Валовой оклад	65 209	—
	Чистый оклад	53 059	—

Приложение V

Ежегодное сопоставление и изменение величины разницы с течением времени

А. Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2020 календарный год)

Класс	Размер 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 ^d
	Организация Объединенных Наций ^{a, b}	Гражданская служба Соединенных Штатов ^c			
С-1	70 166	58 987	119,0	105,8	0,7
С-2	92 666	73 138	126,7	112,6	11,0
С-3	117 272	93 328	125,7	111,7	30,2
С-4	140 863	111 103	126,8	112,7	33,0
С-5	167 225	128 977	129,7	115,3	18,0
Д-1	189 311	145 826	129,8	115,4	5,4
Д-2	204 880	157 304	130,2	115,7	1,7
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					127,1
Соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					112,5
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					113,0

^a Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2018 года.

^b Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 65,5 для одного месяца и множителя 70,3 для 11 месяцев на основе единой шкалы окладов, действующей с 1 января 2020 года.

^c Для расчета средних окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов использовались данные кадровой статистики по состоянию на 31 декабря 2018 года, полученные от Управления кадров Соединенных Штатов.

^d Эти веса соответствуют числу сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1–Д-2 включительно, работавших в Центральных учреждениях и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 2018 года.

В. Величины разницы за календарные годы, 2011–2020 годы

Год	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Разница	114,9	116,9	119,6	117,4	117,2	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0

Приложение VI

Предлагаемая повестка дня сорок второй сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы (пересмотренная)

1. Методологические вопросы, касающиеся составления индекса корректива по месту службы:
 - a) оценка последствий применения формулы Торнквиста при агрегировании основных компонентов индекса корректива по месту службы и входящего в его состав компонента расходов в месте службы (исключая расходы на жилье);
 - b) разработка предлагаемых статистических мер для нейтрализации влияния изменений в самой методологии на индекс корректива по месту службы;
 - c) определение коэффициента достоверности, подлежащего применению при установлении смешанных весов расходов путем объединения весов, рассчитываемых для конкретных мест службы, и совокупных весов; и критерии отбора мест службы, данные по которым будут использоваться для установления совокупных весов.
2. Методологические вопросы, касающиеся компонента расходов на жилье в составе индекса корректива по месту службы:
 - a) оценка использования соответствующих индексов потребительских цен на аренду или жилье при временном пересмотре индексов арендной платы для мест службы группы I;
 - b) пересмотр классификации расходов на крупную бытовую технику для мест службы группы II;
 - c) предложения по упорядочению учета видов расходов, относимых в настоящее время к категории «Прочие расходы на жилье».
3. Пересмотр методологии расчета компонента расходов на домашние услуги в составе индекса корректива по месту службы:
 - a) изучение возможности использования данных о рыночных ценах на наиболее распространенные виды домашних услуг для расчета индекса расходов на домашние услуги для мест службы группы I;
 - b) учет компонента расходов на домашние услуги в качестве отдельной основной категории расходов в составе компонента расходов в месте службы (исключая расходы на жилье) индекса корректива по месту службы для мест службы группы II.
4. Оценка объема расходов персонала на дополнительное медицинское страхование и последствий включения таких расходов в расчет индекса корректива по месту службы.
5. Составление списка товаров и услуг с указанием их характеристик.
6. Составление списка торговых точек.
7. Переработка инструментов обследования:
 - a) анкета обследования расходов персонала;
 - b) формы для сбора данных о ценах;

- с) отчет координатора обследования.
8. Процедуры установления новых весов расходов.
 9. Процедуры и руководящие принципы сбора данных в ходе проведения базовых обследований стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир и обработки этих данных.
 10. График мероприятий по сбору данных в ходе проведения базовых обследований стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир и Вашингтоне, округ Колумбия, и по обработке этих данных.
 11. Прочие вопросы.
-

20-14287 (R) 201120 201120

